GESTIÓN DE PERSONAS Y EQUIPOS DE PROYECTOS

Actividad integradora

A lo largo de esta asignatura, hemos ido reflexionando y analizando los siguientes temas.

En un primer apartado, analizamos los nuevos modelos de gestión, claves para ser exitosos en entornos cambiantes. Las características de los equipos de proyectos auto gestionados, así como la importancia de la claridad en el objetivo del proyecto y de los roles de los miembros del equipo.

Seguimos avanzando en el análisis del impacto de la virtualidad, así como la reflexión sobre los canales de comunicación que existen actualmente. La importancia de la comunicación en términos de gestión y desde lo vincular.

Finalmente, llegamos al análisis del nivel de madurez del equipo, la sinergia y el rol del conflicto en dicha madurez.

Llegamos a esta última etapa. Te invito a leer la siguiente nota:

**[El lado bueno del fracaso](https://drive.google.com/file/d/1UIsuktdqSOV7sPjZem1coFUS6tWelhVf/view?usp=sharing)**

**CURVA DE APRENDIZAJE**

Cuando un proyecto se desmorona, siempre hay una lección que aprender, tanto para los equipos como para las organizaciones. Crear un valor sustentable a partir del fracaso también implica desarrollar procesos sólidos para el intercambio de conocimientos, como documentación de fácil acceso que ayude a los equipos y organizaciones a integrar las lecciones aprendidas en toda la empresa.

En base al artículo leído y a los contenidos y actividades realizadas en la asignatura, te invito a **reflexionar** sobre los factores que impiden (o impidieron si fue un proyecto en el pasado) que pueden transformarse en lecciones aprendidas en los equipos donde te desempeñas. **¿Qué harías diferente? ¿Qué documentarías o instrumentarías fruto de esa curva de aprendizaje?**