

Reto de equipo bajo presión: roles, comunicación asertiva y matriz de Eisenhower

Un caso de equipo con plazo ajustado obliga a la clase a repartirse roles, comunicarse con asertividad y priorizar tareas con la matriz de Eisenhower. La actividad evalúa el proceso (cómo trabajáis juntos), no solo el resultado. Cierre con autoevaluación del rol propio y un conflicto resuelto en vivo.

DURACIÓN

90 min · 2 sesiones

AGRUPACIÓN

grupos pequeños (4-5)

UNIDAD 3

Competencias para el empleo: personales, sociales y emocionales

MATERIALES

- Ficha del caso: encargo profesional con plazo ajustado y una lista de 12-14 tareas mezcladas (urgentes, importantes, ni una cosa ni otra)
- Plantilla de la matriz de Eisenhower en A3 (una por grupo)
- Tarjetas de roles de equipo (coordinador, especialista, finalizador, cohesionador, etc.) según el modelo de la unidad
- Sobre con dos imprevistos que el profesor entrega a mitad del reto
- Hoja de observación del proceso para el profesor
- Cuestionario de autoevaluación del rol propio

ENCAJE CURRICULAR · Saberes RA2.a, RA2.b, RA2.c, RA2.d, RA2.e · Comp. específicas RA2 · Comp. clave CPSAA, CC, CCL

Planteamiento

En la Unidad 3 se repite una frase incómoda: las empresas **contratan por las competencias técnicas y despiden por las transversales**. Esta actividad pone a prueba justo eso. No mide si tu grupo resuelve bien un encargo, mide **cómo lo resuelve**: si se reparte el trabajo, si prioriza lo importante sobre lo meramente urgente, si discute sin romperse y si gestiona un imprevisto sin paralizarse. El producto final importa poco; el proceso lo es todo.

El caso simula un encargo real de la familia profesional con un plazo que no llega para hacerlo todo. Esa escasez deliberada de tiempo es la que fuerza a usar la **matriz de Eisenhower** de verdad y a que afloren los **roles de equipo**. Continúa lo trabajado en IPE I sobre trabajo cooperativo, pero subiendo el listón: aquí hay presión, conflicto provocado y autoanálisis del propio papel.

Objetivos didácticos

- Reconocer y asumir un rol dentro de un equipo, e identificar el propio rol predominante.
- Priorizar tareas con la matriz de Eisenhower distinguiendo lo urgente de lo importante.
- Aplicar comunicación asertiva y escucha activa en una situación de tensión y plazo.
- Gestionar un imprevisto y un conflicto sin bloquear el avance del equipo.

El caso

El profesor adapta el encargo a la familia profesional (por ejemplo: preparar la entrega de un cliente, montar el escaparate de una campaña, dejar listo un equipo para una inspección). El caso incluye **12-14**

tareas mezcladas y un plazo que solo da para hacer bien las prioritarias. A mitad del reto, el sobre de imprevistos cambia las reglas: un proveedor falla, un miembro “se pone enfermo” (no participa diez minutos) o el cliente adelanta la entrega.

Pasos

Sesión 1 — Reparto, priorización y arranque (45 min)

- 1. Lectura del caso y reparto de roles (10 min).** Cada grupo lee el encargo y se reparte los roles con las tarjetas. Nadie se queda sin función explícita.
- 2. Priorización con Eisenhower (15 min).** El grupo coloca las 12-14 tareas en los cuatro cuadrantes de la matriz (urgente/importante) y decide qué se hace ya, qué se planifica, qué se delega y qué se descarta.
- 3. Arranque del trabajo (15 min).** El equipo ejecuta las tareas del cuadrante “importante y urgente”. El profesor observa el proceso con su hoja, sin intervenir.
- 4. Imprevisto (5 min).** El profesor entrega el sobre. Cada grupo decide cómo reorganiza la matriz.

Sesión 2 — Conflicto, cierre y autoevaluación (45 min)

- 1. Continuación con conflicto provocado (20 min).** El profesor introduce una tensión realista (dos roles con criterios opuestos sobre una decisión). El grupo debe resolverla con comunicación asertiva, no imponiéndose ni cediendo sin más.
- 2. Entrega del encargo (5 min).** Cada grupo presenta el resultado en un minuto, indicando qué dejaron sin hacer y por qué (la decisión de descartar también se evalúa).
- 3. Autoevaluación del rol (10 min).** Cada alumno responde el cuestionario: qué rol asumí, cómo gestioné el desacuerdo, qué haría distinto.
- 4. Puesta en común (10 min).** El profesor devuelve lo observado: qué grupos priorizaron de verdad y cuáles se dejaron arrastrar por lo urgente.

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Calidad de la priorización	La matriz de Eisenhower está bien razonada; el grupo distingue urgente de importante	25 %
Funcionamiento del equipo	Roles claros, escucha mutua, nadie monopoliza ni desaparece	25 %
Comunicación asertiva en el conflicto	El desacuerdo se resuelve argumentando, sin agresividad ni sumisión	20 %
Gestión del imprevisto	El equipo reorganiza la matriz y avanza pese al cambio	15 %
Autoevaluación honesta del rol	El alumno identifica su rol real y una mejora concreta	15 %

Variantes y extensiones

- **Variante observador rotatorio.** Un miembro de cada grupo no ejecuta: solo observa con la hoja del profesor y devuelve al final lo que ha visto sobre la dinámica interna.
- **Variante interdisciplinar.** Coordinar con un módulo técnico de la familia profesional para que el encargo sea una tarea real del oficio, evaluada también por su profesor.
- **Conexión con la Unidad 4.** El imprevisto y la tolerancia al error que entrena este reto enlazan con la mentalidad emprendedora de la unidad siguiente.