Desafío 4

Para resolver este desafío deberás armar un plan de comunicación, un plan riesgos y asunciones, y un listado de situaciones que consideres son crisis y uno de situaciones que consideres NO son crisis, como mínimo debés identificar 5 ítems en cada plan o listado. Además tendrás que elegir uno de los escenarios de conflictos vistos (elegí uno distinto al que te tocó en clase) y proponer accionables para solucionarlo o compensarlo.

Tomá en cuenta todo lo visto en la clase, revisala las veces que te haga falta para que el desafío esté completo. El formato que tendrá este desafío será un Google docs o una presentación.

Plan de comunicación

1) Para avanzar hacia la mejora, es clave identificar y reconocer los problemas. Un enfoque efectivo es realizar una encuesta que garantice el anonimato, brindando al personal la libertad de expresar abiertamente cualquier inquietud que puedan tener sin repercusiones.

2) Identificar problemas es el primer paso para encontrar soluciones en cualquier entorno de equipo. Y una vez hecho esto, es crucial organizar una reunión de equipo sin demora. Esta reunión debe ser dirigida por un moderador imparcial que escuche todas las voces y se asegure de que se logre un entendimiento mutuo.

3) Para que un equipo funcione de la mejor manera, es crucial crear un protocolo de comunicación. El protocolo debe cubrir reglas de comunicación como evitar interrupciones en las reuniones, garantizar respuestas oportunas y mantener a todos los miembros del equipo actualizados sobre el progreso y los cambios. Esto asegurará que todos estén en la misma página y que la comunicación sea eficiente y efectiva.

4) Establezca un protocolo de comunicación efectivo con el equipo después de identificar los problemas en cuestión. A continuación, asigne responsabilidades, plazos y objetivos claros a cada miembro individual del equipo. Asegúrese de que los objetivos establecidos sean precisos y comprensibles para mejorar la eficiencia del trabajo.

5) Para abordar los conflictos, se puede cultivar un ambiente de trabajo positivo y respetuoso a través del fomento de la colaboración y el trabajo en equipo. Esto se puede lograr creando grupos de trabajo que aborden temas específicos, participando en actividades de trabajo en equipo y facilitando esfuerzos conjuntos.

6) Las encuestas periódicas, las reuniones de seguimiento y la evaluación de objetivos y plazos previamente establecidos son métodos cruciales para evaluar y monitorear el progreso de un equipo. Es imperativo utilizar estas técnicas cuando se esfuerza por optimizar el rendimiento del equipo.

Riesgos

1. La productividad del equipo puede verse afectada negativamente si hay una falta de compromiso de algunos miembros para resolver conflictos. Este riesgo surge si los miembros del equipo no muestran suficiente dedicación al tema en cuestión, lo que dificulta el progreso del proyecto.
2. Si el equipo no logra establecer objetivos y plazos claros, la mala gestión del tiempo podría obstaculizar su capacidad para lograr tareas y objetivos, lo que dificultará la resolución de conflictos.
3. Las herramientas de comunicación efectivas, los espacios de reunión adecuados y un presupuesto para actividades de trabajo en equipo son recursos necesarios para resolver conflictos. La falta de estos recursos puede dificultar el progreso en la resolución del problema.
4. Llegar a un acuerdo satisfactorio puede resultar un desafío a medida que el equipo trabaja para resolver el conflicto. Todos los miembros deben estar satisfechos con el resultado para poder avanzar, pero esto puede no ser fácil de lograr.
5. Posible impacto en la moral y la cultura de equipo: Si el conflicto se prolonga y no se resuelve adecuadamente, podría afectar negativamente la moral y la cultura de equipo, lo que podría tener consecuencias negativas a largo plazo.

Asunciones:

1. Compromiso del equipo: Se asume que todos los miembros del equipo están comprometidos con la resolución del conflicto y están dispuestos a trabajar juntos para lograrlo.
2. Disposición para comunicarse: Se asume que los miembros del equipo están dispuestos a comunicarse abierta y honestamente sobre los problemas que están enfrentando y a escuchar las perspectivas de los demás.
3. Liderazgo efectivo: Se asume que se cuenta con un líder imparcial y efectivo que puede guiar el proceso de resolución de conflictos y asegurarse de que todos los miembros del equipo estén involucrados y comprometidos.
4. Colaboración y trabajo en equipo: Se asume que el equipo está dispuesto a colaborar y trabajar juntos para lograr objetivos comunes.
5. Apoyo de la gerencia: Se asume que la gerencia está dispuesta a brindar apoyo y recursos para la resolución del conflicto y el fortalecimiento de la cultura de equipo

Situaciones que considero son crisis:

1. Falta de comunicación y colaboración efectiva entre los miembros del equipo, lo que afecta el rendimiento y la productividad del equipo.
2. Problemas técnicos y de calidad en la aplicación que se está desarrollando, lo que puede afectar negativamente la satisfacción del cliente y la reputación de la empresa.
3. Descontento generalizado del equipo debido a la falta de reconocimiento y apoyo, lo que puede provocar una pérdida de motivación y compromiso con el trabajo.
4. Dificultad para cumplir con plazos y objetivos del proyecto, lo que puede poner en riesgo la satisfacción del cliente y la reputación de la empresa.
5. Conflictos interpersonales y tensiones en el equipo, lo que puede afectar negativamente la moral y la cultura de la empresa.

Situaciones que considero NO son crisis:

1. Un miembro del equipo tiene una emergencia personal y necesita tomarse un tiempo libre para resolverla.
2. Un miembro del equipo tiene problemas técnicos con su equipo de trabajo y necesita que se le proporcione otro equipo.
3. Un miembro del equipo se siente abrumado con la carga de trabajo y necesita reorganizar su horario para manejarlo de manera efectiva.
4. Un miembro del equipo necesita un día libre para asistir a una cita médica programada.
5. Un miembro del equipo necesita un ajuste en su horario de trabajo para manejar compromisos personales.

Escenario de conflicto elegido N° 2

¿Qué harías frente a esta situación? Tené en cuenta lo aprendido hasta ahora pero dejá fluir tu imaginación y el sentido común, pensá que estás a cargo de un proyecto y debes resolver el conflicto. Para ello leé el siguiente escenario y define en equipo como actuarían, tienen 5 minutos. Luego deben elegir una persona que expondrá el caso y la posible solución en clase para debatir todxs juntxs.

A lo largo de la semana notamos comportamientos llamativos de algunos colaboradores, durante las reuniones están más callados de lo normal, el tech leader y el desarrollador back no se dirigen la palabra, el desarrollador front le reclama al teach leader que no le aprueba los pull request, el UX se queja de la cantidad de errores que encuentra al testear la aplicación, de que no leen sus descripciones, el agile coach se cansa de pedir que mantengan el tablero de jira actualizado y que muevan las tareas de un estado a otro, el teach leader reclama que no puede hacer sus tareas porque debe resolver dudas de los programadores

Para solucionar o compensar los conflictos presentes en el escenario descrito, se pueden tomar las siguientes acciones:

1. Fomentar la comunicación abierta y transparente: Es fundamental para resolver cualquier conflicto que se presente en el equipo, fomentar la comunicación abierta y transparente. En este caso, sería importante que el equipo tuviera reuniones regulares para discutir los problemas y encontrar soluciones juntos. Estas reuniones podrían ser diarias, semanales o quincenales, dependiendo de las necesidades del equipo y del proyecto. Durante estas reuniones, cada miembro del equipo debería tener la oportunidad de hablar y compartir sus inquietudes, ideas y opiniones. Es importante que se establezcan reglas claras para la comunicación, como escuchar activamente, respetar las opiniones de los demás y no interrumpir cuando alguien esté hablando. Además, se pueden utilizar herramientas como encuestas anónimas o sugerencias para que los miembros del equipo puedan expresarse de manera confidencial.
2. Establecer un sistema de revisión de código más efectivo: Para solucionar el problema entre el desarrollador front y el tech leader, se puede establecer un sistema de revisión de código más efectivo. Esto podría incluir la creación de un conjunto de criterios objetivos y claros para aprobar los pull request, y brindar retroalimentación constante a los desarrolladores. Además, se podría establecer un proceso de revisión de código por pares, en el que otros desarrolladores revisen el código y brinden retroalimentación. Esto no solo ayudará a mejorar la calidad del código, sino que también fomentará la colaboración y el trabajo en equipo.
3. Ofrecer capacitación y recursos adicionales al equipo de UX: Para resolver el problema con el equipo de UX, se puede ofrecer capacitación y recursos adicionales para mejorar la calidad de las descripciones y reducir la cantidad de errores en la aplicación. Por ejemplo, se podría proporcionar capacitación en usabilidad y diseño de experiencia de usuario, y recursos como plantillas de descripción de problemas y soluciones. También se podría involucrar al equipo de UX en el proceso de pruebas y retroalimentación, para que puedan detectar y resolver los problemas de manera más efectiva.
4. Reforzar la importancia del tablero de Jira: Para resolver el problema con el agile coach, es importante reforzar la importancia del tablero de Jira y establecer consecuencias claras para aquellos que no lo mantienen actualizado. Esto podría incluir la creación de reglas claras para el uso del tablero, la asignación de responsabilidades claras para mantenerlo actualizado y la implementación de consecuencias para aquellos que no cumplan con estas reglas. También se podrían establecer recompensas para aquellos que mantienen el tablero actualizado y lo usan de manera efectiva.
5. Asegurar que el Teach Leader tenga el tiempo y los recursos necesarios: Finalmente, para solucionar el problema del Teach Leader, es importante asegurarse de que tenga el tiempo y los recursos necesarios para resolver las dudas de los programadores y realizar sus tareas de manera efectiva. Esto podría incluir la asignación de un asistente técnico o la redistribución de responsabilidades para que el Teach Leader tenga más tiempo libre. También es importante asegur