

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE INGENIERIA

ADMINISTRACIÓN DE REDES

GRUPO: 03

M. C. JAVIER LEÓN COTONIETO

ANÁLISIS DE CASOS DE DIRECCIÓN



EQUIPO: 07

POR:

GRISELDA GUTIERREZ SILVESTRE

FECHA DE ENTREGA:

16 DE ENERO DE 2021

Introducción

El presente trabajo consta de uno de los cuatro casos analizados desde el punto de vista de la fase de dirección del proceso administrativo. Primero se presenta un pequeño resumen del caso con el fin de que usted se familiarice con el contexto. Después se hace un análisis del caso donde se identifica el problema, las posibles soluciones, cuando se necesita de un tercero para conciliar, etc.

Para la asignación de cada caso por parte de los integrantes del equipo optó por elegir el caso que se nos hiciera más interesante con respecto a los intereses de cada persona.

Los casos se repartieron de la siguiente forma:

1. How SysAdmins Devalue Themselves por Griselda.
2. Tratar de saberlo todo por Ricardo.
3. Defectos del jefe estresante por Christian.
4. To Resolve a Conflict, First Decide: Is It Hot or Cold? Por Velia.

Resumen del caso

How SysAdmins Devalue Themselves → ¿Cómo los administradores de sistemas se devalúan?

La lectura habla de la forma de devaluar el trabajo de un administrador de sistemas. Los puntos principales son:

1. Trabajar más de 40 horas a la semana, las horas extras en el trabajo son gratuitos para la empresa.
2. Burlarse de lo que no le gusta. Muestre su falta de respeto hacia los demás.
3. Interrumpir a las personas. Escuchar lo necesario en una conversación y de inmediato dar su punto de vista, eso lo hará ver inteligente.
4. No documente ni automatice sus documentos. Si automatizo demasiado mis actividades al final me quedo sin trabajo, no documentar ayuda a que dependan de usted.
5. Contrate solo a personas como usted y compre tecnología sin centrarse en beneficios comerciales. Contratar a personas con sus mismas habilidades hará que su trabajo se devalúe.
6. Se raro y difícil de encontrar. Cuando la gente necesite de ti nunca aparezcas eso te hará inexistente, así que lo que no existe no tiene valor.

Análisis de cada caso

How SysAdmins Devalue Themselves

1. *¿Por qué el escenario planteado por el artículo puede generar conflicto en un equipo/organización?*

Cuando un integrante de un equipo considera que su trabajo es bueno, con sueldo justo y tomado en cuenta en el equipo de trabajo puede caer en una monotonía que no satisfaga su crecimiento profesional, además de sentirse el más importante. Su interés inicial por el compromiso de la empresa puede perderse y con ello la buena comunicación que se pudo haber construido.

2. *¿Qué alternativas plantea el artículo para enfrentar/evitar ese tipo de conflictos? (mencione 2).*

- El artículo menciona que se trabajen horas extras para que así su sueldo y trabajo se devalúe.
- También menciona que se contrate a personas con igual habilidades que uno, así eres igual al resto y fácil de remplazar. También que te muestres superior a los demás y te burles de ellos.

3. *¿Qué otras alternativas sugieres para enfrentar/evitar este tipo de conflictos? (mencione 2).*

- Buscar un empleo donde existan retos complejos de forma constantes, así podrás seguir demostrando tu capacidad, al mismo tiempo que vas aprendiendo cosas nuevas.
- Buscar ascensos de trabajo durante un tiempo determinado, según los conocimientos y metas profesionales. En caso contrario, si se llega a sentir una monotonía laboral optar por buscar un empleo mejor.

4. *¿En alguno de los escenarios convendría utilizar la intervención de un tercero independiente para resolver este tipo de conflictos?*

No, porque aquí la cuestión es que la persona sepa lidiar con el éxito y el protagonismo que se ha ganado por su buen trabajo y que no se sienta subutilizado.

5. *Describa una situación de conflicto que haya vivido en el ámbito escolar o profesional. ¿cuál era la causa del conflicto? ¿Quiénes eran los involucrados? ¿cómo lo resolvió? De acuerdo con el material revisado ¿qué tipo de conflicto era?*

En el proyecto final de una asignatura hubo problemas en el equipo. En el equipo éramos tres personas, mi amiga y yo. Una compañera estaba pasando por una situación familiar delicada y nos dijo que no se lograba concentrar en el proyecto. Entonces decidimos dejarle la documentación y edición del video del proyecto ya terminado, pero un compañero no estuvo de acuerdo. Entonces decidimos hacer

una votación para ver si seguíamos en lo pactado y así fue. Otro punto fue hablar con el compañero y hacerle entender que se trataba de una situación externa a la escuela, que pensara que sentiría el si estuviera en la posición de la compañera, en pocas palabras que fuera empático.

- ➔ La causa del conflicto fue que un integrante no estuvo de acuerdo en como se repartieron las actividades del proyecto.
- ➔ Los involucrados eran los compañeros que integraban el equipo junto conmigo.
- ➔ Se resolvió platicando y comprendiendo la situación familiar de la compañera.
- ➔ En este se trato de un conflicto familiar y también de un conflicto entre trabajadores, en este caso entre compañeros.

6. *Haber conocido/aplicado alguna de las herramientas para negociar/enfrentar conflictos (expuestas en el caso o seleccionadas en preguntas 2 y 3), piensa que habría cambiado el resultado.*

No, porque aquí la cuestión era ser empáticos con la compañera. Comprender que una situación familiar de salud a cualquiera le puede pasar y apoyar a la persona en cuestión sin quitarle responsabilidad.

Conclusiones por cada caso

How SysAdmins Devalue Themselves

No se debe devaluar ningún trabajo solo porque la persona sienta que es subutilizado y bien pagado, pues otras personas piensan que el sueldo es con base a las obligaciones y no a las horas trabajadas. Cuando un empleado siente que su trabajo es monótono y sin ninguna dificultad, puede optar por buscar un trabajo con más responsabilidades y mas retos que le ayuden a ascender de puesto.

El rol de administrador de sistemas ha sido devaluado porque se piensa que no tienen conocimientos más profundos sobre otras áreas, entonces sus tareas suelen ser rutinarias y menos complejas que otros puestos. Pese a ello este rol nunca desaparecerá pues es necesario tener este tipo de puesto que nos permita saber los usuarios, los recursos de hardware, la documentación y soporte a usuarios día a día.

Referencias

1. http://javiace.softgot.com/moodle/pluginfile.php/1170/mod_resource/content/2/la-solucion-de-conflictos-y-la-negociacion.pdf

consultado el día 15 de enero de 2021.

