Funciones del equipo

Un rol de equipo es la designación de una función, posición o tarea que un miembro del equipo tiene asignada dentro de un grupo de trabajo o que ha desarrollado como resultado de la dinámica de grupo dentro del equipo.

Roles en el equipo

Durante la fase de confrontación, se comprueban y asignan los roles. Los roles se basan en la personalidad, las inclinaciones y la composición del grupo. A veces un individuo tiene varios roles. También puede ocurrir que tenga que desempeñar un papel para cubrir un hueco.

Los roles según Belbin

Según Belbin[1], los equipos funcionan eficazmente cuando están formados por una variedad de tipos heterogéneos de personalidad y de roles, por lo que distingue tres orientaciones principales en su clasificación, cada una de las cuales comprende a su vez tres de los nueve roles de equipo:

- **3 roles orientados a la acción**: Hacedor (Shaper), Implementador (Implementer), Perfeccionista (Completer)
- **3 roles orientados a la comunicación**: Coordinador (Co-ordinator), Trabajador en equipo (Teamworker), Investigador de recursos (Resource Investigator)
- **3 roles orientados al conocimiento**: Innovador/Inventor (plan), Observador (Monitor Evaluator), Especialista (Specialist)

Funciones del equipo según Belbin

YoungstarsWiki.org

itrag	Charakteristika
Ideen ein	unorthodoxes Denk
Kontakte	kommunikativ, extrove
ungsprozesse	selbstsicher, vertrauer
e zu überwinden	dynamisch, arbeitet gut un
e auf Machbarkeit	nüchtern, strategisch, k
, baut Reibungsverluste	kooperativ, diplomati
die Tat um	diszipliniert, verlässlich,
imale Ergebnisse sicher	gewissenhaft, pünkt
u. Information	selbstbezogen, engagiert, F zählt

El innovador/inventor (Planta)

- **Características:** El inventor es introvertido, creativo, imaginativo y tiene una forma de pensar poco ortodoxa. Aporta nuevas ideas y estrategias al debate y busca soluciones alternativas.
- **Puntos fuertes**: Sus habilidades particulares residen principalmente en encontrar soluciones a problemas difíciles.
- **Puntos débiles:** Tiende a ignorar detalles y trivialidades, lo que le lleva a cometer errores por descuido. También es difícil de criticar.
- **Ámbito** de**aplicación:** los inventores deben concentrarse en su alto potencial de resolución de problemas y en su capacidad para desarrollar nuevas estrategias, sin dejar de tener en cuenta las ideas de los demás miembros del equipo.

El investigador de recursos

- **Características:** El Investigador de Recursos es extrovertido, entusiasta y comunicativo. Hace amigos rápidamente, es sociable y sociable.
- **Puntos fuertes**: Le resulta fácil establecer y utilizar contactos útiles con fuentes externas al equipo. Además, encuentra nuevas oportunidades y soluciones alternativas.
- **Puntos débiles:** Los Switchers suelen ser demasiado optimistas y pierden fácilmente el interés tras el entusiasmo inicial. También tienden a tratar asuntos irrelevantes, por lo que se desvían del tema central.
- **Ámbito de aplicación**: los pioneros deben cultivar intensamente los contactos con el mundo exterior al equipo y hacer un uso intensivo de las fuentes así encontradas para encontrar ideas.

El Coordinador/Integrador (Co-Ordinador)

- **Características:** El coordinador es seguro de sí mismo, resolutivo, comunicativo y sabe escuchar. Coordina el proceso de trabajo, fija objetivos y prioridades, reconoce los problemas

pertinentes y delega tareas en los colegas más adecuados para abordarlas. Garantiza el cumplimiento de los objetivos y plazos externos.
- **Puntos débiles**: sus colegas pueden percibirle a menudo como manipulador. Esto puede llevarles a distanciarse del coordinador, especialmente a nivel personal. Este sentimiento se ve reforzado por el hecho de que también tiende a delegar tareas personales.
- **Ámbito de aplicación:** Las personas con las características de un Coordinador son especialmente adecuadas como jefes de equipo cuyas tareas deben residir en la coordinación y asignación de áreas especializadas.

El modelador

- **Características:** El Shaper es dinámico, lleno de energía y constantemente bajo presión, rechaza la información y las declaraciones poco claras e imprecisas y se concentra en los problemas esenciales de base.
- **Puntos fuertes:** desafía a sus colegas y asume responsabilidades rápidamente. Formula subobjetivos, busca estructuras, garantiza una toma de decisiones rápida y se asegura de que las tareas se completen de inmediato.
- **Puntos débiles**: los Shapers tienden a ser provocadores y discuten fácilmente con sus compañeros de equipo, pero no guardan rencor. Son percibidos como arrogantes, especialmente por observadores ajenos al equipo. También provocan malestar en el equipo debido a su comportamiento agitado.
- **Campo de aplicación:** los hacedores se sienten más cómodos en un equipo de iguales. En cuanto tienen que asumir una posición de liderazgo, se requiere un mayor control y coordinación, lo que exige un alto grado de autodisciplina a este tipo de rol en particular. La concentración y el aprovechamiento de los puntos fuertes también son útiles en este caso.

El Observador (Monitor Evaluador)

- **Características:** El observador es sobrio, estratégico y analítico. Obtiene una buena visión de conjunto desde la distancia, es más bien introvertido y rara vez habla sin que se le pregunte.
- **Puntos fuertes:** El Monitor Evaluador considera todas las posibilidades relevantes y tiene buen criterio.
- **Puntos débiles:** Debido a su falta de entusiasmo, apenas es capaz de motivar a los demás, tiende a perder completamente el interés después de ser criticado y puede ser percibido como falto de tacto y condescendiente por los compañeros de equipo.
- **Ámbito de aplicación:** El observador debe asegurarse de que se escucha su opinión. Esto puede lograrse intentando ser menos cínico y escéptico.

El trabajador en equipo (Teamworker)

- **Características:** Los trabajadores en equipo son simpáticos, populares, comunicativos, diplomáticos y suelen conocer los antecedentes privados de sus compañeros.
- **Puntos fuertes**: Garantizan un ambiente de trabajo agradable y armonía, por lo que también se les puede describir como el "alma social" del equipo. Los trabajadores en equipo evitan la rivalidad y tienen la capacidad de motivar incluso a compañeros introvertidos para que participen más activamente.
- **Puntos débiles**: son indecisos en situaciones críticas y tienden a dejar las decisiones en manos de otros.
- **Ámbito de aplicación:** la presencia de trabajadores en equipo es especialmente importante en situaciones de conflicto, ya que pueden utilizar sus dotes diplomáticas para resolver diferencias de opinión. Suelen ayudar desde un segundo plano y son responsables de aportar servicios sociales.

El ejecutor

- **Características:** El ejecutor es fiable, conservador y disciplinado. Trabaja de forma eficaz, sistemática y metódica.
- **Puntos fuertes:** Los implementadores traducen los conceptos en planes de trabajo viables, requieren estructuras estables y, por lo tanto, también trabajan en su construcción.
- **Puntos débiles**: son críticos con los cambios del entorno y suelen reaccionar de forma inflexible ante las nuevas soluciones propuestas.
- **Ámbito de aplicación:** los ejecutores deben encargarse de definir un objetivo claro, enfoques prácticos y estructurar el procedimiento.

El perfeccionista (Completador)

- **Características:** El Completador es perfeccionista, preciso, puntual, fiable y ansioso.
- **Puntos fuertes**: evita los errores, se asegura de que se cumplan los plazos con precisión y presta atención a los detalles.
- **Debilidades:** Por miedo a que se le pase algo por alto, prefiere comprobar y controlar personalmente en lugar de delegar. A menudo es demasiado ansioso y preciso, lo que puede hacerle perder el hilo de las cosas.
- **Ámbito** de**aplicación:** los Completadores aportan una contribución importante cuando el equipo corre el riesgo de trabajar con demasiada superficialidad o de no cumplir los plazos.

El Especialista (Specialist) - personaje añadido de Belbin

- **Características:** El especialista es egocéntrico, comprometido y centrado en la parte técnica/especializada de un tema. Posee amplios conocimientos especializados, información previa y habilidades de las que carecen los demás miembros del equipo.

- **Puntos fuertes**: traduce afirmaciones generales a términos técnicamente correctos y aporta una contribución profesional al tema en cuestión.
- **Puntos débiles**: los especialistas tienden a perderse en detalles técnicos y, por tanto, sólo hacen aportaciones informativas.
- **Campo de aplicación:** la función del especialista es compensar los déficits de información del equipo y aportar los conocimientos necesarios.

Referencias

[1] http://www.belbin.com/rte.asp?id=8