

**Estudiante:**

Mayerling

Aguilera

**Ejercicio:**

En clase hemos visto, cuáles son las principales claves para poder gestionar eficientemente a un grupo de personas, pues bien, nos encantaría que pusieras un ejemplo (real o inventado) en cada una de las claves que hemos visto en clase: - Entender bien mi puesto de trabajo - Influir positivamente en el clima del equipo - Entender a las personas - Hacer buenos diagnósticos - Gestionar el miedo

**Contexto:** Empresa de desarrollo de software, donde yo soy la líder de innovación.

- **Entender bien mi puesto de trabajo**

Mi rol no solo implica asignar tareas, sino también motivar, resolver conflictos y asegurarme de que cada miembro tenga las herramientas necesarias para cumplir sus objetivos. Al comprender esto, empoderé al equipo para que trabaje con autonomía

- **Influir positivamente en el clima del equipo**

En mi equipo de tester, noté, que había tensión porque algunos sentían que sus esfuerzos no eran reconocidos y consideraban que los desarrolladores entregaban tarde la implementación de las historias de usuario. Para mejorar el ambiente, promoví reuniones de sincronización entre testers y desarrolladores, donde ambos equipos compartían sus desafíos y encontraban soluciones juntos. También implementé un espacio de reconocimiento mensual donde se destacaban los aportes de cada equipo, fortaleciendo la colaboración.

**-Entender a las personas**

Uno de los desarrolladores tenía dificultades para cumplir los plazos de entrega, lo que generaba frustración en el equipo. En lugar de asumir que era falta de compromiso, hablé con él y descubrí que tenía dificultades con ciertos aspectos técnicos del código. Propuse sesiones de mentoría con un compañero más experimentado y ajustamos su carga de trabajo temporalmente. Esto no solo mejoró su rendimiento, sino que también fomentó un ambiente de apoyo dentro del equipo.

- **Hacer buenos diagnósticos**

El equipo de innovación estaba teniendo retrasos en el desarrollo de nuevas funcionalidades. Tras analizar la situación, descubrí que el principal obstáculo era la falta de adaptación a las nuevas herramientas. Realizamos una evaluación de necesidades y ajustamos la capacitación y los recursos, lo que mejoró la eficiencia del equipo.

# Gestionar el miedo

Quando implementamos un nuevo sistema de integración, algunos miembros temían que afectara sus responsabilidades. Para facilitar la transición, organicé sesiones informativas donde explicamos los beneficios del cambio, mostramos ejemplos prácticos y ofrecimos capacitación. Esto ayudó al equipo a sentirse más cómodo y aceptó el cambio de manera efectiva.