

FASTBOOK 08

Gestión del equipo: ¿cómo debe ser?

Project Management



Qualentum Lab

08. Gestión del equipo: ¿cómo debe ser?

El objetivo de este fastbook será aprender de forma general cómo motivar a un equipo, identificar sus necesidades y escuchar a las personas que lo conforman. Una gestión adecuada del equipo reduce riesgos en el proyecto, mejora la calidad y genera algo muy importante: la confianza y seguridad en el grupo.

Autor: Jesús Elorza



Gestión del equipo: ¿cómo debe ser?



Técnicas de gestión de equipos



Pasos para mejorar las habilidades de un equipo



Compartir feedback con el equipo



¿Qué has aprendido?

Gestión del equipo: ¿cómo debe ser?



En la fase de ejecución, la gestión del equipo es fundamental para poder completar el proyecto con éxito.

Un equipo debe sentirse seguro y motivado, pero al mismo tiempo tener cierta presión para ejecutar a tiempo las tareas encomendadas.

De acuerdo con el libro [*Team Players and Teamwork*](#) de Glenn M. Parker, los equipos efectivos tienen las siguientes características:

- **Propósito claro:** visión, misión y objetivos han sido definidos.
- **Informal:** clima informal, cómodo y relajado.
- **Participativo:** se anima a todos a participar y contribuir.
- **Escuchar:** los miembros utilizan técnicas de escucha eficaces, involucrando a todos los miembros.

- **Desacuerdo civilizado:** los miembros se sienten cómodos con el conflicto.
- **Decisiones de consenso:** discusión abierta de todas las ideas que conducen a una solución aceptable.
- **Comunicación abierta:** los miembros son libres de expresar sus sentimientos; sin agendas ocultas.
- **Roles claros y asignaciones de trabajo:** expectativas claras de los roles del equipo.
- **Liderazgo compartido:** líder formal, aunque el rol de liderazgo puede cambiar según las circunstancias.
- **Relaciones externas:** los miembros desarrollan relaciones externas y crean credibilidad en otras partes de la organización.
- **Diversidad de estilo:** los miembros enfatizan la atención a la tarea y metas y enfoque en el proceso.
- **Autoevaluación:** examen periódico de cómo está funcionando el equipo.

Técnicas de gestión de equipos



Existen diferentes técnicas para asegurarte de que el equipo está motivado y listo para trabajar de forma adecuada. Aquí tienes algunas:

- **Habilidades interpersonales:** son aquellas que te permiten tener una mejor comunicación con otras personas. Son también conocidas como **habilidades blandas**.
¿Cómo tratas al equipo? ¿Le escuchas? ¿Cómo resuelves conflictos?
- **Capacitación y formación:** ¿cómo vas a asegurarte de que el equipo está listo y formado? Habrá nuevas tareas, herramientas, etc. que el equipo deberá conocer. Debes asegurarte de que tienen acceso a esta formación y crecen dentro del proyecto y de la empresa.
- **Desarrollo de actividades en grupo:** para asegurarte de que el equipo está conectado, sus miembros se conocen y tienen relaciones personales. Las actividades en grupo son fundamentales, y pueden ir desde organizar una cena o quedar para unas cañas después del trabajo, hasta participar en una actividad grupal específica.
- **Reglas de comportamiento:** unas reglas básicas y mínimas de comportamiento siempre son bien recibidas. Debemos asegurarnos de que el equipo las conoce, las respeta y, en muchas ocasiones, también las crea.
- **Reconocimientos y recompensas:** a todos nos gusta oír un 'buen trabajo'. Reconocer al equipo es fundamental, tanto de forma monetaria como de cualquier otra (pueden ser premios, diplomas, un email de felicitación, etc).
- **Evaluación:** la evaluación tanto a nivel personal como grupal es esencial para que el equipo conozca si está realizando de forma correcta las tareas, reflexione en el trabajo realizado y establezca puntos de crecimiento y desarrollo.

Pasos para mejorar las habilidades de un equipo



Ya conoces las herramientas, pero ¿cómo puedes identificar y mejorar las habilidades de tu equipo? Según [Cathy Thuerbach](#) (PMP), estos son los pasos:

1

Evaluación de la situación del equipo

¿Qué haces generalmente cuando tienes dudas sobre algo en la vida? ¡Preguntar! Pues con tu equipo harás básicamente lo mismo.

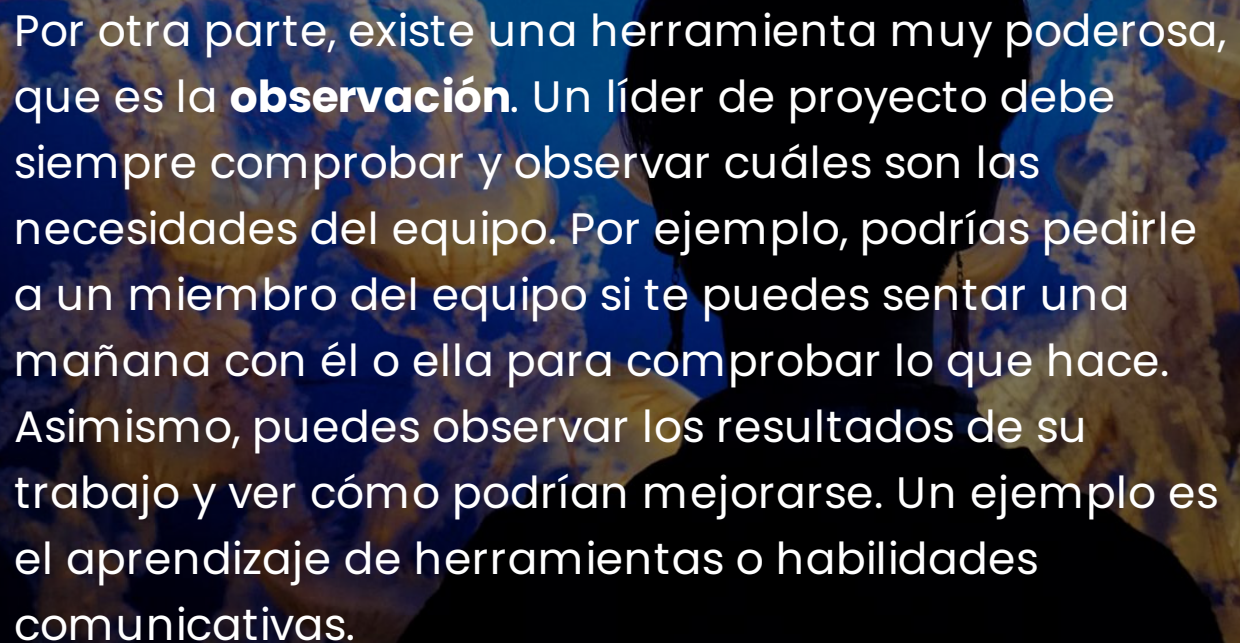
Puedes preguntar con dos formas o técnicas diferentes:

- **Reuniones 1:1:** las reuniones personales con los miembros del equipo pueden traer mucho valor al proyecto, ya que en ellas estableces interconexiones personales además de ofrecer una comunicación abierta.

Este tipo de reuniones suelen ser muy efectivas, ya que puedes preguntar de forma directa al entrevistado cuáles son sus fortalezas o debilidades, así como las cualidades que le gustaría desarrollar.

- **Encuestas:** una de las formas efectivas de descubrir las habilidades del equipo y los deseos de desarrollo. Con las encuestas ahorras tiempo y obtienes una idea a gran escala de dónde se debería invertir para hacer crecer al equipo, y consecuentemente al proyecto.

Además, dependiendo de las sensibilidades del equipo, también pueden ser anónimas.



Por otra parte, existe una herramienta muy poderosa, que es la **observación**. Un líder de proyecto debe siempre comprobar y observar cuáles son las necesidades del equipo. Por ejemplo, podrías pedirle a un miembro del equipo si te puedes sentar una mañana con él o ella para comprobar lo que hace. Asimismo, puedes observar los resultados de su trabajo y ver cómo podrían mejorarse. Un ejemplo es el aprendizaje de herramientas o habilidades comunicativas.

2

Identificar necesidades

Una vez recogida la información, es hora de analizarla y ver cuáles son los puntos en común y las diferencias. Por ejemplo, si la mayoría del equipo está pidiendo algo pero hay miembros que no, ¿a qué se debe?

Además, en algunas ocasiones, los malos resultados de un miembro del equipo se pueden deber a que no tiene las capacidades o el conocimiento para el desarrollo de una actividad. Este tipo de ejercicios te ayudarán a identificar si es falta de conocimiento o de motivación.

Generalmente **este tipo de actividades ayudan al grupo en conjunto, ya que se crece todos a una y se perciben como valor añadido**. ¿Quién no está dispuesto a aprender algo nuevo?

3

Desarrollo de habilidades

Para hacer crecer al equipo, no basta con un cursillo o una clase de inglés, por poner dos ejemplos. Existen otros métodos mucho más efectivos.

Clase con instructor —

Es la fórmula más tradicional. Se trata de tener a un profesor o instructor que conduzca la clase, revise ejercicios, etc.

La ventaja es que **muchas personas aprenden más cuando tienen una interacción directa**. Sin embargo, consume bastante tiempo.

Clase online —

Existen infinidad de cursos online, sin barreras geográficas, que se pueden realizar **cuando y donde se quiera**.

Son flexibles y funcionan, aunque puede ser necesario controlar de alguna forma la asistencia.

Mientras se trabaja —

El día a día en el trabajo puede ser una gran oportunidad para crecer ya que **todos pueden aprender de las colaboraciones en el equipo**.

Además, el líder tiene que poner desafíos y retos a los miembros del equipo para que estos crezcan.

Mentor —

Tener un mentor o guía en el trabajo puede ser una gran oportunidad de crecimiento, sobre todo en el tema de liderazgo.

Buscar a una persona con más experiencia para ese cargo y organizar reuniones periódicas puede **ayudar a crecer, aprender y desarrollarse**.

De compañero a compañero —

Más conocido como *peer to peer*, consiste en que **los propios compañeros se conviertan en instructores, compartan conocimiento y formen a otros empleados**.

Suele ser mucho menos costoso que una clase con profesor externo y se trata de una gran forma de retroalimentar al equipo.

Aprendizaje personal

Por último, se trata de una responsabilidad personal. ¿Te cuesta mucho un determinado tema en el trabajo? ¿Quieres aprender algo nuevo? Existen infinidad de recursos ahí fuera, solo tienes que salir a buscarlos.

4

Reconocimiento

El reconocimiento es un aspecto principal y fundamental a la hora de motivar y hacer crecer al equipo. Sí, lo hemos comentado más veces, pero es que dentro de un proyecto es **esencial que el equipo se sienta unido.**

Formas de motivar y reconocer hay cientos: monetarias, una cena, un viaje o un simple email a todo el equipo dando las gracias. ¿A quién no le puede gustar eso?

Compartir feedback con el equipo



Además de las técnicas para motivar al equipo, **un *project manager* tiene que compartir feedback y preguntar**. Es importante que el jefe de equipo solicite ese feedback a lo largo del proyecto, no solo cuando este haya finalizado.

Es fundamental que el equipo se retroalimente y encuentre oportunidades para mejorar, tanto a nivel de equipo como personal.

Debes tener conversaciones honestas, como ya hemos mencionado anteriormente. Sin embargo, en ocasiones esto puede ser complicado.

Aquí te dejamos algunas ideas de preguntas que puedes hacer a los miembros de tu equipo a la hora de recoger feedback e impresiones:

- ¿Entiendes la misión y los objetivos del equipo?
- ¿Entiendes cuál es tu rol dentro del equipo?

- ¿Están tus tareas definidas de forma específica?
- ¿Entiendes cuál es el impacto que tienes en el equipo, así como en los objetivos del mismo?
- ¿Son o fueron las reuniones del equipo eficaces y oportunas?
- ¿Te sientes respetado y escuchado?
- ¿Es la comunicación abierta, sincera y honesta?

¿Se te ocurre otro tipo de preguntas que realizar?

¿Qué has aprendido?



Al final de este fastbook, deberás saber identificar cuáles son las necesidades del equipo, cómo ayudarles a crecer y sobre todo, cómo escuchar.

Un equipo motivado, abierto y dinámico traerá un valor añadido al proyecto, disminuirá riesgos y mejorará la calidad del mismo.

¡Enhorabuena! Fastbook superado



[Qualentum.com](https://www.qualentum.com)