

Ética y Habilidades Directivas: Portafolio

Universidad Panamericana Campus Guadalajara

Mariana Ávalos Arce

Otoño 2021

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

- Líder 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">• Unesco recomienda en la conferencia Inteligencia Artificial que el reconocimiento facial para labores de seguridad sólo debe ser usada en casos específicos• 109 países usan reconocimiento facial para labores de seguridad• Durante la conferencia de IA en 2021 organizaron panel con expertos para desarrollar un criterio que normalizara la ética de la IA | 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 atentará 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</p> <p>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

| Eliminar: | Mantener: | Agregar: | Mejorar: |
|---------------|---------------|-------------------|----------------------------|
| Soberbia | Honestidad | Humildad | Lenguaje Técnico |
| Timidez | Accesibilidad | Tono entusiasmado | Presentación |
| Prejuicios | Empatía | Tacto | Inteligencia interpersonal |
| Desconfianza | Disposición | Atención | Apertura |
| Inseguridad | Empatía | Lenguaje corporal | Vocabulario |
| desconfianza | Congruencia | Interacción | Inteligencia emocional |
| Falsedades | Claridad | Ser oportuno | entonación |
| Irrelevancias | Seguridad | lenguaje corporal | empatia |

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.

Clase 22/10/2021

1. Me gusta que mi trabajo se vea limpio y sin ningún error [VERDE]
2. Me gusta encontrarle lógica a todas mis acciones [AZUL]

Frases del Video

1. la felicidad depende de lo que interpretamos de lo que nos pasa
2. el amor nos da alas para conseguir cualquier cosa
3. confucio: no son las circunstancias lo que hace felices a las personas, sino sus ideales
4. saber por qué te levantas cada mañana
5. felicidad: vivir instalado en el pasado
6. el 90% de las cosas que pensamos no suceden, pero la mente los vive como si fueran reales cada que la sometes a esos pensamientos
7. eleva el cortisol:
 - la obsesión con aprovechar el tiempo (cronopatía)
8. el mejor trabajo es el que viene de un hombre contento
9. bajar el cortisol: la actitud previa a una actividad define cómo reaccionamos durante la misma
10. la diferencia entre nuestra mejor y peor versión es nuestra actitud ante la vida
11. nada va a llegar si no haces que pase
12. que el más generoso pida el perdón al otro, aunque a veces no tenga la culpa
13. hay que aprender a detenerse
14. hay que aprender a perder el tiempo y ganar paz y serenidad
15. cuando tu mente ya no responde, pon al mando a tu corazón

Actividad: Test del eneagrama

Mis resultados

Test ITA Riso-Hudson completo

Resultados

| Eneatipo | Puntuación |
|------------------------------------|------------|
| Eneatipo Uno: El reformador | 21 |
| Eneatipo Dos: El ayudador | 11 |
| Eneatipo Tres: El triunfador | 19 |
| Eneatipo Cuatro: El individualista | 25 |
| Eneatipo Cinco: El investigador | 29 |
| Eneatipo Seis: El leal | 24 |
| Eneatipo Siete: El entusiasta | 19 |
| Eneatipo Ocho: El desafiador | 24 |
| Eneatipo Nueve: El pacificador | 21 |

En esta versión aún no tenemos la opción de guardar los datos. Copie estos resultados si no los quiere perder

Figure 1: Resultados del test

1. El investigador

El tipo vehemente y cerebral. Los Cinco son despabilados, perspicaces y curiosos. Son capaces de concentrarse y enfocar la atención en desarrollar ideas y habilidades complejas. Independientes e innovadores, es posible que se obsesionen con sus pensamientos y elaboraciones imaginarias. Se desligan de las cosas, pero son muy nerviosos y vehementes. Por lo general tienen problemas de aislamiento, excentricidad y nihilismo. En su mejor aspecto, el Cinco sano es pionero visionario, suele estar en la vanguardia y es capaz de ver el mundo de un modo totalmente nuevo.

2. El individualista

El tipo romántico e introspectivo. Los tipos Cuatro son conscientes de sí mismos, sensibles, reservados y callados. Son demostrativos, sinceros y personales emocionalmente, pero también pueden ser caprichosos y tímidos. Se ocultan de los demás porque se sienten vulnerables o defectuosos, pero

también pueden sentirse desdeñosos y ajenos a las formas normales de vivir. Normalmente tienen problemas de autocomplacencia y autocompasión. En su mejor aspecto, los tipos Cuatro sanos son inspirados y muy creativos, capaces de renovarse y transformar sus experiencias.

3. El desafiador

El tipo poderoso y dominante. Las personas tipo Ocho son seguras de sí mismas, fuertes y capaces de imponerse. Protectoras, ingeniosas y decididas, también resultan orgullosas y dominantes; piensan que deben estar al mando de su entorno y suelen volverse retadoras e intimidadoras. Normalmente tienen problemas para intimar con los demás. En su mejor aspecto, los Ocho sanos se controlan, usan su fuerza para mejorar la vida de otras personas, volviéndose heroicos, magnánimos y a veces históricamente grandiosos.

Clase 29/10/2021

Roles de un director

Un director es:

1. relacionador: se refiere a las cuestiones internas de la empresa y sus empleados.
2. constructor: se refiere a la visión estratégica, es decir, a una visión realmente **general** o a largo plazo de la empresa, sus empleados, y sus relaciones.
3. ejecutor: también se le llamó motor, ya que se especifica que no es solamente alguien que dice que hacer desde su posición de jefe, sino que hace que las cosas pasen.

visión -> goal -> acción -> éxito

Clase 05/11/2021

Dirección Táctica: aquella que aterriza la dirección estratégica, donde la dirección estratégica aquella que engloba las cuestiones a largo plazo de la empresa.

Táctica:

1. acción precisa para mejorar la posición actual.
2. Debe estar alineada a la estrategia.
3. Es el detalle de cómo vamos a poner a trabajar la estrategia, las herramientas que usaremos y cómo lo haremos.
4. Es a corto plazo, y la estrategia es a largo plazo.

Clase 12/11/2021

La información

Conjunto de datos ya procesados y ordenados para su comprensión, que aporta algo nuevo.

La consecuencia más importante de la información es cambiar el estado del conocimiento de un sistema o individuo. La consecuencia es respecto a las decisiones, acciones o actitudes tomadas a partir de la información.

- Cómo las redes sociales cambian sus anuncios en base a nuestro historial: consecuencia en un **sistema**.
- La ética está muy relacionada con la privacidad y la seguridad de la persona.

Tipos de amenazas:

1. Amenazas humanas: hackers
2. Amenazas Lógicas: software malicioso

Clase 19/11/2021

- Nanotecnología:
 - Nano: es un múltiplo de la unidad estandarizada **metro**. Es un micrómetro (1×10^{-6}) dividido en 1000 partes = nanómetro (1×10^{-9}).
 - La escala nanométrica incluye:
 - * Nanopartículas (siguiente escala de los átomos y el ADN o biomoléculas)
 - Nanotecnología implica que los materiales tienen distintas propiedades en escalas nanométricas.
 - La física cuántica explica los procesos físicos a escala nanométrica.
 - La forma en que se acomodan los átomos define las propiedades del material o de ese conjunto de moléculas.
 - La electrónica nació del entendimiento de los procesos de la física cuántica.
 - To save a bit (0 or 1), you need thousands of atoms in the form of transistors.
 - Todos los chips electrónicos están basados en Silicio, pero el Grafeno también podría utilizarse.

Clase 3/12/2021**David, Oscar, Chema, Luis**

- Director: Rafael Hernández Cázares
 - Enfoque de la dignidad de la persona: todo está hecho por y para personas.
- Director: Claudia Durán Altamirano
 - La gente muchas veces no cree que en su propio proyecto: una habilidad para dirigir
- Director: Juan Manuel Quintero
 - Las decisiones se toman en conjunto.
- Director: Leonardo Valdivia
 - En la ciencia de datos, todos los problemas son éticos, no técnicos.

Felipe, Carlos, Alfonso, Mauricio

- Director: Rick Parada
 - La importancia de los problemas humanos es enorme cuando diriges a tus empleados. Hacer diagramas de decisiones.
- Director: José Luis Cerdán
 - Entender las situaciones de cada persona, para nivelar la carga de trabajo.
- Director: Jafet Rodríguez
 - Mueve a las personas por su manera de dirigirse a ellas y de apoyar en cualquier ámbito de la vida de sus alumnos. Se debe llegar a querer a tus subordinados, para poder querer lo mejor para ellos.
- Director: Miguel Eduardo García
 - La ciencia de datos necesita paciencia, ya que si te desesperas, los datos no serán una muestra significativa.

Comentarios y Surgencias

Me pareció un gran curso, donde me sentí aceptada como persona. Me gustó que los casos fueran cortos, para no perder el interés. Me gustó que la mayoría de las actividades fueran dicusiones en grupos, para que todos contribuyéamos con nuestr punto de vista.

Aprendizaje

Lo que finalmente se me queda de esta clase es: el buscar siempre la oportunidad de hacer nuestro trabajo algo ético, ya que esp le dará sentido al mismo e incluso felicidad a nuestras vidas.

Autoevaluación

95 - Tomé notas por primera vez durante cada clase, leí el libro dos semanas antes, participé con mi opinión... nunca me había pasado que hiciera lo que me pedían con tanta anticipación.

Guía de preguntas para investigación

- Nombre: Juan Francisco Asencio Dávila, Abogado por la Universidad de Guadalajara y Maestro en Derecho Público por la Universidad Panamericana.
 - Dato curioso: ha sido, por ocho años seguidos, el padrino de generación de la carrera de Derecho en el ITESO. Esto me hizo pensar que tiene cierta manera de conectar con las personas que lo hace muy especial.
- Experiencia directiva: socio fundador de 2 despachos: Vaertis Abogados, Abogados AM, profesor titular de Derecho Procesal Laboral en el ITESO, director del área de Derecho Laboral en el ITESO, además de ex Procurador General de la Defensa del Trabajo en el Estado de Jalisco.
- Puesto: Procurador General de la Defensa del Trabajo en el Estado de Jalisco
- Empresa: Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el Estado de Jalisco
- Tiempo en el puesto: 7 años(2006-2013)
- Número de personas a su cargo: 74. Debajo de mi cargo, estaba el Subprocurador General, después seguían los Procuradores Auxiliares divididos en tres áreas: Litigios, Conciliación y Asesoría; de esas tres áreas, se juntaban 73 personas además del Subprocurador, que dependían de mis decisiones.

1. Para usted, ¿qué es la ética? ¿qué es dirigir?

Yo creo que la Ética respecto a la dirección, le llamaría yo Ética Directiva, es el deber ser, el deber actuar, conforme a los parámetros morales y sociales de lo esperado en un puesto del que se derivan otros. Cuando hablamos de Ética, intervienen valores morales, cuestiones subjetivas, de orientación sexual, religiosa y política, lo que hace que los estándares éticos varíen; incluso dentro un país, estado, ciudad, existen distintos valores éticos. Yo creo que entonces la ética va orientada a lo que espera la sociedad respecto al deber ser: los estándares éticos cambian de acuerdo a la sociedad.

2. ¿Qué relación tiene la ética con la ciencia de datos?

A pesar de que en mi profesión no laboro explícitamente con la ciencia de datos, en la Procuraduría existía un área de análisis, donde básicamente se llevaban a cargo sensores o registros de cuánto duró cierto trámite, cierto juicio, abogados encargados, sus dependencias, etcétera; entonces por eso conozco un poco de lo que trata. Esta área siempre tuvo problema al realizar los registros con los abogados que venían a hacer algún trámite porque siempre estaban muy preocupados con su privacidad y qué se iba a hacer con aquellos datos que estábamos recaudando, lo cual se ha presentado

siempre en todo el mundo: la gente se preocupa porque no sabe si sus datos brindan un acceso a su privacidad. Entonces, yo diría que la ética se relaciona con la ciencia de datos en cuanto a que debe ser aquello que nos dirija cuando tratamos con la privacidad de otros.

Ahora, ¿ética y privacidad? Lo que tú puedes generar para ti mismo, no tiene ética. Tu privacidad y lo que realices dentro de la misma, no es un ámbito donde exista Ética. O sea, no podrías tenerte, hacia ti mismo, valores éticos. Y hacia el exterior, hacia la privacidad de los otros o la de uno mismo conviviendo en sociedad, va enfocado a un tema de creencia, y al externar la privacidad de uno mismo o de otros parcial o totalmente, involucra un razonamiento social, lo cual ya implica una ética: un valor entendido de reflejo, y al ser un reflejo, debe uno como ser humano cuidar que lo que se expresa de uno mismo o de otros sea apegado a la realidad. Ese cuidar, ese deber de reflejar realmente, es la ética actuando en la privacidad manifestada de uno mismo o de otros. A diferencia de la privacidad vivida por cada persona sin interactuar con la sociedad, donde lo que se hace por uno mismo es creencia, no es éticamente evaluado. La Ética siempre es un valor emergente de lo que espera la sociedad, no un valor personal. No debiera haber ética en la privacidad, ya que no existe un valor ético si la persona está aislada de la sociedad, si está en su privacidad.

En todo esto de los datos personales de otra persona, ya hablamos de Ética, privacidad y transparencia: ¿cómo debo ser transparente como persona física o moral?, y ¿y cómo es que tengo que guardar un tema de privacidad? Hay cosas en las que tengo que ser transparente y hay cosas en las que tengo que ser privado. Y esta decisión entre transparencia y privacidad tienen un corte ético.

3. Si hubiera que definir una metodología para la toma de decisiones, con base en su experiencia, ¿cuál sería?

Como te decía cuando definíamos la Ética desde la óptica del puesto, es lo esperado que la sociedad implica a un puesto. Yo creo que la métrica que yo utilicé en la oportunidad de ese puesto, es ese deber ser, enfocado a una ética personal.

1. Tener en mente ese deber ser, enfocada a una ética esperada y a una ética personal.
2. Convencimiento personal de la cuestión.
3. Estandarizar procesos para organizar las decisiones, a razón de un ética personal a proyectar, para que los puestos que dependen de ti, actúen de forma coherente con lo que uno hace como directivo. Y ésta parte fue la que más me costó: yo llegué a esta dependencia, que era gratuita hacia el público, y con los datos que recaudaba el área de Análisis, me di cuenta que a la gente que llegaba le cobraban por darle los servicios con tal de que los empleados obtuvieran un beneficio económico - una mordida -, por un servicio que naturalmente debía ser gratuito, donde el empleado pedía la mordida prometiendo que el servicio se le iba a dar más rápido. Llegué entonces a poner un estándar de calidad: los empleados no pueden cobrar, es decir,

un anticoyotaje que involucraba denuncia si se presentaba. Esto surgía de un convencimiento propio. Inmediatamente al año siguiente, busqué la forma de establecer una certificación de calidad que se debía cumplir por mandato institucional, que fue la certificación ISO 9001-2008. Así, estandaricé los procesos conforme esta norma para lograr que jamás pudieran salirse de los estándares de tiempo de atención, de tiempo de conciliación, de tiempo de duración de juicio, de asesoría, y que no se volviera a dar esta corrupción, porque mi valor ético probablemente estaba enfocado a la erradicación de la corrupción.

Me corrieron el 1 de marzo de 2013, y ese día llegó una persona diciéndome: “esas certificaciones son de restauranteros, aquí las cosas se van a hacer como digo yo”, y comenzaron de nuevo con las mordidas. Lo trámites con la certificación estaban obligados a durar máximo 14 días, y ahora con el nuevo Procurador duraron hasta 2 o 3 meses. El tiempo en brindar una asesoría era de 4 días con la certificación, pero se volvieron tramos de 26 meses de espera si no había mordida. Ahí se vio mi ética versus la ética de esa persona. Y me da mucha emoción, que cuando volvemos, siempre hay algún servidor público que me dice: “extrañamos cómo era el trabajo contigo: a pesar de que era un hijo de la &# %!, era muy cuadrado y exageradamente organizado”.

Área Técnica

4. ¿Cuáles son los principales retos a los que se ha enfrentado en tu trayectoria directiva?

Mi mayor reto directivo ha sido: que las cosas funcionen como yo quiero que funcionen. Hacer que las personas, hacer que los bienes, que los servicios, funcionen como yo quiero que funcionen en todo momento, siempre. Es efectivamente cierto grado imposición, y siempre piensa uno: yo quisiera que mi empresa fuera como en Google, que la gente juego volleyball, ping pong, y mágicamente cae el dinero. Pero un despacho de abogados no puede ser así, porque no hay un tema de creatividad que mueve el proceso.

5. ¿Cuáles son las habilidades necesarias para dirigir correctamente?

Como te mencioné cuando definíamos la ética en la transparencia: la habilidad, o en este sentido, la sensibilidad para que a pesar de que aislado, o en privacidad, no exista una ética que nos evalúe, cada persona se guíe por creencias donde lo que quiere que se haga, es lo mejor para todos.

Sin embargo, me acuerdo mucho de una abogada que tuve trabajando aquí hace no mucho, que decidió incluso dedicarse a otro rubro completamente diferente, a raíz de que le tocó un día despedir de una empresa cliente a una mujer porque estaba embarazada. Me dijo que no podía soportar haber

formado parte de tal injusticia, y decidió renunciar y dedicarse al diseño de interiores. Este caso se me vino a la mente, porque para dirigir y ser una persona ética uno siempre decide qué es lo más justo para todos. Pero hay que recordar que la justicia es subjetiva: ella no sabía que aquella mujer embarazada había entrado a esta empresa hacía dos semanas, buscando una empresa que le diera un periodo de embarazo pagado, para después salirse y volver a su antigua empresa. La justicia se vuelve subjetiva, ya que depende de la perspectiva de la situación. Pero entonces, lo que uno debe de hacer como profesionalista, y en mayor medida como profesionalista a cargo, es siempre avanzar hacia lo que implique un avance de mi profesión: si ustedes como ingenieros en sistemas, se enfrazcan en definir qué es ético y qué no es, su profesión no avanza, no se cumple su finalidad para la cual fue hecha, y así con todas las profesiones. La justicia siempre va a ser subjetiva porque no tenemos absolutamente todas las perspectivas, así que lo importante es buscar la plenitud de la profesión, donde muchas veces es brindar un servicio a tu cliente. Las profesiones son ciencia, e invariablemente pienso que si persigues la plenitud de la misma, harás lo mejor para todos.

6. ¿Cuáles son los errores más frecuentes que se pueden cometer en la dirección?

El error más frecuente es no aceptar cuando te equivocas en las decisiones. O sea si ves que el barco se está hundiendo, y tu te empeñas a ir llevándolo al mismo lugar que has estado yendo, el error es no aceptar que existe un error, o que es necesario un cambio. Hay que reinvertirse constantemente.

7. ¿Qué es el fracaso para usted y cómo lo ha enfrentado?

Es un tema que cuesta trabajo, pero yo en lo particular tengo un problema grande, que te lo pueden decir todos aquí en el despacho: no soy rencoroso, y las cosas se me olvidan rapidísimo. Sigo una ideología de: tragos gordos y adelante. Me enfoco en cómo solucionar el error, no en como estancarme en el error. El problema del fracaso no es el error en sí, sino estancarse en el error. No debe uno darse el tiempo para estancarse o lamentarse, porque se vuelve un problema. Si me llega a dar cáncer, no va a ser de remordimiento.

8. ¿Qué herramientas o instrumentos se utilizan en su empresa para cuidar que se practique la ética?

En la Procuraduría se maneja por certificaciones de estándares de calidad, donde se estipulan qué acciones tomar siempre y en todo lugar. También un instrumento, tal vez no formalizado pero que está efectivamente presente en la ética de la empresa, es la retroalimentación que siempre llega a los oídos de la empresa, ya sea por medio del área de análisis, por ejemplo, o por situaciones más informales.

9. En el personal, ¿cuáles le han funcionado mejor y por qué?

Yo diría que la estandarización de procesos es una parte fundamental para que como director se tenga un impacto real cuando tu cargo dirige áreas que están incluso en otro municipio o en otra parte del mundo, ya que son un medio por el cual se formaliza la orientación de pensamiento de un director. También la constante supervisión, de forma presencial pues, de los detalles: a mí me encantaba pasar por los escritorios y checar la punta de los lápices con los que escribían los servidores públicos, y si no tenía bien sacada la punta, les rompía la punta para que lo hicieran de nuevo. Parecía yo un loco, pero esos lápices son los que se usaban para escribir indicaciones en los documentos para otras áreas, y si la punta no estaba fina, yo no iba a entender nada de lo que escribieran, por ejemplo, entonces ¿quién les iba a entender?

10. ¿Qué desafíos éticos conoce relacionados a la ciencia de datos?

Va de la mano con la pregunta que me hiciste de la habilidad para dirigir correctamente: llevar el valor ético a la vida personal. De esta manera, cuando se presenta alguna oportunidad donde podrías decidir ser transparente en lugar de privado en cuanto a datos personales se refiere, el criterio se inclinará por la privacidad de la persona.

11. ¿Qué habilidades directivas considera más importantes desarrollar para ejercer la ética en la ciencia de datos?

La misma habilidad que mencioné para dirigir correctamente: llevar el valor ético a la vida personal, ya que como director de alguna empresa u órgano institucional donde invariablemente existe una rama de personal dedicada al análisis de datos, el puesto se te fue dado - o debió ser dado - por tu persona y lo que traes a la mesa de esa empresa. Al tener valores éticos arraigados incluso en tu vida personal, es más difícil que como instinto o de forma desapercibida te guíes por estropear la privacidad de alguien por elegir algún beneficio personal, porque entonces no es beneficio personal: una persona ética consideraría pisotear a los demás más como un daño, que como beneficio.

12. ¿Tiene algún modelo o ejemplo de director que le inspire en su acción? ¿Quién? ¿Por qué?

No sigo un modelo o a alguna persona del rubro, si a eso te refieres. Pero en mi corazón, me inspira mucho mi papá. Él era arquitecto, y no lo considero como esta figura patriarcal intocable e intachable, sino que lo que me inspira de él es que murió feliz, y creo que es una idea que constantemente tengo

con cada acción que hago. Y podrías decirme: pues robar y robar podría hacerte muy feliz, pero creo que el ser humano tiene distintos tipos de felicidad, donde uno de ellos es la plenitud en valores.

General

¿Qué recomendación nos haría a quienes nos formamos en habilidades directivas y la ética aplicada en la ciencia de datos?

Lo primero que cualquier persona debe hacer para una ética arraigada y educada, creo que es leer el libro de Aristóteles de Ética a Nicómaco, que me encanta y esta entrevista toca temas del libro. Más de forma general, es preguntarse y reflexionar: ¿qué es lo que mi profesión espera de mí? ¿cuál sería la plenitud de mi profesión? para no distraernos en perspectivas que se van muy lejos cuando tenemos un dilema ético.



Figura 1: Francisco Asencio y yo.

Plan de Acción de Desarrollo Personal

1. Leer *Ética a Nicómaco*, para educar mis posturas. A pesar de que Aristóteles tiene opiniones con las que no concuerdo, como me dijo Francisco, “lo que vale la pena de un libro no es quien lo escribió, sino las partes que lo hacen a uno reflexionar”.
2. Reflexionar el fin para el cual la Ingeniería en Sistemas fue acuñada. Para ello, consultar entrevistas con gente como Linus Torvalds, Alan Turing o incluso Richard Feynman, para llegar a una conclusión de lo que implica cumplir la plenitud de mi profesión.
3. Leer el *Espíritu de las leyes* de Montesquieu, para ver la naturaleza del contrato social que un individuo “firma” para acordar su comportamiento en sociedad. Esta entrevista me recordó este punto que había visto en algún momento hace años, pero nunca me he dado el tiempo de investigar esta sección del libro, y suena a algo que daría forma a mi ética en sociedad.
4. Reorganizar mi espacio de trabajo con cosas que me inspiren. Francisco, ya más en una plática personal, me dijo que leyó un artículo que decía que el espacio donde uno trabaja debe tener artefactos físicos que lo inspiren, ya que estos detalles controlan las emociones y nivelan nuestra actitud al trabajar. Cosas como fotos, cuadros, e incluso papeles sueltos que nos recuerden momentos agradables dentro o fuera de nuestro trabajo.

Aprendizajes

Mis aprendizajes fueron muy concretos al salir de esta entrevista:

- Lo que más me marcó fue lo que me dijo Francisco respecto a las profesiones: para tener un caminar ético a lo largo de la vida laboral, hay que siempre tener presente qué sería la plenitud de mi profesión, y siempre enfocarse en cumplirla. Aplicado a mi particular profesión como Ingeniera en Sistemas, me hizo pensar que muchas veces nos distraemos en cuánto nos pagan, si nos da estatus social, y nos olvidamos de que su fin es facilitar el avance de las ciencias, por medio del uso de estas calculadoras poderosísimas que conocemos como computadoras. Hacer las cosas “por el bien de la ciencia” es algo que se me vino a la mente cuando me habló de ese tema, y con lo que me he quedado pensando desde que lo vi para la entrevista.
- También una conclusión es que la transparencia total a veces puede perjudicar la privacidad de los demás, por lo que no siempre la transparencia es una solución para todo dilema.

- Un punto que toca Francisco me recordó mucho a lo que vimos en clase de “siempre buscar tener todas las perspectivas en mente para un dilema ético”, ya que Francisco me contó de este caso donde despidieron a una mujer sólo por estar embarazada, pero que el dilema se volvía más gris cuando se conoció la intención de esta empleada, a lo que Francisco concluye que la justicia es siempre subjetiva, por más que intentemos que sea un tema universal. Por lo que tener la mayor cantidad de perspectivas es lo que nos va a guiar hacia decisiones éticas que no afecten el fin de nuestra profesión ni el bien de los demás.

Día 2 Exposiciones

Jose Eduardo Perez (Raúl)

- Antes de ser empresa, somos personas
- Equilibrio emocional
- Ser perseverante, hasta ser tercos

Guillermo Hoffmann Fernández (Andoni)

- Empatía incluso con personas más arriba o más abajo en el esquema organizacional
- Un error de una persona que depende de ti, es tu error

Edgar Lozano (Octavio)

- Soft skills: cuidar el trato con las personas

María Laura Betancourt (Samuel)

- La empatía llega incluso hasta querer a las personas, a raíz de conocerlos
- Esperar incluso ante una buena idea o ante un fracaso

Equipo:

Octavio Loyola

Mariana Ávalos

Alfonso Izquierdo

Samuel Cervantes

Andoni Osorio

Daniel Heráclito Pérez

Escenas principales de la película:

- Su regreso a la escuela, ahora como profesor del basquetbol: inicia con acondicionar a su equipo corriendo y con flexiones.
- La firma de contratos que deriva en el abandono del equipo por parte de algunos estudiantes, entre ellos Cruz, que resulta ser de los mejores.
- Cuando Cruz vuelve y el equipo le ayuda a cumplir con la cuota de ejercicios que se le había impuesto.
- La fiesta donde Carter va a buscarlos y de regreso se ve cómo el equipo quería celebrar.
- El cierre del gimnasio y la confrontación con los padres de los estudiantes
- La reapertura del gimnasio y la reacción de los estudiantes (Preocupados por sus calificaciones) al trabajar en sus tareas dentro del gimnasio porque el plan de Carter los convence.
- Cuando Cruz regresa a hablar con Carter y llora con él, ya que denota su fase de líder emocional.
- Carter decide renunciar para no traicionar sus principios.

¿En qué escenas se observa el Coach en cada rol del Director?

1. Estratega
 - a. La firma de contratos que deriva en el abandono del equipo por parte de algunos estudiantes, entre ellos Cruz, que resulta ser de los mejores.
 - a. El cierre del gimnasio y la confrontación con los padres de los estudiantes
 - b.
2. Constructor de la organización
 - a. Su regreso a la escuela, ahora como profesor del basquetbol: inicia con acondicionar a su equipo corriendo y con flexiones.
3. Ejecutor
 - a. La reapertura del gimnasio y la reacción de los estudiantes (Preocupados por sus calificaciones) al trabajar en sus tareas dentro del gimnasio porque el plan de Carter los convence.
 - b. Cuando Cruz regresa a hablar con Carter y llora con él, ya que denota su fase de líder emocional.
 - c. La fiesta donde Carter va a buscarlos y de regreso se ve cómo el equipo quería celebrar.

| Enfoque | Acciones |
|------------------|--|
| Hacia uno mismo | <ul style="list-style-type: none"> - Carter decide renunciar para no traicionar sus principios |
| Hacia los demás | <ul style="list-style-type: none"> - La firma de contratos, con el objetivo de que sus estudiantes mejoraran sus calificaciones - El cierre del gimnasio como represalia hacia ciertas actitudes que los estudiantes estaban tomando |
| Hacia el entorno | <ul style="list-style-type: none"> - Cuando permite que el equipo le ayude a Cruz con sus ejercicios - La confrontación con los padres en donde explica que sus hijos podrían aspirar a algo mejor. - Cuando permite que Cruz regrese dado lo que le había sucedido |

Segunda parte:

| Dimensión | Tácticas | Valores que promueve | Tácticas que se aplican en la empresa para esta dimensión |
|-----------------------|---|--|---|
| Dirección compartida | Establecer un contrato | Disciplina Desarrollo integral Respeto | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de la misión, visión y los valores de la empresa, así como su difusión con el objetivo de que todos los empleados las conozcan y las hagan propias. - Souvenirs de la empresa |
| Estructura resistente | Nombres clave para las jugadas | Unidad Sinergia Resiliencia | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo personal y profesional dentro de la empresa - Incentivos: bonos para reconocer miembros de equipo - Prestaciones |
| Contexto de apoyo | Perdonar las fallas de Jr. y Cruz | Atención Solidaridad Empatía | <ul style="list-style-type: none"> - Protocolos de atención a situaciones delicadas - Formación de códigos de ética - Comités de ética |
| Shared Mindset | Carter explica a la mamá de Junior sus acciones Carter explica la razón detrás de sus medidas a Cruz | Pertenencia Diálogo Inclusión | <ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones de personal - Reformulación de sus propios reglamentos - Cooperación entre el personal ante situaciones difíciles |

“El quehacer del director: reflexiones sobre la dirección estratégica”, por Carlos Ruiz
Reflexión y Análisis

Mariana Ávalos Arce
Universidad Panamericana

Hubo un momento durante la lectura de este libro donde pensé: “con esta idea iniciaré mi ensayo”, pues es probablemente que sea lo que más cambió mi previa forma de pensar, haciendo que este libro no haya sido leído en vano y por mera obligación. Aquella idea fue simplemente:

El principal cliente de un director es su misma empresa.

Nunca había yo pensado de un director algo más allá de la persona que le dice a uno qué hacer, e incluso, llegaba a pensar que su acción era un tanto hipócrita, pues toda su cercanía o motivación parecía estar centrada a lograr que los subordinados alcancen sus objetivos, no por interés en conocer a los empleados ni nada parecido. Pero esta idea se quedó en mi mente, ya que presenta a un director como un *servidor* de su empresa, un analizador y satisfactor de necesidades como si la empresa fuera su *mercado*, su nicho, y no como una figura ‘que sólo dice qué hacer’. Además, el Dr. Carlos Ruiz mencionó durante casi una sección entera, cómo el director es también un *ejecutor*, es decir, un líder su propia *voluntad*, que no sólo está encargado de su inteligencia para elaborar el plan de estrategia.

Habiendo dicho esto, ¿cómo puedo yo aplicar estas enseñanzas a mi vida profesional, si jamás he tenido un empleo propiamente de directivo? El Dr. Ruiz menciona que uno toma el papel de director desde que dirige su propia vida, su forma de laborar, e incluso su familia. Entonces, tal vez en mi vida laboral actual no tenga un puesto formal de directivo, pero sin duda he tenido que dirigir aspectos de ésta, y, sobre todo, mi actitud ante el entorno: uno se vuelve el *servidor de su propia vida*, y con ello, de los demás. Aterrizando esta idea, para aplicarlo a mi vida tengo que dejar de pilotear en modo automático, y comenzar a pensar en mi vida como un ente aparte, al cual yo le sirvo, y lo cuido, pues la dirección “se trata de personas”.

Cada vez que se me presente alguna tarea a dirigir, también debo pensar ahora en *ejecutar*, pues una mitad de dirigir es estrategia y la otra es ejecución. Un líder de un equipo o de alguna tarea que realizar en el trabajo jamás va a llegar a mover a los demás si no “predica con la práctica”, como menciona el autor. Mejorar mi ejecución como Ing. En Sistemas que es parte de un equipo involucra no dejar trabajo para el final por el simple hecho de que sea lo que menos quiero hacer, es decir, *ejercitar la voluntad*. Por otro lado, definitivamente en estos últimos meses me he peleado con bastantes personas a mi alrededor, por razones meramente emocionales. He sido poco tolerante, poco cercana, poco empática, y previo a la lectura de este libro, ya había pensado que estaba estropeando muchas de mis relaciones con colegas y amigos. Ejercitar mi voluntad también implica tener prudencia, controlar más mis emociones del momento y ser empática cuando menos pienso, es decir, cuando estoy enojada por situaciones irrelevantes. Si continúo en constante conflicto, no estaré dirigiendo ningún aspecto de mi vida laboral de una manera correcta. Trabajar en mi serenidad es un punto que debo aplicar, pues “se trata de personas” con lo que estoy lidiando, y cada una merece empatía de mi parte. Como menciona el autor, hay que no sólo reaccionar y adaptarse al entorno, sino buscar que las cosas pasen, que ocurra aquel *Kairós* donde el momento parece ser perfecto para que las cosas salgan de la mejor manera.

Sin duda me quedo con la noción de un líder o director que es un *servidor* hacia su propia empresa, equipo, vida. Además, el recordatorio de que el entorno está constituido por personas, que merecen mi empatía y paciencia. Controlar mi carácter por medio del ejercicio de la voluntad es una tarea de alguien que sirve a su empresa, a su equipo, a su vida.

Plan de acción para Mejorar la empatía

Mariana Ávalos Arce
Samuel Cervantes
Daniel Heráclito Pérez Díaz

Antecedentes de la solución (EMMA)

| Eliminar: | Mantener: | Agregar: | Mejorar: |
|---------------|---------------|-------------------|----------------------------|
| Soberbia | Honestidad | Humildad | Lenguaje Técnico |
| Timidez | Accesibilidad | Tono entusiasmado | Presentación |
| Prejuicios | Empatía | Tacto | Inteligencia Interpersonal |
| Desconfianza | Disposición | Atención | Apertura |
| Inseguridad | Empatía | Lenguaje corporal | Vocabulario |
| desconfianza | Congruencia | Interacción | Inteligencia emocional |
| Falsedades | Claridad | Ser oportuno | entonación |
| Irrelevancias | Seguridad | lenguaje corporal | empatia |

Objetivo SMART

Solución: Empatía

1. Para el día 10 de diciembre del 2021, mejorar la empatía de manera que, por medio de la Escala de Empatía Emocional aprobada por Meherabian y Epstein utilizada para una autoevaluación durante el mes de inicio (octubre) y durante el mes de fin (diciembre), observe un aumento en el resultado de la evaluación con respecto al inicio.