



CENTRO
DE COMPETENCIAS
TECMILENIO

Trabajo en equipo

Diseño y seguimiento de
metas en equipos de trabajo

Semana 5





Atención plena

Te invito a realizar la siguiente actividad de bienestar-mindfulness antes de comenzar a revisar el tema.

https://youtu.be/upb0B_Ax8Jo



Al pensar en un equipo de trabajo, regularmente nos preguntamos:

¿Cuál es el fin del mismo?

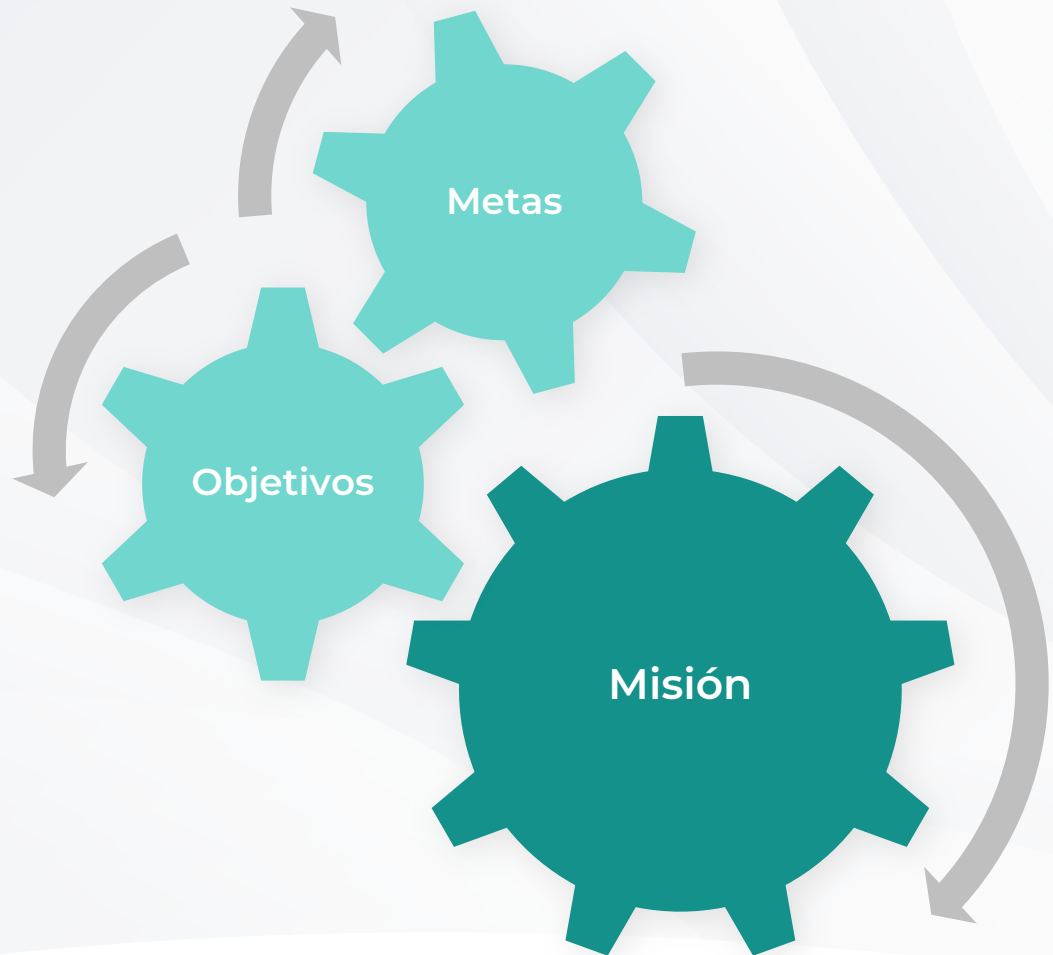
¿Qué razón lo lleva a su formación?

La integración de un equipo de trabajo estará sujeta al establecimiento de una causa en común, un objetivo o una meta. Hay que tener en cuenta que las metas establecidas para un equipo de trabajo tendrán una correlación con la misión, visión y valores de la empresa. Por eso es necesario trabajar conforme a las directrices organizacionales, teniéndolas claras entre todos los miembros del equipo.



Metas organizacionales y de equipo

Para Napier (2013) los términos de misión, meta y objetivo, a menudo son utilizados equivocadamente por las organizaciones para llevar la planeación de sus acciones estratégicas, ya que tienen una confusión semántica de las palabras; lo que genera una confusión más fundamental sobre cómo ejecutar el plan.



Al igual que en una organización, en la formación de un equipo de trabajo se deben de establecer metas con la visión de lo que se necesita alcanzar y a su vez, desarrollar un plan estratégico que permita encaminarse a los resultados esperados.

Es necesario saber que un equipo de trabajo puede afrontar diferentes situaciones que obstaculizan el desarrollo y la consecución del objetivo:

- Resistencia al cambio.
- Miedo a lo desconocido.
- Falta de confianza y comunicación entre los integrantes.
- Conflicto de egos.
- Poca planeación y seguimiento de los miembros
- Nula identificación con el liderazgo y objetivos poco claros.

Un factor determinante para que los equipos de trabajo consigan sus metas, es generando un compromiso en cada uno de los miembros:

Aspectos para obtener un alto compromiso entre los miembros

- Buscar el consenso de los participantes para desarrollar la meta directriz.
- Solicitar a cada integrante que describa qué significado tiene el cumplimiento de meta para el equipo y la organización.
- Que todos tengan la oportunidad de proponer cómo pueden contribuir al cumplimiento de la meta.



Define un objetivo o meta en las siguientes áreas de tu vida: familia, trabajo y escuela.

Método SMART

Regularmente, el ser humano busca su crecimiento y autorrealización laboral. Nos centramos en mejorar productos, servicios, desarrollar nuestro negocio, tener mejores relaciones con nuestros empleados, clientes y proveedores.

Para Knöbl (2018) una de las claves para lograr ser productivos (en el trabajo, en casa o en cualquier ámbito donde sea necesario), es saber plantearse objetivos de manera adecuada.

Al momento de desarrollar un plan de acción dentro de una organización, muchas de las veces tenemos la dificultad de establecer metas y objetivos claros y específicos; o en ocasiones, son demasiado ambiciosos o ambiguos y no logran concretarse.

La metodología SMART es una herramienta que tiene una gran aceptación entre las organizaciones debido a su simplicidad y efectividad en el establecimiento de metas y objetivos.



La denominación de la palabra SMART se origina porque es un acrónimo que hace referencia a las características que debe de tener una meta correctamente diseñada. Así, una meta u objetivo SMART está constituido:





Identifica un área de oportunidad que tengas en tu trabajo y desarrolla un objetivo o meta utilizando la metodología SMART.

Seguimiento de KPI

La planificación y medición son temas fundamentales para que una organización logre el éxito. Al estar evaluando las estrategias y sus resultados, tenemos la oportunidad de corregir errores, descubrir nuevas áreas de oportunidad y tomar decisiones acertadas.

El concepto de KPI viene de sus siglas en inglés *Key Performance Indicator*. Es una herramienta que nos permite medir una acción o un conjunto de tareas que están específicamente enfocadas en el logro de objetivos.

Para España (2007) los indicadores (KPI) permiten determinar cuantitativamente el grado de cumplimiento de las directrices de alineamiento con el negocio.



Algunas de las características que debe de tener un KPI:

- Ser métricas estandarizadas y que se puedan rastrear a través del tiempo.
- Establecer objetivos cuantificables y que estén asociados a las directrices de alineamiento de la organización.
- Actuar como señales de alerta que ayuden a anticipar problemas.
- Ser realizables, estar centrados a la casuística de cada proceso.
- Estar definidos claramente en el tiempo, tanto su inicio, avances y cierre.

Los KPI permiten medir en tiempo real el funcionamiento de las estrategias de un equipo, proyecto u organización.

Para elaborar un KPI es importante considerar algunos parámetros que deben de tomarse en cuenta al momento de elaborarlos, como: definición, actividad que evalúa, unidades de medida, forma en que se medirá (ratio) y duración del proceso.



Utilizando el objetivo y meta que desarrollaste en la actividad anterior, define cuales KPI puedes utilizar para monitorear el seguimiento del cumplimiento de la meta.

El diseñar nuestras metas y objetivos de una manera adecuada y funcional, garantizará que los miembros de nuestro equipo de trabajo conozcan hacia donde se dirigen sus acciones, lo que favorece al fortalecimiento de su motivación y compromiso.

Por otra parte, el logro de un objetivo, dependerá del seguimiento que le estemos dando; por lo que la implementación de los KPI puede ser la mejor aliada para llevar un monitoreo objetivo y centrado en las actividades que realmente tienen repercusiones en el alcance de una meta.



- España, J. (2007). *El camino hacia la mejora continua de procesos*. Coit. Recuperado de <https://www.coit.es/sites/default/files/archivobit/pdf/64-66.pdf>
- Knöbl, E. (2018). *Objetivos SMART: qué son y cómo utilizarlos*. Recuperado de <https://www.titular.com/blog/objetivos-smart-que-son-y-como-utilizarlos>
- Napier, R. W. (2013). *Grupos: Teoría y Experiencia*. México: Trillas. ISBN-13 : 978-9682458989