

## **Clase 03/09/2021**

### **Fechas Importantes**

- 15/10/2021: 1er entrega de portafolio
- 15/10/2021: Entrega de reporte de lectura
- 03/12/2021 y 07/12/2021: Proyecto final (presentación) con evaluadores externos
- 10/12/2021: Entrega de portafolio final

### **Libro**

- Título: El quehacer del director: reflexiones sobre la dirección estratégica
- Entregar 1 cuartilla de reflexión sobre cómo puedo aplicarlo en mi vida profesional.

## **Clase 10/09/2021**

### **Derechos de Autor**

Protección legal por ser el creador de obras artísticas y literarias.

Categoría para ciencia de datos:

- (XI) Programas de cómputo.
- (XIV) De compilación (enciclopedias, antologías, bases de datos).

### **¿Qué no se puede registrar?**

- No se puede el contenido de la noticia, pero si su forma de expresarla.
- Información de uso común (refranes, dichos, escalas métricas).
  - La fórmula es una PATENTE (diferente a derechos de autor).

### **Vigencia en México**

- La vida del autor más 100 años (fecha de muerte + 100).
- Si autor desconocido, 100 años después de divulgada.
- Varios autores: los 100 años a partir de la muerte del último autor.

## Noticia Relacionada a Ciencia de Datos

Noticia: <https://www.theinsaneapp.com/2021/08/github-copilot-is-unacceptable-says-free-software-foundation.html>

### Resumen

Github, una compañía que hace hosting de código open source, sacó una herramienta llamada Github Copilot, que es una IA destinada a ser el “compañero” de trabajo de los programadores, ya que es una inteligencia artificial que sirve como un autocorrector de código y además escribe el código con sólo decirle qué quieres que haga.

Esta IA despertó polémica e hizo que la Free Software Foundation la declarara “injusta e inaceptable”, debido a que es una herramienta que se alimenta de código fuente libre, pero que se da al usuario por cierto precio. Al alimentarse de código abierto hospedado en Github, da pie a dudas respecto a si infringiría en algún momento los derechos de autor de los programadores de dicho software libre, ya que la IA podría sugerirle a un usuario alguna copia de un código existente.

El CEO de Github, acepta que el terreno de la IA para programadores es “nuevo” y que siempre están abiertos a cambios o a la inspección internacional.

### ¿Cuál es el problema?

De acuerdo con los principios de la Declaración de Montreal, el asunto de esta IA podría infringir con:

1. El principio del bienestar (1): se menciona en la noticia que muchos programadores han tenido crisis existenciales con este lanzamiento, ya que creen que su trabajo ya no es necesario al programar, por lo que esta IA desató estrés y ansiedad en la comunidad.
2. El principio de la protección y privacidad (3): el principal y más grande problema que presenta esta noticia es pues la posible - y desconocida capacidad de esta IA para copiar código escrito por otros programadores sin su consentimiento o permiso, e incluso lucrar de algo que fue publicado de forma gratuita para fines ajenos a los de esta IA.

Sin embargo, creo que aciertan con:

1. El principio de participación democrática (5): en el punto número 3 de este principio, se establece que todo algoritmo utilizado por IA debe ser público hacia las autoridades relevantes para su verificación, que empata con la declaración del CEO de Github, donde acepta que el terreno de la IA es nuevo y que se mantienen abiertos para discusión y cambios que benefician a la comunidad.

## Caso: Wilson y Base Militar

### Hechos

- La compañía de radio 76a era una unidad del ejército
- Esta unidad fue trasladada desde EUA a Corea durante la Guerra de Corea.
- En el centro de Corea era responsable de líneas de comunicación vitales para unidades del ejército.
- No tenía más de 160 hombres a su disposición, había pocas llamadas, y por corte de fondos, los nuevos técnicos llegaban mal preparados.
- La estación de radio estaba en una meseta aislada donde sólo servía una carretera.
- Invierno 1953: ventisca bloquea esa carretera y los suministros llegaban por aire durante 2 semanas a diario.
- Los hombres de la 76a era los últimos del ejército en recibir suministros, creían que por esto no se les daba una parte justa.
- Los hombres de 76a y el equipo carecían de cantidad y calidad en suministros.
- Vivían en tiendas a pesar del invierno gélido.
- La escasez de suministros, de equipo y de personal hacían muy duras las condiciones de trabajo para los hombres:
  - Trabajaban de 14 a 16 hrs diarias por falta de personal en cobertizos de  $6m^2$  sin calefacción, donde llegaban a temperaturas bajo cero. Por esto, dos o tres hombres trabajasen un “turno” juntos.
  - Pocos permisos.
  - Durante las horas de trabajo los hombres no tenían ningún contacto entre sí, excepto con sus compañeros de turno y con el supervisor.
  - Al acabar el turno, los hombres sólo volvían a sus tiendas para dormir.
  - Muchos contaban que, al visitar a sus amigos de otras unidades, veían cómo las condiciones de trabajo y vida mejoraban allá.
- Las unidades más cercanas a los cuarteles generales tenían instalaciones más modernas, y los de la 76a estaban conscientes de sus malas condiciones.
- El mayor William Wilson, que estaba al frente de la 76a, tenía ese puesto desde hacía 15 meses, y lo iban a trasladar a EUA en un mes.

- Wilson pasaba mucho de su tiempo intentando conseguir mejor equipo y condiciones para cumplir su trabajo y para sus hombres.
- Era imposible persuadir al cuartel general para mejorar condiciones a una estructura tan aislada.
- Wilson tenía una administración poco estricta: mientras se cumplieran los turnos, los hombres eran libres en su vida. No era necesario llevar uniforme sino algo cómodo. El siempre portaba una gorra de béisbol.

## Problemas

- Terribles condiciones de trabajo para los hombres de la estación de radio 76a
- No disponían de la cantidad de hombres que se les permitía (234)
- Turnos muy largos de hasta 16 horas de trabajo
- Lugar de trabajo insalubre y con poca instalación para un trabajo digno
- Tiendas de vivienda en terribles condiciones
- El cuartel general se reusaba a mejorar los suministros de una unidad tan aislada
- Poco éxito de Wilson para conseguir mejores condiciones
- Desigualdad e injusta repartición y trabajo entre unidades
- Falta de capacitación

## Soluciones

- Emplear a todos los hombres que la unidad tiene acceso, para así con mayor cantidad de hombres por turno, se puedan reducir las horas de trabajo.
- Realizar un trabajo no sólo 'debido' sino hecho con esmero, para que tal vez el cuartel general note la importancia del trabajo que realiza la 76a.
- Wilson podría aliarse con unidades vecinas para poder ejercer mayor fuerza sobre el cuartel y que así vea las condiciones deplorables que los hombres tienen que soportar y logren un impacto en sus fondos.
- Vías de comunicación o reubicar
- Destinar gente a regularizar
- Mejorar la cadena de suministro para que sea más justas

**Predicción**

- Fue relativamente acertada:
  - Fue correcto el pensar que libertad es sinónimo de felicidad.
- Los antecedentes tenían un sentido negativo, pero realmente fue un poco acertado respecto a la libertad que otorgaba Wilson.
- Información faltante:
  - la moral era muy alta
  - tiempo de esparcimiento
  - rapiña para obtener recursos
  - su rendimiento en el trabajo

**Aprendizajes**

- Escuchar todas las partes involucradas
- Cuestionar lo ordinario
- Ante adversidad, tomar empatía (compensar)

## **Clase 17/09/2021**

- Derechos ARCO: derecho que tiene una persona tiene para salvaguardar los datos.
- Estandarización y personalización
- Ética biográfica:
  - los actos van marcando nuestra historia
  - todo lo que hacemos, queda dentro de nosotros
- Intentar resarcir el daño para poder seguir creciendo (redirigir un problema)
- escucha ambas partes

## **Un Buen Líder**

- conoce sus talentos
- muestra actitud correcta
- es empático

## **Clase 24/09/2021**

### **Proceso de la Ciencia de Datos**

- Qué información
- Identificar
- Delegas
- Coordinar un equipo
- Recaudarla

### **Conclusiones**

- Dirigir es un arte: hacer algo que valga la pena, pero con técnica.
- Los datos serán tan buenos cómo las preguntas que les hagamos.



## Caso: Bing y Mr. Hart

### Hechos

- La empresa tenía un consejero que era el encargado de hacer amistad con los obreros y discutir sus problemas.
- La situación ocurrió en un equipo de trabajo con 4 hombres y 3 mujeres dedicados al control y comprobación de paneles de equipos electrónicos.
- Bing: Empleado. Mr. Hart: Jefe. Fueron entrevistado 5 veces por separado.
- Declaraciones de Bing:
  - Según el sistema de la empresa y TAL COMO ÉL LO VE, tiene un plazo de preparación para que ponga los paneles en un dispositivo para inspeccionarlos. Por tiempo y comodidad, a veces inspecciona 2 o 3 paneles al mismo tiempo. Él cree que es legal, y lo han hecho siempre.
  - Su jefe, Mr Hart, dice que es una forma de estafar a la empresa.
  - Hace 2 días le llamó la atención a Bing yendo hasta su banco de trabajo, utilizando un tono que no le gustó a Bing: lo hizo desear “hundirse en el suelo y desaparecer”.
  - Hart era antes un empleado más, pero desde que se volvió jefe olvidó como ser amistoso y tiene dificultad para tratar con los empleados.
  - A Bing no le importa que le llamen la atención, sino que le molesta el ser humillado de forma casi infantil.
  - Hart utiliza un modo tan irritante de llamar la atención, que Bing, a pesar de saber que lo de Hart está dentro de lo permitido, fue sólo a causarle problemas quejándose en el sindicato.
  - Bing pide ser trasladado a otro equipo. De quedarse, le hará la vida imposible a Hart.
  - El convenio afirma que el empleado puede utilizar los medios a su alcance para ahorrar tiempo y acelerar el proceso de trabajo, siempre que se respete la calidad estándar del producto. Hart siempre da marcha atrás cuando el sindicato afronta el asunto.
  - Bing canta durante el trabajo y afirma que a sus compañeros les gusta que cante, pero Hart opina que los molesta y distrae.
  - Hart reprende a Bing porque sus compañeros lo acompañan al baño.
  - Hart vigila a Bing todo el tiempo, y esto le molesta.

- Bing le ha pedido a Hart ser trasladado, pues Bing considera que es la solución, pero Hart no le hace caso.
- Declaraciones de Hart:
  - El encargado de control de calidad le ha dicho a Hart que Bing se ha hecho pagar doble y triple tiempo de preparación por paneles que revisa al mismo tiempo. Esto lo considera estafa y abuso, y se lo ha hecho notar varias veces. Se lo han recalcado a Hart varias veces y por eso Hart se lo dijo a Bing de forma “más directa”.
  - Bing lleva demasiado tiempo portándose así.
  - Afirma que el sindicato siempre se pone del lado de los trabajadores, incluso cuando saben que se aprovechan de la situación.
  - Le ha dicho a Bing que si continúa, Hart hará una reclamación oficial para que lo despidan o sancionen.
  - Ha intentado de varias formas “meterle en la cabeza” el sentido común, pero no puede. Ha intentado por todos los medios hacerlo comprender lo que espera de él.
  - Afirma tratarlo con guantes.
  - La influencia de Bing sobre los demás no es buena: intenta ponerlos en contra de Hart.
  - Le parece que sufre por cumplir sus sueños de cantante. Considera que sus asuntos personales influyen en su trabajo. Por eso no le pierde la vista.
  - Bing no tiene escrúpulos, no tiene compromiso con su trabajo. Desde hace unos meses su actitud a su trabajo ha cambiado.
  - No le ha contestado la petición de traslado porque en ese momento Hart estaba sin idea de qué hacer.
  - Sugiere que se hable más con Bing para poder considerar mejor la situación. Supone problemas en su vida privada, pero no consigue saberlo.

## Problemas

1. Bing revisa 2 o 3 paneles al mismo tiempo y cobra el doble o triple del tiempo que emplea en ello, y el convenio no es tan claro respecto al criterio.
2. Hart le ha llamado la atención varias veces, de forma exagerada y humillante según Bing.
3. Hart no contesta la petición de Bing de ser trasladado.
4. Bing canta durante sus horas de trabajo y se sale antes de la hora para lavarse las manos.

5. Bing y Hart no logran tener simpatía entre ellos. Bing afirma que Hart cambió cuando se volvió jefe, y olvidó como ser amistoso.
6. Hart no tiene la cercanía con Bing para saber si se trata de algún problema privado.
7. A Hart le han reportado problemas por el cobro de Bing.
8. Nunca se menciona la calidad.

### **Soluciones**

1. Consultar en Calidad para ver si el rendimiento de Bing es objetivamente inferior como afirma Hart. Si lo es, hacerle saber que sólo puede acelerar su trabajo si no baja su calidad.
2. Conocer a través de algún otro empleado cercano a Bing si algo en su vida privada lo ha distraído. También preguntar si les molesta su canto. De conocer algo, tratar de aconsejar a Bing de forma personal y darle un tiempo para arreglar sus problemas y para que calme sus amenazas de “hacerle la vida imposible” a su Jefe.
3. Hablar con Hart para que el consejero se asegure de que Hart no se ha vuelto un jefe autoritario.
4. Acordar el tipo de pago y criterio de calidad en el convenio.

### **Relación del artículo Harvard Business Review con el problema del caso**

La paradoja del poder: una persona que escala hacia alguna posición de poder o privilegio por buenas cualidades, es más propensa a perder estas mismas cualidades mientras más suba de rango. Esto se relaciona bastante con el problema que Bing recalca cuando dice que su Jefe Hart cambió cuando se hizo jefe: le comenzó a llamara la atención de forma humillante. A pesar de que podría o no ser cierto que Bing ha disminuido su calidad laboral, Hart no debería tomar esas actitudes. El artículo afirma esto último al hablar sobre cómo la actitud de un líder se ve reflejado en el trabajo y actitud de sus subordinados.

## Clase 01/10/2021

### Review

- Lider está dispuesto a ir adelante
- El gran problema de la comunicación es que no escuchamos para comprender, sino para responder.
- El poder sin compasión es el peor tipo de maldad que existe.
- BUSCAR PRIMERO ENTENDER Y LUEGO SER ENTENDIDO
- No eres lo que logras, eres lo que superas.

### Notas

- Saber dirigir inicia con saber diagnosticar
- A problemas humanos, soluciones humanas (aunque para solución duradera, arregla el problema técnico). Complementa la soluciones (humana + técnica).
- A problemas técnicos, soluciones técnicos.
- Hay que atender ambas dimensiones.

Dos principales obstáculos en relaciones interpersonales: actitud defensiva, desacreditar (no darle importancia a opinión)

- ¿Para qué sirve la comunicación en la dirección?

1. Fortalecimiento de relaciones de apoyo
2. Solución de conflictos
3. Alineación del equipo
4. Aumento del liderazgo

- 7 atributos de la comunicación de apoyo

1. Congruencia
2. Descriptiva
3. Orientada al problema, no a las personas
4. Valida: 'coincido contigo'

- 5. Específica
- 6. Conjuntiva
- 7. Escucha (activa)

### **Motivaciones**

- a) Reconocimiento
- b) Poder
- c) Pertenencia

## HERRAMIENTA DE ANÁLISIS – SABER PRUDENCIAL - 6 SOMBREROS

### NOMBRES:

Heráclito Pérez Díaz

Mariana Ávalos Arce

David Castellanos González

Luis Daniel Guerra Rosales







Josemaría Rocas Urquiza

SOMBRERO	EXPOSICIÓN	DECLARACIÓN DE MONTREAL
BLANCO	<ul style="list-style-type: none"><li>• Unesco recomienda en la conferencia Inteligencia Artificial que el reconocimiento facial para labores de seguridad sólo debe ser usada en casos específicos</li><li>• 109 países usan reconocimiento facial para labores de seguridad</li><li>• Durante la conferencia de IA en 2021 organizaron panel con expertos para desarrollar un criterio que normalizara la ética de la IA</li></ul>	IAS debe de ayudar a los individuos a mejorar sus condiciones de vida el individuo no se debe de sentir acosado por las IAs Proteger la libertad, privacidad y autonomía de las personas que lo utilizan
ROJO	Sentimiento de protección por ver que alguien vela por nosotros, y de inseguridad por ver que alguien quiere escanear tu cara Vulnerabilidad de mi persona al leer la noticia	Las IAs deben proteger la información y la intimidad de la vida privada de los individuos La persona debe de tener el derecho de una desconexión digital en su vida privada
NEGRO	Las tendencias de crecimiento económico no son muy esperanzadoras considerando la desigualdad que aún seguirá habiendo considerando la pandemia covid. El acceso a tanta información de los usuarios atentaría contra la privacidad de los usuarios. Se tendría que generar un marco normativo amplio para controlarlo.	Equidad La sociedad debe tener acceso a los mismos beneficios sin importar sus condiciones de vida.  3Protección de privacidad e intimidad. Existe una relación en que los marcos normativos deberán incluir un respeto inalienable a la integridad de los datos de las personas.
AMARILLO	Se podría generar un crecimiento económico.	Principio de autonomía.

	<p>Recurrir a estas tecnologías podría dar mejores veredictos en investigaciones puntuales.</p> <p>Las máquinas podrían sernos útiles para resolver muchas tareas de manera más eficiente.</p>	<p>Que cada persona tenga la responsabilidad sobre su propia vida y la IA sea únicamente una herramienta.</p> <p>Prudencia Todo uso conlleva precaución sobre las posibles consecuencias</p>
VERDE	<p>Estandarizar el uso de las AIs en los gobiernos</p> <p>Salvaguardas de la información debe ser estricta</p> <p>Crear un entorno justo para países emergentes como para países desarrollados</p>	<p>El desarrollo y uso de las IAs debe contribuir al desarrollo de una sociedad justa y equitativa</p> <p>El desarrollo y uso de las IAs tiene que contribuir al prevalecimiento del medio entorno y la sustentabilidad del planeta</p>
AZUL	<p>La UNESCO está abierta a la implementación de estas tecnologías siempre y cuando representen un beneficio para la sociedad</p> <p>La implementación se busca hacer en conjunto con los distintos gobiernos del mundo, empresas e individuos ejerciendo sus derechos</p>	<p>Las AIs deben de ser usadas con responsabilidad: no solo porque se pueda usar algo se debe de usar</p> <p>Principio de bienestar.</p> <p>Se busca que las tecnologías tengan un beneficio real para los individuos y para la sociedad.</p> <p>Participación democrática.</p> <p>Los gobiernos estipulan el marco de trabajo</p>

## Técnica de los Seis Sombreros



1.  Exposición de datos e información objetiva
2.  Exposición de emociones, sentimientos e intuición
3.  Exposición del punto de vista crítico y negativo
4.  Exposición del punto de vista optimista y factible
5.  Exposición de ideas nuevas y creativas
6.  Organización del proceso y resumen de conclusiones

1. ¿Cuál fue el sombrero más complicado?
  - a. El creativo (verde)
2. ¿Cuál fue el más fácil?
  - a. El negativo, crítico (negro)
3. ¿De qué nos dimos cuenta con este ejercicio?
  - a. En que cada sombrero es como una personalidad y tenemos que analizar todas las partes involucradas porque un problema es multidimensional
4. ¿Qué tiene que ver esta dinámica con la dirección en la ciencia de datos?
  - a. Un buen líder tiene que saber analizar todas las perspectivas para tomar la mejor decisión



## **Clase 08/10/2021**

### **Comunicación Efectiva**

Es aquella que logra un fin.

#### **3T's**

- Tono
- Tino
- Tacto

#### **3M's**

- Modo
- Motivo: si lo que digo es para que me vean (alimentar mi ego) o para aportar realmente.
- Momento

### **Gustavo Dudamel**

1. Apasionado
2. Empático
3. Natural
4. No autoritario
5. Transparente

### **Dirigir Requiere**

1. Apertura de mente
2. Firmeza de criterio

### **Proyecto Emma**

- ¿Qué necesito...

- ELIMINAR
- MEJORAR
- MANTENER
- AGREGAR

... para que nuestra comunicación e influencia  
directiva tengan mayor impacto?

**Figure 1:** Proyecto Emma



**Actividad**

**Figure 2:** Tablero en Equipos  
Mariana Avalos Arce

---

## Caso 3: Mauricio como Director General

### Hechos

- Beatriz se mostraba nerviosa
- Mauricio, jefe de Beatriz: analítico, ágil en los negocios y un empresario exitoso.
- La compañía es una empresa familiar del hermano de Mauricio. Desde que llegó, aumentó orden, ventas y utilidades.
- La empresa: fundada por el padre de Mauricio y Gerardo. Gerardo no era muy trabajador pero tenía el don de la gente y relaciones públicas. Al retirarse el padre, Gerardo queda como presidente de la empresa y Mauricio director general. El nombramiento de Gerardo se debió a que era el mayor. A Mauricio no le importó en tal momento.
- Al momento de ser nombrado director general, Mauricio tenía una actitud abierta, positiva y atenta. Actitud humilde, era bastante inteligente y sacaba todo adelante.
- Colocaron tiendas en puntos estratégicos donde estaba su clientela.
- Ezequiel, director de operaciones, logró una gran capacidad de reacción a las necesidades de los clientes. Era el mentor de Mauricio, tenían casi la misma edad y parecía tener mayor capacidad que Mauricio.
- Beatriz: mano derecha de Mauricio, y decía que ya no lo aguantaba. Decía que Mauricio tenía un carácter que lo perdía, y dice que esto comenzó hace un año, cuando Mauricio se casó. Dice que parece como si el matrimonio le exigiera actividades sociales que ya no le permiten seguir con la misma dedicación a la empresa.
  - Mauricio se enoja de cualquier cosa, regaña y grita a quien se le ponga enfrente. Insulta a todo el mundo, y esto estresa a Beatriz. Beatriz se encuentra no cumpliendo fechas límite o dejando cosas para el final, lo que provoca más errores. Mauricio explota con ella.
  - Al principio, Mauricio solía llamar a la gente que dependía directamente de él para preguntarle sus opiniones. Formó un comité que lo asesoraba. Las decisiones mejoraron y con ello la empresa, incluso en el clima de la organización. Pero su actitud cambió: dejó de escuchar a sus subordinados, creía tener todas las respuestas. Se auto alaba y además minimiza los logros ajenos, y también inculpa a otros cuando algo sale mal. No otorga reconocimiento a las personas que ejercen buena labor: desmotivante. La eficiencia de Beatriz disminuyó y está frustrada. Mauricio es altanero y déspota. Hizo llorar a su secretaria por llamarla tonta y gritarle.

- 
- Mauricio insulta, grita y lo mejor que Beatriz puede hacer es quedarse callada y hacer lo que dice cuando está enojado, le tiene miedo.
  - Mauricio ha hecho que superiores regañen a Beatriz por errores pequeños o por cosas que él dice que le ordena pero no son verdad.
  - En la compañía hay tensión, pero va mejor que nunca: ventas altas, expansión y dinero.
  - Dice Beatriz que no hay con quien hablar de la situación. Ha intentado hablar con Gerardo y él es muy simpático y cercano con los directivos. Habló con él pero Gerardo ni lo trató con Mauricio, no hizo nada al respecto. Gerardo (presidente) tiene poco interés.
  - Ezequiel (director de operaciones) se distanció de Mauricio.
  - Estos aspectos de sus personalidades han provocado este ambiente tenso y desgastante. Personas clave para la organización planean renunciar, incluso Beatriz.

## **Problemas**

- Mauricio adquirió un carácter agresivo, insultante e insoportable.
- Mauricio deja que sus problemas personales afecten demasiado su desempeño laboral, y al ser el director, afectan el ambiente de trabajo.
- Gerardo no muestra interés en resolver los asuntos de la empresa que ha generado su hermano.
- Ezequiel se ha distanciado de Mauricio. Sin Gerardo ni Ezequiel, no existe un directivo con quien se puedan tratar quejas y preocupaciones.
- Mauricio no acepta opinión alguna y se ha vuelto un mandatario irritable.
- Los empleados se sienten frustrados porque ante tal tensión, su desempeño ha disminuido y sus deseos de seguir también.

## **Soluciones**

- Hablar con Recursos Humanos, para que se presente a Mauricio, Ezequiel y Gerardo el eminente problema de fuga de empleados en una junta con los tres. Presentar las opiniones de Beatriz y otros empleados como anónimas, y tratar de convencer a Mauricio de que se tome un tiempo para arreglar sus problemas de pareja, o incluso asistir a alguna terapia mientras sigue su puesto, para observar si mejora.