

Curso: Diseño y desarrollo de proyectos I+E

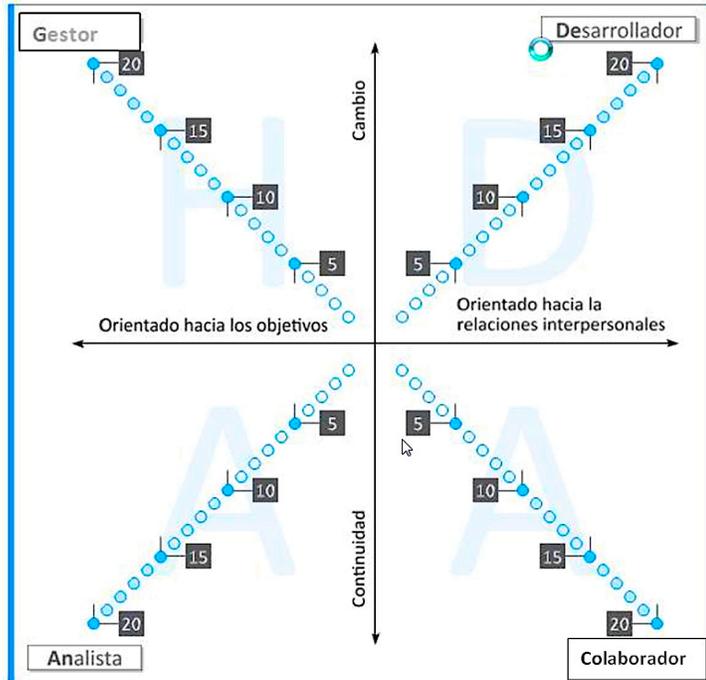
Sesión 4: Activación de equipos para la I+E

Facilitadores:
F.Javier González Bravo
Roberto Rojas Peña

Ruta de aprendizaje S3:

1. Resultados modelo HADA
2. Creación de equipos de trabajo y orientación en el reparto de funciones y responsabilidades

Herramienta: “Diagrama HADA”



- ✓ Establecer un “perfil personal de competencias” I+E
- ✓ Elementos para integrar y potenciar un equipo de trabajo y orientarlo en el reparto de funciones y responsabilidades.
- ✓ Enfoque y toma de decisiones.

DIAGRAMA HADA

A	Soy emprendedor/a.	Me gusta trabajar con otros	Me gusta desarrollar ideas nuevas.	Me gusta analizar las situaciones
B	Para mí es importante llegar a la meta rápidamente.	Me importa que haya un buen ambiente.	Me gusta ir por caminos nuevos.	Me gusta trabajar de manera minuciosa.
C	Me gusta asumir responsabilidad.	No me cuesta acoplarme.	Me gusta crear propuestas nuevas.	No me cuesta opinar de manera objetiva.
D	A veces, transmito un aire de ser dominante.	A veces, transmito un aire de ser retraído.	A veces, transmito un aire de ser inquieto.	A veces, causo en los demás, una impresión de demasiado responsable.
E	No me gusta perder el tiempo.	No me gustan las discusiones.	No me gusta la rutina	No me gusta apurar las cosas.
F	Me importa que haya avances en el equipo.	Me importa el ambiente en el equipo.	Me importa la diversidad en el equipo.	Me gusta que todos trabajen con exactitud.
	Suma Gestor	Suma Colaborador	Suma Desarrollador	Suma Analista

- Lee las cuatro afirmaciones de la fila A. ¿Cuál de ellas crees que aplica más a tu perfil y cuál menos?
- Valora cada afirmación con 4, 3, 2 y 1: (4 “corresponde con precisión”; 1 “corresponde muy poco”)
- Continúa con el resto de las filas.
- Casillas de “Suma”: coloca la suma total de tus valoraciones en cada columna.
- Con las sumas, rellene la **Ficha de Perfil Personal de Valores HADA**.

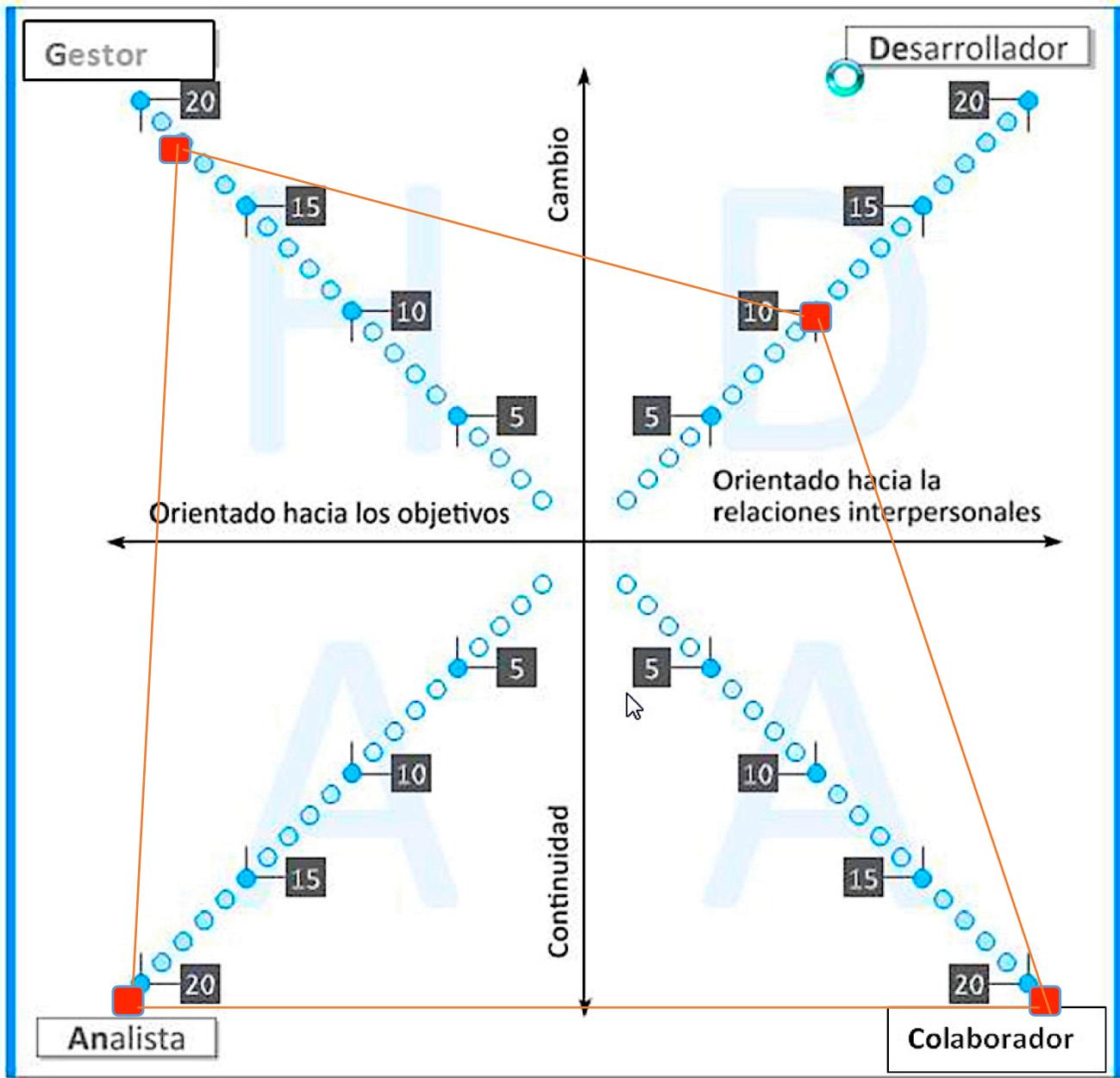
DIAGRAMA HADA

A	Soy emprendedor/a. 4	Me gusta trabajar con otros	Me gusta desarrollar ideas nuevas.	Me gusta analizar las situaciones
B	Para mí es importante llegar a la meta rápidamente. 4	Me importa que haya un buen ambiente.	Me gusta ir por caminos nuevos.	Me gusta trabajar de manera minuciosa.
C	Me gusta asumir responsabilidad. 4	No me cuesta acoplarme.	Me gusta crear propuestas nuevas.	No me cuesta opinar de manera objetiva.
D	A veces, transmito un aire de ser dominante. 3	A veces, transmito un aire de ser retraído.	A veces, transmito un aire de ser inquieto.	A veces, causo en los demás, una impresión de demasiado responsable.
E	No me gusta perder el tiempo. 1	No me gustan las discusiones.	No me gusta la rutina	No me gusta apurar las cosas.
F	Me importa que haya avances en el equipo. 1	Me importa el ambiente en el equipo.	Me importa la diversidad en el equipo.	Me gusta que todos trabajen con exactitud.
	Suma Gestor 17	Suma Colaborador	Suma Desarrollador	Suma Analista

- Lee las cuatro afirmaciones de la fila A. ¿Cuál de ellas crees que aplica más a tu perfil y cuál menos?
- Valora cada afirmación con **4, 3, 2 y 1**: (4 “corresponde con precisión”; 1 “corresponde muy poco”)
- Continúa con el resto de las filas.
- Casillas de “Suma”: coloca la suma total de tus valoraciones en cada columna.
- Con las sumas, rellene la **Ficha de Perfil Personal de Valores HADA**.

DIAGRAMA HADA

Perfil personal de competencias



TAREA

- ✓ Establecer el “perfil personal de competencias” HADA
- ✓ 10´

Distribución de funciones en el equipo

Distribución de funciones en el equipo

Roles

Gestores: Les gusta tomar la iniciativa y, por tanto, a veces parecen ser dominantes. Los “Gestores” prestan atención a los progresos en el equipo y asumen responsabilidades. Están orientados a conclusiones y objetivos y no les gusta cuando se pierde tiempo o cuando la gente se relaja demasiado.

Colaboradores: Les gusta trabajar de manera conjunta con los demás y son transigentes. Es importante para ellos que prevalezca un buen clima en el equipo, por lo cual prefieren evitar enfrentamientos y debates. A veces dan la impresión de ser tímidos.

Desarrolladores: Les gusta desarrollar nuevas ideas y también están dispuestos a descubrir nuevos caminos. Tienen facilidad para elaborar propuestas y, por tanto, a veces son un poco inquietos. No les gusta ni la rutina ni el aburrimiento. Son creativos y dan importancia a que haya diversidad en el equipo.

Analistas: Trabajan de manera perfeccionista y organizada, y esperan que los demás también trabajen minuciosamente, por lo que no les gustan las situaciones confusas ni convulsas. Son cumplidores y tratan de evaluar las cosas objetivamente.

Distribución de funciones en el equipo

Claves

Un buen equipo requiere estar conformado por perfiles con todas las habilidades:

- ✓ continuidad y cambio
- ✓ orientación hacia tareas y objetivos
- ✓ orientación hacia las relaciones interpersonales en el equipo.

Distribución de funciones en el equipo

Función	Ejemplo de Tarea
El portavoz del equipo (director de proyecto)	Modera y coordina el trabajo de equipo y asegura la participación de todos, que en las reuniones se mantenga el tema de discusión y se adopten decisiones, y que se respeten las normas de equipo
El controlador de tiempo	Garantiza que se cumpla con los tiempos y plazos.
El presentador	Presenta conclusiones, memorias, resultados, etc.
El responsable de calidad	Debe garantizar que se trabaje de manera ordenada y exhaustiva y que los resultados sean correctos.
El visualizador	Prepara las conclusiones de trabajo por escrito de tal manera que estén listas para una buena presentación
El documentador	Se ocupa de completar el diario de proyecto y administra los documentos del proyecto.
El responsable de relaciones Exteriores	Se comunica con personas ajenas al equipo, mantiene contacto con terceros y si es necesario, los integra ocasionalmente en el equipo. A menudo el portavoz es, también el responsable de relaciones exteriores.
El descubridor	Busca lo inusual y estudia qué hacen otros para proporcionar ideas y sugerencias a su propio equipo.
El mediador	Entra en acción cuando el equipo tiene dificultades de relación o hay conflictos. Debe conducir a que las partes de la controversia conversen y negocien y mantenerse imparcial.
El crítico	Es capaz de decir amablemente lo que nadie se atreve de decir. En la Edad Media era el “bufón de la corte”. Es quien lleva la contraria, actuando como “abogado del diablo” para ayudar al equipo a avanzar en sus reflexiones.

Distribución de funciones en el equipo

Ficha de distribución de funciones en el equipo

Perfil	Funciones posibles sugeridas	Responsable
Gestor		
Colaborador		
Desarrollador		
Analista		

TAREA (20´)

- ✓ Acordar y distribuir las funciones propuestas.
- ✓ Decidir quién asume cada una de estas funciones en el equipo, en función de los perfiles descubiertos en el ejercicio de autochequeo HADA.
- ✓ Presenten las conclusiones de esta actividad (en forma resumida: 3-5 minutos).

CONEXIONES PARA
EL DESARROLLO

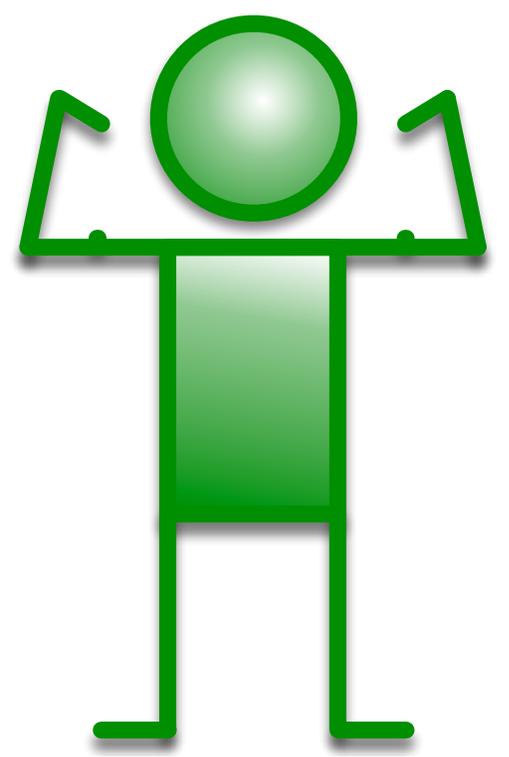


Finalizando



retroalimentación

¿Qué te llevas hoy?



¡Nos vemos el
próximo jueves!
Muchas gracias

