

MATERIA: FACTOR HUMANO EN LA ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS SEMANA 1

TEMAS:

1. El equipo de trabajo

1.1 Objetivos

1.2 Tipos

1.3 Características de sus miembros

1.4 Ventajas y desventajas de los equipos

1.5 ¿Por qué trabajar en equipo y no de manera individual en un proyecto?

• ¿El equipo de trabajo es lo mismo que un grupo de trabajo?

Definitivamente no, existe una diferencia significativa entre los grupos y los equipos de trabajo.

Los equipos de trabajo son pequeños grupos de personas cuyas habilidades se complementan y cuyos miembros están comprometidos con un objetivo en común y una forma de trabajo que refleja la responsabilidad de cada integrante.

Los grupos de trabajo son varias personas que trabajan de forma independiente para alcanzar un objetivo global y pueden o no trabajar en una misma área o departamento.

Si nos remitimos, por ejemplo, a cuando tomábamos clase en la educación básica, todas las personas que nos encontrábamos en un mismo salón, conformábamos "el grupo", mientras que si hacíamos dinámicas entre dos o más personas constituíamos "equipos de trabajo".

En las organizaciones existen tanto "grupos" como "equipos de trabajo" y es importante que se manejen eficazmente ambos para que logren alcanzar los objetivos.

• ¿Por qué la rotación de los miembros del equipo constituye una barrera para lograr la efectividad del equipo?

Aunque pareciera que es un aspecto bueno la "rotación", en este caso no lo es, estamos hablando de equipos de proyectos los cuales se conforman

para satisfacer las necesidades del cliente mediante la realización de un proyecto con características específicas. Si los integrantes del equipo llegan a cambiar con frecuencia, se pierde el avance, la dirección del proyecto y hasta el objetivo. Por eso se recomienda que no se modifiquen o se modifiquen lo menos posible los integrantes del equipo, ello garantizará estabilidad hacia el interior del equipo y por tanto, mayores posibilidades de cumplir con las expectativas de los clientes.

Por ejemplo, si un cliente le pide a un equipo de proyectos hacer un estudio de viabilidad para la construcción de una carretera, el líder asigna funciones y responsabilidades para llevar a cabo este proyecto: alguien que haga trabajo de campo, alguien que realice estudios de viabilidad, alguien que haga cálculos, etc. y de pronto, la persona que realiza los estudios de viabilidad deja el proyecto a la mitad de forma intempestiva, para cuando se logre integrar al nuevo elemento y éste retome el punto del estudio ya trabajado, se vendrá el tiempo encima y es posible que no logre sacar el proyecto a flote, puede no entender lo que ya está avanzado, quizás quiera comenzar de nuevo, etc. Cualquier decisión que tome implicará tiempo y esfuerzo extra, porque el proyecto ya estaba comenzado, esto tiende a generar muchos problemas a lo largo del desarrollo del proyecto. En cambio, si se mantienen sus integrantes, cada uno sigue su rol de principio a fin y si cumple con las responsabilidades asignadas, se logrará el cometido.

- **¿Qué es un equipo de alto rendimiento o de alto desempeño?**

Es aquel que consigue los mejores resultados debido al aprovechamiento al máximo de las competencias de cada uno de sus integrantes.

Son personas multifuncionales que cooperan juntos para alcanzar el objetivo, trabajan de forma interdependiente y tienen un amplio margen para establecer sus líneas de actuación y la autonomía necesaria para ejecutarlas. También hay un alto grado de confianza y corresponsabilidad entre sus miembros.

Aquí la figura del líder cambia, dado que son autónomos sus integrantes y el líder se visualiza desde lejos para actuar sólo en caso necesario, ya que es un equipo autodirigido que tiene las habilidades necesarias para lograr obtener el resultado sin necesidad de estar detrás de cada uno de sus miembros.

Hoy en día la tendencia es lograr que los equipos de trabajo convencionales se conviertan en equipos de alto desempeño, para ello se requiere de un alto nivel de compromiso y de colaboración; así como de estar en la

disposición de dar lo mejor de sí, a efecto de generar un plus importante en sus resultados.

Cabe mencionar que el líder debe aprender a delegar, a dar autonomía y sobre todo a permitir que los integrantes tengan iniciativa y lleven a la práctica sus propias ideas.

- **¿Por qué la estructura incluye definir los procesos y procedimientos iniciales para la operación del equipo y resolver asuntos tales como: canales de comunicación, aprobaciones y papeleo?**

Cuando se conforma un equipo, una de las acciones básicas que debe ejecutar el líder del equipo es generar una estructura hacia el interior del mismo (una especie de organigrama), en donde se definen las funciones o roles de cada integrante, las líneas de comunicación y los procesos que se van a llevar a cabo, quién y cuándo se realizarán.

Los equipos que no cuentan con esta estructura se pierden en el camino, puesto que no tienen definidos sus roles y responsabilidades y carecen de una comunicación efectiva, al desconocer la forma y el medio en que deben generar esta comunicación.

A través de la estructura es que se sientan las bases para que el funcionamiento de un equipo sea el adecuado. Es como "los cimientos" de una construcción". Imaginen una construcción sin cimientos, ¿qué pasará con esa construcción?, se tambaleará y se caerá, todo esfuerzo pequeño o grande realizado habrá sido en vano. En el caso de los equipos es exactamente lo mismo.