

Universidad Autónoma de Yucatán

Facultad de Matemáticas

Administración de Proyectos 2



Integrantes del equipo:

Canul Caballero Fernando Ismael

Edgar Bezares Samaniego

Giovanni Jesús Quintal Llanes

Alexandra Gpe. Adelfa Oreza Mendicuti

Pedro Pablo Cauich Ek

Equipo: Project Pilots

Fecha ??/09/2024

Profesor: MTI Julio César Diaz Mendoza



Índice

1. Contexto:	2
2. Problemas:	3
3. Identificación del conflicto:	3
4. Impacto:	4
5. Análisis del conflicto:	5
6. Participantes clave:	6
7. Estrategias de resolución:	7
8. Implementación y seguimiento:	8
9. Plan de acción:	9
10. Monitoreo del Progreso:	10
11. Resultados esperados:	10
Conclusión	11

1. Contexto:

Estamos inmersos en un proyecto de desarrollo de software que requiere la dedicación plena de los cinco integrantes de nuestro equipo. Sabemos que la colaboración constante es crucial para cumplir con los plazos y entregar un producto que cumpla con las expectativas. Sin embargo, nos encontramos enfrentando una situación que está poniendo en riesgo no solo el avance del proyecto, sino también la cohesión del equipo. Uno de nuestros compañeros ha estado ausente en repetidas ocasiones, tanto en reuniones clave como en sesiones de trabajo colaborativo.

Mientras que los demás hemos estado trabajando al máximo para compensar las ausencias, la falta de su participación empieza a sentirse como una carga insostenible. Cada vez que intentamos avanzar, nos encontramos con que el vacío dejado por su ausencia nos obliga a retrasar decisiones, reasignar tareas y, en algunos casos, rehacer partes del trabajo. Lo que al principio parecía un inconveniente menor, ahora está afectando gravemente nuestro progreso, generando frustración y agotamiento entre los demás miembros del equipo.

A pesar de nuestros esfuerzos, no podemos evitar preguntarnos cuánto más podremos mantener este ritmo sin que el proyecto o el equipo mismo se derrumbe bajo la presión. La situación nos tiene en constante incertidumbre, y sentimos que, si no tomamos medidas pronto, el trabajo de todos corre el riesgo de perderse.

2. Problemas:

Los principales problemas que enfrentamos debido a la ausencia constante de nuestro compañero son los siguientes:

- *Retrasos en el proyecto:* El trabajo que debería estar siendo realizado por cinco personas ahora recae principalmente en nosotros, los cuatro que estamos activos. Esto nos ha forzado a llevar una carga mayor de lo que inicialmente estaba previsto, lo que inevitablemente ralentiza el avance del proyecto. Cada día que pasa sentimos cómo los plazos se nos escapan de las manos y cómo, a pesar de nuestros esfuerzos, no avanzamos al ritmo necesario considerando otras responsabilidades que tienen los integrantes del equipo.
- *Carga de trabajo desigual:* Nos hemos visto en la obligación de asumir responsabilidades adicionales para compensar las tareas que el compañero ausente no está completando. Esta sobrecarga no solo nos está agotando físicamente, sino que también ha empezado a generar una sensación de frustración y desigualdad en el equipo. Nos preguntamos si realmente estamos

trabajando en un proyecto colectivo o si solo unos pocos estamos llevando el peso.

- *Falta de comunicación:* Su ausencia en reuniones y sesiones de trabajo no solo afecta su rendimiento, sino el del equipo completo. Al no estar presente, pierde información crucial sobre los avances, los problemas discutidos y las decisiones que tomamos en conjunto. Esto provoca que cada vez que regresa, nos encontramos en la difícil tarea de ponerlo al día, lo que genera más retrasos y, peor aún, el riesgo de errores por la falta de alineación.
- *Desmotivación en el equipo:* Esta situación ha empezado a generar tensiones internas. Lo que antes era un equipo unido y con metas claras, ahora empieza a desmoronarse. Nos sentimos frustrados, y la moral colectiva ha disminuido. Las risas y el entusiasmo que solían acompañar nuestras reuniones se han ido apagando, reemplazados por un ambiente de incertidumbre y preocupación. Si esta situación persiste, no solo el proyecto está en riesgo, sino también la cohesión del equipo.

3. Identificación del conflicto:

El conflicto que enfrentamos puede ser claramente identificado como una falta de compromiso o participación por parte de uno de los miembros de nuestro equipo. Esta situación ha creado un evidente desequilibrio en la distribución de la carga de trabajo. Mientras que cuatro de nosotros estamos haciendo un esfuerzo considerable para cumplir con nuestras tareas, nos encontramos cubriendo las responsabilidades que el compañero ausente ha dejado incompletas o simplemente no ha abordado.

Además, su constante ausencia en reuniones y sesiones de trabajo ha afectado seriamente nuestra capacidad de comunicarnos y coordinarnos de manera efectiva. Las decisiones importantes se ven retrasadas, las discusiones clave se repiten para mantenerlo al día, y las dinámicas de colaboración se ven afectadas por su falta de presencia. Lo que debería ser un proceso fluido de trabajo en equipo se ha convertido en una serie de pausas y reajustes que ralentizan el progreso.

Finalmente, el conflicto surge debido a la disparidad en la participación y contribución entre los miembros del equipo. Mientras unos intentamos avanzar, el desequilibrio creado por la falta de compromiso de uno de nuestros compañeros amenaza no solo la eficiencia del proyecto, sino también la cohesión del equipo.

4. Impacto:

El impacto de este conflicto en el equipo y en el desarrollo del proyecto es significativo y ya está comenzando a manifestarse en diferentes aspectos clave:

- *Retrasos en las entregas:* Debido a la falta de participación de uno de los miembros, no estamos logrando cumplir con las tareas asignadas dentro de los plazos previstos deseados. Esto nos coloca en una situación vulnerable frente a los hitos del proyecto, poniendo en riesgo nuestra capacidad de entregar a tiempo y con la calidad esperada. Si este ritmo continúa, podríamos enfrentar problemas serios con nuestros supervisores o incluso con los clientes, lo que afectaría nuestra reputación y el éxito del proyecto.
- *Desgaste del equipo:* Los que estamos asumiendo la mayor parte del trabajo comenzamos a sentirnos sobrecargados. Día tras día, la carga adicional empieza a generar un agotamiento físico y mental, lo que inevitablemente crea tensiones dentro del grupo. Cada vez es más difícil mantener el ritmo, y esto nos empuja a un punto de ruptura, donde incluso las pequeñas tareas se sienten abrumadoras o injustas.
- *Calidad del producto final:* Si el conflicto persiste sin una resolución clara, corremos el riesgo de que el producto final no cumpla con los estándares de calidad que nos propusimos al inicio. La falta de tiempo para revisar, corregir y optimizar el trabajo, así como el desbalance en la asignación de tareas, puede llevar a errores que afecten el desempeño del proyecto. La falta de recursos (en este caso, tiempo y esfuerzo distribuido de manera equitativa) inevitablemente debilita el resultado final.
- *Desmotivación y frustración:* La situación está provocando una frustración palpable entre los miembros que sí están cumpliendo con sus responsabilidades. Cada reunión, cada avance, se ve empañado por la sensación de que, aunque estemos haciendo todo lo posible, no estamos recibiendo el mismo nivel de compromiso de parte de todos. Esta disparidad genera una desmotivación que afecta la moral y, por lo tanto, el rendimiento del equipo en su conjunto. Si no resolvemos esta situación pronto, no solo el proyecto sufrirá, sino también la cohesión y confianza que solíamos tener entre nosotros.

5. Análisis del conflicto:

Para comprender la verdadera raíz del conflicto, es crucial realizar un análisis exhaustivo de la situación. Sabemos que la ausencia constante de nuestro compañero está afectando al equipo, pero es importante explorar las posibles razones detrás de este comportamiento. A continuación, consideramos varias hipótesis que podrían estar contribuyendo a su falta de participación:



- *Problemas personales:* Puede que nuestro compañero esté atravesando dificultades personales que le impiden asistir regularmente a las reuniones o cumplir con las sesiones de trabajo colaborativo. Estas dificultades, que pueden ir desde problemas familiares hasta situaciones de salud, podrían estar afectando su capacidad para comprometerse con el proyecto de la manera en que se espera. En este caso, sería necesario abordar la situación con sensibilidad, brindando apoyo y buscando soluciones que le permitan equilibrar sus responsabilidades personales y laborales.
- *Falta de motivación:* Es posible que el compañero no se sienta motivado y comprometido con el proyecto. Tal vez no ve la importancia o el valor de su contribución dentro del equipo, lo que lo lleva a priorizar otras actividades por encima de su participación en el proyecto. La falta de motivación puede estar relacionada con el tipo de tareas que se le asignan, su interés en el tema o, incluso, su percepción del éxito del equipo. Si esta es la causa, sería vital encontrar maneras de reactivar su interés y compromiso, quizá asignándole tareas más alineadas con sus habilidades o intereses.
- *Falta de entendimiento sobre su rol:* Otra posibilidad es que el compañero no tenga una comprensión clara de su rol dentro del equipo o del impacto que su falta de participación tiene en el proyecto. Quizás no es consciente de cómo sus ausencias están afectando a los demás y al progreso general del equipo. Este malentendido podría estar llevándolo a minimizar la importancia de su responsabilidad en el proyecto. En este caso, es crucial recalcar la relevancia de su rol y el impacto directo que su trabajo (o la falta de él) tiene en el resultado final.
- *Problemas de comunicación:* Es posible que existan malentendidos sobre los horarios de las reuniones, las expectativas de participación o incluso la estructura de trabajo del equipo. Si nuestro compañero no está completamente informado o si no ha comprendido bien estos aspectos, esto podría estar contribuyendo a sus ausencias. A veces, pequeños problemas de comunicación pueden tener grandes repercusiones. En este caso, sería necesario aclarar cualquier confusión y asegurarnos de que todos estemos en la misma página respecto a los compromisos y expectativas del proyecto.

Es fundamental entender cuál de estas razones (o quizás una combinación de varias) está detrás de las ausencias de nuestro compañero para poder abordar el conflicto de manera adecuada y sensible. Solo a través de una comprensión clara de la causa podremos aplicar una solución efectiva que beneficie al equipo sin dejar de lado las circunstancias particulares del miembro en cuestión.

6. Participantes clave:

En la resolución de este conflicto, es fundamental identificar a las personas clave que jugarán un rol determinante en el proceso. Cada uno de los siguientes participantes tiene una posición crítica en la dinámica del equipo y, por lo tanto, su implicación es esencial para lograr una solución efectiva:

- *El compañero que está faltando:* Esta persona es el centro del conflicto, ya que su falta de participación es la causa principal de los problemas que enfrentamos. Su ausencia ha generado una carga de trabajo desigual y ha provocado retrasos significativos en el avance del proyecto. Es crucial que él esté dispuesto a reconocer su rol en el conflicto y se involucre activamente en la búsqueda de una solución. Sin su compromiso y apertura al diálogo, será difícil avanzar hacia una resolución.
- *Los otros cuatro miembros del equipo:* Nosotros, como miembros activos del equipo, estamos siendo directamente afectados por la situación. Hemos tenido que asumir tareas adicionales y lidiar con los retrasos que surgen debido a la ausencia de nuestro compañero. Además del aumento en la carga de trabajo, esta situación ha generado frustración y desmotivación, lo que también afecta nuestra cohesión como equipo. Nuestra participación es igualmente vital, ya que debemos estar dispuestos a expresar nuestras inquietudes de manera constructiva y ser parte de la solución, buscando restablecer el equilibrio dentro del grupo.
- *Un posible mediador:* En caso de que no logremos resolver el conflicto de manera interna, podríamos considerar la intervención de un mediador, como un supervisor o líder del proyecto. Esta persona actuaría como una figura neutral que puede ayudar a facilitar el diálogo entre todas las partes, asegurando que las preocupaciones se expresen claramente y que se identifiquen soluciones prácticas. Un mediador puede ofrecer una perspectiva externa y objetiva, que a veces es necesaria para destrabar situaciones donde la comunicación interna no es suficiente.

Cada uno de estos participantes tiene un papel clave en la resolución del conflicto, y su disposición para colaborar y encontrar una solución será fundamental para que el equipo recupere su ritmo y pueda cumplir con los objetivos del proyecto.

7. Estrategias de resolución:

Para resolver este conflicto de manera efectiva, es esencial adoptar un enfoque que permita comprender las causas detrás de la falta de participación de nuestro compañero

y establecer acciones concretas que favorezcan el trabajo en equipo. A continuación, se proponen varias estrategias para abordar el problema:

- *Tener una conversación directa:* El primer paso debe ser abordar el problema de manera directa, pero con tacto. Es crucial tener una conversación privada con nuestro compañero ausente para entender su perspectiva. Esta charla debe ser no confrontativa y enfocada en la búsqueda de soluciones, en lugar de culpas. El objetivo es indagar las razones detrás de su ausencia; quizás está lidiando con problemas personales o profesionales que no ha compartido. Es importante que el equipo muestre empatía y disposición para ofrecer apoyo si es necesario, con el fin de encontrar una solución que le permita reincorporarse de manera efectiva.
- *Reajustar el plan de trabajo:* Dependiendo de las razones que nuestro compañero exponga, podría ser necesario realizar ajustes en la distribución de las tareas o en la programación del trabajo. Si las ausencias se deben a dificultades para asistir a reuniones en horarios específicos, podríamos intentar ser más flexibles con la planificación. Reorganizar las responsabilidades del equipo de manera que las tareas se repartan de forma más manejable para todos podría reducir la presión sobre los miembros activos y permitir que el compañero ausente participe sin que el equipo se vea comprometido.
- *Establecer expectativas claras:* Es fundamental que todo el equipo esté alineado en cuanto a las expectativas de participación y compromiso. Debemos sentarnos todos juntos y definir reglas claras sobre la asistencia a reuniones, el cumplimiento de tareas y la participación en las sesiones de trabajo. Además, es importante establecer consecuencias específicas en caso de que estas expectativas no se cumplan. Este paso no solo aclarará las responsabilidades, sino que también ayudará a prevenir futuros malentendidos y asegurar que todos estén comprometidos con el éxito del proyecto.
- *Buscar apoyo del líder del proyecto:* Si después de implementar estas estrategias no se logra una mejora en la situación, podría ser necesario involucrar a un mediador o al líder del proyecto. Esta persona puede ofrecer una visión objetiva del conflicto y facilitar la comunicación entre todas las partes. Un mediador puede ayudar a que la conversación fluya sin tensiones y a proponer soluciones que quizás no hemos considerado. Además, su intervención puede reforzar la seriedad del compromiso que todos los miembros deben tener hacia el proyecto.

Estas estrategias están diseñadas para abordar el conflicto de manera abierta y colaborativa, asegurando que se mantenga un ambiente de trabajo positivo y productivo. Lo más importante es que cada miembro del equipo se sienta escuchado y

que las decisiones tomadas sean en beneficio de todos, buscando restablecer el equilibrio y el avance en el proyecto.

8. Implementación y seguimiento:

Una vez que hayamos alcanzado un acuerdo sobre las acciones a tomar para resolver el conflicto, es crucial que implementemos un plan de seguimiento sólido para garantizar que todos los compromisos asumidos se cumplan. De esta manera, podemos asegurarnos de que el equipo se mantenga en el camino correcto y de que nuestro compañero ausente se reintegre adecuadamente. Las siguientes medidas son clave para lograr este objetivo:

- *Reuniones periódicas para revisar el progreso:* Es fundamental establecer reuniones regulares en las que revisemos el progreso del proyecto y evaluemos si nuestro compañero está participando de manera más activa. Estas reuniones nos permitirán medir si las estrategias implementadas están funcionando y ajustar cualquier aspecto que sea necesario. Además, servirá como un espacio para la retroalimentación constructiva y para mantener la comunicación abierta entre todos los miembros del equipo, asegurando que cualquier nueva dificultad sea abordada de inmediato.
- *Asignación de un responsable para monitorear el cumplimiento:* Para asegurarnos de que todos los miembros, incluido el compañero que ha estado ausente, cumplan con sus responsabilidades, es recomendable asignar a un miembro del equipo como responsable del monitoreo de la situación. Esta persona se encargará de hacer un seguimiento del compromiso de cada integrante, asegurándose de que se respeten las reglas y expectativas establecidas. Su rol será de apoyo y no de control, con el fin de facilitar el cumplimiento de las tareas y la participación activa de todos, y podrá reportar cualquier problema antes de que se convierta en un nuevo obstáculo para el equipo.

El objetivo de estas medidas es garantizar que el equipo no solo supere el conflicto, sino que también continúe trabajando de manera efectiva y cohesiva en adelante. El seguimiento cercano y constante será clave para mantener el impulso positivo y asegurar que los problemas anteriores no vuelvan a surgir.

9. Plan de acción:

Para resolver este conflicto de manera efectiva y asegurarnos de que todos los miembros del equipo estén alineados, debemos seguir un plan de acción claro y concreto. A continuación, te propongo los pasos clave a seguir:

- *Reunión inicial:* Convocaremos una reunión de equipo donde podamos discutir la situación de manera abierta y sincera. Esta reunión debe ser un espacio seguro para que cada uno de nosotros exprese sus preocupaciones y percepciones sobre el impacto de la falta de participación de nuestro compañero. En esta instancia, también llegaremos a un acuerdo sobre las expectativas de participación de cada miembro del equipo y las consecuencias de no cumplir con ellas. El objetivo es que todos salgamos de la reunión con una visión clara de lo que se espera y con un compromiso renovado hacia el proyecto.
- *Definir reglas claras:* Durante la reunión, estableceremos normas específicas que rijan la asistencia a las reuniones y la entrega de tareas. Estas reglas deben ser transparentes y aplicarse de manera equitativa para todos los miembros del equipo. Definiremos, por ejemplo, cuántas ausencias son aceptables (si es que alguna lo es), cómo se manejarán los retrasos en las tareas, y qué consecuencias habrá si no se cumple con las expectativas. Las reglas claras son esenciales para evitar malentendidos en el futuro y para garantizar que todos comprendan sus responsabilidades.
- *Reajustar tareas si es necesario:* Si nuestro compañero ausente tiene dificultades justificadas que le impiden cumplir con todas sus responsabilidades, consideraremos la posibilidad de redistribuir el trabajo de manera más equitativa. La carga de trabajo debe ser manejable para todos, y si es necesario hacer ajustes, los haremos sin perjudicar al resto del equipo. Este paso busca asegurar que el proyecto avance de manera eficiente, sin que ninguno de nosotros se sienta sobrecargado o injustamente tratado.

Este plan de acción servirá como una base sólida para que el equipo retome su cohesión y podamos avanzar de manera más fluida hacia los objetivos del proyecto.

10. Monitoreo del Progreso:

Es crucial realizar un seguimiento continuo para asegurarnos de que los acuerdos alcanzados se estén cumpliendo y que la situación dentro del equipo esté mejorando. Para ello, implementaremos las siguientes medidas:

- *Evaluaciones regulares:* Estableceremos momentos específicos para realizar evaluaciones periódicas del progreso del proyecto. Estas revisiones nos permitirán medir de manera objetiva si la situación ha mejorado y si nuestro compañero ausente está cumpliendo con las expectativas acordadas. Estas evaluaciones no solo nos ayudarán a identificar cualquier posible rezago, sino que también nos darán la oportunidad de hacer ajustes en tiempo real si detectamos que algún aspecto sigue generando problemas.

- *Retroalimentación constante:* Fomentaremos una comunicación abierta y continua dentro del equipo. Esto significa que, además de las evaluaciones formales, nos aseguraremos de proporcionar y recibir retroalimentación de manera constante. Esta comunicación permitirá que cualquier problema adicional que surja sea abordado de inmediato, antes de que crezca y se convierta en una fuente de conflicto. Además, mantener una retroalimentación fluida reforzará la confianza y la transparencia entre los miembros del equipo, contribuyendo a un ambiente de trabajo más colaborativo y eficiente.

Estas medidas garantizarán que el equipo no solo se mantenga alineado con los objetivos del proyecto, sino que también pueda superar cualquier obstáculo que surja en el camino. El monitoreo constante y la comunicación abierta son claves para evitar que el conflicto se repita y asegurar un progreso sostenido.

11. Resultados esperados:

Al implementar estas estrategias, esperamos resultados que no solo mejoren el desempeño del equipo, sino también el ambiente emocional dentro del grupo:

- *Mayor participación del miembro ausente:* El primer cambio que buscamos es que nuestro compañero, que ha estado ausente, se comprometa más con el proyecto y recupere el sentido de responsabilidad hacia el equipo. Esperamos que al sentirse comprendido y apoyado, su participación sea más activa y constante. Esto no solo aliviará la carga de los demás, sino que también restaurará la confianza mutua, algo esencial para que volvamos a funcionar como un equipo unido.
- *Restablecimiento y mejora en la cohesión del equipo:* Con una redistribución más equilibrada del trabajo y una comunicación más abierta, el equipo debería volver a sentirse como un todo. La frustración y el agotamiento que han pesado sobre nosotros poco a poco se disiparán, y en su lugar, surgirán una mayor colaboración y camaradería. Queremos recuperar ese ambiente en el que todos sentimos que estamos remando en la misma dirección, donde no hay tensiones, sino apoyo mutuo. Este cambio emocional será clave para que trabajemos de manera más fluida y con más ánimo.
- *Cumplimiento de plazos y objetivos:* Con todos los miembros aportando de manera equitativa, el equipo debería poder alcanzar los hitos del proyecto sin la presión desmedida que hemos estado sintiendo. Esperamos que, al restablecer el equilibrio y la eficiencia, podamos cumplir con los plazos previstos y entregar el producto final con la calidad que originalmente nos propusimos. Pero, más allá de los objetivos técnicos, lo que realmente esperamos es recuperar la

satisfacción de trabajar juntos, sabiendo que cada uno de nosotros ha hecho su parte, y sentir el orgullo colectivo de haber superado este obstáculo como un equipo.

Conclusión

Este conflicto que hemos enfrentado en el equipo no solo ha puesto a prueba nuestra capacidad para gestionar el trabajo, sino también nuestra habilidad para comunicarnos y mantenernos unidos bajo presión. Si bien las ausencias de uno de nuestros compañeros han generado tensiones y desequilibrios, hemos identificado estrategias claras para resolver el problema y, más importante aún, fortalecer nuestra cohesión como equipo.

Al implementar medidas como el diálogo directo, la redistribución de tareas, la definición de expectativas claras y el seguimiento continuo, no solo buscamos resolver el conflicto puntual, sino también crear una dinámica más saludable y productiva. Esperamos que nuestro compañero recupere su sentido de pertenencia y responsabilidad, y que el equipo, en conjunto, vuelva a trabajar de manera armoniosa, colaborativa y eficiente.

Esta experiencia nos ha recordado la importancia de la comunicación abierta, el compromiso mutuo y la empatía. Si logramos superar este desafío, no solo entregaremos un proyecto de calidad, sino que saldremos de esta situación más fuertes y unidos, con una mejor capacidad para enfrentar futuros retos como un verdadero equipo.