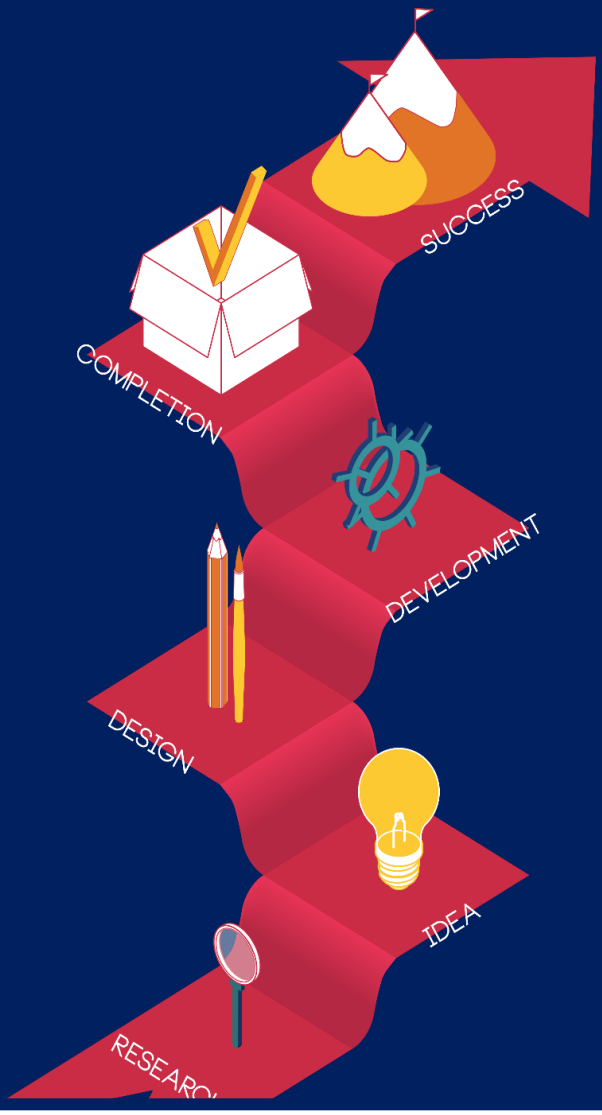


SOCS

IO2 - Set de herramientas para el desarrollo de equipo

Herramienta de Roles de equipo

Instituto Politécnico de Oporto

07/12/2020

Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye una aprobación de los contenidos, que reflejan únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.
[Número de proyecto: 2019-1-ES01-KA202-064348]

Título:	*IO2 – Set de herramientas para el desarrollo de equipo* *Herramienta de Roles de equipo*
Resultado del proyecto (Producto intelectual – IO4)	*Herramienta para aclarar las funciones de los y las miembros del equipo*
Descripción	Tutorial sobre una solución basada en la simbología para mapear los propósitos, los roles y las tareas de los equipos
Organización socia	*Instituto Politécnico de Oporto (P.PORTO)*
Personas responsables de la preparación de este documento	*Ana Cláudia Rodrigues* *António Marques* *Viviana Meirinhos*
Fecha de creación	*07/12/2020*
Idioma	*Español*
Creative Commons	

Tabla de contenidos

Objetivo de la herramienta y campos de aplicación 4
Material 4
Proceso de implementación 4
Resumen de los pasos 5
Descripción detallada de los pasos 6
1. **Incorporación del equipo** 6
2. **Establecer nuestro propósito** 6
3. **Nuestros puntos fuertes** 7
4. **Nuestros roles** 7
5. **Nuestras interdependencias** 7
6. **Nuestros retos** 8
7. **Siendo solidarios** 8
8. **Cierre** 8

Objetivo de la herramienta y campos de aplicación

Esta herramienta tiene como objetivo apoyar a los equipos en la definición y toma de conciencia de su identidad y rendimiento. Como identidad colectiva, los equipos necesitan crearse y desarrollarse en un proceso conjunto. Aunque este proceso se produce de forma natural, es beneficioso crear momentos específicos para centrarse en «quiénes somos» y en «qué queremos». Hacer una pausa, centrarse y pensar deliberadamente en el propósito del equipo y en las funciones de sus miembros mejora la conciencia de uno/-a mismo/-a, de los demás, de la iteración entre las partes y del conjunto. Esta toma de conciencia puede representar una piedra angular para el éxito de los equipos.

Material

10 tableros de corcho cuadrados (15 cm x 15 cm)

10 cartulinas de colores (o papeles gruesos) (15 cm x 15 cm) - con 10 tableros de diferentes colores + 1 cartulina blanca (30 cm x 30 cm)

10 chinchetas de colores - con los mismos colores de las cartulinas

10 trozos de cable de cada color de las cartulinas

10 bolígrafos

Maletín de símbolos con unos 200 símbolos

Proceso de implementación

Esta herramienta puede ser implementada con los 8 pasos, y en este caso, se trabajará en todos los temas de los roles de equipo o, si se dispone poco tiempo o sólo se quiere trabajar en un problema en concreto, pueden aplicarse solamente el paso introductorio, el paso final y cualquier paso (o pasos) entre ellos que parezca interesante.

Resumen de los pasos

1. Incorporación del equipo
2. Establecer nuestro propósito
3. Nuestros puntos fuertes
4. Nuestros roles
5. Nuestras interdependencias
6. Nuestros retos
7. Siendo solidarios
8. Cierre

Descripción detallada de los pasos

Antes de empezar, hay que asegurarse de que el espacio sea cómodo y disponer de un entorno informal (por ejemplo, con cojines, puffs, tatamis, alfombras) sin barreras (como escritorios o mesas) para poder utilizar el suelo como base de trabajo.

1. **Incorporación del equipo**

   - Dar la bienvenida al equipo e invitarles a sentarse en círculo.
   - Distribuir a cada miembro del equipo un bolígrafo, un tablón de corcho, una cartulina de color con una chincheta de color y el mismo número de cables que el número de miembros en la actividad (todos los elementos deben ser del mismo color). Cada una de las personas del equipo coloca la pizarra de corcho frente a sí misma y fija la tarjeta en ella con el alfiler. La persona asesora debe colocar la cartulina blanca en el centro del círculo con los 200 símbolos alrededor.
   - Proponer al equipo que se identifique: «¿quiénes son los miembros de este equipo?». Para ello, se invita a cada miembro a elegir un símbolo y, de momento, a escribir su nombre en la tarjeta y a colocar el símbolo elegido en el centro de su propia cartulina.

2. **Establecer nuestro propósito**

   - Retar al equipo a debatir durante unos minutos (máx. 10) sobre su misión. «¿Por qué existimos?», «¿Para qué?», «¿Cuál es nuestra tarea principal?», «¿Para quién lo hacemos?», «¿Cuál es nuestro propósito?». Explicar que este debate es sólo un punto de partida para trabajar en él de forma continua. La intención es sólo garantizar una idea común del fundamento de la existencia del equipo, no llegar a una declaración de propósitos bien definida. Simplemente garantizar que todas las personas miembro del equipo compartan el «por qué existe este equipo», «para qué».
   - Invitar al equipo a seleccionar un símbolo que podría colocarse en la pizarra blanca que se encuentra en el centro y que representaría el Propósito del equipo.

3. Nuestros puntos fuertes

- Pedir al equipo que seleccione otro símbolo que represente la fuerza que considera que tiene para contribuir al éxito del propósito del equipo. Cada persona selecciona un símbolo y lo coloca en su propia tarjeta de color (junto al primer símbolo seleccionado).

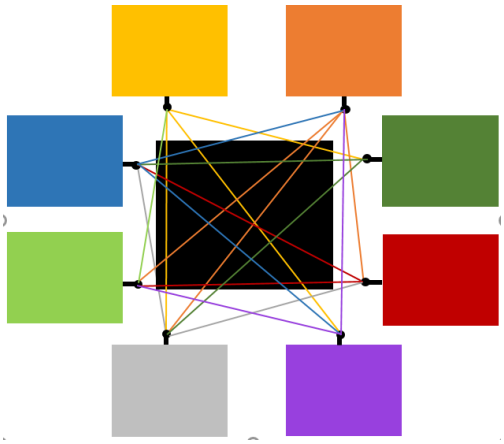
  En este momento, se invita a cada miembro a presentar los símbolos colocados en su tarjeta individual y a explicar: «por qué he elegido este símbolo para presentarme» y «por qué he elegido este símbolo para representar un punto fuerte que considero que puedo aportar a este equipo».

4. Nuestros roles

- La persona asesora pide a los miembros del equipo que escriban en sus tarjetas las funciones que consideran que tienen en este equipo. Pueden identificar entre uno y tres roles. No se da ninguna orientación para esta tarea, sino que se deja que escriban libremente. Pueden escribir tareas, roles sociales, roles funcionales...
- Al final, uno por uno, cada miembro lee en voz alta los roles escritos. No se hacen comentarios en este momento. Sólo se escucha a los demás.

5. Nuestras interdependencias

- La persona asesora pide al equipo que utilice sus cables para identificar las interdependencias entre los roles de los miembros. Cada persona tiene el mismo número de cables que los miembros del equipo y, por ello, puede representar simbólicamente todas las interconexiones que necesite: solamente con una o con todas las partes. Los cables están vinculados a cada una de las chinchetas propias y a las de los demás miembros del equipo.



6. Nuestros retos

El escenario se acerca cada vez más a la realidad: ¡un sistema complejo! La buena noticia: si parece un sistema, significa que tenemos un equipo. Un sistema interdependiente que trabaja como un todo con un objetivo común. Sin embargo, los sistemas y los equipos se enfrentan a problemas, dificultades y diferentes tipos de retos.

- La persona asesora pide a los miembros del equipo que seleccionen un símbolo que represente un desafío al que el equipo se enfrenta o se enfrentará. Cada miembro decide dónde debe estar el símbolo: en su propia tarjeta, en la tarjeta de otro miembro o en la tarjeta central. No se permiten comentarios en esta fase.

7. Siendo solidarios

Los retos se hacen más fáciles porque en un equipo las personas no están solas, y apoyarse mutuamente para el éxito común es una de las funciones más importantes como miembros del equipo.

- Por ello, este es el último símbolo -pero uno de los más importantes- que hay que reconocer. Cada miembro elige un símbolo que represente cómo puede asumir el papel de apoyo y lo guarda en su mano.
- La persona asesora invita a cada miembro a colocar el símbolo donde quiera, explicando el porqué y contextualizándolo en la propia visión de la perspectiva global desarrollada a lo largo de la actividad.

8. Cierre

- Si no se ha hecho antes, la persona asesora invita a cada miembro a explicar por qué y a contextualizar los símbolos elegidos en la propia visión de la perspectiva global de la actividad.
- Se promueve y modera un pequeño debate/resumen del escenario desarrollado. También se pregunt si alguien quiere proponer algún cambio en el campo simbólico final, y con estas (posiblemente) últimas (re)concepciones se prepara, se da cabida a los cambios que el equipo acuerda, y se inicia el cierre del escenario final. Este cierre del escenario desarrollado podría ser decir en voz alta los temas que surgieron: ser conscientes de..., tener claro..., acciones futuras...
- Al final, se invita a los miembros del equipo a registrar su construcción con 2 fotos: una solamente con el campo simbólico y otra con los miembros del equipo y el campo simbólico.

En el caso de estar aplicando los pasos individualmente, se proporciona el debate en ese paso específico.