

1. ¿Por qué fallan los equipos de trabajo y cuáles son sus causas?

Los equipos de trabajo pueden fallar por diversas razones, pero las más comunes suelen ser:

- **Falta de comunicación:** Cuando la información no fluye de manera clara y abierta, se generan malentendidos, duplicación de esfuerzos y, en última instancia, resentimiento.
- **Roles y responsabilidades poco claros:** Si los miembros del equipo no saben exactamente qué se espera de ellos, es difícil que rindan al máximo y cumplan los objetivos.
- **Falta de confianza:** Un equipo sin confianza mutua es incapaz de asumir riesgos, resolver conflictos de manera productiva y apoyarse entre sí.
- **Objetivos no alineados:** Si el equipo no está remando en la misma dirección, es muy probable que se desvíe del camino y no logre sus metas.
- **Falta de liderazgo:** Un líder ineficaz puede provocar desmotivación, falta de dirección y una mala gestión de los conflictos.

2. ¿Cuáles son las metas claras en un equipo de trabajo, y cuáles son las metas no claras?

- **Metas claras:** Son específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con un plazo definido (conocidas como metas **SMART**). Por ejemplo: "Aumentar las ventas en un 15% para el tercer trimestre."
- **Metas no claras:** Son vagas, generales y difíciles de cuantificar. Por ejemplo: "Hacer un mejor trabajo" o "Aumentar la productividad del equipo."

3. ¿Cuáles serían las faltas de soporte en las gerencias?

Las gerencias pueden fallar en el soporte a sus equipos cuando:

- **No proporcionan los recursos necesarios:** Falta de presupuesto, herramientas o personal adecuado.
- **No dan autonomía ni autoridad:** Microgestión constante que impide a los miembros del equipo tomar decisiones y resolver problemas por sí mismos.
- **No reconocen los logros:** La falta de reconocimiento desmotiva y hace que los empleados sientan que su esfuerzo no es valorado.
- **No ofrecen retroalimentación constructiva:** No dan guía ni ayuda para mejorar, lo que dificulta el crecimiento profesional.

4. ¿Cuál sería el liderazgo no respectivo en el equipo de trabajo?

Un liderazgo no respectivo es aquel que:

- **No escucha a su equipo:** Ignora las opiniones y sugerencias, creando un ambiente de desmotivación y desinterés.
- **No confía en sus miembros:** Se enfoca en controlar cada tarea en lugar de empoderar a su equipo.
- **No es transparente:** Oculta información o no comunica las decisiones de manera clara, lo que genera desconfianza.
- **No es empático:** No se preocupa por el bienestar o las dificultades personales de los miembros del equipo.

5. ¿Cuáles serían las asignaciones prioritarias y adecuadas de los miembros de equipo?

La asignación de tareas debe basarse en:

- **Habilidades y fortalezas:** Asigna las tareas a las personas que mejor puedan realizarlas, considerando sus capacidades y experiencia.
- **Disponibilidad y carga de trabajo:** Evita sobrecargar a una persona mientras otra tiene poco trabajo.
- **Intereses y desarrollo profesional:** Considera las aspiraciones de cada miembro para que la tarea sea también una oportunidad de crecimiento.

6. ¿Qué significado tiene la individualidad dentro de un equipo?

La **individualidad** es un pilar fundamental. En un equipo, no se busca que todos sean iguales, sino que cada persona aporte su perspectiva, talentos y conocimientos únicos. Valorar la individualidad fortalece al equipo en su conjunto, ya que la diversidad de pensamiento conduce a soluciones más creativas e innovadoras.

7. ¿Cómo debo asumir el papel gerencial, asignando prioridades?

Para asumir un rol gerencial de forma efectiva, es clave:

- **Establecer metas claras:** Define qué se necesita lograr y por qué.
- **Delegar con confianza:** Asigna responsabilidades basándote en las habilidades de tu equipo y dales autonomía para actuar.
- **Comunicar las expectativas:** Asegúrate de que todos entiendan su papel y los plazos.
- **Priorizar con criterio:** Utiliza marcos como la matriz de Eisenhower (urgente e importante) para decidir en qué enfocarse primero.

8. ¿De qué manera debo dedicarme con los miembros de mi equipo y valorar su contribución?

La dedicación se muestra a través de:

- **Comunicación constante:** Mantén un diálogo abierto y activo.
- **Reconocimiento:** Agradece y celebra públicamente los logros y el esfuerzo.
- **Feedback constructivo:** Ofrece retroalimentación que les ayude a mejorar.
- **Apoyo:** Estar disponible para ayudar a resolver problemas y eliminar obstáculos.

9. Detallame un criterio de manera personalizado del significado trabajo en equipo

El trabajo en equipo es más que simplemente colaborar; es un **ecosistema de confianza y crecimiento mutuo**. En mi opinión, un equipo exitoso es aquel donde cada miembro se siente valorado, no solo por lo que hace, sino por quien es. Es un espacio donde se comparten los éxitos y se asumen los fracasos de forma colectiva. No se trata solo de cumplir objetivos, sino de construir un entorno donde cada persona se sienta segura para ser vulnerable, proponer ideas audaces y, sobre todo, aprender juntos.