

# Un Modelo para Gestionar los Proyectos en la DNIC mediante la metodología LEGO® SERIOUS PLAY®

2º taller

---

Dirección Nacional de Identificación Civil  
Ministerio del Interior



**AVANZA**  
CONSULTING

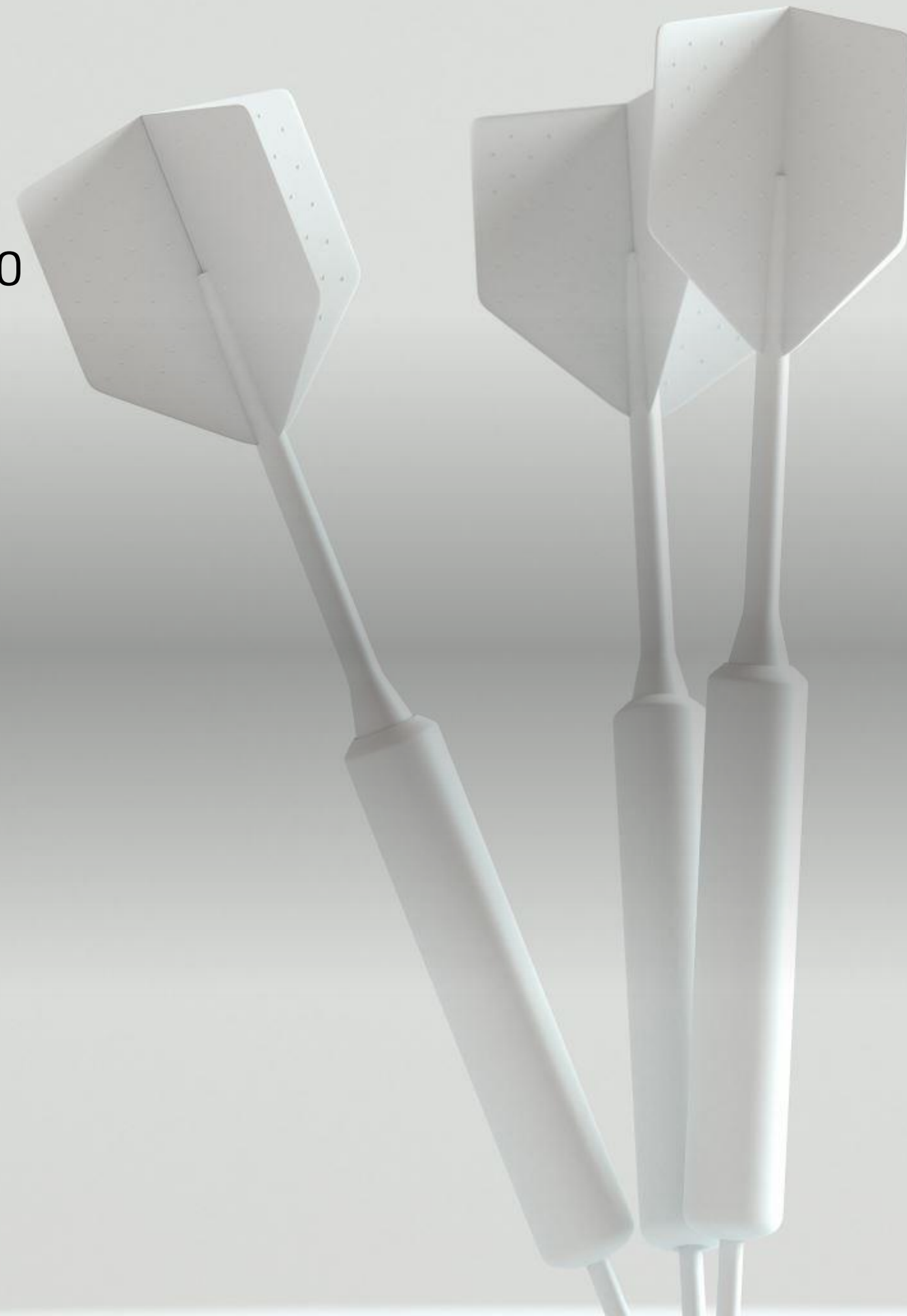


Lo que logramos hasta ahora:

- Experimentar la metodología (conceptos, filosofía, proceso)
- Vivenciar una nueva forma de trabajo en equipo
- Caracterizar a la gestión de proyectos del futuro para DNIC

# Objetivos para hoy:

- › Reconocer el valor del futuro en todo el proceso
- › Presentar repasar el proceso
- › Afianzar el concepto de Equipo de Proyectos



A



B

**Gestión del Cambio** implica pasar de un estado actual (A) hacia un estado diferente (B) de un modo proactivo, sostenible y desde un punto de vista positivo, impulsando la adopción del cambio individual y colectivo.

LO MÁS IMPORTANTE DE LA IMAGEN DE FUTURO ES:

# NOS PERMITE SOÑAR

A pesar de la incertidumbre





Mirar el futuro:

# ES ALTAMENTE POSITIVO

Nos inspira

Nos ayuda a tomar mejores decisiones

Nos indica el rumbo

Puede ser MUY divertido

# El relato inspirador

En la DNIC, el proceso de gestión de proyectos las ideas surgen con fuerza y claridad. En este ambiente creativo, las cabezas piensan en conjunto, donde los pensamientos se entrelazan para formar la base de proyectos innovadores y que agregan valor a nuestra comunidad.

El líder desempeña un papel crucial al ayudar y determinar tiempos, asignar recursos y tareas con mirada estratégica. Su visión abarca más allá de lo inmediato, trazando un camino que refleja claridad en el objetivo y flexibilidad para adaptarse a los desafíos inesperados.

En este entorno, las áreas involucradas están conectadas de manera sinérgica, como engranajes perfectamente coordinados. La comunicación fluye de forma natural, nutriendo cada aspecto del proyecto. Todos nos comunicamos con todos, construyendo puentes que fortalecen la colaboración y la comprensión mutua.

Diferentes equipos y personas aportan su experiencia única. Para discutir, construir y controlar, creamos un espacio donde la diversidad de aportes se convierte en nuestra mayor fortaleza.

La flexibilidad es nuestra aliada constante, permitiendo adaptarnos a las dinámicas cambiantes del entorno. Todos, sin importar el equipo al que pertenezcamos, aportamos nuestra esencia a este cambio de mentalidad colectivo, convencidos de que es posible.

En esta travesía, una oficina centraliza y comunica, sirviendo como epicentro donde convergen la información y las decisiones, teniendo en cuenta no solo las oportunidades, sino también las amenazas.

No nos olvidamos de las altas esferas y los organismos financiadores. Con transparencia y honestidad, informamos y compartimos nuestros logros y desafíos, construyendo puentes de confianza y colaboración a largo plazo.

En la DNIC, los recursos necesarios son siempre una prioridad. Si no los tenemos, aplicamos la innovación como una fuerza transformadora. Equipos multidisciplinarios trabajan en armonía, fusionando conocimientos y habilidades para construir soluciones que van más allá de lo convencional.

En cada proyecto, en cada tarea, unidos por la claridad del logro y la determinación, estamos construyendo más que proyectos: estamos construyendo un legado de innovación, colaboración y éxito duradero.

El relato inspirador

# Los equipos para la Gestión del Cambio



Un equipo estratégico que ayuda a  
difundir e implementar el cambio

Entender, identificar y aprovechar  
las competencias de personas y equipos  
para maximizar su potencial y llevar a cabo la estrategia

---

Fácil diseñarlo, complejo llevarlo a cabo

**“No son las finanzas, ni la estrategia, ni la tecnología, sino el trabajo en equipo el que supone una ventaja competitiva y esencial, y por dos razones: es sumamente poderoso y raro”.**

**Patrick Lencioni**

# Las cinco disfunciones de un equipo (P. Lencioni)



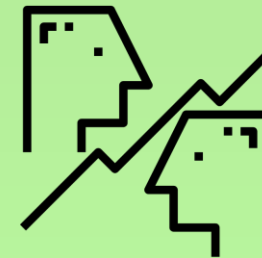
**Falta de atención a los resultados**



**Evitar la rendición de cuentas**



**Falta de compromiso**



**Temor al conflicto**



**Ausencia de confianza**

*Lo que resuelve*  
Belbin®



# La investigación del Dr. Belbin es el sustento académico de la metodología

*"Un rol de Equipo es una particular tendencia a comportarse, contribuir e interrelacionarse con los demás de una determinada manera."*

*Dr. Meredith Belbin*

Henley Management College

# APLICABILIDAD DE LA TEORÍA DE LOS ROLES DE EQUIPO DE BELBIN: UN ESTUDIO LONGITUDINAL COMPARATIVO CON EQUIPOS DE TRABAJO

Aitor Aritzeta y Sabino Ayestarán

72

## Resumen

Este trabajo presenta un análisis de Roles de Equipo de Belbin (la división teórica supone una división teórica de los roles en dos aproximaciones, convirtiéndose en ambas aproximaciones. El artículo del «equilibrio de roles» y su relación con el tiempo sobre la «claridad de rol» y el «desempeño» (Beauchamp y Bray, 2000) compone de 34 equipos que durante un periodo de 4 meses. Los resultados del «equilibrio de los roles» y el efecto de la interacción grupal y el tiempo sobre el rol. Se analizan las implicaciones para la composición de equipos, las conclusiones del estudio.

de equipo. Dado que las puntuaciones medias de los equipos equilibrados han sido superiores a las de los no equilibrados, podemos afirmar que rechazamos la Hipótesis nula, cumpliéndose la predicción realizada. Por ello podemos concluir que, en la muestra analizada, el equilibrio de los Roles en los equipos favorece la efectividad. Estos resultados son coherentes con los obtenidos por Senior (1997), así como con los encontrados por otros autores en el ámbito de la diversidad de personalidades en los equipos (Neuman, Wagner y Christiansen, 1999). En este sentido, los resultados obtenidos podrían ser considerados en los procesos de selección de los miembros que participan en los equipos. Potenciar la complementariedad de Roles en los equipos puede incidir en la efectividad de los resultados. Según Neuman, Wagner y Christiansen (1999), los modelos de equipos complementarios (heterogéneos) predicen en mayor grado la efectividad grupal que los modelos de equipos suplementarios (homogéneos). Este hecho hace pensar que los equipos son más efectivos cuando las personalidades de sus miembros son diversas, y cada miembro del equipo realiza una contribución a partir de sus atributos específicos al equipo. Es posible que al asumir cada miembro del equipo un rol específico, éste tenga consecuencias sobre la información que se destaca y se percibe. Este hecho ayuda al equipo a considerar múltiples puntos de vista contribuyendo así a una mejor decisión (Maznevski, 1994).

# Explorando la influencia de los roles de Belbin en la calidad del código generado por estudiantes en un curso de ingeniería de software

Antonio A. Aguilera-Güemez, Juan P. Ucán

Facultad de Matemáticas, Universidad Autónoma de Yucatán, Mérida, Méx

avera@correo.uady

\*Autor para correspon

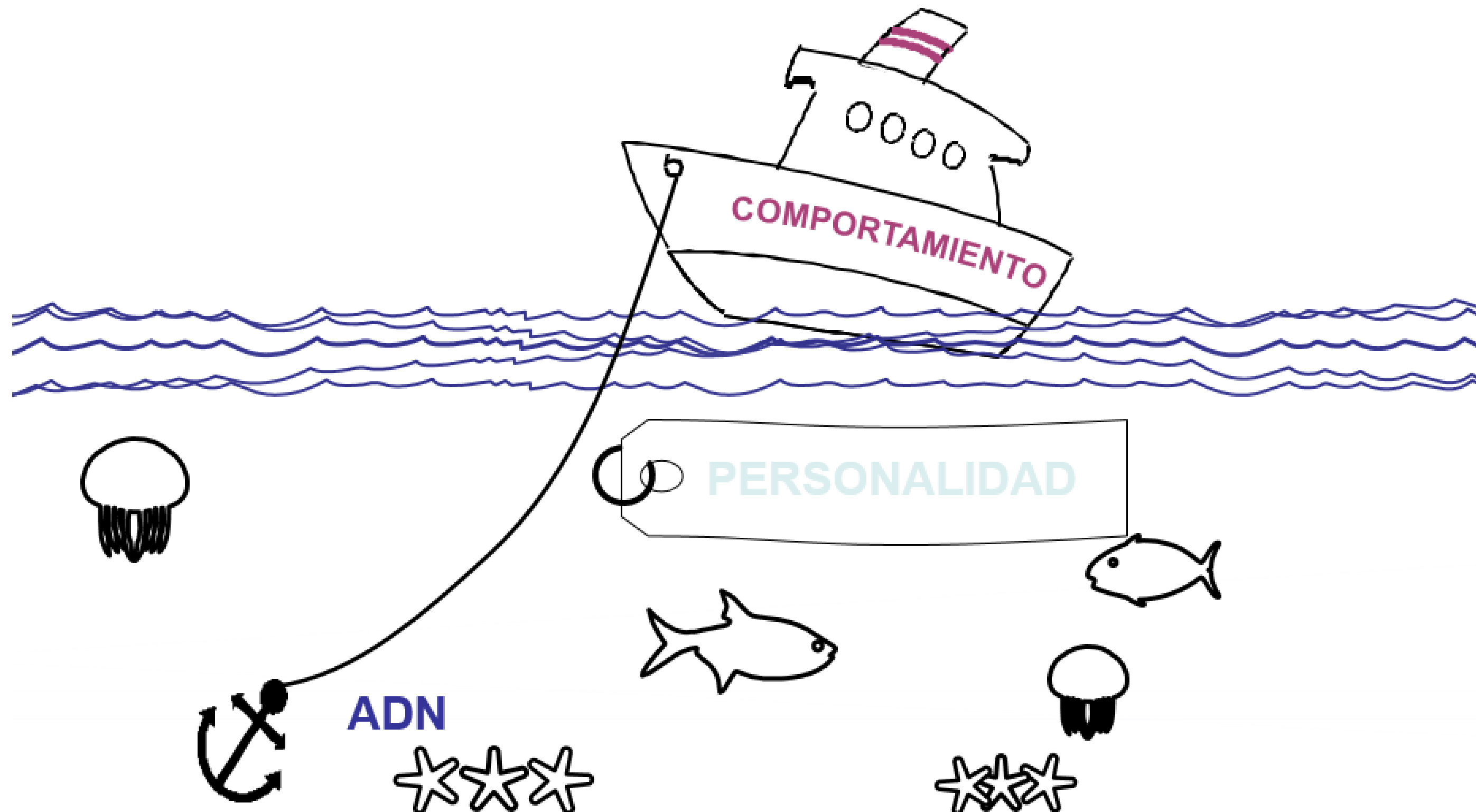
**Resumen**— El artículo presenta un experimento controlado en el que se explora la bondad de utilizar la Teoría de Roles de Belbin para la integración de equipos de desarrollo software. El estudio se desarrolla en un entorno académico con estudiantes de la carrera de Ingeniería de Software y compara la calidad de la legibilidad del código generado por equipos integrados con roles Compatibles —de acuerdo con la Teoría de Belbin— y equipos Tradicionales, en nuestro caso, equipos integrados con estudiantes seleccionados de manera aleatoria. Los resultados obtenidos aportan evidencia positiva en torno al uso de dicha teoría y motivan a los investigadores a continuar estudios en otras actividades vinculadas al proceso de desarrollo software; por otro lado, desde la perspectiva pedagógica, los resultados obtenidos con el experimento, permiten proponer como alternativa para integración de equipos de trabajo, en escenarios de aprendizaje para la Ingeniería de Software, la Teoría de Roles de Belbin.

## 7. Conclusiones

El presente estudio exploratorio tiene como propósito el contribuir con evidencia empírica en torno a la bondad de utilizar la Teoría de Roles de Belbin para la integración de equipos de desarrollo software. Los resultados del estudio, ciertamente limitado por el número de sujetos, genera evidencia que nos permite concluir —con base en el modelo estadístico seleccionado y con un nivel de confianza del 90%— que los equipos formados con base en la Teoría de Roles de Belbin, presentan resultados significativamente mejores —en cuanto a la legibilidad de la calidad del código— que los equipos que fueron integrados de manera aleatoria. Por otro lado, las lecciones aprendidas al usar la Teoría de Roles de Belbin como estrategia de formación de equipos en entornos académicos, en función de los resultados obtenidos, resulta ser una alternativa positiva, a los esquemas tradicionalmente utilizados basados en: aleatoriedad, o preferencias de los estudiantes.

La información obtenida con el experimento controlado nos motiva a continuar realizando estudios comparativos entre equipos compatibles y equipos tradicionales, en otras actividades vinculadas con el proceso de desarrollo software (p.e. Estimación, Requisitos, Diseño).

# ¿Qué Miden los Roles de Equipo?



# Categorías de los Roles de Equipo





*El éxito de los equipos no depende de sus capacidades intelectuales ni su experiencia*

**Depende de su composición equilibrada**

Fomentemos la generación de equipos conscientemente diversos





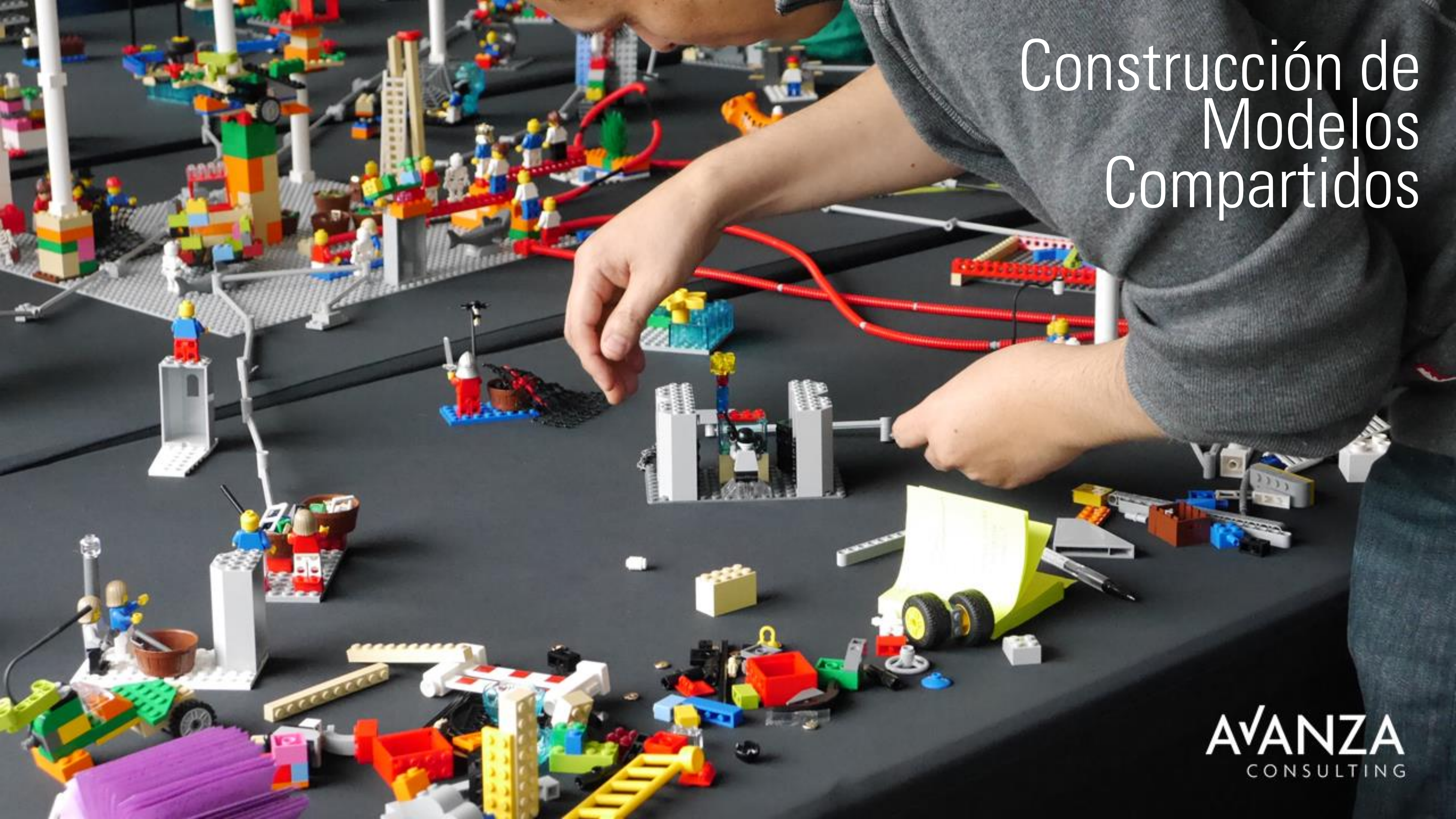
Espacio para internalizar,  
reflexionar, intercambiar



# Construcción de modelos individuales



# Construcción de Modelos Compartidos



A close-up photograph of several people's hands and forearms stacked together in a circle, symbolizing unity and reflection. The hands are of various skin tones, including light, medium, and dark. Some hands have dark red nail polish, and one person is wearing a black beaded bracelet. The background is a soft, out-of-focus blue-grey color. The text "Momento para reflexionar" is overlaid on the right side of the image in a white, sans-serif font.

Momento para  
reflexionar

# Un Modelo para Gestionar los Proyectos en la DNIC mediante la metodología LEGO® SERIOUS PLAY®

GRACIAS

---

Dirección Nacional de Identificación Civil  
Ministerio del Interior



**AVANZA**  
CONSULTING