***Alumno:*** Ycochea Carhuajulca, Cristian Alexander - 0201514001

***CASO 1:***

Pregunta 1:

* La grave falta de comunicación por parte del jefe de sección de departamento hacia sus superiores.
* El desinterés de los altos mandos por los problemas de los empleados, en este caso la relación de la familia con el empleado (esto puede que provoque parte de la rebeldía).
* Una política de incentivos fallida o mal empleada.

Pregunta 2:

* La primera impresión que le dio el jefe cuando se presentó, ya que este hubiera podido parecer alguien serio y riguroso.
* El descuido del propio empleado en el trabajo, ya que tiene un problema familiar en mente.
* La mala actitud de los compañeros de trabajo hacia él, ya que esto podría haber provocado que el empleado se cohíba.

Pregunta 3:

* Tomar una charla para conocer su lado de la historia, con el fin proponer una solución adecuada para ambos (empleador y empleado) y redefinir las metas y perspectivas del uno hacia el otro.

***CASO 2:***

Pregunta 1:

* No, ya que el verdadero problema eran la verdadera intenciones del empleado, la cual era robar algún bien de la empresa.

Pregunta 2:

* Si, ya que un mes para darse cuenta del “problema” que había al inicio (la actitud del empleado hacia sus compañeras) es demasiado.

Pregunta 3:

* Si, las conversaciones solo se daban de manera horizontal y no vertical. Sino el problema de la actitud se hubiera detectado mucho antes.

Pregunta 4:

* RRHH: Quizás no investigar bien los antecedentes al contratarlo.
* Comunicación del empleador hacia los empleados para ver cómo está evolucionando el clima laboral.

***CASO 3:***

Pregunta 1:

* Hacer 2 tipos de reunión/video-conferencia: La primera sería mensual para delegar los trabajos a partir del trabajo por tarjetas: Mientras la segunda sería diaria (solo 5 minutos al día) para ver cómo se desenvuelve cada empleado con la labor asignada en la primera reunión.

Pregunta 2:

* Ver si es que hemos contemplado esa posibilidad en nuestro plan de contingencia ( otro programadores que estén disponibles y que conozcan el tema del proyecto), sino tratar de convencer al desertor con una mejor oferta de trabajo (aunque sin acceder a condiciones extremas). Y en caso no se pueda esto contratar a un programador free-lance con experiencia en el campo del proyecto.

***CASOS***

Complete la tabla describiendo qué situaciones corresponden a cada fase de la Gestión Empresarial (Planeación, Organización, Dirección y Control).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **CASOS** | **P** | **O** | **D** | **C** |
| Caso 1 | Realizara un cambio en su estrategia comercial. | Su jefe inmediato le ha pedido varias veces que realizara un cambio en si estrategia comercial | Inspección: “Cosa que él se niega a hacer, mostrando rebeldía ante el jefe y el nuevo director.” | Ya que tiene clara la suya: “Despido”. |
| Caso 2 | Cubrir un puesto en el que son necesarias unas habilidades básicas de atención al cliente, y de trabajo en equipo. | Hace unos meses me enviaron a una persona nueva | El jefe decidió hablar con una de las chicas implicadas | Está admitió que no le gustaba trabajar con él, que sentía que la trataba mal. No podía explicarme el por qué, no era nada objetivamente explicable, sino más bien su actitud en genera |
| Caso 3 | Usted ha sido asignado a un importante proyecto, | Bajo su responsabilidad tiene un grupo de jóvenes ejecutivos prometedores, aunque ellos nunca se les ha asignado un proyecto de ese tipo. | Vigilancia: “al no tener la experiencia, se presentan los primeros problemas el equipo no coincidían en días, horario, ni lugar”. | Al no tener la experiencia, se presentan los primeros problemas el equipo no coincidían en días, horario, ni lugar |