

Título: Identificación de los niveles que conforman un Equipo de Alto Desempeño y propuesta de plan de operativo.

Autor: López, Meléndez, Yazmin Julieta

Director: Decanini, Cepeda, Miriam Decanini

Resumen

“En general en una organización de personas, ya sea empresarial, deportiva, social, etc., existen ciertas personas que poseen más reconocimiento que otras, bien por su trayectoria, por antigüedad, por lo que realizan, por su eficiencia o su efectividad”. (Escobar & Anwandter). Dicho reconocimiento, puede observarse con el otorgamiento de bonos, permisos especiales, asignación de proyectos o tareas específicas, que si bien son producto de su sobresaliente productividad individual, engloba que estas mismas personas tengan mayor participación, en comparación con sus iguales, que también pudieran tener buenas ideas, pero que por una deficiencia de detección de talento, la decisión más lógica es continuar con la asignación de las tareas, actividades y proyectos importantes hacia la misma persona “estrella” del equipo, lo que ocasiona a mediano y largo plazo un agotamiento físico, emocional y cognitivo del mismo. Debido a lo anterior descrito, la investigación se enfocó en la detección de los niveles que conforman un equipo auto dirigido utilizando la Encuesta Perspectiva de Grupo de Trabajo (Ascary Aguillón, 2010, ML-n) en un equipo de 5 personas (4 hombres y 1 mujer) con edades desde 32 años hasta 55 años, un grado profesional de 3 personas con licenciatura y 2 con maestría. La investigación consta de 4 etapas: 1) Sesión informativa con el Líder del equipo, 2) Aplicación de la encuesta al equipo, 3) Análisis e interpretación de resultados y 4) Elaboración de Plan Operativo por persona. Cada Plan Operativo desarrolla lo que el integrante considera es un área de oportunidad en el equipo.

Palabras clave: alto desempeño, equipo auto dirigido, desarrollo de equipos, niveles de un equipo, desarrollo de personal.