

Universidad: UNAM, CU

Facultad: Ingeniería

Nombre: Víctor Miguel Barrera Peña

Fecha: 19/05/2024

Título: Entrega del 1e Trabajo (Complemento al Parcial 1) (no inferior a 4 paginas)

Materia: Administración de Centros de TI

Actividad

Entrega del 1e Trabajo (Complemento al Parcial 1) (no inferior a 4 paginas)

Parte 1) Realice un listado de las 10 empresas tecnológicas a las cuales usted aspira a integrarse al terminar su ciclo de estudiante en la FI, y diga el porqué.

Parte 2) Con base en el tema I y la bibliografía respectiva, efectúe un banco de 15 preguntas y sus respuestas relativas al tema. (10 de opción múltiple y 5 de abiertas pero justificadas en su contenido)

Parte 3) Muestre 8 títulos de bibliografía actualizada con respecto a la temática del capítulo, y justifique la razón por la cual usted plantea que debe ser integrada a la bibliografía de la materia. (incluya su referencia URL ya sea interna o externa a BIDI UNAM, o la casa editorial que la sustenta), Nota: no se limite a bibliografía en español.

Solución

Parte 1) Realice un listado de las 10 empresas tecnológicas a las cuales usted aspira a integrarse al terminar su ciclo de estudiante en la FI, y diga el porqué.

1. IBM

Básicamente, escojo esta empresa porque tiene operaciones muy interesantes en diversas áreas como la nube, el poder de cómputo y laboratorios dedicados a la inteligencia artificial. Me encanta el uso que hacen de la inteligencia artificial y los modelos de lenguaje de gran escala (LLM). IBM también tiene un excelente programa de internships, lo que proporciona una gran oportunidad para aprender y contribuir a proyectos innovadores.

2. Microsoft

Es una empresa que ofrece tanto servicios en la nube como trabajo colaborativo con OpenAI. Trabajar en algo relacionado con estos dos entornos es lo que deseo, especialmente porque me fascina el uso de la inteligencia artificial y LLM en sus productos y servicios. Además, Microsoft tiene programas de internship muy bien estructurados que brindan la oportunidad de trabajar en proyectos reales y aprender de expertos en la industria.

3. Google (DeepMind)

Tienen un programa enfocado únicamente en internships y soporte de proyectos de inteligencia artificial, que es en lo que me gustaría integrarme. Me apasiona el trabajo que realizan con inteligencia artificial y LLM, especialmente en DeepMind, donde están a la vanguardia de la investigación en AI. Aunque es muy selectivo, el aprendizaje y la experiencia

que ofrecen son incomparables.

4. **DataBricks**

Ofrecen programas dedicados a la clasificación de datos y el entrenamiento de modelos, manejan una gran cantidad de información y cuentan con programas de intership. Me encanta su enfoque en la inteligencia artificial y LLM, y creo que trabajar con ellos me permitirá desarrollar habilidades cruciales en la manipulación y análisis de grandes volúmenes de datos.

5. **NVIDIA**

Tienen muchos programas de intership tanto en arquitectura como en programación de módulos, varios programas de inteligencia artificial y avances en las nuevas tecnologías que rodean a la inteligencia artificial. Me entusiasma su liderazgo en el desarrollo de hardware y software optimizado para AI y LLM, y su capacidad para impulsar innovaciones en este campo.

6. **Meta**

Meta es una empresa que está a la vanguardia de la tecnología y la inteligencia artificial. Sus proyectos innovadores y el impacto global de su trabajo la convierten en un lugar ideal para desarrollar mis habilidades y contribuir a soluciones de alto impacto. Meta tiene muchos programas de intership y software open source, lo que ofrece múltiples oportunidades para aprender y colaborar en proyectos de inteligencia artificial y LLM.

7. **Mistral AI**

Mistral AI se dedica a la creación de soluciones avanzadas en inteligencia artificial. Su enfoque en la innovación y el desarrollo de tecnologías de última generación, especialmente en LLM, fue un factor decisivo para elegirla. Ofrecen muchos puestos para interships, lo que me brinda la oportunidad de unirme a su equipo y contribuir al desarrollo de tecnologías pioneras.

8. **OpenAI**

OpenAI es líder en investigación y desarrollo de inteligencia artificial. Su compromiso con la creación de tecnologías que beneficien a la humanidad es un aspecto que admiro y con el cual me gustaría colaborar. Aunque no tienen un programa formal de intership, su ambiente de investigación y desarrollo avanzado en LLM y AI es extremadamente atractivo para mí.

9. **Anthropic**

Anthropic trabaja en la creación de inteligencia artificial centrada en la seguridad y la ética. Me apasiona la idea de trabajar en un equipo que prioriza estos valores, ya que considero fundamental el desarrollo responsable de la tecnología. Sus programas de intership permiten a los estudiantes aprender y contribuir a proyectos que buscan equilibrar innovación y responsabilidad.

10. **Groq**

Se especializa en hardware y software optimizados para inteligencia artificial. Su enfoque en la eficiencia y el rendimiento, especialmente en el contexto de AI y LLM, es algo que me motiva a querer formar parte de su equipo. Sus programas de intership son conocidos por ofrecer experiencias prácticas valiosas en el desarrollo y optimización de tecnologías avanzadas.

Parte 2) Con base en el tema I y la bibliografía respectiva, efectúe un banco de 15 preguntas y sus respuestas relativas al tema. (10 de opción múltiple y 5 de abiertas pero justificadas en su contenido)

Preguntas, Respuestas y Contexto Completo del Texto

Pregunta 1:

¿Cuál es una de las nuevas situaciones que enfrenta un ejecutivo cuando comienza a dirigir un grupo de personas?

Respuesta Correcta: La situación nueva de tener que dirigir, coordinar y controlar el trabajo de un grupo de personas presenta problemas sobre los cuales no hay experiencia.

Opciones Incorrectas:

1. La facilidad de resolver problemas sin consultar al equipo.
2. La disminución de actividades por desarrollar.
3. El aumento de tiempo libre para planificar.

Página: 4

Contexto Completo:

El dominio personal de la técnica profesional es suficiente hasta el momento en que se toma un puesto ejecutivo.

La situación nueva de tener que dirigir, coordinar y controlar el trabajo de un grupo de personas, presenta problemas sobre los cuales no hay experiencia.

El trabajo comienza a desbordar a la persona.

- a) Se tienen tantas actividades por desarrollar, que no se tiene tiempo para planear.
- b) Se tienen tantos problemas por resolver, que no queda tiempo para estudiar por qué se tienen tantos problemas.
- c) Se lleva tanto tiempo la supervisión personal de los trabajos de cada uno de los colaboradores, que no hay tiempo para integrar un trabajo de conjunto con una comunicación efectiva.

Pregunta 2:

¿Qué se hace indispensable reconocer para la integración del trabajo en equipo?

Respuesta Correcta: Reconocer como necesarias, importantes y complementarias las diversas funciones en la empresa y orientarlas para su debida integración.

Opciones Incorrectas:

1. Reconocer solo las funciones de alto nivel como necesarias.

2. Ignorar las funciones menores para enfocarse en las principales.
3. Delegar todas las funciones sin supervisión.

Página: 4

Contexto Completo:

Se toma la decisión de establecer el proceso de integración del trabajo en equipo a través de juntas efectivas.

Se hace indispensable reconocer como necesarias, importantes y complementarias las diversas funciones en la empresa y orientarlas para su debida integración.

Pregunta 3:

¿Qué es un objetivo según el texto?

Respuesta Correcta: Un resultado por alcanzar dentro de un campo determinado, que no se agota y que le da sentido a la actividad de una persona o de un grupo de personas.

Opciones Incorrectas:

1. Una tarea específica a realizar diariamente.
2. Un deseo personal sin fecha límite.
3. Un plan detallado de acción para alcanzar una meta.

Página: 5

Contexto Completo:

El objetivo: Es un resultado por alcanzar dentro de un campo determinado, que no se agota y que le da sentido a la actividad de una persona o de un grupo.

a) El objetivo es un resultado por alcanzar dentro de un campo determinado, que no se agota y que le da sentido a la actividad de una persona o de un grupo de personas.

Pregunta 4:

¿Qué es una meta según el texto?

Respuesta Correcta: Una meta es un resultado por alcanzar en un plazo determinado. Es un paso hacia el objetivo.

Opciones Incorrectas:

1. Un resultado sin importancia temporal.
2. Una tarea a realizar en un plazo indefinido.
3. Un objetivo que se alcanza sin esfuerzo.

Página: 6

Contexto Completo:

La meta: Es un resultado por alcanzar en un plazo determinado. Es un paso hacia el objetivo.

a) La meta es un resultado por alcanzar en un plazo determinado. Es un paso hacia el objetivo.

Pregunta 5:

¿Qué es un plan según el texto?

Respuesta Correcta: Un plan es un camino predeterminado de acción para alcanzar una meta.

Opciones Incorrectas:

1. Un conjunto de deseos y aspiraciones.
2. Un objetivo sin acciones concretas.
3. Un problema a resolver sin estructura.

Página: 6

Contexto Completo:

El plan: Es un camino predeterminado de acción para alcanzar una meta.

Pregunta 6:

¿Cuál es una de las funciones de la estructura de organización?

Respuesta Correcta: Es la forma en que se relacionan las personas responsables de alcanzar la meta.

Opciones Incorrectas:

1. Es la forma en que se distribuyen las tareas diarias.
2. Es la estructura para evitar responsabilidades.
3. Es el conjunto de recursos financieros disponibles.

Página: 7

Contexto Completo:

La estructura de organización:
Es la forma en que se relacionan las personas responsables de alcanzar la meta.

Pregunta 7:

¿Qué significa responder por resultados según el texto?

Respuesta Correcta: Que una persona obtiene crédito pleno o descrédito pleno si se alcanza o no un resultado particular.

Opciones Incorrectas:

1. Significa compartir responsabilidades sin consecuencias.
2. Es una forma de delegar tareas sin seguimiento.
3. Es un proceso de planificación sin evaluación.

Página: 9

Contexto Completo:

Responder por resultados significa que una persona obtiene crédito pleno o descrédito pleno si se alcanza o no, un resultado particular. El hecho de responder por resultados es personal, y significa que si algo sale bien o sale mal, hay alguien que puede decir “yo soy el responsable”.

Pregunta 8:

¿Cuál es una característica necesaria para la delegación de autoridad?

Respuesta Correcta: Establecer la autoridad que es necesaria para cada una de las personas y hacerla efectiva.

Opciones Incorrectas:

1. Delegar sin definir responsabilidades.
2. Delegar solo tareas menores sin importancia.
3. No comunicar los resultados esperados.

Página: 11

Contexto Completo:

d) Establecer la autoridad que es necesaria para cada una de estas personas, y hacerla efectiva.

Pregunta 9:

¿Qué es la vitalidad de una empresa según el texto?

Respuesta Correcta: Es la potencia que se está generando hoy para asegurar el éxito y el progreso del mañana.

Opciones Incorrectas:

1. Es la estabilidad económica actual de la empresa.
2. Es el tamaño de la fuerza laboral.
3. Es la cantidad de recursos materiales disponibles.

Página: 12

Contexto Completo:

Vitalidad de una empresa

Es la potencia que se está generando hoy para asegurar el éxito y el progreso del mañana. Es responsabilidad constante de los directivos hacer hoy las cosas que darán fuerza a la institución en el futuro.

Pregunta 10:

¿Qué es el diálogo según el texto?

Respuesta Correcta: La palabra es la actuación concreta de la capacidad de comunicarse del ser humano. Comienza a haber palabra cuando comienza a haber comunicación.

Opciones Incorrectas:

1. El diálogo es una discusión sin propósito.
2. Es una conversación superficial sobre cualquier tema.

3. Es una charla informal sin importancia.

Página: 14

Contexto Completo:

El diálogo

La palabra es la actuación concreta de la capacidad de comunicarse del ser humano. Comienza a haber palabra cuando comienza a haber comunicación, cuando el mundo interior de una persona comienza a entrar dentro del mundo interior de otra persona. Silencio es soledad, palabra es compañía.

Preguntas abiertas

Preguntas Abiertas y Justificación

Pregunta 11:

¿Cómo puede un ejecutivo identificar que algo anda mal en su gestión de equipo?

Justificación: Esta pregunta permite explorar la capacidad del ejecutivo para reconocer problemas emergentes dentro de su equipo y tomar medidas correctivas antes de que se agraven. Es crucial para el éxito organizacional que los líderes estén atentos a los síntomas de disfunción en la gestión del equipo.

Página: 4

Contexto Completo:

□ Empiezan a aparecer síntomas de que algo anda mal:

- a) Temor para decidir.
- b) Acción errática.
- c) Centralización de la autoridad.
- d) Reacción negativa del propio grupo de trabajo.
- e) Dificultad cada vez mayor para coordinar y controlar.

Pregunta 12:

¿Por qué es importante establecer un orden común de confianza en la empresa?

Justificación: La pregunta investiga la importancia de la confianza dentro de una organización y cómo esta influencia el ejercicio de la autoridad y la responsabilidad. La confianza es un pilar fundamental para el buen funcionamiento de cualquier equipo y es esencial para la cohesión y efectividad del grupo.

Página: 4

Contexto Completo:

- Se hace necesario crear un orden común de confianza para el ejercicio de la autoridad y responsabilidad.
- Se acepta el compromiso como condición de crecimiento de la persona en el conjunto a través de una mayor efectividad.

Pregunta 13:

¿Cómo define el texto la relación entre objetivos y metas?

Justificación: Esta pregunta permite profundizar en la comprensión de cómo se relacionan los objetivos y las metas dentro de la planificación estratégica y operativa. Comprender esta relación es esencial para la elaboración de planes efectivos y la consecución de resultados.

Página: 5-6

Contexto Completo:

El objetivo: Es un resultado por alcanzar dentro de un campo determinado, que no se agota y que le da sentido a la actividad de una persona o de un grupo.

La meta: Es un resultado por alcanzar en un plazo determinado. Es un paso hacia el objetivo.

Pregunta 14:

¿Qué papel juegan las personas en la estructura de organización según el texto?

Justificación: La pregunta destaca la importancia de las personas dentro de la estructura organizacional y cómo su papel es crucial para dar vida a dicha estructura. Explorar este aspecto ayuda a comprender la interdependencia entre las personas y la organización.

Página: 7

Contexto Completo:

Las personas: Son los sujetos de acción que le dan vida a la estructura de organización.

Pregunta 15:

¿Qué significa la vitalidad de una empresa y cómo se puede asegurar?

Justificación: Esta pregunta aborda el concepto de vitalidad empresarial y la responsabilidad de los directivos para mantener y fomentar esta vitalidad. Es vital entender cómo la vitalidad impacta en el éxito y el progreso futuro de la empresa y las acciones necesarias para mantenerla.

Página: 12

Contexto Completo:

vitalidad de una empresa

Es la potencia que se está generando hoy para asegurar el éxito y el progreso del mañana. Es responsabilidad constante de los directivos hacer hoy las cosas que darán fuerza a la institución en el futuro.

Parte 3) Muestre 8 títulos de bibliografía actualizada con respecto a la temática del capítulo, y justifique la razón por la cual usted plantea que debe ser integrada a la bibliografía de la materia. (incluya su referencia URL ya sea interna o externa a BIDI UNAM, o la casa editorial que la sustenta), Nota: no se limite a bibliografía en español.

Este capítulo habla más del liderazgo y el ejecutivo, muchas de sus habilidades no están en papel y es más una unión de conceptos que se pueden encontrar distribuidas en libros y en algunos videos que me parecen interesantes.

Título	Formato APA	Link	En qué ayuda (resumen)
The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses	Ries, E. (2011). <i>The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses</i> . Crown Business.	The Lean Startup	Implementa prácticas de innovación continua y adaptabilidad.
Leaders Eat Last: Why Some Teams Pull Together and Others Don't	Sinek, S. (2014). <i>Leaders Eat Last: Why Some Teams Pull Together and Others Don't</i> . Portfolio.	Leaders Eat Last	Crea entornos de confianza y seguridad en el equipo.
Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us	Pink, D. H. (2009). <i>Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us</i> . Riverhead Books.	Drive	Comprende qué motiva a las personas en el entorno laboral.
Measure What Matters: How Google, Bono, and the Gates Foundation Rock the World with OKRs	Doerr, J. (2018). <i>Measure What Matters: How Google, Bono, and the Gates Foundation Rock the World with OKRs</i> . Portfolio.	Measure What Matters	Guía sobre el establecimiento de objetivos y resultados clave (OKRs).
Principles: Life and Work	Dalio, R. (2017). <i>Principles: Life and Work</i> . Simon & Schuster.	Principles	Importancia de los principios en la toma de decisiones y gestión.

Título	Formato APA	Link	En qué ayuda (resumen)
Radical Candor: Be a Kick-Ass Boss Without Losing Your Humanity	Scott, K. (2017). <i>Radical Candor: Be a Kick-Ass Boss Without Losing Your Humanity</i> . St. Martin's Press.	Radical Candor	Comunicación abierta y honesta en la gestión de equipos.
The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fable	Lencioni, P. (2002). <i>The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fable</i> . Jossey-Bass.	The Five Dysfunctions of a Team	Identifica y supera los obstáculos comunes en los equipos.
Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ	Goleman, D. (1995). <i>Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ</i> . Bantam Books.	Emotional Intelligence	Desarrolla la inteligencia emocional para la gestión de personas y equipos.

Videos Relacionados

Título	Formato APA	Link	En qué ayuda (resumen)
The Lean Startup by Eric Ries (Talk at Google)	Ries, E. (2011). The Lean Startup [Video]. YouTube.	The Lean Startup - Eric Ries	Explica los principios del libro aplicados al entorno empresarial.
Simon Sinek on Leadership (TED Talk)	Sinek, S. (2014). How great leaders inspire action [Video]. TED Conferences.	Simon Sinek - TED Talk	Discute cómo los líderes inspiradores crean entornos de trabajo efectivos.
Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us by Daniel Pink (RSA Animate)	Pink, D. H. (2009). Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us [Video]. YouTube.	Drive - RSA Animate	Ofrece una visión clara y entretenida de los conceptos de motivación.
Measure What Matters by John Doerr (Talk at Google)	Doerr, J. (2018). Measure What Matters [Video]. YouTube.	Measure What Matters - John Doerr	Explica cómo los OKRs pueden transformar una organización.
Principles: Life and Work by Ray Dalio (Talk at Google)	Dalio, R. (2017). Principles: Life and Work [Video]. YouTube.	Principles - Ray Dalio	Comparte principios aplicables a la gestión empresarial.