



Ingeniería en Desarrollo y Gestión de Software

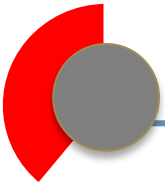
Portafolio de Evidencias

Dirección de Equipos de Alto Rendimiento

Alumno: Jesús Alonso Cornejo Galindo

Profesor: Héctor Hugo Domínguez Jaime

Grupo: IDGS-91



Índice

Unidad 1: Grupos y necesidades3

 Reporte Caso de Estudio3

Rubrica..... 12

Unidad 2: Liderazgo y manejo de grupos 13

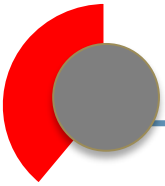
 Caso de Estudio Unidad II 13

Caso Práctico para Evaluar la Unidad 2: Liderazgo y manejo de grupos..... 13

Rubrica..... 15

Exposición 16

Examen 20



Unidad 1: Grupos y necesidades

Reporte Caso de Estudio

Instrumento	<i>Reporte</i>
--------------------	----------------

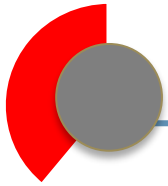
Alumno: Jesús Alonso Cornejo Galindo		Fecha: 23 de Junio del 2025	
Carrera: Ingeniería en Desarrollo y Gestión de Software		Grupo: IDGS91	
Asignatura: Dirección de Equipos de Alto Rendimiento		Unidad temática: Grupos y Necesidades	
Profesor: MGTI. Héctor Hugo Domínguez Jaime			

Indicaciones:

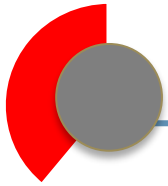
Caso Práctico para Evaluar la Unidad 1: Grupos y necesidades

Título del Caso: "Desafíos en el Equipo 'AlphaCoders' de TechSolutions"

Contexto: TechSolutions es una empresa de desarrollo de software de tamaño mediano. Recientemente, se ha formado un nuevo equipo llamado "AlphaCoders" para desarrollar un innovador gestor de proyectos basado en la nube. El equipo está compuesto por cinco integrantes:



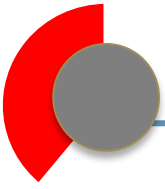
1. **Elena (Líder de Proyecto Designada):** Con 8 años de experiencia en desarrollo y 2 como líder técnica en proyectos anteriores. Es muy competente técnicamente, pero este es su primer rol formal liderando un equipo completo desde su concepción. Espera que el proyecto sea un éxito para consolidar su posición.
 2. **David (Desarrollador Senior):** Muy experimentado y eficiente, pero un poco introvertido. Valora la autonomía y el trabajo individual. En el pasado, ha expresado que las reuniones "le quitan tiempo para programar". Su expectativa es poder trabajar en los módulos más desafiantes.
 3. **Sofía (Desarrolladora Semi-Senior):** Entusiasta y con muchas ideas. Le gusta colaborar y aprender de los demás. Busca oportunidades para crecer profesionalmente y asumir más responsabilidades. Espera que el equipo sea dinámico y abierto a nuevas propuestas.
 4. **Carlos (Desarrollador Junior):** Recién egresado, con sólidos conocimientos teóricos pero poca experiencia práctica en equipos grandes. Está ansioso por aprender y demostrar su valía, pero a veces teme cometer errores o preguntar "demasiado". Su expectativa es ganar experiencia y ser bien aceptado.
 5. **Laura (QA Tester):** Meticulosa y detallista. Valora la calidad por encima de todo. A veces siente que los desarrolladores no aprecian la importancia de su rol y se frustra cuando se minimizan los bugs que reporta. Espera que se respete el proceso de calidad. Situación Actual
- David ha estado trabajando de forma aislada en su módulo, con poca comunicación con el resto.
 - Sofía ha intentado proponer algunas herramientas colaborativas y nuevas metodologías ágiles, pero siente que Elena está demasiado enfocada en el plan inicial y David no muestra interés.
 - Carlos ha tenido dificultades con algunas tareas asignadas, pero no se ha atrevido a pedir ayuda a Elena por verla muy ocupada, ni a David por su actitud distante. Ha consultado informalmente a Sofía.
 - Laura ya ha encontrado algunos problemas en los primeros prototipos entregados por David, pero la comunicación para reportarlos ha sido tensa, sintiendo que David se pone a la defensiva.
 - Las reuniones de seguimiento son poco frecuentes y se centran en el avance de tareas, sin espacio para discutir dinámicas internas o problemas de colaboración. Hay una sensación general de desarticulación.

**Tarea para el Alumno (Elaborar un Reporte que incluya):****Introducción**

El presente reporte analiza la dinámica grupal del equipo "AlphaCoders" de la empresa TechSolutions, conformado por cinco integrantes con distintos perfiles, experiencias y expectativas individuales. A partir del estudio de sus comportamientos iniciales, se examina cómo las necesidades personales, basadas en teorías como las de Maslow, Herzberg, McGregor y Vroom, están influyendo en el desempeño colectivo. Se aborda también un diagnóstico completo del grupo, considerando aspectos como el tipo de grupo, nivel de cohesión, roles formales e informales, etapa de desarrollo, grado de madurez y sentido de pertenencia. Asimismo, se analizan las relaciones interpersonales, la conciencia ética grupal, las actitudes, habilidades presentes y los tipos de comunicación que están facilitando o dificultando el trabajo conjunto. Este análisis busca identificar los principales retos que enfrenta el equipo y proponer una reflexión sobre posibles mejoras en su funcionamiento colaborativo

Objetivos

- ☐ Analizar las expectativas individuales del equipo AlphaCoders aplicando teorías motivacionales como Maslow, Herzberg, McGregor y Vroom, para comprender su impacto en la dinámica grupal.
- ☐ Diagnosticar el funcionamiento del equipo mediante el estudio de sus roles, etapa de desarrollo y nivel de cohesión, para identificar debilidades en su integración.
- ☐ Evaluar la comunicación, relaciones interpersonales, actitudes y habilidades presentes en el grupo, utilizando la observación del caso para detectar áreas de mejora.
- ☐ Reflexionar sobre la ética y conciencia grupal del equipo, considerando dilemas actuales, con el fin de proponer acciones que favorezcan un ambiente colaborativo.



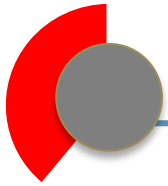
Desarrollo

Descripción del impacto de las expectativas individuales en el grupo:

1. Expectativas y necesidades de los integrantes según las teorías de motivación

Las expectativas individuales de cada miembro del equipo AlphaCoders están afectando notablemente la dinámica grupal. A continuación, se analiza cómo influyen estas expectativas utilizando teorías como Maslow, Herzberg, McGregor y Vroom:

- **Elena**, como líder del proyecto, busca consolidar su posición profesional. Tiene necesidades de autorrealización y reconocimiento (Maslow) y está motivada por logros y responsabilidad (Herzberg). Sin embargo, al enfocarse exclusivamente en cumplir con el plan técnico, ha descuidado las necesidades emocionales del grupo, lo cual debilita su liderazgo y dificulta la cohesión del equipo.
- **David**, el desarrollador senior, valora la autonomía y los retos intelectuales. Para él, la motivación radica en el contenido mismo del trabajo (Herzberg) y tiende a actuar desde una visión de control (McGregor, Teoría X aplicada a otros). Su poca disposición a comunicarse y colaborar afecta negativamente la dinámica grupal, generando barreras para el trabajo en equipo y tensiones con compañeros como Laura.
- **Sofía**, una desarrolladora semi-senior, está en una etapa donde busca crecer profesionalmente, asumir responsabilidades y ser escuchada. Según Maslow, busca satisfacer su necesidad de afiliación y autorrealización. Desde la perspectiva de Vroom, tiene altas expectativas de que sus aportes sean valorados. La falta de apertura de Elena y la indiferencia de David generan frustración en ella, pese a su actitud proactiva.



- **Carlos**, el desarrollador junior, tiene la necesidad de pertenecer, sentirse seguro y aprender. Maslow ubicaría sus necesidades en los niveles de seguridad y aceptación. Su falta de experiencia y temor a equivocarse lo hacen replegarse y no pedir ayuda formalmente, lo cual genera dependencia informal (por ejemplo, hacia Sofía) y riesgo de cometer errores por no expresarse.
- **Laura**, como QA tester, se siente poco valorada por los desarrolladores. Busca respeto y reconocimiento por su trabajo (Maslow y Herzberg). La actitud defensiva de David la frustra y debilita su rol. Al no tener canales claros para expresar sus hallazgos, sus necesidades profesionales no están siendo satisfechas, lo cual impacta la calidad del producto y del clima laboral.

En conjunto, estas necesidades insatisfechas y expectativas no alineadas están provocando aislamiento, frustración y una falta de cohesión en el equipo.

2. Diagnóstico de la dinámica del grupo

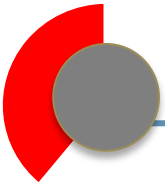
• Características del grupo:

El equipo AlphaCoders es un grupo **formal**, ya que fue asignado por la empresa con una estructura y roles definidos. Está compuesto por cinco integrantes, lo que lo convierte en un grupo pequeño, pero manejable en términos de interacción. A pesar de esta estructura formal, están surgiendo **elementos informales**, como la ayuda no oficial de Sofía a Carlos.

La **cohesión** es muy baja: cada integrante trabaja de forma aislada, no hay sentido de unidad y no existen normas claras de convivencia. Los **estatutos** (es decir, reglas internas) no están explícitamente definidos, lo que contribuye a la confusión sobre expectativas y formas de trabajar. Si bien los roles formales están asignados, están apareciendo roles informales como el de mentora (Sofía) y el del individualista (David), que influyen en las relaciones.

• Etapa de desarrollo del grupo:

El equipo se encuentra claramente en la **etapa de cuestionamiento**. A pesar de que se presentó un plan inicial,



han surgido tensiones, desacuerdos, falta de comunicación y malestar en la forma de trabajar juntos. Aún no han definido mecanismos de colaboración, y los conflictos no se están resolviendo. No se ha llegado a una etapa de aceptación ni desempeño, ya que aún se están enfrentando a la resistencia y al caos propio de esta fase temprana.

- **Grado de madurez y sentido de pertenencia:**

El equipo muestra un **bajo nivel de madurez**. Los miembros no han aprendido a autogestionarse ni a apoyarse mutuamente de manera eficaz. Se observa poca confianza, miedo a expresar dudas o desacuerdos, y dependencia de figuras como Elena o Sofía. El **sentido de pertenencia** también es débil; no se percibe que los integrantes se sientan parte de un "nosotros", sino más bien como individuos cumpliendo tareas por separado.

- **Ética, moral y conciencia grupal:**

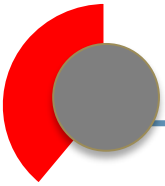
Hasta ahora, no hay evidencia de una ética grupal consolidada. La **conciencia de grupo no se ha formado**, ya que no se ha discutido abiertamente sobre valores compartidos, respeto, ni buenas prácticas. Se observan algunos dilemas éticos, como la falta de reconocimiento al trabajo de QA, el aislamiento de David, y la desatención de Elena a las necesidades del equipo. Esto puede tener consecuencias negativas en la calidad del proyecto y en el bienestar emocional del grupo.

- **Relaciones interpersonales afectivas:**

Las relaciones entre los miembros del equipo son mayormente **distantes y funcionales**, más centradas en tareas que en vínculos humanos. La excepción es la relación de apoyo entre Sofía y Carlos, que es afectiva y colaborativa. En contraste, la relación entre Laura y David es tensa y poco respetuosa, marcada por la defensiva. En general, hay poca conexión emocional, lo que impide crear un ambiente de confianza y apertura.

- **Habilidades y actitudes:**

El equipo tiene un buen nivel técnico individual: Elena es competente, David es muy hábil, Sofía es creativa, Carlos tiene sólidos fundamentos y Laura es muy detallista. Sin embargo, las **actitudes** dificultan el trabajo:



David muestra rechazo a colaborar, Elena se centra solo en lo técnico, y Carlos se retrae por inseguridad. Las actitudes positivas de Sofía y Laura no están siendo aprovechadas, lo cual limita el potencial colectivo.

- **Comunicación:**

La **comunicación es inefectiva** en varios niveles. Las reuniones son escasas y formales, enfocadas solo en el avance de tareas, sin espacio para diálogo sobre problemas o relaciones. La comunicación entre pares (lateral) es mínima o inexistente, salvo en el caso de Sofía y Carlos. La comunicación **ascendente** (de los integrantes hacia la líder) es casi nula, ya que Elena se muestra poco disponible. En ocasiones, la comunicación se vuelve tensa, especialmente entre David y Laura. Esta falta de comunicación fluida impide que el equipo se coordine, aprenda y mejore.

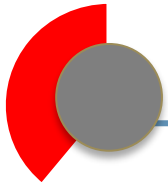
Resultados

Se identificó que las expectativas individuales de los integrantes del equipo AlphaCoders influyen directamente en su comportamiento y desempeño grupal. Elena prioriza los resultados técnicos, David trabaja de forma aislada, Sofía busca participación, Carlos necesita guía y Laura exige respeto a su rol, lo que genera tensiones y falta de cohesión.

El diagnóstico reveló que el equipo se encuentra en la etapa de cuestionamiento, con bajo sentido de pertenencia, escasa madurez grupal y comunicación deficiente. Los roles formales están definidos, pero emergen dinámicas informales que no han sido canalizadas positivamente.

Las relaciones interpersonales son distantes, excepto entre Sofía y Carlos. Se evidencian actitudes individuales que dificultan la colaboración, pese a la presencia de buenas habilidades técnicas.

No se percibe una conciencia ética o grupal consolidada, lo que limita el desarrollo de un ambiente de trabajo saludable y comprometido.

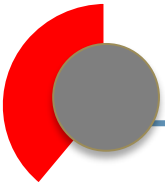


Conclusiones

El equipo AlphaCoders presenta un desequilibrio entre las habilidades técnicas individuales y la dinámica de grupo. Las expectativas personales no están alineadas con los objetivos colectivos, lo que ha generado aislamiento, frustración y fallas en la comunicación. La falta de liderazgo emocional, la escasa cohesión y la ausencia de una conciencia grupal han impedido el avance a etapas más productivas del desarrollo del equipo. Aunque hay potencial en sus miembros, el grupo requiere orientación para transformarse en un equipo funcional y colaborativo.

Recomendaciones

1. **Establecer espacios de comunicación periódica** enfocados no solo en tareas, sino en la retroalimentación y la relación entre los miembros.
2. **Implementar dinámicas de integración grupal**, que fortalezcan la confianza y el sentido de pertenencia.
3. **Capacitar a la líder Elena en habilidades de liderazgo emocional**, escucha activa y gestión de equipos.
4. **Formalizar canales de apoyo entre compañeros**, como mentorías para miembros con menos experiencia.
5. **Reconocer y valorar todos los roles del equipo**, en especial los relacionados con calidad y colaboración.
6. **Definir normas internas claras** que fomenten el respeto, la apertura al diálogo y la resolución constructiva de conflictos.



Bibliografía

CETYS Educación Continua. (2021, January 20). *Teorías de motivación y liderazgo - CETYS Educación Continua*. CETYS Educación Continua. <https://www.cetys.mx/educon/teorias-de-motivacion-y-liderazgo/>

Cuadro Comparativo De Las Teorias Motivacionales. (2015). SlideShare; Slideshare. <https://es.slideshare.net/slideshow/cuadro-comparativo-de-las-teorias-motivacionales-26371047/26371047>

comunicacion. (2023, September 14). *Las 4 Teorías de la Motivación más Importantes | Psicología*. Escuela de Postgrado de Psicología Y Psiquiatría. <https://eepsicologia.com/teorias-motivacion-tipos-ejemplos/>



Rubrica

Editar entrega Borrar entrega

Estado de la entrega

Estado de la entrega	Enviado para calificar
Estado de la calificación	Calificado
Tiempo restante	La tarea fue enviada 11 horas 19 minutos antes de la fecha límite
Última modificación	lunes, 23 de junio de 2025, 12:39
Archivos enviados	 Caso Práctico para Evaluar la Unidad 1.docx23 de junio de 2025, 12:39
Comentarios de la entrega	 Comentarios (0)

Criterios de calificación

Rubrica para evaluar un Reporte, este puede ser de un caso de estudio etc.

Introducción	Debe de tener entre 100 y 150 palabras, además de abarcar los temas que se manejarán en el contenido del reporte. 10 puntos	El número de palabras es menor al requerido, o no abarca los temas que se manejan en el contenido. 5 puntos	No cumple con ninguno de los requisitos establecidos. 2 puntos
Objetivos	Los objetivos deben	Los objetivos son	Los objetivos no son

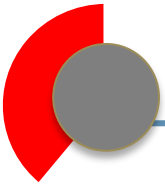
Comentario

Calificación	100,00 / 100,00
Calificado sobre	jueves, 24 de julio de 2025, 14:06
Calificado por	 HD Héctor Domínguez

Desglose de la calificación

Rubrica para evaluar un Reporte, este puede ser de un caso de estudio etc.

Introducción	Debe de tener entre 100 y 150 palabras, además de abarcar los temas que se manejarán en el contenido del reporte. 10 puntos	El número de palabras es menor al requerido, o no abarca los temas que se manejan en el contenido. 5 puntos	No cumple con ninguno de los requisitos establecidos. 2 puntos
Objetivos	Los objetivos deben ser cortos, concisos, máximo dos líneas, iniciar con infinitivo (ar, er, ir), debe de contestar las	Los objetivos son cortos, concisos, de máximo dos líneas, en infinitivo pero no contestan las preguntas clave.	Los objetivos no son cortos, ni concisos, además no responden a las pregunta clave. 1 puntos



Unidad 2: Liderazgo y manejo de grupos

Caso de Estudio Unidad II

Caso Práctico para Evaluar la Unidad 2: Liderazgo y manejo de grupos

Título del Caso: "Transformando el Equipo 'OmegaDevs' en un Equipo de Alto Rendimiento"

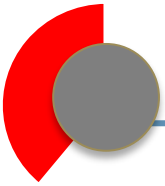
Contexto:

El equipo "OmegaDevs" de la empresa "FutureSoft" lleva un año trabajando en el mantenimiento y evolución de una plataforma de e-commerce crítica para la compañía. El equipo está compuesto por 6 personas, incluyendo a su líder técnico, Marcos.

Situación Actual: A pesar de que el equipo logra sacar adelante las tareas urgentes, existen varios problemas:

- **Liderazgo de Marcos:** Marcos es un excelente programador, pero como líder tiende a microgestionar cuando hay presión y a ser muy permisivo cuando las cosas están tranquilas. Le cuesta delegar tareas complejas y no suele dar feedback constructivo. Aunque tiene buenas intenciones, no siempre logra inspirar o motivar al equipo. Utiliza principalmente su autoridad formal ("jefe") más que un liderazgo influyente.
- **Dinámica del Equipo:** Hay dos subgrupos bastante marcados. Las reuniones suelen ser tensas, con algunos miembros dominando la conversación y otros apenas participando. La colaboración es escasa; cada uno se enfoca en "su parte" y hay poca proactividad para ayudarse mutuamente. La motivación general es baja y se percibe un clima laboral regular.
- **Productividad y Resultados:** Cumplen con lo mínimo indispensable, pero raramente proponen mejoras o innovaciones. La calidad del software es aceptable, pero con frecuencia surgen "errores sorpresa" debido a la falta de pruebas cruzadas o una visión integral. No se sienten empoderados para tomar decisiones.

La dirección de FutureSoft quiere que el equipo OmegaDevs no solo mantenga la plataforma, sino que la haga evolucionar significativamente, convirtiéndose en un referente de eficiencia e innovación. Se le

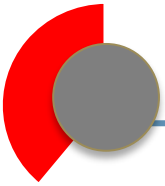


ha pedido a Marcos (o a un consultor externo, que sería el rol del alumno) que presente una propuesta para mejorar la situación.

Tarea para el Alumno (Elaborar una Propuesta que incluya):

A partir de la situación descrita y los temas de la Unidad 2:

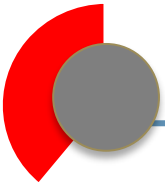
1. **Estilo de liderazgo adecuado:**
 - Analiza el estilo de liderazgo actual de Marcos.
 - Propón un estilo de liderazgo (o una combinación de estilos/enfoques como coaching, empowerment, etc.) que sería más adecuado para Marcos (o para un nuevo líder) con el fin de gestionar al equipo OmegaDevs de manera más efectiva. Justifica tu elección basándote en las teorías vistas (Weber, Grid Gerencial, etc.) y las necesidades del equipo.
 - Considera cómo la empatía, la diferencia entre poder y autoridad, el empowerment y el coaching podrían ser aplicados.
2. **Técnicas de manejo de grupos para integrar, motivar y facilitar la colaboración:**
 - Describe al menos dos técnicas de manejo de grupos (debate dirigido, focus group, role-playing, sociodrama, actividades recreativas, etc.) que podrían implementarse para abordar los problemas de división, falta de participación y baja motivación en OmegaDevs.
 - Explica cómo estas técnicas ayudarían a fomentar un equipo más colaborativo, productivo y motivado.
 - Considera cómo se podría mejorar el clima laboral.
3. **Estrategias para convertir el equipo de trabajo en alto rendimiento:**
 - Identifica las características de un equipo de alto rendimiento que actualmente no posee OmegaDevs.
 - Propón al menos tres estrategias concretas para transformar a OmegaDevs en un equipo de alto rendimiento. Estas estrategias deben considerar:
 - Claridad en el propósito, roles y responsabilidades.
 - Establecimiento de reglas de funcionamiento y medición del plan de trabajo.
 - Mecanismos efectivos para reuniones, toma de decisiones y solución de problemas.
 - Fomento de la auto corrección, interdependencia, comunicación abierta y diversidad.



Rubrica

Estado de la entrega

Estado de la entrega	Enviado para calificar	
Estado de la calificación	Sin calificar	
Tiempo restante	La tarea fue enviada 1 día 14 horas antes de la fecha límite	
Última modificación	miércoles, 13 de agosto de 2025, 09:08	
Archivos enviados	 Reporte.docx 13 de agosto de 2025, 09:08	
Comentarios de la entrega	Comentarios (0)	

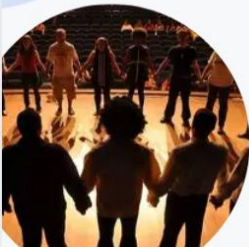


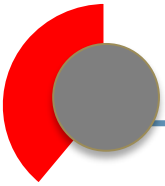
Exposición

TECNICAS DE ROLL PLAYIN, SOCIODRAMA Y FORO

Equipo:
Ashley Hiromi Pacheco Soto
Gilberto
Alonso
Alexis

Tecnicas de Roll Playin





Roll Playin



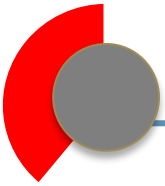
El role playing (o juego de roles) es una técnica en la que una o más personas asumen un papel o personaje y actúan como si estuvieran en una situación real o simulada.



Beneficios



- Refuerza la comunicación, la confianza y la habilidad de trabajar juntos.
- Grupos altamente productivos: Mejora la adaptabilidad y optimiza la toma de decisiones bajo presión.
- Mantiene la energía alta y fomenta el pensamiento innovador.
- Refuerza la autonomía, responsabilidad y liderazgo distribuido.



Sociodrama y foro



Aplicación de técnicas en grupos colaborativos

Debate Dirigido

- Moderador guía la discusión para mantener orden y foco.

"¿Pena de muerte: sí o no?"

"¿Aborto: derecho de la mujer vs. derecho a la vida?"

"¿Legalización de la marihuana?"

"¿Educación pública vs. educación privada: cuál es mejor?"

"¿Redes sociales: beneficio o perjuicio para la sociedad?"

Actividades Recreativas

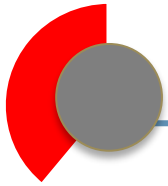
- Dinámicas que fortalecen confianza y cohesión.
- Reducen estrés y mejoran comunicación.

Mímica - Representar películas, profesiones o conceptos sin hablar

Caliente-Frío - Buscar objeto escondido guiado por pistas de temperatura

Teléfono descompuesto - Mensaje que se distorsiona al pasar de persona en persona





Aplicación de técnicas en grupos colaborativos

Grupo T

Entrenamiento grupal para mejorar habilidades interpersonales, fomentar empatía, comunicación y autogestión dentro del equipo.

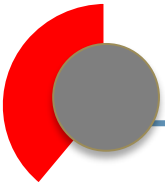
- **Rueda de empatía:** Compartir dificultades y apoyo.
- **Intercambio de roles:** Vivir la función del otro.
- **Feedback en círculo:** Dar un elogio y una sugerencia al compañero de la derecha.
- **Conflictos simulados:** Practicar soluciones en grupo.

Focus Group

Grupo pequeño que da opiniones y retroalimentación sobre un proyecto o idea.

- Probar un nuevo logo y decir cuál comunica mejor la marca.
- Evaluar un servicio antes de lanzarlo.
- Dar opiniones sobre un cambio de horario o rutina en el equipo.
- Revisar una herramienta o app antes de implementarla.





Examen

Comenzado el	martes, 19 de agosto de 2025, 22:00
Estado	Finalizado
Finalizado en	martes, 19 de agosto de 2025, 22:09
Tiempo empleado	8 minutos 57 segundos
Calificación	100,00 de 100,00

Pregunta 1

Correcta

Se puntúa 10,00 sobre 10,00

🚩 Marcar pregunta

El Clima Laboral se define mejor como:

- ☒ a. El conjunto de percepciones y sentimientos que los empleados tienen sobre el ambiente de su entorno de trabajo. ✓
- ☐ b. La cantidad de beneficios y compensaciones que ofrece la empresa.
- ☐ c. La temperatura y iluminación de las oficinas.
- ☐ d. El promedio de años que un empleado permanece en la empresa.

La respuesta correcta es: El conjunto de percepciones y sentimientos que los empleados tienen sobre el ambiente de su entorno de trabajo.

Pregunta 2

Correcta

Se puntúa 10,00 sobre 10,00

🚩 Marcar pregunta

La técnica de manejo de grupos donde los participantes actúan roles específicos de una situación problemática para analizar comportamientos y encontrar soluciones se llama:

- ☐ a. Sociodrama
- ☒ b. Role-Playing ✓
- ☐ c. Focus Group
- ☐ d. Debate Dirigido

La respuesta correcta es: Role-Playing

Pregunta 3

Correcta

Se puntúa 10,00 sobre 10,00

🚩 Marcar pregunta

En la Rejilla Administrativa o Grid Gerencial de Blake y Mouton, el estilo de liderazgo que se preocupa tanto por las personas como por la producción (9,9) se conoce como:

- ☐ a. Liderazgo empobrecido (1,1)
- ☒ b. Liderazgo de equipo ✓
- ☐ c. Liderazgo autoritario (9,1)
- ☐ d. Liderazgo de club campestre (1,9)

La respuesta correcta es: Liderazgo de equipo

Pregunta 4

Correcta

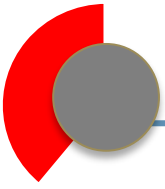
Se puntúa 10,00 sobre 10,00

🚩 Marcar pregunta

¿Cuál es la principal diferencia entre un jefe y un líder?

- ☐ a. El líder siempre es elegido democráticamente, el jefe es designado.
- ☐ b. El jefe tiene más experiencia técnica que el líder.
- ☐ c. El jefe se preocupa por el clima laboral, el líder solo por los resultados.
- ☒ d. El líder inspira e influye, mientras que el jefe se basa en su autoridad formal para ordenar. ✓

La respuesta correcta es: El líder inspira e influye, mientras que el jefe se basa en su autoridad formal para ordenar.



Pregunta 5

Correcta

Se puntúa 10,00 sobre 10,00

🚩 Marcar pregunta

La diversidad en un equipo de alto rendimiento es valorada porque:

- ☐ a. Dificulta la toma de decisiones y la hace más lenta.
- ☐ b. Siempre garantiza que todos se lleven bien.
- ☐ c. Ayuda a cumplir con cuotas obligatorias.
- ☒ d. Aporta diferentes perspectivas, experiencias y habilidades que enriquecen la solución de problemas y la innovación. ✓

La respuesta correcta es: Aporta diferentes perspectivas, experiencias y habilidades que enriquecen la solución de problemas y la innovación.

Pregunta 6

Correcta

Se puntúa 10,00 sobre 10,00

🚩 Marcar pregunta

En un equipo de alto rendimiento, la interdependencia se refiere a:

- ☐ a. Que los miembros pueden trabajar de manera completamente independiente.
- ☒ b. Que los miembros confían y dependen unos de otros para lograr el objetivo común, complementando sus habilidades. ✓
- ☐ c. Que compiten entre sí para ser el mejor.
- ☐ d. Que necesitan la supervisión constante de un gerente.

La respuesta correcta es: Que los miembros confían y dependen unos de otros para lograr el objetivo común, complementando sus habilidades.

Pregunta 7

Correcta

Se puntúa 10,00 sobre 10,00

🚩 Marcar pregunta

La comunicación en un equipo de alto rendimiento se caracteriza por ser:

- ☐ a. Vertical y filtrada (solo lo necesario).
- ☐ b. Manejada exclusivamente a través de canales formales.
- ☐ c. Solo escrita para dejar evidencia.
- ☒ d. Abierta, honesta y respetuosa, donde todos se sienten seguros para expresar ideas y preocupaciones. ✓

La respuesta correcta es: Abierta, honesta y respetuosa, donde todos se sienten seguros para expresar ideas y preocupaciones.

Pregunta 8

Correcta

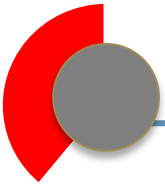
Se puntúa 10,00 sobre 10,00

🚩 Marcar pregunta

La habilidad de un equipo para auto-corregirse significa que:

- ☐ a. Cada miembro corrige individualmente sus errores en privado.
- ☐ b. El equipo debe ser disuelto y reformado cada cierto tiempo.
- ☒ c. Puede identificar sus propios problemas, analizarlos y ajustar su comportamiento o procesos sin necesidad de intervención externa. ✓
- ☐ d. Nunca comete errores.

La respuesta correcta es: Puede identificar sus propios problemas, analizarlos y ajustar su comportamiento o procesos sin necesidad de intervención externa.



Pregunta 9

Correcta

Se puntúa 10,00
sobre 10,00

🚩 Marcar
pregunta

Para que un equipo sea de alto rendimiento, es crucial que:

- ☐ a. El líder asigne los roles en secreto.
- ☐ b. Los roles cambien aleatoriamente cada día.
- ☐ c. Solo una persona sea responsable de cada tarea.
- ☒ d. Las roles y responsabilidades de cada integrante estén bien definidos y sean comprendidos por todos. ✓

La respuesta correcta es: Las roles y responsabilidades de cada integrante estén bien definidos y sean comprendidos por todos.

Pregunta 10

Correcta

Se puntúa 10,00
sobre 10,00

🚩 Marcar
pregunta

El Empowerment o empoderamiento organizacional consiste en:

- ☐ a. Crear un organigrama con más niveles jerárquicos.
- ☐ b. Un sistema de vigilancia para supervisar el trabajo.
- ☒ c. Dar autoridad, recursos y confianza a los empleados para que tomen decisiones y sean responsables de sus resultados. ✓
- ☐ d. Dar un aumento de sueldo a los empleados más productivos.

La respuesta correcta es: Dar autoridad, recursos y confianza a los empleados para que tomen decisiones y sean responsables de sus resultados.