

Boletín práctica nº1 DyP – curso 2019 - 2020

Sesiones:

Sesiones 2, 3 y 4

Teoría relacionada:

Temas 2 y 3. Profesionalismo

Desarrollo de la práctica:

Durante la primera sesión veremos unos fragmentos de vídeo que nos darán paso a un debate y a presentar el trabajo a realizar. Se realizará un test sobre la misma (individual) con un valor de 0,25 puntos.

La visualización de los fragmentos lleva una guía, que aparece como anexo en este boletín.

Durante el resto de la primera sesión y la segunda, empleando la información disponible en la web del e-CF (<http://www.ecompetences.eu/>) o en las normas 16234:1 y 2, si la web presenta algún problema de acceso; debe prepararse un documento (word, open office, pdf) que responda a las tres cuestiones

- a) Que perfiles de la dimensión 1 (C) se ven en la empresa saliente de Dilbert (indicando porqué)
- b) Que perfiles de la dimensión 1 (D y E) se ven en la empresa Nirvana (indicando porqué)
- c) Crear un perfil de Dilbert según el modelo e-CF. Los resultados deben entregarse.

Esto vale 0,75 puntos.

Durante la tercera y última sesión se produce la entrega. Cabe pues pulir en esta los flecos pendientes que el grupo de prácticas dejara en la sesión anterior, si la hay, y preparar (arreglar formatos, etc.) el documento que irá anexo como entrega de la tarea.

Peso y forma de evaluar:

1 punto. 0,25 en el test, que es individual, 0,75 en la tarea, que es trabajo de grupo.

A lo largo de la tercera sesión (y solo durante ella) se podrá entregar el trabajo mediante una tarea creada expresamente para ese fin en la plataforma poliformat. Cualquier práctica no entregada por ese medio y en ese momento, no será considerada.

Para excepciones (por motivos de salud, etc.) consultad con el profesor de prácticas.

Anexo: guía de visualización

El presente caso se basa en el visionado de fragmentos del episodio 1x08 de Dilbert “La competencia” (20 minutos y 38 segundos).

El personaje Dilbert, creado por Scott Adams para la prensa diaria y que pronto salta a libros y también a la televisión, es una referencia en muchas escuelas de ingeniería; personifica la esencia de la sentencia “enseñar deleitando”. Dilbert es un ingeniero que desarrolla proyectos, muchos de ellos informáticos, en un entorno no por caricaturizado menos real, de una gran empresa de ingeniería. Su perro, Dogbert, representa la figura del listo, del aprovechado megalómano que en ocasiones (demasiadas) aparece en las empresas.

Las empresas siempre han luchado entre sí con armas más o menos legales, y con una ética en ocasiones más que dudosa, intentando anticipar movimientos. Durante años, siglos diríamos, el espionaje mediante empleados descontentos o sobornados, revisando la basura, inspeccionando las instalaciones sin permiso, e incluso mediante las coacciones y amenazas, fueron moneda común, más abundante conforme el tamaño de las empresas crecía.

Con las nuevas tecnologías, el trabajo del espía empresarial se simplifica. ¡Cuanto más fácil es meter un montón de documentos en una tarjeta de memoria micro SD que arriesgarse a atravesar las puertas de salida con toneladas de papel!. Y de internet, que vamos a contar. Además de las ya previsibles formas para extraer información (aun resuena la polémica de la Cámara de Comercio Alemana con los EE.UU. por el proyecto Echelon, por detectar que datos de las comunicaciones de BASF trascendían más allá de lo esperable), queda el fenómeno del blog, donde cualquiera con afán de protagonismo puede generar un efecto nuevo: el robo de información no está provocado desde fuera, sino que nace motu proprio desde dentro.

En el caso que nos ocupa, el topo fantasma es Dogbert

Dilbert: *¿Qué te hace apto para trabajar como reportero?*

Dogbert: *Mi gran disposición a violar la intimidad de cualquiera para sacar provecho y luego reclamar con todo el morro que el público tiene derecho a saber.*

Dilbert: *¿Me has estado utilizando como tu principal fuente de información para esto?*

Dogbert: *No, a ti solo no, también me invento cosas*

Así, vemos como existen empleados que revelan de forma inconsciente información que no debería salir de la empresa... y que por naturaleza, lo que trasciende fuera consiste en una inteligente mezcla de verdades y mentiras, la mecánica clásica del rumor. Redondea el asunto el hecho de que el topo resulte terminar siendo el consejero de seguridad, una circunstancia que nos recuerda a aquellas empresas que contratan a un hacker para vigilar su corral informático.

Pero ¿Qué hace la empresa para defenderse? No desde luego confiar en la capacidad de liderazgo de sus jefes, ineptos e incoherentes con sus propias decisiones, algo real como la vida misma. Tampoco el departamento de marketing supone una gran ayuda, desfigurando el

producto; ni su burocracia interna, con el subcomité ejecutivo de evaluación del nuevo producto que recomienda al comité ejecutivo del nuevo producto que adelante el plazo de entrega, y ya que para adelantar la salida del producto es imposible trabajar más duro, o durante más tiempo... trabajarán de forma más estricta: con una seguridad dura e invasiva, que vulnera los derechos de los trabajadores. Todo por vencer a Nirvana, la mayor empresa de ingeniería de todos los tiempos, donde los ejecutivos escuchan lo que dices y no responden con sarcasmo ni tampoco con incompreensión total. Lo malo, es que Nirvana es ajena a esa batalla. Nirvana, una empresa que se define como lo más positivo de la industria, con ecos que nos recuerdan a Google ¿casualmente?.

Ejecutivo de Nirvana: *Puede que hayas oído que aquí “hacemos las cosas de otra manera”. Tendrás que “acostumbrarte”. Te gustará el alto grado de “libertad” del que disfrutan nuestros “empleados”.*

Dilbert: *“Gracias”.*

Ejecutivo de Nirvana: *Esta es una de las salas de recreo. Como puedes ver, en Nirvana la felicidad del empleado es lo primero, igual que en las colonias espaciales del futuro.*

La empresa flexible se pone de moda, con una cultura empresarial distinta a la clásica, e incluso opuesta, dando una serie de ventajas que van desde la comodidad para acceder a los servicios de la empresa a descansos programados en el tanque de flotación. ¡Bienvenido al mundo de Alicia!. El país de las maravillas a los pies de un ingeniero, que fracasa como empleado porque... no tiene presión. Nadie le acosa, y no sabe cómo responder ante esa situación nueva. Además ¡no hay departamento de marketing!

Dilbert: *¿Quién os dice que productos fabricar? ¿Quién os dice que vuestras ideas son una pérdida de tiempo, que no son comerciales? ¿es que nadie pisotea vuestros sueños?*

Un departamento de una empresa, obvio, no debería responder a ese cliché. No debería, pero lo hace demasiadas veces. En las empresas inteligentes lo solucionan componiendo los departamentos de forma transversal: a base de una mezcla de profesionales procedentes de distintas áreas: economía, ingeniería, psicología... lo que no es, evidentemente, la experiencia vital que ha tenido Dilbert y la que le hace ser tan duro en su juicio. Para él, esa fricción entre departamentos acaba con la empresa, aunque no se le señale como responsable.

Tras acabar con Nirvana, Dilbert vuelve a su puesto de trabajo de origen. Ojo, esto es la parte más irreal de la historia, regresar al mismo trabajo que abandonamos, sean cuales fueran los motivos y circunstancias que lo rodeasen es virtualmente imposible. Pero el jefe lo contrata pese a su incompetencia, algo que, esto sí, no es en absoluto ficción.

Dogbert: *Ahora eres muy conocido en el sector. Es mejor ser famoso que competente.*

Dilbert: *Ahora que soy un conocido metepatas ¿me contratarán más fácilmente que antes, cuando era competente?.*

Dogbert: *Así es como funciona.*

Dilbert: *No lo entiendo.*

Dogbert: *Hay cosas que no necesitas saber.*

Debate sobre: La competencia TIC; Peleas sobre departamentos dentro de una empresa TIC;
Confidencialidad de la información; Distintos papeles del informático.