

GUÍA PRÁCTICA PARA LA
CONFORMACIÓN DE EQUIPOS DE

co·diseño



Idea Original:

Andrés Felipe Roldán García
anroldang@unal.edu.co
www.andresroldan.weebly.com

6/6

¿PARA QUÉ?

ASIGNA ROLES

5/6

¿POR QUÉ?

CONFORMA EL EQUIPO

4/6

¿CUÁNDO?

IDENTIFICA LOS MOMENTOS

3/6

¿QUIÉNES?

SELECCIONA LOS PARTICIPANTES

2/6

¿CÓMO?

ESTABLECE LAS REGLAS

1/6

¿DÓNDE?

PREPARA EL TERRENO

LEE
ANTES DE
EMPEZAR



Doctorado en
DISEÑO
+ Creación



COLCIENCIAS
Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación

GUÍA PRÁCTICA PARA LA
CONFORMACIÓN DE EQUIPOS DE

co·diseño

La presente guía es la síntesis de un proceso investigativo articulado a empresas del sector productivo en el Sur Occidente Colombiano, desarrollado en el marco del programa doctoral en Diseño y Creación de la Universidad de Caldas - Manizales, que contó con recursos del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación - Colciencias y el apoyo del Laboratorio de Diseño Estratégico de la Universidad de Caldas & el grupo de Investigación EIDON - Investigación en Diseño de la Fundación Academia de Dibujo Profesional.

Este documento fue posible gracias a la participación desinteresada de las siguientes empresas:



1/6

PREPARA EL TERRENO



¿DÓNDE?

¿QUIERES SABER MÁS?

Consulta sobre cómo adecuar espacios de trabajo para equipos creativos.

Documéntate sobre los beneficios de la rotación de los miembros en el entorno de trabajo.

Averigua sobre herramientas colaborativas on-line y cómo pueden ser de ayuda para tu equipo.

¿QUÉ DEBO HACER?

Crear un ambiente colaborativo que **facilite el intercambio entre los miembros** del equipo.

¿CÓMO LO HAGO?

Disponer de un espacio adecuado, con **pocas barreras visuales y auditivas** que permita la interacción entre participantes.

Destinar lugares para el aporte libre de ideas, la experimentación y contacto con materiales y estímulos creativos.

Cuéntale a los miembros de otras áreas sobre **la importancia de mantenerse en contacto** con los miembros de tu equipo.

Procura implementar herramientas tecnológicas gratuitas que permitan **el intercambio de archivos** e información.

Instala tableros borrables, compra post-it, marcadores y lápices que **motiven a la exploración de propuestas** de solución.

Garantiza que todos los miembros del equipo (incluido el líder) tengan **las mismas condiciones de trabajo**, eso fomentará la empatía entre ellos.

Concientiza frente al **valor de la diferencia de pensamiento**, así las discusiones se entenderán como oportunidades de exploración.

PARA TENER EN CUENTA

El **entorno** en que se desenvuelven los miembros del equipo condiciona el desempeño laboral. Por tanto, debe garantizarse **un espacio de trabajo adecuado**, versátil y en procura de la interacción.

Crear una **cultura colaborativa** implica un ejercicio permanente de reconocimiento de las fortalezas del otro, de actuar de forma sistémica, de fortalecer el sentido de pertenencia y de disponer de herramientas sociales y no individualizadas.

El líder se gana el respeto y la confianza de los miembros del equipo en tanto goce de los mismos beneficios que sus subordinados. **Aplanar el sistema** es permitirle a los co-equiperos participar activamente de forma libre.

Cada equipo funciona diferente y sus dinámicas pueden resultar impredecibles, así que procura **ofrecer todas las garantías** necesarias para que conozcan y apropien el espacio, cuiden los recursos y usen responsablemente los espacios y herramientas disponibles.

2/6

ESTABLECE LAS REGLAS



¿CÓMO?

¿QUIERES SABER MÁS?

Consulta herramientas para el trabajo colaborativo de diseño que se encuentran disponibles en línea.

Habla con los miembros del equipo, permite que se hagan y lideren propuestas desde sus iniciativas.

Comparte espacios no laborales con los miembros del equipo, así podrás conocer sus intereses, expectativas y necesidades.

¿QUÉ DEBO HACER?

Determinar las **dinámicas** que permitirán al equipo trabajar colaborativamente.

¿CÓMO LO HAGO?

Establece un cronograma de reuniones que le permitan al equipo **mantenerse integrado y con conocimiento** de los proyectos que se desarrollan.

Procura definir horarios que involucren **actividades conjuntas** como evaluación de propuestas, el consejo de un compañero, el tip del día o el reporte de actividades.

Involucra a los miembros del equipo en la planeación de las actividades y la selección de los co-equiperos para determinadas tareas.

Capacita a los miembros de tu equipo en el **uso de las herramientas colaborativas**, de forma que se conviertan en parte de su cotidianidad.

Fomenta el **intercambio de saberes entre los miembros** y motiva a que aquellos con más experiencia o conocimientos los puedan compartir con sus compañeros.

Determina **un líder y su línea de relevo**, esto facilitará la toma de decisiones en situaciones inesperadas.

Define **estrategias de seguimiento** que incluyan el trabajo individual y el colectivo.

PARA TENER EN CUENTA

El trabajo de diseño colaborativo **no debe ser impuesto**, sin embargo, debe motivarse a los miembros a realizar y recibir sugerencias de sus co-equiperos de forma permanente.

Los horarios y calendarios no constituyen una camisa de fuerza, permitir la **libertad colaborativa** hace que los procesos se den de forma natural.

El líder debe **participar de las actividades** propuestas para el equipo, recibir y dar recomendaciones para el alcance de los objetivos.

Todas las opiniones resultan igual de valiosas en el momento de diseñar colaborativamente, **los participantes deben sentirse en confianza** de hacerlo libremente.

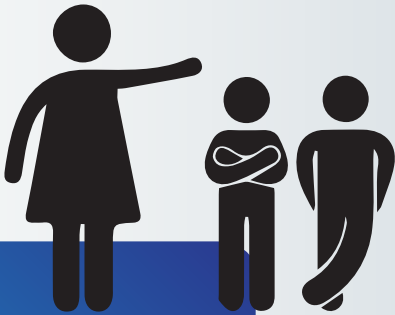
Los equipos de diseño requieren **estrategias de regulación**, convivencia y respeto, así que procura mantener un buen ambiente laboral.

Vincula permanentemente **participantes externos**, clientes, usuarios y empleados de otras áreas para que se incluyan nuevos puntos de vista.

Establece discusiones basadas en la **confrontación de perspectivas** y la evaluación conjunta de ideas.

3/6

SELECCIONA LOS PARTICIPANTES



¿QUIÉNES?

¿QUIERES SABER MÁS?

Consulta sobre pautas para la elaboración de pruebas de ingreso, conjúgalas y construye tu prueba.

Aprende a crear un sistema de evaluación en soporte digital, así garantizas el registro adecuado de los criterios de selección.

Corroborra información, contrasta con redes sociales y conversa sobre ello con el aspirante, seguramente le ayudará a entender como es percibido.

¿QUÉ DEBO HACER?

Selecciona los miembros que participarán, procurando que respondan a las necesidades del equipo.

¿CÓMO LO HAGO?

Tómate el tiempo de conocer a los aspirantes, **fíjate en la manera de relacionarse**, atender las sugerencias y aportar a los demás.

Procura **generar criterios que te permitan evaluar** objetivamente a los aspirantes o miembros, así evitarás tomar decisiones basadas en la emoción.

Realiza pruebas de ingreso que no solo evalúen el conocimiento o manejo de un software. Incluye la explicación de un concepto, la representación rápida de una idea, el trabajo en equipo y la disposición para aprender.

Comparte **los resultados de la evaluación** con los aspirantes, sean o no seleccionados les aportará a su crecimiento profesional.

Formula **perfiles requeridos** en conjunto con los miembros del equipo, eso garantiza que lo que se solicite sea lo que se requiera.

Haz que los aspirantes conozcan las instalaciones y los miembros del equipo, así **generarán empatía** y reconocerán los posibles espacios de trabajo.

PARA TENER EN CUENTA

Los aspirantes al equipo de diseño demuestran competencias técnicas, operativas y estratégicas en la entrevista y pruebas de ingreso, procura incluir aspectos que **perfilen habilidades relacionales**, comunicativas, explorativas o conceptuales.

La **disposición colaborativa** es un aspecto que permite identificar las posibilidades de acople del aspirante con los demás miembros del equipo.

Es probable que los aspirantes no tengan conocimientos en muchas áreas, lo importante a evaluar debe ser la **disposición para aprender** de ellas.

Es necesario **dejar registro de las evaluaciones** realizadas, de esta forma los líderes venideros contarán con información de respaldo para sus futuras decisiones.

El **proceso de selección** y vinculación debe involucrar varios participantes, invitar a un miembro del equipo no solo brinda información adicional, sino que capacita a los próximos líderes del equipo.

Indaga sobre las expectativas personales de los aspirantes, eso te permitirá identificar **competencias fundamentales** en el ambiente laboral.

4/6

IDENTIFICA LOS MOMENTOS



¿CUÁNDO?

¿QUIERES SABER MÁS?

Consulta sobre herramientas proyectivas y prospectivas que fortalezcan las competencias de identificación temprana de situaciones colaborativas.

Haz las tareas de diseño con el equipo e identifica los puntos clave y momentos de sobrecarga.

Experimenta asignando tareas, proyectos y entregables de forma conjunta, documenta la experiencia y toma decisiones sobre los datos.

¿QUÉ DEBO HACER?

Reconocer las situaciones que requieren una práctica colaborativa de diseño.

¿CÓMO LO HAGO?

Conoce a profundidad las actividades de diseño que se realizan en la empresa u organización, así entenderás las cargas, complejidades y exigencias que tiene cada tarea.

Documenta **patrones en los procesos de desarrollo de proyectos** donde se presenten fallas, seguramente allí se requiere un ejercicio colaborativo.

Establece **niveles de complejidad de los proyectos** donde existan fases críticas que deban ser atendidas de forma colaborativa.

Identifica los **tiempos de ejecución y desarrollo de entregables**, seguramente las premuras de tiempo indican la necesidad de una actividad colaborativa.

Establece protocolos de **revisión conjunta**, esto será clave para que exista mínimo un momento clave de diseño colaborativo.

Escucha atentamente las **necesidades manifiestas** por los miembros del equipo, ellos evidenciarán situaciones en las que requieren una mano.

Procura implementar **estrategias de seguimiento** y auto-evaluación permanente.

PARA TENER EN CUENTA

Cada miembro del equipo presenta **distintos niveles de respuesta**, asimilación del trabajo bajo presión, manejo de la carga laboral, autonomía y autogestión, situación que requiere conocer los participantes para identificar los momentos colaborativos.

Las **habilidades relacionales** pueden usarse a favor o en contra en un proceso colaborativo. Se requiere conocer a los miembros del equipo para saber las situaciones en las que deben entrar en acción.

El líder debe aprender a prever las situaciones de crisis, así podrá **tomar correctivos de forma anticipada** y reforzar los equipos para que no se presenten fallos.

Tomar decisiones anticipadas o tardías puede desgastar a los miembros del equipo, se deberá procurar que ellos **manifiesten libremente el interés de participar** y ser complementados según sea el caso.

Todo el proceso de diseño puede ser desarrollado de forma colaborativa, sin embargo, dicha asertividad producto de la creatividad y capacidad colectiva **implicará más tiempo de desarrollo**.

5/6

CONFORMA EL EQUIPO



¿POR QUÉ?

¿QUÉ DEBO HACER?

Reúne **miembros del equipo que logren los objetivos** de diseño trabajando de forma colaborativa.

¿CÓMO LO HAGO?

Elige desde **las fortalezas y debilidades** y complementa perfiles, procurando garantizar los resultados esperados.

Conforma **sub-equipos para atender requerimientos** de diseño puntuales, eso distribuirá la carga laboral e integrará a los miembros.

Reconoce las fortalezas de cada uno de los miembros y compensa sus debilidades atendiéndolas de forma colectiva.

Permite que se autogestionen y determinen de forma autónoma las estrategias para lograr los entregables.

Fomenta los **equipos diversos**, eso permitirá ser inclusivo con diferentes perspectivas.

Procura que se **argumenten todas las decisiones** del equipo, así no solo fortalecerán sus competencias sino que implicará un ejercicio reflexivo conjunto.

Reconoce los **logros de forma colectiva y destaca las participaciones individuales**, así se entenderá que el resultado del equipo solo es posible con el aporte de todos.

Alterna los equipos para que los miembros puedan **aprender de sus co-equiperos**.

PARA TENER EN CUENTA

Existen diferentes tipos de equipos: A) **equipos compensados**, en los cuales se pueden complementar los miembros para la obtención de los resultados B) **equipos equilibrados**, en los que los miembros pueden ser sustituidos y reemplazados en caso de ser necesario, C) **equipos de mayor eficiencia**, cuyos miembros tienen el mayor potencial en cada una de las variables evaluadas y D) **equipos compensados de eficiencia completa**, que son aquellos en los que los miembros compensan sus habilidades en miras de lograr un objetivo puntual sin subestimar ni subutilizar su potencial.

Los equipos y sub-equipos se potencian en la medida que se desarrolla **empatía entre los participantes, confianza y reciprocidad**.

Cada equipo es **un sistema cambiante**, así que el hecho de que haya funcionado en el pasado no garantiza un éxito futuro.

El líder del equipo debe **participar de los procesos** del equipo para que la motivación y sentido de pertenencia se mantengan.

Procura **conocer a los miembros del equipo** para que sean ubicados en equipos y proyectos de preferencia.

¿QUIERES SABER MÁS?

Consulta nuestra herramienta on-line para organizar parejas:
<http://codesigntool.esy.es/>

Conoce y acércate a los miembros del equipo, así podrás ubicarlos en posiciones que desean.

Procura tener equipos diversos en edad, género, gustos y habilidades. Así tendrán una mayor capacidad explorativa.

6/6

ASIGNA ROLES



¿PARA QUÉ?

¿QUIERES SABER MÁS?

Consulta sobre los diferentes tipos de roles en equipos creativos, muchos de ellos disponibles en la web.

Evalúa el desempeño individual de los miembros del equipo para determinar su afinidad con el rol asignado.

Promueve el intercambio de participantes, cambio de roles, participación en determinados momentos y contrasta. Seguro notarás mayor o menor asertividad.

¿QUÉ DEBO HACER?

Define responsabilidades para los miembros del equipo que garanticen la obtención del objetivo propuesto.

¿CÓMO LO HAGO?

Conjuga **las habilidades y destrezas de los miembros** del equipo con los momentos indicados, así será mucho más fácil reconocer el papel que debe desempeñar.

Pregúntate **qué se necesita en el equipo y revisa con quién cuentas**, de esta forma sabrás si es un papel que el miembro pueda desempeñar.

Organiza los miembros del equipo por fortalezas individuales, así podrás reconocer cuáles **debilidades deberán atenderse de forma colectiva**.

Procura definir **roles específicos** que no diversifiquen demasiado las tareas, de esta forma lograrás que los miembros no se desgasten con sobrecarga de responsabilidades.

Al identificar que algún miembro no cumple su papel con buen desempeño, procura **prepararlo, acompañarlo o complementarlo** antes de cambiarlo o desistir de su participación.

Define **entregables, tiempos y responsables**, así podrás garantizar los alcances esperados.

Permite que los miembros **intercambien roles** durante el diseño colaborativo.

PARA TENER EN CUENTA

Los roles son responsabilidades, posturas o **papeles encomendados** a un participante durante los procesos de diseño colaborativo. No pueden entenderse como cargos, puestos o títulos que resulten definitivos.

Las **características de cada situación** indican el tipo de rol que los miembros pueden o deben cumplir. A pesar de ser un proceso muy intuitivo existen teorías y heurísticas para identificarlos.

Los roles deben ser **asignados por el líder**, sin embargo, los miembros pueden manifestar intereses de cambio durante el proceso.

El rol auto-propuesto es una manifestación voluntaria que le permite al líder **considerar la preferencia de los miembros** en el momento de asignar roles.

No existen roles únicos o definitivos. **Según el tipo de equipo** puede que todos los miembros se encuentren en capacidad de ejercer todos los roles.

La definición de roles deberá **ajustarse a los requerimientos y entregables** de cada equipo, así como a los recursos, tiempos y limitantes de cada proyecto.



**¿DÓNDE?
PREPARA EL
TERRENO**

Crea un entorno colaborativo apto para el diseño

PASO 01

**¿CÓMO?
ESTABLECE
LAS REGLAS**

Define de qué forma sucederán las interacciones

PASO 02

**¿QUIÉNES?
SELECCIONA LOS
PARTICIPANTES**

Identifica los perfiles que se requieren para el trabajo

PASO 03

**¿CUÁNDO?
IDENTIFICA LOS
MOMENTOS**

Reconoce las situaciones que requieren una práctica colaborativa

PASO 04

**¿PARA QUÉ?
ASIGNA
ROLES**

Define responsabilidades que permitan alcanzar el objetivo

PASO 06

**¿POR QUÉ?
CONFORMA
EL EQUIPO**

Complementa y potencia las capacidades de los miembros

PASO 05

GUÍA PRÁCTICA PARA LA
CONFORMACIÓN DE EQUIPOS DE
co·diseño