

UNIDAD 6 · BLOC C

Recursos humanos y equipos

Ninguna idea sobrevive sola. Necesita un equipo que la entienda, que sepa repartirse el trabajo y que aguante los días en los que todo va torcido sin tirarse los trastos a la cabeza.

Objetivos de la unidad

- Distinguir un equipo de un simple grupo, reconociendo las tres condiciones que convierten a varias personas en equipo (objetivo común, interdependencia y sinergia).
- Identificar cinco roles necesarios en un equipo emprendedor (cerebro, coordinador, implementador, evaluador y cohesionador) y reconocer cuál es el propio rol natural.
- Distinguir entre conflictos constructivos y destructivos, aplicando tres técnicas básicas de gestión (escucha activa, mensajes-yo y time-out de 24 horas).
- Organizar el trabajo de un proyecto de aula con un sprint ágil de dos semanas, incluyendo kickoff, daily, entrega y retrospectiva.
- Explicar la diferencia entre motivación extrínseca e intrínseca a partir del modelo de Daniel Pink (autonomía, maestría, propósito).

Conceptos clave

- **equipo vs grupo**
- **sinergia**
- **interdependencia**
- **roles Belbin**
- **cerebro**
- **coordinador**
- **implementador**
- **evaluador**
- **cohesionador**
- **conflicto constructivo**
- **conflicto destructivo**

Grupo no es lo mismo que equipo

En el lenguaje cotidiano usamos "grupo" y "equipo" como sinónimos, pero en organización empresarial son cosas distintas. Un **grupo** son varias personas que comparten un espacio o una categoría: el grupo de clase, el grupo de WhatsApp de un cumpleaños, el grupo de quienes han elegido optativa de Economía.

Los roles necesarios en un equipo

En 1981 el investigador británico **Meredith Belbin** publicó un estudio basado en miles de horas observando equipos directivos. Su conclusión fue que los equipos eficaces no son los formados por las personas más brillantes individualmente, sino los que combinan **roles complementarios**.

Los conflictos: inevitables y a veces buenos

Todo equipo que trabaja en serio durante semanas acaba teniendo conflictos. La idea de que un buen equipo es uno sin discusiones es falsa: los equipos sin discusiones suelen ser equipos donde **nadie se atreve a decir lo que piensa**, lo cual es mucho peor.

Cómo se organiza el trabajo: el sprint ágil

Imaginad que el equipo tiene un proyecto que ocupa todo el trimestre. Si lo abordáis sin estructura, pasarán dos cosas: los primeros días no hará nada nadie ("aún queda mucho") y la última semana será un caos.

Qué nos motiva de verdad

Una última pieza para entender por qué hay equipos que rinden y otros que no: la **motivación**. Tradicionalmente se ha asumido que las personas trabajamos por dinero, notas o recompensas externas (motivación **extrínseca**). Y es verdad, en parte.

Conexión con el proyecto capstone

Esta unidad es la base operativa de todo lo que viene después. En la Unidad 9 empezaréis a diseñar un proyecto emprendedor real y en la Unidad 10 lo presentaréis.

· profedeeconomia.es