

# EVALUACIÓN PERMANENTE - 03

## 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
Contexto organizacional.....	2
1. Fijar las Metas.....	2
2. Comunicar.....	2
3. Confiar .....	3
4. Rendir Cuentas .....	3
5. El Reconocimiento .....	3
Pregunta 02.....	4
Pregunta 03.....	5
Comunicación .....	5
Coordinación .....	5
Confianza .....	5
Complementariedad.....	6
Compromiso.....	6

## Pregunta 01

Proponga un ejemplo o una situación, a nivel organizacional, donde contenga y se identifique con claridad los 04 Básicos + el Reconocimiento, del modelo de equipos innovadores según Adrian Gostick y Elton Chester para crear una convivencia saludable en el equipo. (10 PUNTOS)

### Contexto organizacional

Una empresa de tecnología, llamada "TechFront Solutions", está desarrollando un proyecto para un cliente clave: una aplicación web de e-commerce. El equipo de desarrollo de frontend está compuesto por desarrolladores, un líder de equipo, un diseñador UX/UI y un especialista en calidad. La meta es crear una experiencia de usuario rápida y atractiva, usando React y Tailwind CSS, en un plazo de tres meses.

### 1. Fijar las Metas

El líder de equipo convoca a todos los miembros a una reunión de inicio del proyecto. Durante esta sesión, se establecen metas claras:

Completar el prototipo funcional en el primer mes.

Desarrollar las funcionalidades principales (carrito de compras, búsqueda de productos, páginas de producto) en el segundo mes.

Realizar pruebas de usuario y optimizar el rendimiento en el tercer mes. Las metas se alinean con los objetivos generales de la empresa y se dividen en entregas semanales para mantener el enfoque y el progreso visible.

### 2. Comunicar

El equipo decide usar herramientas colaborativas como Slack y Jira para asegurar la comunicación fluida. Las reuniones diarias de stand-up permiten a los miembros compartir sus avances y resolver bloqueos rápidamente. Además, se crea un canal específico en Slack para discutir dudas técnicas y compartir recursos sobre mejores prácticas de desarrollo de frontend.

### 3. Confiar

El líder fomenta un ambiente de confianza delegando responsabilidades específicas a cada miembro y permitiendo que trabajen con autonomía. Por ejemplo, el desarrollador principal de React es el responsable de la integración de componentes reutilizables y tiene la libertad de tomar decisiones técnicas importantes. Se promueve la transparencia, donde todos pueden dar y recibir feedback constructivo sin temor a críticas negativas.

### 4. Rendir Cuentas

Cada semana, los miembros del equipo presentan un resumen de lo que se ha completado y los retos enfrentados en una reunión de revisión. Estas reuniones incluyen la participación del gerente de proyecto para evaluar si se cumplen los hitos y ajustar el cronograma si es necesario. El líder de equipo asegura que cada miembro asuma la responsabilidad de sus entregas y resultados.

### 5. El Reconocimiento

El líder se asegura de reconocer los logros tanto individuales como colectivos. Por ejemplo, cuando el diseñador UX/UI entrega un prototipo bien recibido por el cliente, el líder envía un mensaje en el canal general de Slack elogiando su creatividad y dedicación. Además, al finalizar una fase importante del proyecto, se organiza una pequeña celebración virtual con tarjetas de agradecimiento personalizadas y un bono por rendimiento destacado.

## Pregunta 02

Mencione ejemplos de 02 equipos y 02 grupos (distintos al PPT). (04 PUNTOS)

EQUIPOS	GRUPO
<p>Nombre:</p> <p>Equipo de investigación científica</p> <p>Objetivo:</p> <p>Desarrollar y completar un proyecto científico, como descubrir nuevas medicinas o realizar estudios innovadores.</p>	<p>Nombre:</p> <p>Audiencia en un concierto</p>
<p>Nombre:</p> <p>Equipo de producción de teatro</p> <p>Objetivo:</p> <p>Realizar una obra teatral de alta calidad que atraiga al público y sea bien recibida por la crítica.</p>	<p>Nombre:</p> <p>Grupo de lectura</p>

## Pregunta 03

Proponga un ejemplo o una situación, para cada una de las Competencias del Trabajo en Equipo. (06 PUNTOS)

### Comunicación

Un equipo de desarrollo web está trabajando en un proyecto de rediseño de un sitio corporativo, durante las reuniones diarias cada miembro del equipo comparte sus avances y posibles bloqueos.

Esta práctica de comunicación clara y constante permite que todos los integrantes estén al tanto del progreso general y puedan anticipar y resolver problemas de forma proactiva, evitando malentendidos y duplicación de trabajo.

### Coordinación

Un equipo de TI está implementando una nueva funcionalidad en una aplicación móvil.

El líder de proyecto distribuye tareas específicas: un desarrollador se encarga de la interfaz de usuario, otro del backend, y un tester se prepara para las pruebas de integración.

Mediante el uso de herramientas de gestión como Jira y reuniones de sincronización, el equipo se coordina para cumplir los plazos y asegurarse de que cada componente se integre sin problemas.

### Confianza

Un equipo de desarrollo está trabajando en la implementación de un sistema de autenticación de usuarios. Uno de los desarrolladores se encarga del manejo de contraseñas y encriptación, mientras que otro trabaja en la interfaz de inicio de sesión.

Debido a la confianza entre ellos, cada desarrollador puede enfocarse plenamente en su tarea sin dudar de la calidad del trabajo del otro. Esta confianza fomenta un ambiente de trabajo fluido y colaborativo.

## Complementariedad

Un proyecto complejo que implica el desarrollo de un sistema de análisis de datos requiere habilidades diversas como un programador con conocimientos en Python para el análisis de datos, un desarrollador JavaScript para la visualización de resultados, y un ingeniero de bases de datos para la gestión de grandes volúmenes de información.

Cada miembro aporta su especialidad al proyecto, complementando las habilidades del equipo para lograr un resultado completo y de alta calidad.

## Compromiso

Un equipo de TI debe entregar una solución personalizada para un cliente con un plazo ajustado.

Los desarrolladores trabajan horas extras y colaboran estrechamente con el equipo de soporte y de QA para identificar y resolver rápidamente cualquier problema que surja.

Este nivel de compromiso garantiza que el proyecto se entregue a tiempo y con los estándares de calidad acordados, mostrando la dedicación del equipo para alcanzar los objetivos comunes.