



Dinámicas y Roles en Equipos de trabajo

Objetivo

Comprender las dinámicas de trabajo en equipo y la asignación efectiva de roles en entornos laborales.

Dinámicas de Colaboración:

“Se puede definir a las dinámicas de grupo o colaboración como una serie de actividades en las que se busca identificar los distintos roles que ocupan las personas dentro de un grupo y cómo los comportamientos de los miembros pueden afectar su desarrollo. Es un concepto que fue acuñado por el psicólogo Kurt Lewin en 1940 y, gracias a sus estudios, pudo proponer no solo los principio del comportamiento individual, sino también analizar los fenómenos que intervienen en el desarrollo de las interacciones grupales y sociales”.

Tomado del artículo:

Presentación de dinámicas y ejercicios que fomenten la colaboración.



- Desarrollar habilidades de resolución de problemas y promover la colaboración en equipos virtuales.

Procedimiento:

- Presenta un escenario de problema o desafío.
- Cada estudiante discute y propone soluciones.
- El grupo en general trabajan juntos para llegar a un consenso sobre la mejor solución que haya aportado cada uno.
- Después de 15 minutos, regresa a la sesión principal y permite que cada estudiante comparta su enfoque y solución.
- Facilita una discusión general sobre las diferentes estrategias y aprendizajes.

Beneficios:

- Fomenta la resolución de problemas en equipo.
- Mejora la comunicación y colaboración en un entorno virtual.
- Permite aplicar conceptos de la clase a situaciones prácticas. Estos ejercicios están diseñados para ser realizados de manera virtual y se centran en la colaboración activa y la aplicación práctica de los conceptos aprendidos en la clase.



Desafío en la Dinámica y Roles del Trabajo en Equipo

Contexto:

Imagina que trabajas en una empresa de desarrollo de software que está a punto de lanzar un proyecto crucial para un cliente importante. El equipo, conformado por desarrolladores, diseñadores y especialistas en QA, tiene la tarea de entregar un producto de alta calidad en un plazo ajustado.

Desafío:

Durante la fase de desarrollo, surgen desafíos imprevistos. Algunos de los desarrolladores han identificado posibles mejoras que podrían aumentar la calidad del producto, pero estas mejoras requerirían más tiempo del originalmente planificado. A su vez, el equipo de diseño está enfrentando dificultades para integrar ciertos elementos gráficos de acuerdo con las expectativas del cliente.



Problemas Adicionales:



- Los roles y responsabilidades no están claramente definidos, lo que ha llevado a cierta confusión sobre quién debe tomar decisiones finales.
- Existen diferencias en las opiniones sobre la prioridad entre el equipo de desarrollo y el equipo de diseño.



Tareas:

- Cada estudiante debe proponer soluciones para abordar los desafíos actuales.
- Los roles y responsabilidades deben ser definidos de manera clara para evitar malentendidos en el futuro.
- El grupo participante de la sesión sincrónica abre debate, en el cual debe llegar a un consenso sobre la importancia de las mejoras propuestas por el equipo de desarrollo y cómo incorporarlas sin comprometer el plazo de entrega, según el caso expuesto.

Roles y Responsabilidades:



Teoría Roles de Belbin ¿Qué es?

La teoría de los Roles de Belbin surge ante la pregunta: ¿por qué unos equipos fracasan y otros tienen éxito? Partiendo de esa base se identificaron nueve roles que podemos clasificar dentro de tres grupos: roles de acción, roles mentales y roles sociales.





Estos roles se relacionan con los equipos de alto rendimiento y las personas que los componen. Un equipo de alto rendimiento se caracteriza por estar formado por personas que persiguen un propósito común, con responsabilidades compartidas y roles definidos que son complementarios entre sí. Los equipos de alto rendimiento no se consiguen de la noche a la mañana, se requiere pasar por un proceso y mucho trabajo para alcanzarlos.



Roles de acción

- Implementador

Las personas con este rol de acción se caracterizan por ser muy trabajadores y cumplir con todas las tareas en los tiempos acordados. Cuando tienen una idea la convierten en un plan y la llevan a cabo. Son prácticos y muy eficientes. Como debilidad destaca que pueden llegar a ser inflexibles y les cuesta ceder y aceptar nuevas ideas.



Monitor evaluador

Son personas muy estrategas y críticas. Aportan la lógica y siempre se toman su tiempo para analizar y evaluar los problemas. A veces pueden demostrar poco entusiasmo y ser demasiado críticos.



Especialista

Las personas con este rol tienen un amplio conocimiento sobre alguna materia, son expertos en ella. Les encanta estar a la última de sus campos de conocimiento y que disfrutan de ello. Pueden tener poco interés en el resto de ámbitos y ayudan únicamente en temas concretos y muy específicos.

Roles sociales

Coordinador

Dentro de los roles sociales encontramos al coordinador. Es capaz de delegar fácilmente, sabe identificar las fortalezas de cada miembro y esclarece los objetivos y metas al resto del equipo. Pone el rumbo a seguir. A veces puede delegar en exceso y dar una imagen negativa al resto del equipo.

Cohesionador

Los miembros con este rol son muy diplomáticos y hacen de mediadores para que no existan conflictos. Se caracterizan por tener una gran sensibilidad y también suelen ser indecisos. No les gustan los conflictos e intentan evitar que se produzcan.

Investigador

Son personas optimistas, extrovertidas y buenas comunicando. Están siempre investigando y buscando ideas diferentes que puedan aportar valor al equipo. Asimismo pueden perder el interés fácilmente y dejar tareas sin acabar por otras que les motiven más.

Estas son algunas de las principales características de los roles de cada tipo. Una misma persona puede cumplir varios roles dentro de un mismo contexto y equipo. Para que un equipo funcione correctamente también será necesario tener un buen líder que sepa identificar qué rol cumple cada persona y gestionar sus fortalezas y debilidades para obtener el máximo rendimiento.

Con base a lo anterior, se busca generar una discusión sobre la importancia de asignar roles específicos en proyectos o en el campo laboral.