**Diplomatura de estudio de Project Management**

**Trabajo aplicativo N°2**

Implementación del modelo de Tuckman para desarrollar un equipo de proyecto

**Nombre del curso:**

Taller equipos de alto rendimiento y liderazgo

**Integrantes:**

Aldo Chavez Toledo

Fabián Gallo Chuquiyuri

Francisco Martín Patricio Lam

Luis Alberto Rojas Crisóstomo

Yhony Erick Mendoza Icarayme

**27 de marzo del 2023**

# Modelo de Tuckman

Como equipo de proyecto hemos creado un plan de acción por cada una de las fases del modelo de Tuckman. Así mismo, hemos detallado acciones concretas en cada uno de estos planes de acción:

* Formación

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Plan de Acción | Técnicas / herramientas / acciones concretas | Responsable |
| Presentación y reunión de integración | Personal map (personal y del equipo) | Gerente del proyecto |
| Conocer las motivaciones intrínsecas de cada integrante del equipo | Moving motivators (personales y del equipo) | Gerente del proyecto |
| Presentación del alcance y establecimiento de objetivos | Kick off meeting | Gerente del proyecto |
| Definir responsabilidades de cada integrante del equipo | Matriz de responsabilidades | Gerente del proyecto |

* Turbulencia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Plan de Acción | Técnicas / herramientas / acciones concretas | Responsable |
| Creación de las relaciones dentro del equipo | Actividades de team building. Implementar el código de conducta del proyecto | Gerente RRHH |
| Definir protocolos de resolución de conflictos y los procedimientos para tomar decisiones en el equipo. | Brainstorming y técnicas de pensamiento creativo para encontrar soluciones a los desafíos del proyecto | Facilitadores de team building y resolución de conflictos |
| Fortalecer canales de comunicación | Reuniones de feedback constantes, liderazgo servicial | Lideres de equipos |
| Monitoreo las competencias del equipo | Matriz de competencias | Lideres de equipos |

* Normalización

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Plan de Acción | Técnicas / herramientas / acciones concretas | Responsable |
| Monitorear el compromiso del personal | Uso de Gallup 12 | Gerente RRHH |
| Mejorar las competencias del equipo | Programa de capacitaciones internas y externas | Lideres de equipos |
| Mejorar el entorno del equipo | Actividades de team bonding. Establecer un plan de acción respecto al Gallup 12 | Lideres de equipos |
| Monitoreo del clima laboral | Calendario Niko Niko. Plan de acción con cada líder. Coaching en liderazgo para cada líder. | Gerente RRHH |

* Desempeño

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Plan de Acción | Técnicas / herramientas / acciones concretas | Responsable |
| Empoderamiento de cada miembro del equipo | Daily meetings. Seguimiento de objetivos. Plan de desarrollo de high potencials. | Lideres de equipos |
| Retroalimentación del comportamiento y reconocimiento de los colaboradores | Kudo Cards. Plan de reconocimientos. | Gerentes y líderes de equipos |
| Revisar y evaluar el progreso del trabajo | Balance Score Card. | Gerente del proyecto |
| Definir los estándares y procedimientos de trabajo y establecer la forma en que se medirán los resultados | Técnicas de mejora continua, como Kaizen y Lean Six Sigma | Gerentes y líderes de equipos |

* Disolución

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Plan de Acción | Técnicas / herramientas / acciones concretas | Responsable |
| Mejora continua | Retrospectiva, lecciones aprendidas | Analista de calidad |
| Presentación de Resultados | Town hall meeting | Gerente del proyecto |
| Evaluación final de desempeño del personal | Evaluación de desempeño 360° | Gerente RRHH |
| Asegurar que se cumplan los estándares de calidad y los plazos establecidos | Herramientas de seguimiento de objetivos y resultados | Gerente del proyecto |

# Conclusiones

* El modelo de Tuckman indica las fases por las que atraviesa un equipo, ante ello debemos prepararnos y armar planes de acción por cada fase, así como proveer de técnicas y herramientas a cada plan de acción y definir un responsable, todo con la finalidad de mejorar el desempeño del equipo, buscando llegar lo más pronto y de mejor manera a la fase de desempeño.
* Los equipos son entidades dinámicas, para cuya gestión como líderes de proyecto debemos prepararnos, planificando las acciones a realizar y los responsables, con tal de lograr los objetivos del proyecto.
* Como gestores de proyectos, debemos prepararnos para la gestión de nuestros equipos, reforzando la idea de que el liderazgo no solamente es innato, sino también uno se prepara para ser un líder.
1. **Criterios de evaluación**

A continuación, se presentan los criterios de evaluación del entregable correspondiente al Trabajo Aplicativo:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N° | Criterio de Evaluación | Puntaje Máximo | Puntaje Asignado[[1]](#footnote-1) | RetroalimentaciónAspectos destacables o mejorables  |
| 1 | Proponer acciones por cada una de las fases del modelo de Tuckman. Entre 3 a 4 acciones concretas junto con responsables de su ejecución | 10 | 10 | Muy buen trabajo |
| 2 | Proponer técnicas/herramientas a emplear en las distintas fases del modelo de Tuckman. | 6 | 6 |  |
| 3 | Conclusiones y aportes para con el modelo de Tuckman implementado en el proyecto. | 4 | 4 |  |
| **Total** | 20 | 20 |  |

1. La calificación con el puntaje máximo a cada criterio es aplicable solo si este se cumple a nivel superior o muy satisfactorio. De no ser así el docente determinará el puntaje del criterio de acuerdo a su juicio experto. [↑](#footnote-ref-1)