



KUBADILI

Matriz de competencias del equipo

En este artículo hablaremos de Team Competency Matrix (Matriz de competencias del equipo); es una herramienta creada por Christof Braun y es muy útil para balancear el desempeño de los equipos y potenciar el desarrollo de sus habilidades. Además, permite alinear las capacidades de las personas que integran los equipos con los objetivos de la organización.

Trabajo previo

El trabajo previo para el desarrollo de competencias es identificar huecos dentro de nuestra experiencia profesional individual, nuestras habilidades y dentro de nuestros equipos. Es necesario saber qué quieren aprender tus colaboradores y cómo esto encaja o no con las metas de la organización.

Primero, por supuesto, necesitas identificar esos objetivos. Después necesitas trabajar con tu equipo para identificar cuáles son las competencias necesarias y crear una estrategia sobre cómo llenar estas necesidades de manera satisfactoria. Comienza identificando en qué eres bueno y coloca a personas en las siguientes posiciones:

- Experto: Puedo enseñarlo. (Verde)
- Practicante: Puedo hacerlo. (Amarillo)
- Novato: ¿Qué es esto? (Rojo)

Cómo usar la Matriz de competencias del equipo para rellenar los huecos

Cada Matriz de competencias del equipo se enfoca en un único proyecto. Define los requerimientos de competencia que debe tener tu equipo para alcanzar estas metas. Intenta categorizarlos así:

- Tópicos y materias
- Herramientas y tecnologías
- Procesos y prácticas
- Habilidades sociales

Para cada pieza del proyecto se decide la necesidad del nivel de competencia.

Después crea una lista de respuestas: ¿En cuáles áreas el equipo necesita ser competente con vías de alcanzar sus metas? Categorízalos en Verde, Amarillo, Rojo, respectivamente: Experto, Practicante, Novato. ¿Cuántos hay de cada uno?

Finalmente, llena la Matriz de competencias del equipo identificando potenciales contribuciones individuales. Identifica los huecos.

Nota: la Matriz de competencia de equipo tiene la intención de ser una actividad en equipo, dándote a ti y a tus compañeros la oportunidad de autoorganizarse a través de una comunicación abierta.

Matriz de competencias del equipo

Cada persona de una organización tiene su propio grupo de habilidades que contribuye a las habilidades generales del equipo. Sin embargo, muy a menudo, estas habilidades no están alineadas con lo que es necesario para desarrollar un producto o servicio futuro.

Para determinar y subsecuentemente decidir cómo llenar estos huecos, la Matriz de competencia de equipos puede ser de utilidad.

Preparación

Skills Buscados	Buscado desde	Duración	Razón	Integrante del equipo	Integrante del equipo	Integrante del equipo	Integrante del equipo	Integrante del equipo	Acciones

Figura 1: Matriz de competencia de equipo - Preparación

- Dibuja una matriz como se ilustra en la figura 1 en un pizarrón grande. En los encabezados de las columnas indicadas, escribe los nombres de cada una de las personas que conforman el equipo.
- Trae círculos autoadhesivos de tres colores. Para definir Experto, Practicante y novato

Ejecución

Paso 1 - Enlista las habilidades requeridas

Skills Buscados	Buscado desde	Duración	Nivel buscado	Integrante del equipo	Integrante del equipo	Integrante del equipo	Integrante del equipo	Integrante del equipo	Acciones
Diseñador	agosto	4 meses	● ₁						
Ventas	ahora	Fija	● ₁ ● ₁						
Marketing	ahora	Fija	● ₁						
Trainer	ahora	Fija	● ₂						
Agile	ahora	medio tiempo	● ₁						
Diseño Web	ahora	intermitente	● ₁						

Figura 2: Matriz de competencias del equipo - Paso 1

- En la primera columna enlista las habilidades que es necesario para construir el producto o servicio futuro junto con el equipo.
- En la segunda columna (opcional) escribe a partir de cuándo esta habilidad puede ser necesitada (aproximadamente).
- En la tercera columna (opcional) escribe el tiempo que la habilidad es necesaria. Esto te puede ayudar a decidir después cómo mejorar esta habilidad.
- En la cuarta columna escribe el nivel y número de personas que son necesarias con estas habilidades.
 - Experto - Puedo enseñar a otras personas (verde)
 - Practicante -Lo he hecho antes (amarillo)

- Novato - Tengo una idea vaga de lo que estás hablando (rojo)

Esta escala puede no ser capaz de representar los niveles de habilidad de manera realista; sin embargo, tratar de establecer algo más desmenuzado haría complicado que el equipo se ponga de acuerdo. Puedes compensar esta carencia definiendo las habilidades de manera más precisa.

Paso 2 - Reúne las habilidades de las personas miembro del equipo


Skills Buscados	Buscado desde	Duración	Nivel buscado	Rox	Iani	Majo	Lolo	Guada	Acciones
Diseñador	agosto	4 meses	● ₁	●	●	●	●	●	
Ventas	ahora	Fija	● ₁ ● ₁	●	●	●	●	●	
Marketing	ahora	Fija	● ₁	●	●	●	●	●	
Trainer	ahora	Fija	● ₂	●	●	●	●	●	
Agile	ahora	medio tiempo	● ₁	●	●	●	●	●	
Diseño Web	ahora	intermitente	● ₁	●	●	●	●	●	
 Experto				 Practicante				 Novato	

Figura 3: Matriz de competencias del equipo - Paso 2

- En el próximo paso las personas participantes deben hacer una valoración propia de su pericia en estas habilidades, colocando puntos (en los colores mencionados) en las columnas concretas.
- Discutan las habilidades cuando vean la imagen general (el conjunto de habilidades del equipo completo).

Paso 3 - Encuentra formas de desarrollar las habilidades necesarias


Skills Buscados	Buscado desde	Duración	Nivel buscado	Rox	Iani	Majo	Lolo	Guada	Acciones
Diseñador	agosto	4 meses	● ₁	●	●	●	●	●	GUada lo tomará
Ventas	ahora	Fija	● ₁ ● ₁	●	●	●	●	●	Lolo y Rox lo tomarán
Marketing	ahora	Fija	● ₁	●	●	●	●	●	Desarrollar a Guada, comprar curso email marketing
Trainer	ahora	Fija	● ₂	●	●	●	●	●	Rox y Iani estudiarán para convertirse
Agile	ahora	medio tiempo	● ₁	●	●	●	●	●	Desarrollar a Majo. Comprar curso CSM
Diseño Web	ahora	intermitente	● ₁	●	●	●	●	●	Contratar a un externo temporal
									

Figura 4: Matriz de competencias del equipo - Paso 3

- El propósito es alinear las habilidades del equipo con las habilidades que son necesarias para construir el producto o servicio.
- En la última columna escribe las acciones que son necesarias para cubrir los huecos de competencia.
- Como se acordó en el orden de los elementos, ya conocemos la prioridad de las acciones de los elementos (por ejemplo, cuándo contratar un consultor externo).

Seguimiento

- Coloca la lista de habilidades requeridas en tu lugar de trabajo. Resalta la habilidad si fue mejorada como se requería.
- Considera la construcción de habilidades como se acordó anteriormente (durante el plan de iteración para incluir trabajo en pares, como tema de una charla, para contratar consultores o coaches o apoyo de otras áreas a tiempo, etc.)

Aprendizajes

- La Matriz de competencias del equipo puede potenciar la autoestima del equipo («mira qué buen equipo somos, incluso nos volveremos mejores si desarrollamos...»).
- Suele descubrir habilidades de personas que integran el equipo («no sabía que tenías bastante experiencia facilitando retrospectivas...»)
- Crea transparencia hacia la gestión y muestra cómo la construcción de habilidades es necesaria para desarrollar productos o servicios futuros de la organización. Esto hace más fácil obtener entrenamiento, coaching, etc..

Referencias

Artículo traducido de <https://management30.com/practice/competency-matrix/>

Inspirado por <https://vividbreeze.com/team-competency-matrix/>