

# Roles de un equipo de trabajo

En un trabajo conjunto los **roles de un equipo** de trabajo determinan la eficiencia de su funcionamiento interno y su relación con la organización en general. En un equipo de trabajo, sus miembros desempeñan **roles individuales específicos** que son contribuciones enfocadas al logro de resultados comunes. Más allá del desempeño de sus habilidades técnico/funcionales, los componentes de los equipos necesitan generar compromisos, aportaciones, iniciativas, formas de interrelación que aporten valor al trabajo colectivo.

Los puestos de trabajo se dividen en perfiles y roles:

- Los **perfiles** definen las funciones que se deben desempeñar en el puesto de trabajo y describen el conjunto de competencias, habilidades, conocimientos y destrezas que debe de tener el empleado que lo ocupa para que alcance óptimos resultados.
- Los **roles laborales** son los comportamientos que muestra el empleado en relación al puesto que ocupa y a las tareas que desempeña. El rol es una **decisión personal** de cómo desarrollarse en el desempeño de las funciones asignadas. Como ejemplo la **práctica del liderazgo** no es una función, no se trata de cumplir con una función específica del puesto, nadie puede contratar a un líder, sólo es posible contratar a un candidato que haya demostrado en su experiencia laboral que cuenta con habilidades de integración y desarrollo de equipos de trabajo y que han sido funcionales logrando los objetivos propuestos. El rol de liderazgo es un “comportamiento deseable” y sólo se verifica cuando se evalúan los comportamientos de liderazgo de quienes se desempeñan como supervisores. El líder lo es no por lo que dice sino por **“cómo lo hace”**.

## ¿Cuáles son los roles en un equipo de trabajo?

Los **roles de un equipo de trabajo** se distribuyen de acuerdo a las características personales/profesionales de sus miembros. Los equipos de trabajo se conforman por personas de diferentes perfiles lo que hace que exista diversidad de ideas, opiniones y visiones. Un rol es el “papel que desempeña alguien en una función o ambiente determinado”. Además *“tienen una particular tendencia a comportarse, contribuir e interrelacionarse con los demás de una determinada manera”* (Belbin). En un equipo cada miembro desempeña un papel determinado cuyo objetivo es la eficiencia del equipo como un todo.

La **Teoría de Roles de Equipo del Meredith Belbin** está considerada como una de las más contributivas en el campo de la psicología del trabajo. La teoría enmarca los **roles de un equipo de trabajo** en 9 posiciones o áreas, es decir, un equipo de trabajo funcional y exitoso debe contener estos roles que le den consistencia.

ROL	DEFINICIÓN / CARACTERES
<b>1. Rol investigador de recursos</b>	Provee conocimiento sobre aspectos externos que pueden proporcionar valor y contacta al equipo con el exterior. <i>Abre nuevas posibilidades.</i>

<b>2. Rol cohesionador</b>	Su función es mantener una buena comunicación en el equipo y gestionar las situaciones de conflicto. <i>Procura relaciones interpersonales efectivas.</i>
<b>3. Rol coordinador</b>	Imprescindible para centrar a los equipos en sus objetivos clave. Define acciones y el rumbo del proyecto. <i>Funge como líder de gestión.</i>
<b>4. Rol cerebro</b>	Observa problemas y propone soluciones. Creativo en la solución de problemas poco convencionales. <i>Aporta nuevas ideas.</i>
<b>5. Rol monitor evaluador</b>	Evita la toma de decisiones basadas en la emoción y la subjetividad. <i>Proporciona visión lógica, juicios imparciales y pragmatismo.</i>
<b>6. Rol especialista</b>	Contribuye con su conocimiento en un tema del cual es experto. <i>Aporta conocimiento y soluciones técnicas.</i>
<b>7. Rol impulsor</b>	Proporciona la energía necesaria para que el equipo esté motivado a pesar de los obstáculos. <i>Evita que se pierda el enfoque positivo.</i>
<b>8. Rol implementador</b>	Transforma las ideas en acciones. Hace que las cosas se aterricen y sucedan. <i>Propone y hace seguimiento a planes de acción.</i>
<b>9. Rol finalizador</b>	Es el responsable de la calidad, que las cosas se entreguen en tiempo y forma y sin errores. <i>Asegura la calidad de la entrega final del proyecto.</i>

Los roles se dividen en tres grupos de participación:

- **Roles de Acción:** impulsor, implementador, finalizador.
- **Roles Sociales:** cohesionador, coordinador, investigador de recursos.
- **Roles Mentales:** especialista, cerebro, monitor evaluador.

Es importante que las personas se sientan cómodas en los roles que ejercen, es decir, consideren que cuentan con los atributos y habilidades para desempeñar el o los roles en que se comprometen. Por lo general, una misma persona puede desempeñar varios roles, lo importante es que los **9 roles estén representados y funcionando en un equipo de trabajo** para que sea eficiente y exitoso en sus resultados.

## Presencia de los roles en la conformación de los equipos

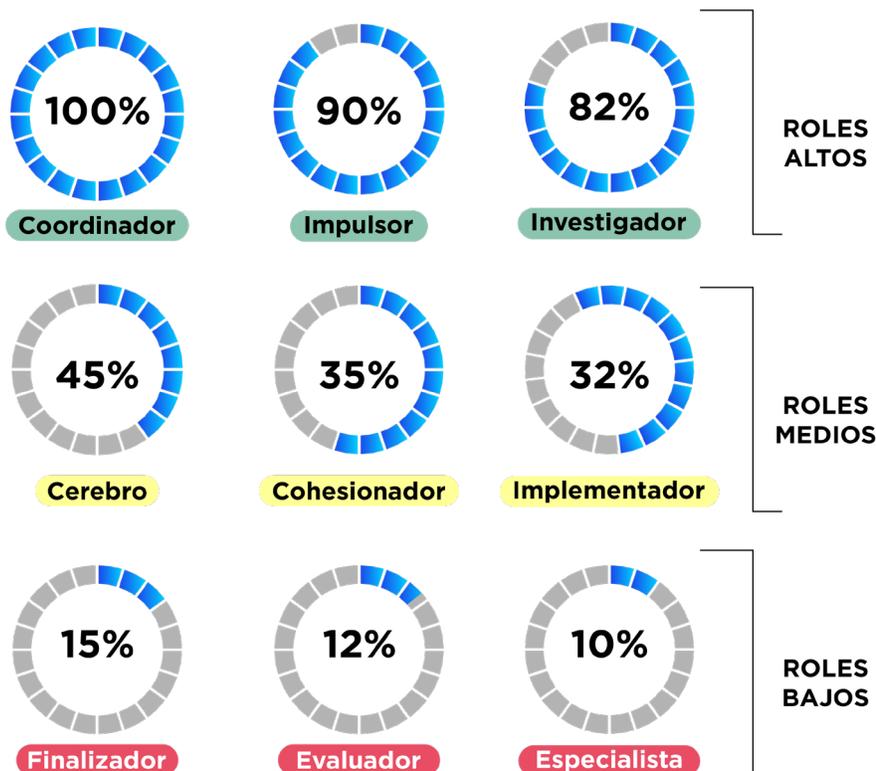
La presencia e importancia de cada rol estará determinada por la funcionalidad del equipo, por lo que mientras en un equipo el rol del especialista será fundamental por la necesidad de contribución técnica, en otro el rol más importante será el rol cohesionador, puesto que el equipo está formado por personas que no se conocen y no han trabajado juntas.

Los roles de un equipo pueden *asignarse de dos maneras*: ya sea por medio de la propuesta individual de cada integrante donde cada quien decida en qué rol o roles se siente más cómodo y pueda aportar más, o que sea el mismo equipo quien decida el rol que ejercerá cada uno de sus miembros.

De cualquier forma como los roles sean asignados éstos **implican un conjunto de acciones, compromisos y entregas** que se llevan a cabo de manera simultánea a las actividades que demandan los puestos de trabajo.

## Determinar el dominio de roles

Los roles de un equipo de trabajo no tienen todos el mismo nivel de dominio porque cada equipo es diferente y cuenta con una manera particular de organizarse para lograr sus objetivos. El “dominio del rol” es la intensidad y frecuencia en que las actividades de cada rol deberán aplicarse en el funcionamiento del equipo. Las intensidades o dominios pueden ser altos, medio o bajos de acuerdo a las necesidades y características de cada equipo.



Como mencionamos anteriormente, es importante que las personas se sientan cómodas en los roles que ejercen, si tienes dudas de cómo identificar o asignar los roles a tu personal, contáctanos nos encantará apoyarte, comunícate con nosotros a través de nuestro correo electrónico a [contacto@megaron.com.mx](mailto:contacto@megaron.com.mx)