



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA DEL
ESTADO DE MORELOS

ED7: **TÉCNICAS DE INTEGRACIÓN** **GRUPAL DEL EQUIPO DE** **TRABAJO**

Liderazgo de Equipos de Alto Rendimiento

Grado y grupo: 7°A

Fecha de entrega: 12 de Noviembre 2024

Integrantes:

No	MATTRICULA	ALUMNO
1	AGJO220210	ALEJANDRO GARCIA JORGE LUIS
2	ACCO220170	ALOR CONTRERAS CAMILA
3	AOCO200584	ARAUJO ORTIZ CHRISTOPHER
4	AMJO220898	ARIZMENDI MAYA JESUS
5	AOCO220155	ASCENCIO ONOFRE CARLOS GERARDO
6	BCAO220637	BETANCOURT CASTREJON ALBERTO
7	BGMO220610	BURGOS GOROSTIETA MARIO DAVID
8	CRVO220051	CALDERON RIOS VYDA KARLA ALEJANDRA
9	GGJO222091	GÓMEZ GARCÍA JOSÉ ALBERTO
10	GSAO220790	GÓMEZ SANTANA ANETTE
11	LGAO220892	LOZANO GONZALEZ ALEJANDRE
12	MCSO220598	MENDIETA CHIMAL SONY LUIS
13	MVDO220143	MIRALRIO VARGAS DULCE ANAHI
14	MODO220339	MORALES OSORIO DEBANNI ATXUL
15	MBWO220238	MORENO BENÍTEZ WENDY
16	NSAO220388	NAVA SÁNCHEZ AXEL
17	PRPO221479	PÉREZ RAMÍREZ PATRICK SEBASTIÁN
19	RSRO220228	ROMÁN SALINAS RUBÉN OMAR
20	SRLO221839	SALINAS RANGEL LESLIE KAROLINA
21	SVJO220730	SANCHEZ VAZQUEZ JANAIKY ELIZABETH
22	SHYO221058	SERRANO HERNANDEZ YATZIRY AMAIRANI
23	TTMO221330	TOLEDANO TORRES MARICRUZ
24	TFJO220203	TORRES FLORES JESÚS ANTONIO
25	TMKO220776	TRINIDAD MEDINA KEVIN YAHIR
26	VUGO222163	VILLAFUERTE URIBE GADIEL
27	VMDO220377	VILLEGA MARTINEZ DULCE YESSENIA
28	VFSO222142	VILLEGAS FUENTES SARAI

Situaciones	Acciones de liderazgo
Elección del líder de trabajo	Facilitar un proceso de selección democrático. Asegurarse de que todos los miembros comprendan las responsabilidades del liderazgo antes de la elección y establecer criterios claros para la elección del líder.
Distribución de roles	El líder se encarga de conocer todas las habilidades, capacidades y competencias personales para distribuir las tareas en base a dichas habilidades.
Desorganización en la gestión del tiempo	Implementar herramientas de gestión como calendarios compartidos, asignar plazos claros para cada tarea y dar seguimiento puntual a las fechas de entrega.
Fomentar la autonomía	Confiar en las habilidades del equipo, delegando tareas y permitiendo que tomen decisiones en sus áreas de responsabilidad.
Dar y recibir feedback	Establecer una cultura de retroalimentación continua, donde tanto el líder como los miembros puedan dar y recibir feedback de manera constructiva.
Diversidad de ideas y opiniones	Fomentar la participación de todos, respetando las opiniones de cada miembro y promoviendo el debate constructivo para llegar a decisiones colaborativas.
Desorganización en la gestión del tiempo	Implementar herramientas de gestión como calendarios compartidos, asignar plazos claros para cada tarea y dar seguimiento puntual a las fechas de entrega.
Desarrollo de una confianza mutua	Fomentar un ambiente en el que los integrantes del equipo se sientan cómodos compartiendo sus ideas, inquietudes y sugerencias sin temor a juicios.

Situaciones	Acciones de liderazgo
Conflicto entre miembros del equipo.	Mediar de manera objetiva para escuchar a ambas partes, identificar la raíz del conflicto, y buscar una solución conjunta que satisfaga a todos, promoviendo la comunicación abierta y el respeto mutuo.
Falta de motivación en el equipo.	Implementar incentivos y reconocer los logros individuales y grupales, además ofrecer oportunidades de desarrollo profesional para fomentar la motivación y el compromiso con los objetivos del equipo.
Establecimiento de metas específicas	Ayudar a cada miembro del equipo a entender cómo sus tareas y objetivos individuales contribuyen al logro de la meta grupal, generando un sentido de propósito común.
Evasión de responsabilidades	Establecer roles y responsabilidades específicas para cada integrante del equipo, asegurando que cada persona sepa exactamente cuál es su papel y su contribución al objetivo.
Falta de claridad en los objetivos	Establecer metas claras y medibles, asegurarse que todos los miembros del equipo comprendan sus roles y responsabilidades y mantener una comunicación constante sobre el avance en los objetivos.
Falta de comunicación entre los miembros	Fomentar reuniones periódicas para revisar avances, establecer canales de comunicación claros (como WhatsApp o Slack), y asignar roles específicos de comunicación
Falta de compromiso	Tener una plática con el integrante y encontrar el porqué de su sentimiento, para así apoyarlo a que vuelva a sentirse comprometido con el proyecto

Situaciones

Equilibrio entre trabajo y vida personal

Acciones de liderazgo

Se debe tener capacidad de adaptabilidad con el fin de establecer un equilibrio entre las actividades del trabajo, sin descuidar sus actividades personales.

Manejo de cambio

Tener la capacidad de manejar los cambios que surgen en el proyecto de manera adecuada para que los integrantes del equipo puedan adoptar dichos cambios positivamente.

Falta de Incentivos