

ETAPAS EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO EN EQUIPO Y DE LOS DIFERENTES ROLES

INTRODUCCIÓN

Para hablar de las etapas en el desarrollo del trabajo en equipo, es necesario mencionar el modelo de Bruce Tuckman, las cinco etapas de desarrollo de equipo son: formación, conflicto, normalización, desempeño y finalización o disolución. En nuestro caso el trabajo consiste en crear una página web de escritorio. Además de esto es importante hablar sobre los roles que se han formado.

¿QUIÉN ES BRUCE TUCKMAN?

Bruce Tuckman (1938) es científico, consultor y profesor emérito de psicología educativa en la Universidad Estatal de Ohio. **Bruce Tuckman** conocido por sus cinco etapas de desarrollo grupal, también conocida como la Teoría de la Formación de Normas de Rendimiento.

1º ETAPA FORMACIÓN

Esta etapa es importantísima ya que es la parte en que nos conocemos y conocemos las características de cada uno y es en la etapa en la que hemos decidido los roles de cada uno. De esto hablaremos más adelante. Esta etapa no ha sido productiva en el tema del desarrollo de la página, no obstante ha sido productiva en la dinámica de equipo. Esto quiere decir que el equipo ha elaborado roles, se ha creado una pequeña reunión para hablar qué es lo que vamos hacer y de qué trata el tema en el que vamos a trabajar. En nuestro caso el tema a tratar es crear una página web de escritorio que trate de gestionar actividades extraescolares y actividades que se han realizado.

2º ETAPA CONFLICTO

Es aquí cuando nosotros aprendemos a trabajar juntos. A medida que nosotros comenzamos a colaborar, suelen surgir conflictos, ya sea por las diferencias entre las distintas personalidades o por desacuerdos sobre cómo debería progresar un proyecto. Dado que aún no está claro qué función tenemos cada individuo en el equipo, las relaciones suelen entrar en conflicto, ya que todos queremos encontrar el rol adecuado para trabajar eficientemente. En nuestro caso han sido leves los

problemas y esporádicos. Han surgido en lenguaje de marcas por no entender los detalles del trabajo, pero se han resuelto bien.

3º ETAPA NORMALIZACIÓN

En esta etapa del desarrollo de equipos todo comienza a estabilizarse a medida que el equipo encuentra su ritmo. Nosotros esto lo hemos notado al comienzo prácticamente , pidiendo ayuda para finalizar una tarea o recibiendo **comentarios constructivos**. La productividad del equipo ha aumentado durante esta etapa a medida que nos hemos familiarizado con el resto de los compañeros de equipo y sus estilos de trabajo. El equipo es más **eficaz y eficiente**.

4º ETAPA DESEMPEÑO

En esta etapa, el equipo ha logrado una cohesión y todos trabajan juntos alcanzando su máximo potencial. El equipo sigue unas reglas establecidas y siente que está contribuyendo a un objetivo común. Esta es la etapa ideal en el desarrollo de equipos.

5º ETAPA DE FINALIZACIÓN

La quinta etapa en el desarrollo de equipos, también conocida como etapa de duelo, es la fase final por la que pasará un equipo. Después de que finaliza un proyecto o cuando un equipo se disuelve, las personas que han colaborado juntas pasarán por un pequeño período de duelo. Es posible que tengan dificultades para trabajar con otros grupos. También es la oportunidad perfecta para reconocer y elogiar los talentos de cada miembro del equipo.

LOS ROLES DEL EQUIPO 2

Roles de acción	Roles mentales	Roles sociales
 Implementador	 Monitor evaluador	 Investigador de recursos
 Impulsor	 Cerebro	 Cohesionador
 Finalizador	 Especialista	 Coordinador

Los implementadores también son miembros del equipo que tienden a las acciones, mantienen el orden en sus ambientes de trabajo. Son prácticos y excelentes para llevar las ideas a buen puerto. Si bien a los implementadores les gusta la acción, también son muy disciplinados. Este tipo de individuos pueden ser la columna vertebral de un equipo porque son capaces de respaldar con confianza a otros compañeros. En este equipo se ha dado con Santiago y Samuel.

Los impulsores son los miembros del equipo que hacen que el grupo avance y se ha dado en este equipo con Santiago y Samuel .

El último de los roles de acción es el de finalizador. Fiel al nombre, los finalizadores son personas dedicadas que trabajan intensamente para descubrir pequeños detalles y buscar la perfección, este caso también se ha dado con todo el equipo.

El cerebro es un miembro del equipo que tiene un rol mental, es innovador y creativo. Si bien los cerebros ayudan a equilibrar el equipo, prefieren trabajar con lluvias de ideas y afianzar sus propias ideas antes de compartirlas con el resto del equipo. Este es el caso de Santiago.

Los cohesionadores también pertenecen al grupo de los roles sociales. La personalidad extrovertida los ayuda a funcionar bien con otras personas y a escuchar a sus compañeros de equipo. Estos miembros del equipo pueden adaptarse fácilmente a los cambios en el entorno y saben cómo **armonizar cuando surge algún conflicto**. **Este es el rol de Abraham.**