

# EVALUACIÓN PERMANENTE - 04

## CURSO

DIRECCIÓN DE PERSONAS

## PERIODO

2024-02

## NRC

1621

## PROFESOR

- CACHAY SALAZAR HENRY ROGER

## INTEGRANTES

APELLIDOS Y NOMBRES	CORREO ELECTRONICO
Pinedo Gutiérrez Christopher David	72182243@mail.isil.pe

## Contenido

Pregunta 01.....	2
a. Proponga 5 acciones para fomentar la <b>confianza</b> en el equipo (5 puntos) ....	2
1. Realizar reuniones de retrospectiva periódicas .....	2
2. Promover el aprendizaje conjunto.....	2
3. Incentivar la transparencia en los objetivos y progresos.....	2
4. Facilitar actividades de “team building” específicas .....	2
5. Reconocer errores y aprendizajes públicamente .....	2
b. Proponga 5 acciones para mostrarse vulnerable frente al equipo (5 puntos) .	3
1. Admitir errores técnicos públicamente .....	3
2. Solicitar ayuda o feedback en el código.....	3
3. Compartir desafíos personales o laborales.....	3
4. Reconocer desconocimiento en temas específicos .....	3
5. Demostrar emociones genuinas .....	3
c. Proponga 5 frases que toda persona que se muestre vulnerable no tenga miedo a expresarlas, cada frase descríbala en una oración. (5 puntos) .....	4
1. "No estoy seguro de cómo resolver este problema, ¿podrías ayudarme?" .....	4
2. "Creo que cometí un error en esta parte del código, voy a revisarlo." ...	4
3. "No entiendo cómo funciona esta nueva herramienta, ¿alguien podría explicármela?" .....	4
4. "Me preocupa que no lleguemos a tiempo con esta tarea, ¿cómo podemos ajustar el plan?" .....	4
5. "Quiero intentarlo, pero podría no salir perfecto. ¿Están de acuerdo en que lo pruebe?" .....	4
Pregunta 02.....	4
a. Proponga un solo ejemplo, pero disgregado en cada uno de sus elementos, ya sea de tu vida laboral, profesional o experiencias personales, donde se identifique con claridad los 5 elementos de formación de equipos. <b>(5 PUNTOS)</b>	4
FORMACIÓN: .....	5
CONFLICTO: .....	5
NORMALIZACIÓN: .....	5
DESEMPEÑO: .....	5
DISOLUCIÓN:.....	5

“Todas mis respuestas estarán enfocadas al entorno de TI, pues es donde me desenvuelvo laboralmente”.

## Pregunta 01

Según Patrick Lencioni, todo equipo atraviesa diferentes disfunciones. La falta de confianza es la base y la que da pie a las demás disfunciones. Cuando un equipo no tiene confianza, existe un miedo a mostrarse vulnerable ante los integrantes del equipo, impide la construcción de relaciones de confianza entre ellos.

### a. Proponga 5 acciones para fomentar la **confianza** en el equipo (5 puntos)

1. **Realizar reuniones de retrospectiva periódicas**  
Organizar reuniones de retrospectiva al final de cada sprint para que los desarrolladores puedan expresar lo que funcionó, lo que no y qué mejorar. Estas reuniones deben fomentar un ambiente seguro para compartir opiniones sin miedo a represalias.
2. **Promover el aprendizaje conjunto**  
Implementar sesiones de “*pair programming*” o revisiones de código entre los integrantes.  
Estas actividades no solo mejoran la calidad del código, sino que también ayudan a los miembros a conocer los estilos y fortalezas de sus colegas, generando respeto mutuo.
3. **Incentivar la transparencia en los objetivos y progresos**  
Utilizar herramientas como Kanban o Scrum para que todo el equipo pueda ver el estado de las tareas.  
Esto elimina incertidumbres y refuerza la idea de que todos están trabajando hacia un objetivo común.
4. **Facilitar actividades de “team building” específicas**  
Realizar actividades que no sean técnicas, como una dinámica para resolver retos juntos (juegos de lógica o hackatones internos).  
Esto ayuda a que los desarrolladores se relacionen más allá de las tareas laborales y generen empatía.
5. **Reconocer errores y aprendizajes públicamente**  
Fomentar que los líderes y miembros del equipo compartan abiertamente sus errores y qué aprendieron de ellos.  
Esto da el ejemplo de que equivocarse es parte del proceso y no algo por lo que deban esconderse o sentirse avergonzados.

## b. Proponga 5 acciones para mostrarse vulnerable frente al equipo (5 puntos)

1. **Admitir errores técnicos públicamente**  
Si un líder o miembro del equipo comete un error, como desplegar código con fallos, reconocerlo abiertamente, explicar cómo ocurrió y qué medidas tomará para solucionarlo.  
Esto fomenta un ambiente donde otros también se sientan cómodos al admitir errores.
2. **Solicitar ayuda o feedback en el código**  
Mostrar el propio código durante revisiones y pedir opiniones o sugerencias, incluso si no se está seguro de que sea perfecto.  
Esto demuestra humildad y apertura para aprender de los demás.
3. **Compartir desafíos personales o laborales**  
Hablar abiertamente sobre situaciones difíciles, como lidiar con la presión de cumplir un deadline o la necesidad de balancear el trabajo con la vida personal.  
Esto genera empatía y humaniza a los integrantes del equipo.
4. **Reconocer desconocimiento en temas específicos**  
Aceptar frente al equipo cuando no se domina un tema técnico, como un framework nuevo, y buscar aprender juntos. Por ejemplo: "No tengo experiencia con Svelte, pero podemos investigarlo como equipo".  
Esto denota honestidad, confianza y apertura hacia los demás.
5. **Demostrar emociones genuinas**  
No ocultar emociones relacionadas con el trabajo, como entusiasmo por un logro, frustración ante un obstáculo o preocupación por un cambio en el proyecto.  
Esto fomenta un ambiente más auténtico y cercano.

c. Proponga 5 frases que toda persona que se muestre vulnerable no tenga miedo a expresarlas, cada frase descríbala en una oración. (5 puntos)

1. "No estoy seguro de cómo resolver este problema, ¿podrías ayudarme?"  
Admitir desconocimiento o dudas fomenta la colaboración y muestra que buscar apoyo no es una debilidad, sino una fortaleza.
2. "Creo que cometí un error en esta parte del código, voy a revisarlo."  
Reconocer un posible error públicamente demuestra responsabilidad y transparencia, lo que refuerza la confianza del equipo.
3. "No entiendo cómo funciona esta nueva herramienta, ¿alguien podría explicármela?"  
Expresar la necesidad de aprender algo nuevo ayuda a crear un ambiente donde la curiosidad y el aprendizaje continuo son bienvenidos.
4. "Me preocupa que no lleguemos a tiempo con esta tarea, ¿cómo podemos ajustar el plan?"  
Mostrar inquietud por un desafío abre la puerta a la solución conjunta y reduce la presión de enfrentar problemas en soledad.
5. "Quiero intentarlo, pero podría no salir perfecto. ¿Están de acuerdo en que lo pruebe?"  
Mostrar disposición para asumir riesgos pese a la incertidumbre invita a la innovación y al apoyo mutuo en el equipo.

## Pregunta 02

El Dr. Bruce Tuckman en 1965 propone su Teoría llamada "Etapas de desarrollo grupal de Tuckman", el cual identifica 4 elementos que están presentes en la formación de equipos tales como Formación, Conflicto, Normalización, Desempeño y luego de 12 años agrega un quinto elemento llamado Disolución.

a. Proponga un solo ejemplo, pero desgregado en cada uno de sus elementos, ya sea de tu vida laboral, profesional o experiencias personales, donde se identifique con claridad los 5 elementos de formación de equipos. **(5 PUNTOS)**

### FORMACIÓN:

Un equipo de desarrollo frontend es formado para crear una nueva interfaz de usuario para una aplicación móvil.

Los integrantes son asignados según sus especialidades: diseño de interfaces, manejo de estados, y optimización de performance.

Durante esta etapa, los miembros se conocen, definen los roles básicos y establecen el objetivo del proyecto.

### CONFLICTO:

Surgen desacuerdos sobre qué framework usar, React o Vue. Algunos miembros prefieren React por su experiencia previa, mientras que otros argumentan que Vue tiene una curva de aprendizaje más rápida para nuevos integrantes.

Este desacuerdo genera tensiones y pequeñas discusiones en las reuniones iniciales.

### NORMALIZACIÓN:

Después de varias reuniones y con la mediación del líder técnico, el equipo acuerda usar React, pero con la condición de documentar bien los componentes para que todos se adapten rápidamente.

Se establecen normas claras de trabajo, como usar ESLint para estandarizar el código y realizar revisiones de pull requests colaborativas.

### DESEMPEÑO:

El equipo comienza a trabajar de manera fluida, los roles y responsabilidades están claros, y las tareas se asignan en sprints semanales.

Las reuniones diarias (*daily standups*) permiten detectar y resolver problemas rápidamente, la interfaz se desarrolla según el cronograma, y los miembros colaboran eficazmente para optimizar componentes y solucionar bugs.

### DISOLUCIÓN:

Al finalizar el proyecto y lanzar la aplicación, el equipo celebra el éxito con una retrospectiva final para discutir aprendizajes y posibles mejoras.

Una vez cumplidos los objetivos, los integrantes regresan a sus roles habituales o son asignados a nuevos proyectos.