



Instituto de Gerencia de Proyectos
Capítulo de Puerto Rico
Presentación Mensual 17 de noviembre del 2004

Project Teams: What have we learned?



Lizbeth Pérez Martínez, PMP





Instituto de Gerencia de Proyectos

San Juan de Puerto Rico

Presentación anual 17 de noviembre del 2004

SALUDOS

A LOS

LOS EQUIPOS

Y A LA

LA VISION



Introducción

- En la Gerencia de Proyectos los Equipos son centrales.
- Los Equipos producen aumentos dramáticos...
- Los equipos desarrollan...

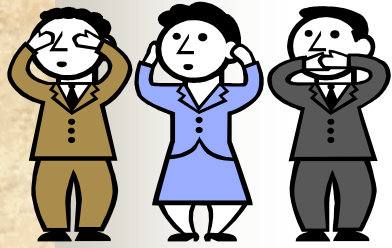




Objetivo

- Entender el por qué algunos Equipos trabajan increíblemente bien e increíblemente rápido, mientras otros Equipos no obtienen esos resultados.
- Conocer la diferencia entre los Equipos de alta productividad (“Star Teams”) y los equipos de baja productividad.





Grupo Vs. Equipo



Hay dos elementos

que distinguen a los equipos...

1. Tienen un propósito común
2. Los miembros han de cooperar y apoyarse mutuamente





Equipo Eficiente Vs. Equipo Ineficiente

- Información
- Relaciones Personales
- Conflictos
- Ambiente
- Decisiones
- Creatividad
- Motivación
- Liderazgo





Equipo: ¿Qué lo define?

Trabajo conjunto hacia el logro de un fin
común

Beneficios de un Equipo:

- ✓ Aplicación más eficiente de recursos, talentos y fortalezas de los miembros
- ✓ **Calidad** ✓ **Colaboración** ✓ **Comunicación**
- ✓ **Compromiso hacia el éxito**
- ✓ **Decisiones y Soluciones: generación y evaluación**





Líder - Características

- ✓ Es un miembro más del equipo
- ✓ Comparte toda la información disponible
- ✓ Estimula la participación y la toma de decisiones en equipo
- ✓ Permite a los miembros trabajar los detalles a su propio estilo
- ✓ Evita tener el control de todo
- ✓ Estimula la creación de una visión compartida





La trampa de la Comunicación

- Impide a los miembros hacer contribuciones. Se frustran y se alejan. El Equipo pierde ideas y puntos de vistas.
- Surgen emociones que generan resentimientos y desconfianza.
- Los miembros comienzan a actuar a su cuenta, perdiendo el sentido del equipo.

¿Cómo evitar caer en la trampa?

- Escuchar las opiniones de los demás
- Aceptar que es la mejor persona a quien pueden herir sus sentimientos
- Reconocer el aporte de los demás miembros y su rol en el equipo
- Basarse en hechos, no en los individuos
- Responder, en lugar de reaccionar





Si hemos planificado trabajar en mejorar la forma en que nuestro equipo opera, necesitamos conocer tres cosas....

1. ¿Qué tan bien podría el equipo operar?
2. ¿Cómo lo estamos haciendo?
3. ¿Cuál es la brecha entre cómo lo hacemos hoy y cómo podría y debería hacerse?





¿Cuándo necesitamos un Equipo?

Characteristics of project	Team is vital to success	Team is not necessary
Task interdependence	Individual specialists must jointly make project decisions	Individual specialist can do their work in relative isolation
Schedule criticality	Project has tight time schedule – no slack	Time is not critical
Uncertainty	Project is unique and/or has many uncertain elements	Project is routine – very similar to earlier projects
Size	Large	Small
Scope of disciplines	Many different disciplines required	Project limited to few disciplines
Time Frame	Long	Short
Project Importance	High	Less Important



Instituto de Gerencia de Proyectos

Capítulo de Puerto Rico

Presentación Mensual 17 de noviembre del 2004

¿Cuáles son los distintos niveles del Trabajo en Equipo?

Variaciones de Equipos	Descripción	Recursos = Equivalente
Star Teams	Grupo pequeño de personas con destrezas complementarias, comprometidos con un propósito común, con metas de desempeño compartidas y un enfoque común. Estos son mutuamente responsables.	$2 + 2 = 6$
Effective Teams	Estos son los que se quedaron cortos en llegar a ser "Star Team". Limitaciones organizacionales a menudo previenen la implementación correcta, desarrollo y apoyo del equipo. Aunque tienen muchas luchas, sin embargo, hacen el trabajo.	$2 + 2 = 4$ o 5
Pseudo Teams	Estos resultan cuando el equipo no integran, no tienen cohesión. Hay muchas razones por lo que esto puede ocurrir: falta de liderazgo, pobre establecimiento, gerencia pobre. El equipo pierde tiempo jugando a ser un Equipo. La coordinación y la cooperación entre miembros del equipo no ocurre.	$2 + 2 = 3$ o menos
Name-Only Teams	Es un grupo de individuos que trabajan independientemente uno de otros. Individuos completan porciones del proyecto con un mínimo de interacción y coordinación con otros.	$2 + 2 = 4$ $2 + 2 = 3$ o menos



¿Qué hace que los Equipos trabajen?

- Impacto en Desempeño: Calidad y Cantidad de producción o rendimiento, eficiencia.
- Relaciones de trabajo efectivas entre miembros del Equipo.
- Relaciones de trabajo efectivas, influencia y reputación para la competencia con personas fuera del Equipo.
- Para alcanzar estos resultados el equipo necesita cohesión, normas positivas, competencia y motivación.





¿Cómo se desarrollan los “Star Teams”?

■ Gerenciando al Equipo

- Selección de miembros del Equipo – (Voluntarios, Roles, Contribuidores y Diversidad)

■ Manejando el Comienzo

- Comienzo – Evento Importante, Visión, Charter, Adiestramientos po – (Voluntarios, Roles, Contribuidores y Diversidad)

■ Estableciendo (“Chartering”) el Equipo

- Límites de Poder, “Charter” (Clarificar, Definir, Establecer)





¿Cómo se desarrollan los “Star Teams”?

■ Construyendo el Equipo

- Facilitar, Proveer, Desarrollar.

■ Midiendo el Desempeño

- Retroalimentación, Enfoque en Procesos Suaves.

■ Manejando el Desempeño

- Buen “Charter”, Revisiones, Analogía Deportes, Celebrar Eventos.





Instituto de Gerencia de Proyectos
Capítulo de Puerto Rico
Presentación Mensual 17 de noviembre del 2004

Equipos de Proyecto son prometedores ...

Si has trabajado en un “Star Team” sabes
cuan efectivo son y cuan eufóricos
ellos pueden ser para los miembros del
equipo; no solamente en la
productividad matemática, sino que la
motivación intrínseca crece
geométricamente.





Instituto de Gerencia de Proyectos
Capítulo de Puerto Rico
Presentación Mensual 17 de noviembre del 2004

Preguntas y Respuestas



■ Gracias...





Instituto de Gerencia de Proyectos
Capítulo de Puerto Rico
Presentación Mensual 17 de noviembre del 2004

Espíritu de Equipo

Ninguno de
nosotros es tan
inteligente como
todos Nosotros

- Ken Blanchard / Sheldon Bowles...High Five !



Referencias

- PM Network – April 1998 páginas 33-37. Autor: H. Dudley Dewhirst
- La Supervisión Ante Nuevos Retos. Capítulo: Trabajo en Equipo páginas 203-222. Autor: Milagros Guzmán

Lecturas Sugeridas

- *HIGH FIVE*”, Ken Blanchard / Sheldon Bowles
- “*Successful Team Building*”, G. Willcocks / S. Morris
- “*The 17 Essential Qualities of a TEAM PLAYER*”, John C. Maxwell
- www.qualitiesofateamplayer.com

