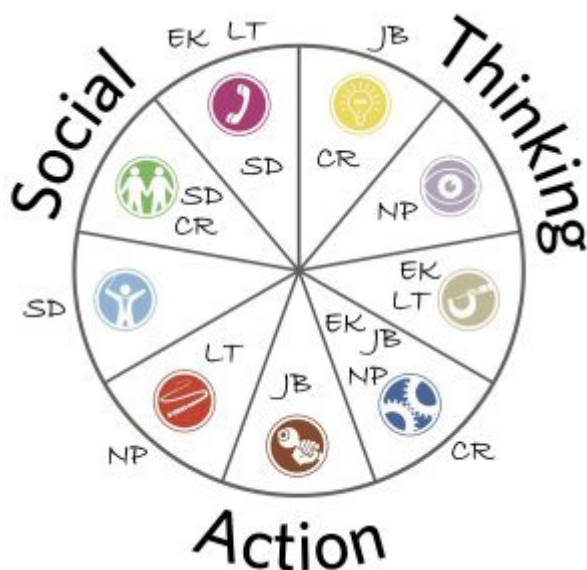


Paz Garde

<http://www.redesproductivas.com/configuraciones-muy-humanas>

## Redes Productivas: Configuraciones muy Humanas



*"La red es la configuración en la que somos plenamente humanos, ya que hace posible que encontremos identidad y dirección sin renunciar un ápice a nuestra autonomía. La red es la única configuración en la que es posible brillar con luz propia al mismo tiempo que otros también lo hacen"* **Eugenio Moliní**

Como os contaba recientemente, entre mis proyectos está aplicar el Modelo de Roles de Belbin para identificar los comportamientos más eficaces para el trabajo en red. Estoy aprovechando para practicar y aprender con los nodos de **OPTIMA LAB**.

El modelo de los **Roles de Belbin** es un recurso muy apropiado para **entornos de red**, por varios motivos. Por una parte, porque los estudios de Meredith Belbin nacen en un entorno académico, que además era no jerárquico y que, por tanto, podría ser considerado como un modelo de trabajo en red. Por otra parte, porque Meredith Belbin llega a la conclusión de que la clave para obtener buenos resultados está más en **la diversidad de los roles** que en las personas involucradas en cualquier proyecto. Además, pone en entredicho el estereotipo del líder clásico que, como superior, dirige a subordinados, delega y, en definitiva, interfiere en el trabajo de los otros, para defender un modelo en el que los resultados se obtienen por medio del **liderazgo compartido y distribuido** entre las personas involucradas en el proyecto. De hecho, en el modelo de Roles de Belbin todos, **los 9 roles**, son igual de importantes y necesarios.

El objetivo de las prácticas que estoy llevando a cabo es **aprender a ser más productivos** a la hora de enfrentarnos a un proyecto como red y la experiencia está siendo realmente satisfactoria por ahora. Mi experimento más reciente ha sido llevar a cabo un análisis aplicando el modelo de roles de Belbin a los nodos de la red OPTIMA LAB.

Hace un par de semanas, empezamos todos haciendo los test y después compartí los resultados con toda la red. Charlar abiertamente, **en un entorno seguro**, de respeto y

aceptación, nos ha ayudado a conocernos mejor y a valorar y reconocer la contribución de los que son distintos a nosotros. Hemos hablado sobre nuestras fortalezas y también sobre todas esas cosas que nos gusta hacer y que además hacemos bien y ofrecemos a la red. Del mismo modo, hemos compartido impresiones sobre esos otros roles en los que nos sentimos inseguros, o que no nos gustan, y para los que sabemos que hay personas de la red que son mejores que nosotros. También hemos compartido nuestras experiencias sobre cómo nuestras aportaciones pueden resultar fantásticas o inapropiadas dependiendo de la fase del proyecto en la que nos encontremos.

A partir de los resultados de los test, hemos podido comprobar lo que intuíamos, es decir, que somos un grupo de personas innovadoras, imaginativas, y con ganas de cambiar las cosas. Según la propia expresión del informe Belbin, la mayoría de nosotros somos "agentes de cambio" natos. Según ese mismo informe, somos una red equilibrada y con gran variedad en las cualidades de las personas que la forman. Además, reunimos las condiciones para ser una red productiva de alto rendimiento, ya que contamos con todos los roles necesarios para conseguir buenos resultados.

Es un primer paso pero estoy muy ilusionada con el futuro. Seguiremos dando pasos hacia delante, con muchas ganas de hacer cosas, y desde la certeza de que el cambio que necesitan las organizaciones es el de la productividad centrada en las personas.