

Actividad 1 - Estrategias Organizacionales y Gestión De Grupos.

Introducción a los negocios.

Ingeniería en Desarrollo de Software

Tutor: Humberto Jesus Ortega Vazquez.

Alumnos: Carlos Ariel Nicolini - Ramón Ernesto Valdez Felix.

Fecha: 15/12/2022

Índice.

Introducción.....	3
Antecedentes	3
Justificación	4
Selección del personal.....	5
Integración en la empresa	6
Seguimiento de su desempeño	7
Estilo de dirección.....	8
Retención y colaboración	9
Conclusión	11
Referencias	12

Introducción

Somos una empresa que brinda servicios de soporte especializado a pequeñas y medianas empresas que utilizan los sistemas operativos Windows server con la finalidad de mejorar su administración, seguridad y servicios que sean proporcionadas por la misma a sus clientes internos como externos.

Utilizando mejores prácticas establecidas por las empresas líderes del mercado, dando atención, soporte las 24/7 los 365 días del año, coordinando e implementando actualizaciones, proyectos de S.O. y mitigación de vulnerabilidades. Así mismo entregar le mejor servicio y disponibilidad de sus ambientes de trabajo.

Antecedentes

En las empresas existen dos tipos de categorías de sistema operativo (con soporte y sin soporte), los cuales suelen no estar administrados correctamente por parte del área de TI interno ya sea por la falta de personal o la falta de conocimiento, por tal motivo ofrecemos el servicio de soporte y administración de eso servidores.

Tabla de sistemas operativo con soporte:

Sistema Operativo.	Inicio	Fin	Extendida
Windows Server 2022 STD	18/08/2021	13/10/2026	14/10/2031
Windows Server 2019 STD	15/11/2018	09/01/2024	09/01/2029
Windows Server 2016 STD	15/10/2016	11/01/2022	12/01/2027

Aquellas versiones que no se encuentren en la tabla son los sistemas operativos que no cuentan con soporte y se deben crear de inmediato proyectos de actualización para estar sin ninguna deuda tecnológica de los sistemas operativos.

Justificación

Es necesario tener el inventario del sistema operativo con soporte y sin soporte, para saber cuál es el refuerzo necesario para estar en cumplimiento con la demanda que se presenta día con día con la renovación del mundo tecnológico.

Inventario S.O. con soporte		Inventario de S.O. sin soporte	
Windows Server 2022 STD	200	Windows Server 2012 STD	80
Windows Server 2019 STD	500	Windows Server 2008 STD	50
Windows Server 2016 STD	600	Windows Server 2003 STD	10

El tener el sistema operativo sin soporte representa un riesgo de seguridad para la empresa y sus activos ya que está expuestos a sufrir algún ataque mal intencionado esto nos podría llevar a fuga de información, espionaje industrial, perdidas monetarias, perdidas de trabajadores y demandas hasta llevarnos a la banca rota.

Selección del personal

Organigrama de estructura empresarial.



Para iniciar el proceso de selección de personal el área solicitante hace el requerimiento a el departamento de recursos humanos y ellos se encargan de realizar la selección de personal, en los cuales se dará una breve explicación del proceso de selección de personal que está conformado de 4 faces.

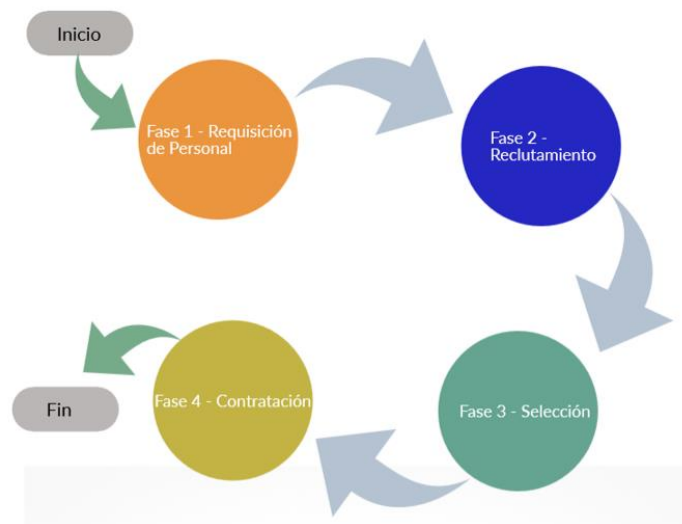
Fase 1- Requisición de Personal: En esta fase es donde inicia nuestro proceso de selección de personal. Nuestro cliente interno o externo solicita un perfil específico. Donde el perfil de puesto juega un papel muy importante.

Fase 2 – Reclutamiento: Aquí es donde determinamos las fuentes o medios que utilizaremos para atraer a los mejores candidatos, como por ejemplo, las bases de datos.

Fase 3 – Selección: En esta fase se busca evaluar todas las cualidades de los candidatos a fin de detectar a los mejores a ocupar la posición de trabajo. Seleccionar a la persona que se adecue mejor al perfil profesional que necesita la empresa para el puesto que ofrece, es el principal objetivo.

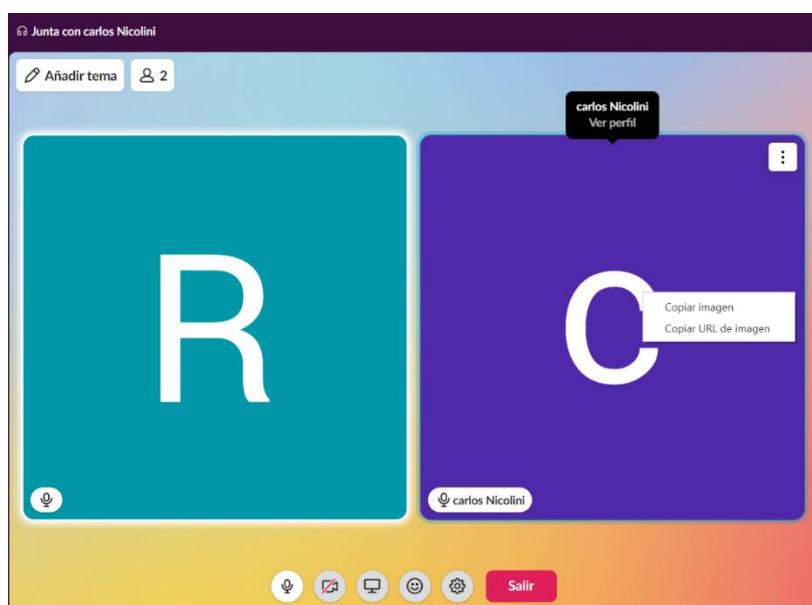
Fase 4 – Contratación: Última fase de nuestro proceso donde se ha determinado al mejor candidato para ocupar la posición. Se hace la formalización de su incorporación del candidato ideal a la empresa

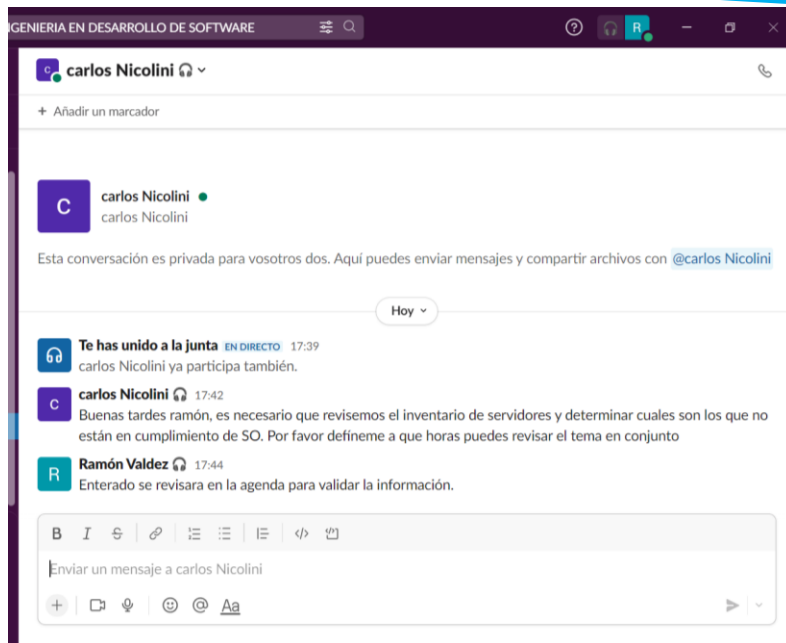
Proceso de selección de personal:



Integración en la empresa

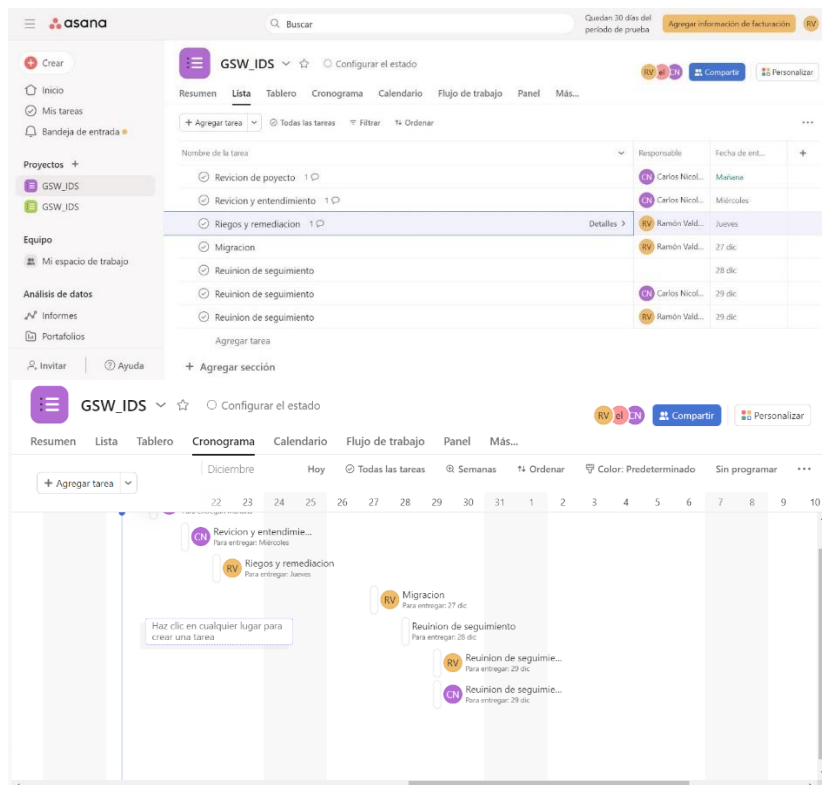
Se realizaron las comunicaciones y toma de decisiones por medio de la herramienta de slack donde se llevan las reuniones por medio de video llamadas o mensajes de texto, se anexan las pantallas de evidencia de las reuniones realizadas.

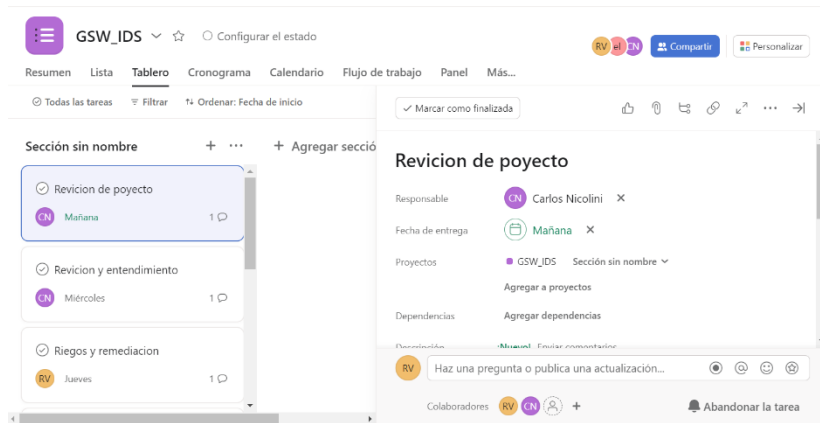




Seguimiento de su desempeño

Se realizan las actividades por parte de los ingenieros asignados por el área de proyectos para la migración y actividades de los equipos de trabajo para comunicarse y realizar el trabajo del día con día.





Estilo de dirección

En nuestra empresa tenemos las siguientes actitudes mixtas en nuestras filas fusionamos dos estilos de dirección de liderazgos que nos hacen ser diferentes y mejor en nuestro funcionamiento como empresa:

- **Dirección participativa o democrática:** Este estilo directivo se basa en la confianza. El directivo no solo tiene en cuenta las opiniones de su equipo, sino que los anima a participar en el proceso de toma de decisiones, de manera que los empleados se sienten más motivados y comprometidos con la organización, lo cual mejora la retención del talento. Sin embargo, puede retrasar el trabajo y las decisiones.
- **Dirección orientada a las personas.** Este directivo comprende que los empleados son el alma de la organización, por lo que apoya a su equipo, le brinda autonomía y contribuye a su desarrollo profesional. Es un estilo de dirección participativo que fomenta la colaboración y crea un ambiente laboral positivo, pero puede ser contraproducente en situaciones de crisis o cuando es necesario tomar medidas correctivas.

Retención y colaboración

Las estrategias que utilizamos para la retención de personal son la siguientes y se expone una breve explicación de cada uno de ellas:

1. Lugares de trabajo híbridos: Los arreglos de trabajo flexibles se han convertido en una de las principales cosas que la gente busca en un nuevo trabajo. Se convirtió en una expectativa más que en un beneficio. Los lugares de trabajo híbridos se han convertido en un tema candente desde el bloqueo. Es la opción para trabajar en la oficina o trabajar a distancia según la conveniencia de uno. El 74% de la fuerza laboral estadounidense está dispuesta a dejar un trabajo para trabajar a distancia. Al 31% le gustaría trabajar a distancia, sin embargo, algunos empleadores no están totalmente de acuerdo con la idea de una fuerza laboral virtual. Pero la opción de trabajar a distancia puede ser una situación en la que todos ganan, tanto para los empleados como para los empleadores.

Los empleados ahorran tiempo y dinero para viajar. Han mejorado el equilibrio entre la vida laboral y personal y han reducido las distracciones. Además, es una opción mucho más segura para trabajar desde casa. Por otro lado, los empleadores pueden ahorrar costos de infraestructura, gastos generales, evitar las políticas de oficinas y reducir el ausentismo. La mejor parte es que no hay restricciones geográficas en la contratación de personas. Así que tienes acceso a un grupo más grande de talento.

2. Prestación de beneficios monetarios: Una de las principales razones que hacen que los empleados renuncien es la falta de compensación. Para evitar esto, puede dar evaluaciones justas y justas a cada candidato que lo merezca. Una subida salarial es otra forma de retener a los mejores ejecutantes. Su fuerza laboral se desmotivaría si no reciben los beneficios adecuados. Por lo tanto, los líderes deberían construir un paquete de beneficios competitivos como:

- Subida salarial
- Incentivos
- Bono
- Beneficios de salud

3. Mantenimiento del equilibrio de la vida laboral y personal: El 11% de los trabajadores se ha negado a un nuevo empleo debido a la falta de buenas oportunidades de equilibrio entre la vida laboral y personal. Especialmente para los nuevos padres, tener un tiempo familiar considerable es una prioridad. Para quitar presión a los empleados, compartir la carga de trabajo, permitir el trabajo desde casa y practicar el horario flexible.

Colaboración.

1. Haz sentir a tus colaboradores que su trabajo es importante: A todos nos gusta saber que nuestro trabajo dentro de la organización tiene un propósito significativo; sin embargo, ese propósito se llega a perder en la rutina diaria. Por ello, es importante que como líder de la organización hagas sentir a cada uno de tus colaboradores que su labor dentro de la compañía es importante. Algunas organizaciones implementan compañías de comunicación interna que incluyen estrategias para dar a conocer lo que hacen para el logro de los objetivos de la compañía.

2. Mantenlos en constante entrenamiento: En el actual mundo de los negocios, donde todo está en constante cambio y surgen nuevas ideas, tecnologías, necesidades y obligaciones; nuestro capital humano requiere permanecer al día con las tendencias en su campo. Así que promueve y brinda las

facilidades para que puedan tomar cursos de capacitación, congresos o conferencias que les den las herramientas necesarias para estar al día, pues eso no sólo beneficiará a cada colaborador, sino también puede llegar a representar un diferenciador de tu compañía.

Conclusión

Se creo una empresa de servicio de soporte especializado para la administración de los sistemas operativo, teniendo como objetivo eliminar la deuda tecnológica de los empleadores y llevarlos a.

Contando con una organización definida jerárquicamente con el personal capacitado de acuerdo a sus funciones los cuales estará en constante comunicación para realizar su trabajo coordinado y eficientemente atreves de reuniones de trabajo presenciales y de comunicación digital como reuniones virtuales.

Se cuenta con un estilo de dirección enfocada a la motivación de sus empleados haciéndolo participe de todo los procesos y restos que se presenten día con día brindando autonomía creando un ambiente laborar positivo y otorgandoles beneficios para su desarrollo personal y laboral.

Referencias

- vantagecircle (2022,19 septiembre) 30 Mejores Estrategias de Retención de Personal para el Nuevo Clima Laboral website: <https://blog.vantagecircle.com/es/estrategias-de-retencion-de-personal/>
- Estilos de Dirección Empresarial. (s/f). Recuperado el 27 de diciembre de 2022, de ESERP Business School website: <https://es.eserp.com/articulos/estilos-de-direccion/>
- Hurtado, F. (2019, septiembre 25). ¿Cómo realizar un buen proceso de selección de personal? Recuperado el 27 de diciembre de 2022, de Softgrade website: <https://softgrade.mx/como-realizar-proceso-de-seleccion-de-personal/>
- Meza, H. (2015, mayo 5). 7 tácticas para lograr compromiso de tus colaboradores. Recuperado el 27 de diciembre de 2022, de Forbes México website: <https://www.forbes.com.mx/7-tacticas-para-lograr-compromiso-de-tus-colaboradores>