

# CARACTERÍSTICAS DE LOS EQUIPOS ÁGILES

## Lectura Adicional

Autora: Cecilia Boggi

En los enfoques ágiles, los proyectos se llevan a cabo en torno a equipos auto organizados y auto gestionados, compuestos por individuos motivados a los que el líder les propicia el entorno y el apoyo que necesitan, para luego confiar en ellos la ejecución del trabajo.

En contraste con los proyectos tradicionales donde, generalmente, el líder o director del proyecto, con la colaboración del equipo, realiza la planificación, para luego, durante la ejecución del proyecto, el equipo seguir los lineamientos del plan y el líder realizar el seguimiento, en los proyectos ágiles, los propios integrantes del equipo deciden lo que tienen que hacer día a día, mientras que el líder es un servidor del equipo, que remueve los obstáculos y facilita el flujo de trabajo (Boggi, 2019; Griffiths, 2015).

Estos equipos suelen estar compuestos por especialistas generalistas, que abarcan todas las funciones del desarrollo de software, cambiando de rol en rol, según las necesidades.





Si bien, puede ser difícil que cada uno de los integrantes del equipo posea el total de las funciones necesarias para completar el proyecto por sí mismo, el equipo, colaborativamente, posee todas las habilidades necesarias (Griffiths, 2015).

La Figura 1 representa las características principales de los equipos ágiles. A continuación veremos cada uno de los aspectos a resaltar:



Figura 1: Características de los Equipos Ágiles

**Equipos dedicados:** Se busca que las personas, en lo posible, estén asignados a un único proyecto, limitando la multi-tarea, para lograr mayor concentración y productividad

**Tamaño Reducido:** Los equipos ágiles son de pequeño tamaño, en general con menos de diez personas, para facilitar la comunicación y el entendimiento entre los integrantes.

**Co-locación:** Se trata de tener a los equipos en un mismo lugar físico, en la misma sala u oficina, para lograr una mejor comunicación, mejor dinámica del equipo, promover el intercambio de conocimiento continuo, reducir el costo de aprendizaje de los integrantes y lograr el compromiso de trabajar en equipo. En los casos en que no fuera posible lograr la colocación, se pretende generar espacios virtuales para simular la co-locación.



**Multidisciplinarios:** Los equipos multidisciplinarios pueden elaborar el producto desde el inicio al fin, permitiendo entregar más frecuentemente al cliente, en contraste con los equipos divididos por áreas funcionales, donde el producto va pasando de área a área, teniendo muchas veces problemas de comunicación y generando los desperdicios de demora, traslado y movimiento. Los equipos multidisciplinarios trabajan como un equipo independiente con el compromiso de la creación del producto como un todo.

### **Entorno de trabajo estable:**

En general, los equipos ágiles son estables en la organización. Estos equipos desarrollan el proyecto de la creación del producto en su primera versión pero luego, en vez de disolverse como suele suceder con los equipos de proyectos de enfoque predictivo, se mantienen para desarrollar las siguientes versiones y adaptaciones necesarias para el negocio. Esta estabilidad facilita la cohesión del equipo, el conocimiento mutuo y la productividad. Por otro lado, el conocimiento adquirido a través de las reuniones de retrospectiva, se capitaliza por la organización y por el equipo.

**Equipo mixto de generalistas y especialistas:** En los proyectos ágiles se busca que los integrantes del equipo sean tanto especialistas como generalistas.

Los especialistas proporcionan conocimiento específico y profundo de un determinado tema. Se los llama personas con forma de “I”, imaginando que la profundidad representa el mayor dominio y conocimiento. Estas personas poseen especializaciones profundas en un dominio, pero rara vez contribuyen fuera de ese dominio.

Por otro lado, los generalistas son quienes conocen muchos temas pero sin profundidad.

Los equipos ágiles buscan tener “generalistas-especialistas”, denominados personas con forma de “T”, ya que otorga en la realización del trabajo. La forma de “T” representa el conocimiento amplio de todos los temas de manera global, a su vez del conocimiento de profundidad de un tema específico. En este caso, si bien cada persona puede tener



mayor conocimiento y experiencia en un área del proyecto, se pretende que todos puedan realizar todos los trabajos.

La persona con forma de “T” posee las habilidades, versatilidad y aptitud para colaborar con las otras personas cuando sea necesario, reduciendo las transferencias y las limitaciones que se tendría si solo una persona pudiera hacer el trabajo.



Figura 2: Personas en forma de “I” y “T”

## Bibliografía

Boggi, C. (2019). Liderazgo de Proyectos de Tecnología. Mejores Prácticas del Management. Volumen II, p151176.  
Griffiths, M. (2015). PMI-ACP Exam Prep. RMC Publications.

