

✓ ¡Felicitaciones! ¡Aprobaste!

Calificación recibida 100 % Para Aprobar 100 % o más

Ir al siguiente elemento

1. Ahora que sabes más sobre el entrenamiento y la gestión de equipos, puedes poner en práctica ese conocimiento.

1 / 1 punto

Contempla la siguiente situación: Imagina que un gerente de proyectos supervisa el desarrollo de una nueva aplicación de bienestar financiero. El equipo del proyecto incluye miembros experimentados y menos experimentados. Los miembros sénior del equipo están impacientes con sus colegas más jóvenes, lo que genera resentimiento y baja productividad. Esto crea tensión y el equipo se esfuerza por trabajar juntos de manera efectiva.

El gerente de proyectos responde a la situación separando los dos campos: los miembros sénior tienen más responsabilidades, mientras que los miembros junior trabajan juntos en funcionalidades separadas. El gerente de proyectos también se reúne en privado con los miembros junior para ofrecer consejos sobre cómo trabajar de manera más eficiente. La productividad aumenta, pero la falla en la comunicación hace que el equipo repita el trabajo y cree funcionalidades incorrectas.

Como experimento mental, comparemos este escenario con los estilos de liderazgo de coaching y gestión. Recuerda que la gestión se trata de mantener a los equipos encaminados proporcionando instrucciones claras. El coaching se trata de crear motivación y mostrar apoyo, aliento y aprecio.

¿Estás listo?

☒ ¡Estoy listo!



Correcto

¡Excelente! Compara tus respuestas con la retroalimentación que se ofrece a continuación.

2. Escribe 3 o 4 oraciones que describan las técnicas de coaching y gestión que utiliza el gerente de proyectos. Luego analiza qué hace bien y qué puede mejorar.

1 / 1 punto

El gerente de proyectos utiliza técnicas de gestión al separar a los miembros séniores y junior en tareas específicas, asegurando que cada grupo tenga responsabilidades claras y manteniendo el enfoque del equipo. Además, se reúne en privado con los miembros junior para ofrecerles consejos, lo que puede considerarse un enfoque de coaching que busca motivar y apoyar a los más jóvenes. Sin embargo, el gerente no ha fomentado un ambiente de comunicación abierta y colaboración, lo que lleva a repeticiones de trabajo y a la creación de funcionalidades incorrectas. Para mejorar, el gerente debería implementar reuniones regulares de equipo para fomentar la comunicación y la colaboración entre los diferentes niveles de experiencia.



Correcto

¿Tuviste en cuenta cómo difieren los estilos de liderazgo de coaching y gestión? Los gerentes de proyectos a menudo usan un enfoque de gestión para resolver conflictos. Sin embargo, en este escenario, el estilo de gestión del gerente de proyectos finalmente perjudica al equipo. Se enfoca en el conflicto inmediato y limitado, más bien en los objetivos más amplios. Ofrecerse como mentor de los miembros junior del equipo puede alentar el crecimiento, pero solo si el gerente de proyectos los mantiene motivados. También necesitan tener las habilidades y el conocimiento para ayudar a los miembros del equipo a aprender. Recuerda que tanto la gestión como el coaching juegan un papel importante en la gestión de proyectos. Es el trabajo del gerente de proyectos saber cuándo utilizar cada enfoque.

3. Ahora imagina que eres el gerente de proyectos en este escenario. Escribe 3 o 4 oraciones sobre cómo puedes equilibrar las técnicas de entrenamiento y gestión para construir un equipo más cohesivo y de alto funcionamiento. Describe algunas cosas específicas que puedes hacer para motivar, apoyar, animar y valorar a tu equipo.

1 / 1 punto

Como gerente de proyectos en este escenario, puedo equilibrar las técnicas de entrenamiento y gestión fomentando una cultura de comunicación abierta donde todos los miembros del equipo se sientan cómodos compartiendo sus ideas y desafíos. Implementaría sesiones de equipo regulares donde los séniores puedan ofrecer su experiencia y los juniors puedan hacer preguntas, promoviendo así la mentoría y el aprendizaje mutuo. También me aseguraría de reconocer los logros de todos los miembros del equipo, independientemente de su nivel de experiencia, lo que contribuiría a aumentar la moral y la cohesión del grupo. Por último, ofrecería oportunidades de desarrollo profesional para todos los miembros del equipo, lo que no solo aumentaría sus habilidades, sino también su motivación y compromiso con el proyecto.



Correcto

¿Analizaste cuándo son más útiles los enfoques de gestión y entrenamiento? Intervenir para manejar los conflictos interpersonales es una buena manera de comenzar, pero un enfoque de entrenamiento puede ayudar a unificar el equipo. Puedes probar un ejercicio de formación de equipos sobre cómo trabajar mejor juntos. Hablar sobre cómo los equipos anteriores han salvado las brechas en la experiencia puede ayudar a motivar al tuyo a hacer lo mismo. También puedes invitar a los miembros del equipo a que se apoyen mutuamente emparejándolos para trabajar en tareas específicas. Finalmente, puedes mostrar que valoras lo que han hecho y alentar a tu equipo a través del entrenamiento organizando un evento para celebrar sus logros.