




EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO





Nadie llega a la cima
solo.

**UNO ES UN NÚMERO
MUY PEQUEÑO PARA
HACER GRANDES COSAS**



EQUIPAMIENTO

LEYES DEL TRABAJO EN EQUIPO

La Ley del significado:

El uno es un número demasiado pequeño para alcanzar la grandeza



La Ley del MONTE EVEREST

Mientras más altos los desafíos, más grande es la necesidad de trabajar en equipo

¡Esta Ley se trata de reunir Y desarrollar un equipo para que logre algo grande!

¿CÓMO SER UN ÉXITO R.E.A.L.? RELACIONES

“Los grandes líderes amplían su visión de yo a nosotros”.

John Maxwell

TRABAJO EN EQUIPO

Por qué las
personas
fallan en
trabajar en
equipo con
otros

1. Es trabajo duro

2. Nosotros desestimamos a las
personas.

3. Disfrutamos haciendo el trabajo
nosotros mismos.

TRABAJO EN EQUIPO

Por qué las
personas
fallan en
hacer
equipo con
otros

4. Recibimos refuerzo del ego sintiéndonos necesarios.

5. Tenemos el hábito de hacerlo todo.

6. Queremos mantener el control

7. No vemos el potencial de liderazgo de los que nos rodean

INVENTARIO DE EQUIPAMIENTO

(Por favor califícate tú mismo: 1 = Siempre, 5 = Nunca)

1. ¿Fallas en equipar porque piensas que es muy difícil?

1 2 3 4 5

2. ¿Desestimás a las personas?

1 2 3 4 5

3. ¿Disfrutas haciendo el trabajo tu mismo?

1 2 3 4 5

4. ¿Satisfaces tu ego sintiéndote necesario?

1 2 3 4 5

INVENTARIO DE EQUIPAMIENTO

(Por favor califícate tú mismo: 1 = Siempre, 5 = Nunca)

5. ¿Tienes el hábito de hacerlo todo tu mismo?	1	2	3	4	5
6. ¿Quieres mantener el control de todo?	1	2	3	4	5
7. ¿Tienes dificultad para ver el ¿ves potencial de liderazgo en los que te rodean?	1	2	3	4	5

Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo es una forma de organizar el trabajo que implica trabajar en cooperación con otros de una manera coordinada, aprovechando y potenciando lo mejor de cada miembro y dirigiendo todos sus esfuerzos a la consecución de un objetivo común.

**Trabajar en
equipo
divide el trabajo
y multiplica
los resultados**

Alta positividad

Baja productividad

Equipos muy positivos pero poco productivos

Alta productividad

EQUPOS DE ALTO RENDIMIENTO
Equipos muy positivos y muy productivos

Baja positividad

Equipos poco productivos y positivos

Equipos muy productivos pero poco positivos



" Ninguno de nosotros

es tan bueno como

todos nosotros juntos. "

C

GRUPO DE TRABAJO

cada persona responde individualmente

sus miembros tienen una formación similar y realizan el mismo tipo de trabajo (no son complementarios)

cada persona tiene una manera particular de funcionar

EQUIPO DE TRABAJO

el equipo responde en conjunto del trabajo realizado

cada miembro realiza una parte concreta del proyecto

es necesario la coordinación, lo que va a exigir establecer unos estándares comunes de actuación.

5C del Trabajo en Equipo



CONFIANZA

Cada miembro del equipo confía en el trabajo de los otros.

COMPROMISIO

Miembros ponen todo su empeño para alcanzar objetivos

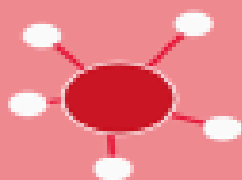


COMUNICACIÓN ABIERTA

Comunicación para comprender, analizar y tomar decisiones.

COORDINACIÓN

Se actúa de forma organizada en gestión de tiempos y tareas.



COMPLEMENTACIÓN

Cada miembro domina una habilidad que se complementa.

«Un apasionante análisis de lo que hace funcionar eficazmente un equipo.
Esta obra es indispensable para cualquier líder que haya comprendido
que nadie progresa, ni mucho menos tiene éxito, si pretende hacerlo solo.»

JAMES H. AMOS JR., *presidente y director general, Mail Boxes Etc.*

LAS CINCO DISFUNCIONES DE UN EQUIPO

UN INTELIGENTE MODELO
PARA FORMAR UN EQUIPO
COHESIONADO Y EFICAZ

DEL AUTOR DE *LAS CUATRO OBSESIONES DE UN EJECUTIVO*

PATRICK LENCIONI



EMPRESA ACTIVA

6ª edición



Bonus track – Equipos ideales – Integrantes de Equipo Ideales

Humildad



Hambre de Ganar

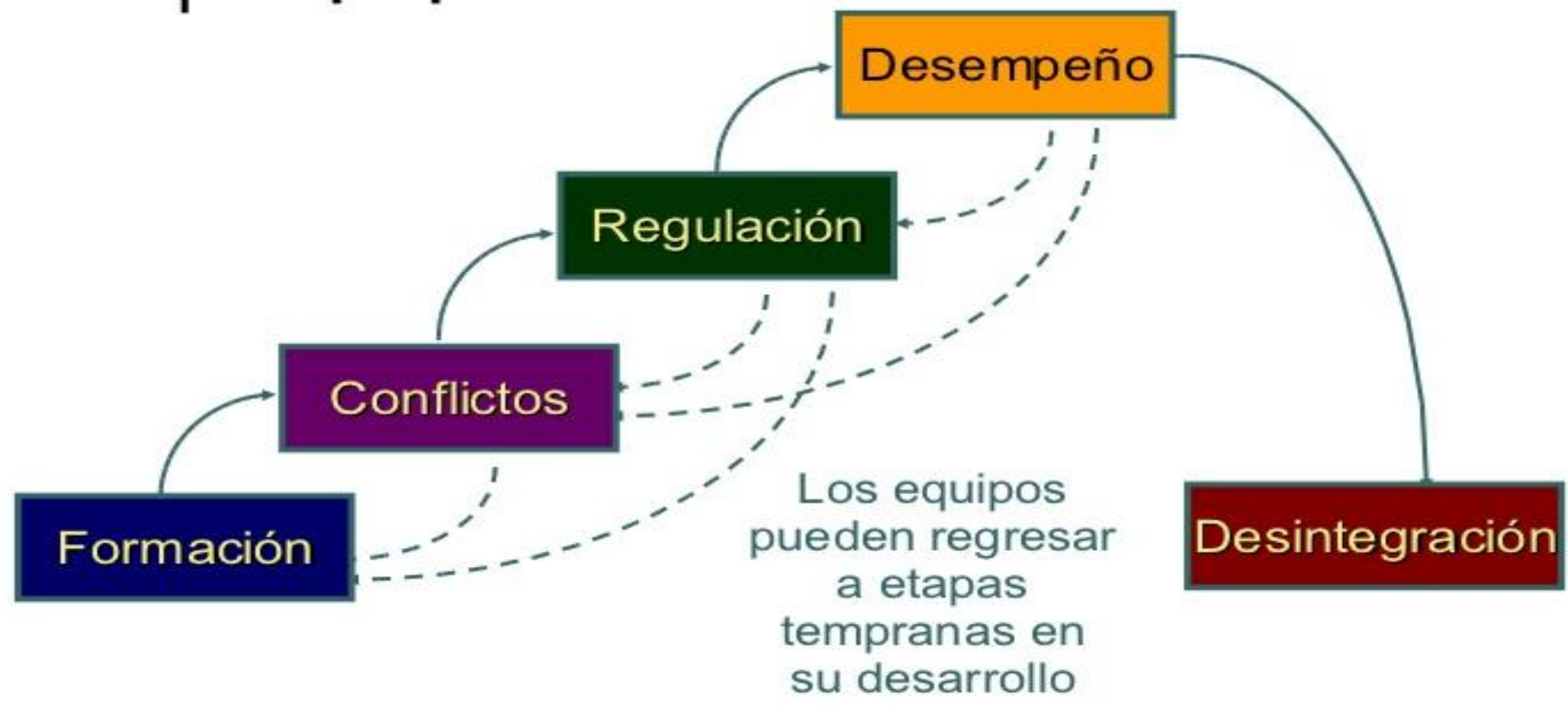
El verdadero Jugador pone los intereses del EQUIPO SOBRE los propios

Empatía
(Inteligente emocionalmente)





Etapas en el Desarrollo de Equipos



Fases de Desarrollo de un Equipo

FORMACION

- Analizándose unos a otros
- Selección de compañeros
- Relación autocrática
- Imposición de decisiones y disciplina
- Cumplimiento de especificaciones
- Subjetividad y superficialidad
- Consciencia del estatus
- Sentimientos ocultos
- Escucha pobre
- Burocráticos e inflexibles ☀

TORMENTA

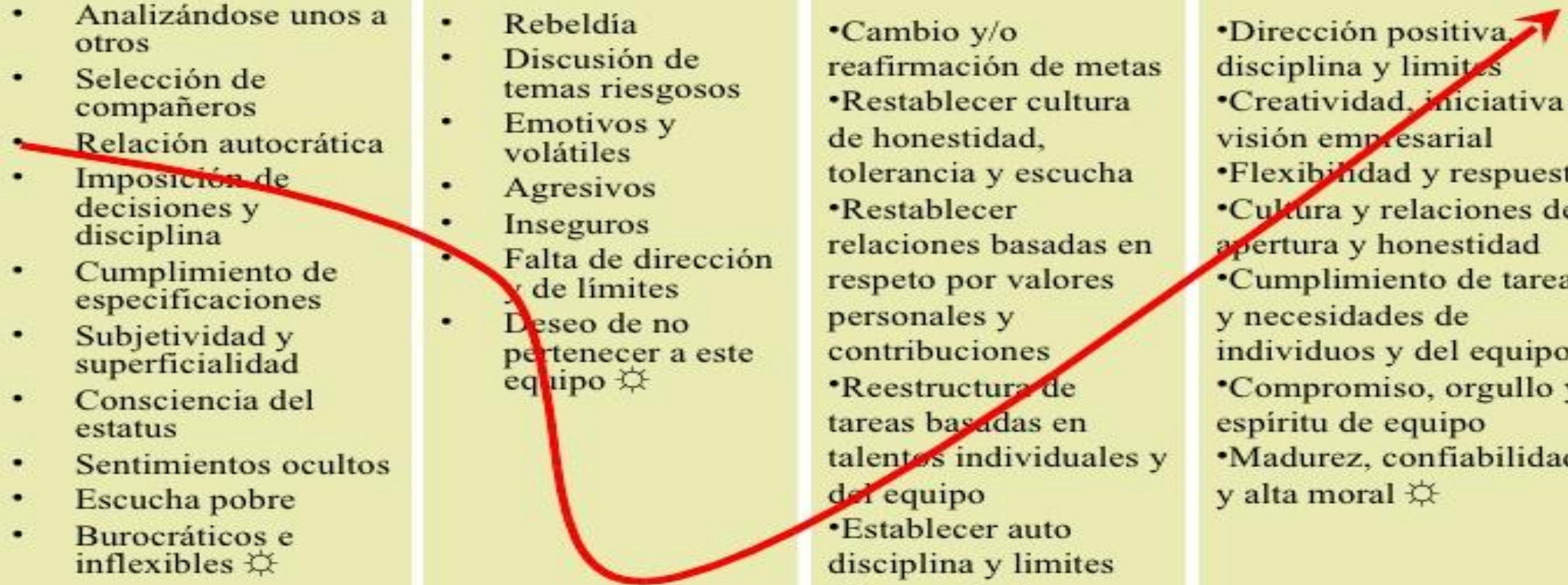
- Rebeldía
- Discusión de temas riesgosos
- Emotivos y volátiles
- Agresivos
- Inseguros
- Falta de dirección y de límites
- Deseo de no pertenecer a este equipo ☀

REFORMA

- Cambio y/o reafirmación de metas
- Restablecer cultura de honestidad, tolerancia y escucha
- Restablecer relaciones basadas en respeto por valores personales y contribuciones
- Reestructura de tareas basadas en talentos individuales y del equipo
- Establecer auto disciplina y límites
- Desarrollo de asertividad y objetividad ☀

RENDIMIENTO

- Dirección positiva, disciplina y límites
- Creatividad, iniciativa y visión empresarial
- Flexibilidad y respuesta
- Cultura y relaciones de apertura y honestidad
- Cumplimiento de tareas y necesidades de individuos y del equipo
- Compromiso, orgullo y espíritu de equipo
- Madurez, confiabilidad y alta moral ☀



17 LEYES INCUESTIONABLES

DEL TRABAJO EN EQUIPO

1 LA LEY DE LO TRASCENDENTAL
Uno es demasiado pequeño como para pretender hacer grandes cosas.

2 LA LEY DEL CUADRO COMPLETO
La meta es más importante que la participación individual

3 LA LEY DE LA ESPECIALIZACIÓN
Cada jugador tiene un lugar donde dar lo mejor de sí

4 LA LEY DEL MONTE EVEREST
A medida que el desafío crece, la necesidad de un trabajo en equipo aumenta

5 LA LEY DE LA CADENA
Todo equipo es tan fuerte como lo es su eslabón más débil

14 LA LEY DE LA COMUNICACIÓN
La interacción aviva la acción

15 LA LEY DE LA VENTAJA
La diferencia entre dos equipos igualmente talentosos es el liderazgo

16 LA LEY DE LA MORAL ALTA
Nada duele cuando se está ganando

6 LA LEY DEL CATALIZADOR
Los equipos triunfantes tienen jugadores que hacen que las cosas sucedan

13 LA LEY DE LA IDENTIDAD
Los valores compartidos definen al equipo

17 LA LEY DE LOS DIVIDENDOS
La inversión en el equipo crece mucho a través del tiempo

7 LA LEY DE LA BRÚJULA
La visión da confianza y dirección a los miembros del equipo

12 LA LEY DE LA BANCA DE APOYO
Los grandes equipos tienen mucha fuerza colectiva

11 LA LEY DEL MARCADOR
El equipo puede hacer ajustes cuando sabe dónde está parado

10 LA LEY DEL PRECIO
El equipo no logra alcanzar su potencial cuando falla en pagar el precio.

LA LEY DE LA CONFIABILIDAD
cuando de contar se trata, los compañeros de equipo deben poder contar los unos con los otros.

8 LA LEY DE LA MANZANA PODRIDA
Las malas actitudes arruinan al equipo

GRUPO DE TRABAJO

> TIENEN UN OBJETIVO EN COMÚN

> CADA PERSONA RESPONDE INDIVIDUALMENTE

> SUS MIEMBROS NO REALIZAN TRABAJOS COMPLEMENTARIOS.

> CADA PERSONA TIENE UNA PARTICULAR MANERA DE FUNCIONAR

EQUIPO DE TRABAJO

> TIENEN UN OBJETIVO EN COMÚN COMPARTIDO Y SE SIENTEN CORRESPONSABLES

> EL EQUIPO RESPONDE EN CONJUNTO DEL TRABAJO REALIZADO

> SUS MIEMBROS COMPLEMENTAN SUS TALENTOS Y FORTALEZAS.

> ES NECESARIA LA COORDINACIÓN ENTRE TODOS Y EXIGE ALTOS ESTÁNDARES DE COMUNICACIÓN

EQUIPO DE ALTO DESEMPEÑO

> ADICIONALMENTE SE CONECTAN CON EL PROPÓSITO TRASCENDENTE.

> EL TRABAJO TÉCNICO ES DE EXCELENCIA Y ADICIONALMENTE BUSCAN GENERAR CONVIVENCIAS DE EXCELENCIA.

> SUS MIEMBROS HAN DESARROLLADO DINÁMICAS QUE HACEN DESPEGAR TALENTOS Y FORTALECIMIENTO MUTUO

> NO SÓLO FUNCIONAN LOS ASPECTOS DE COORDINACIÓN, SINO ADICIONALMENTE DESARROLLAN LA CONECTIVIDAD

Bonus track – Equipos ideales – Integrantes de Equipo Ideales

Humildad



Hambre de Ganar

El verdadero Jugador pone los intereses del EQUIPO SOBRE los propios

Empatía
(Inteligente emocionalmente)



Un sueño

Es un cuadro inspirador del futuro que infunde energía a tu mente, voluntad y emociones, facultándote para hacer todo lo que puedas para lograrlo.

Clarificando nuestro Sueño como Equipo

Algunas preguntas que nos pueden ayudar

¿Qué queremos lograr?

¿Qué intentarías hacer si no fracasaras?

¿Cómo se vería ese sueño cumplido?

¿Qué se sentiría al cumplirlo?

Lo que tu Sueño necesita de ti

1

Necesita tu compromiso.

2

Tu sueño necesita tu visión

3

Necesita creatividad.

4

Tu sueño necesita que estés creciendo

5

Necesita tu Pasión

Lo que tu Sueño necesita de ti

6

Tu sacrificio.

7

Necesita tu disciplina

8

Tu perseverancia.

9

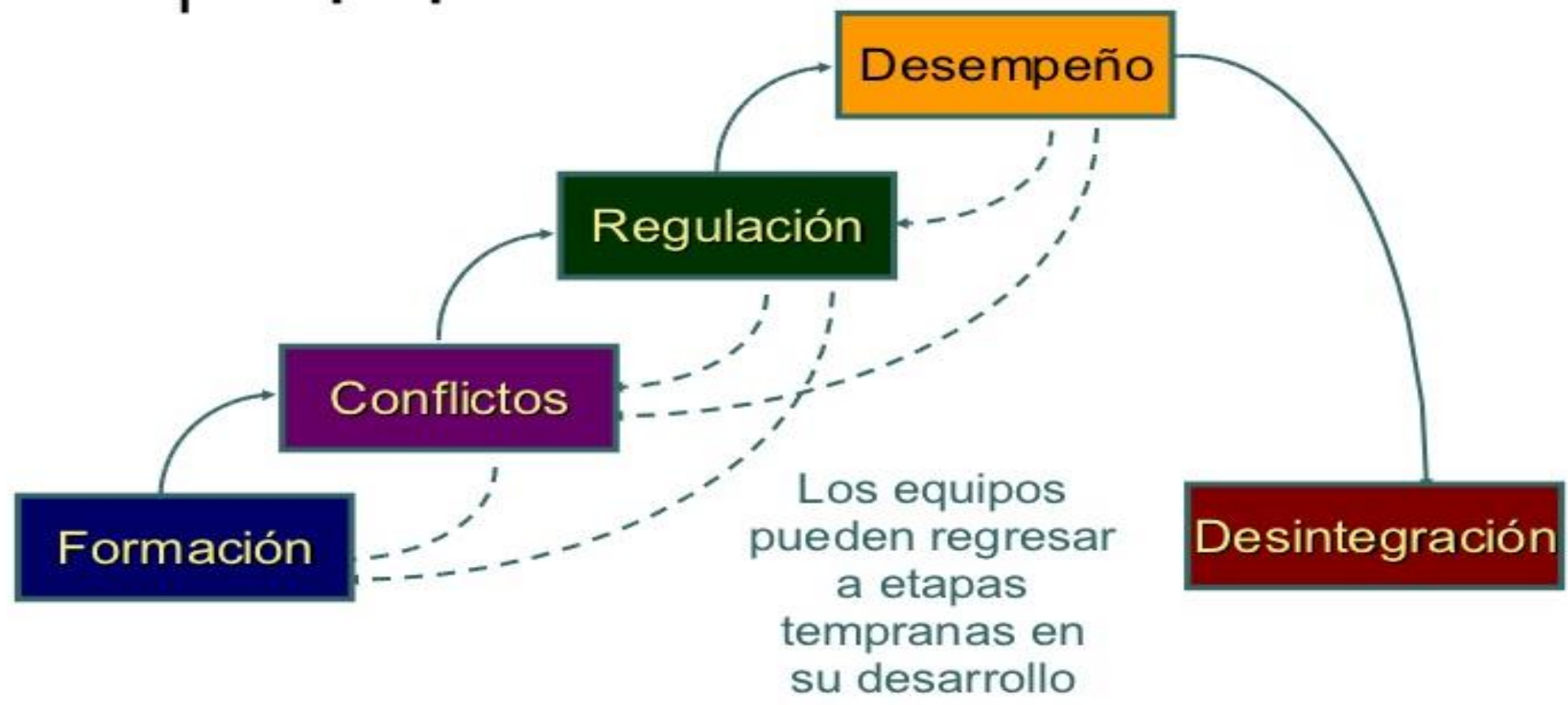
Necesita tu disposición a cambiar

10

Pensar estratégicamente



Etapas en el Desarrollo de Equipos



Fases de Desarrollo de un Equipo

FORMACION

- Analizándose unos a otros
- Selección de compañeros
- Relación autocrática
- Imposición de decisiones y disciplina
- Cumplimiento de especificaciones
- Subjetividad y superficialidad
- Consciencia del estatus
- Sentimientos ocultos
- Escucha pobre
- Burocráticos e inflexibles ☀

TORMENTA

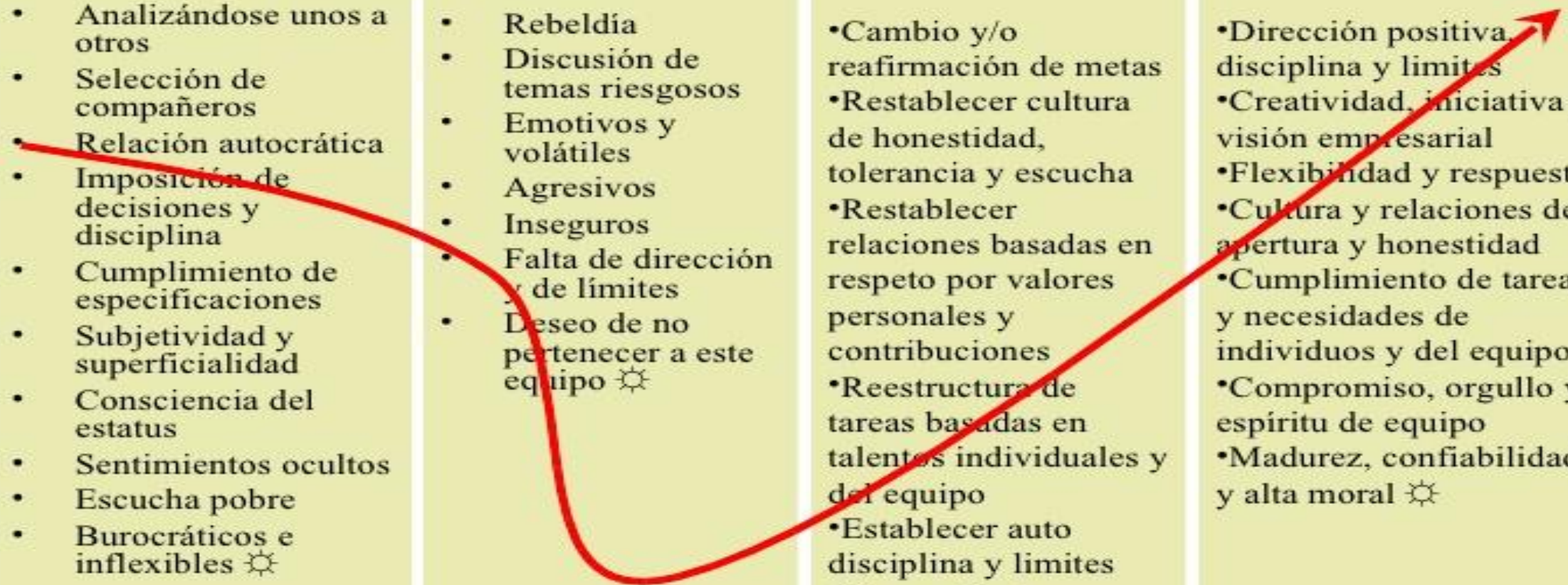
- Rebeldía
- Discusión de temas riesgosos
- Emotivos y volátiles
- Agresivos
- Inseguros
- Falta de dirección y de límites
- Deseo de no pertenecer a este equipo ☀

REFORMA

- Cambio y/o reafirmación de metas
- Restablecer cultura de honestidad, tolerancia y escucha
- Restablecer relaciones basadas en respeto por valores personales y contribuciones
- Reestructura de tareas basadas en talentos individuales y del equipo
- Establecer auto disciplina y límites
- Desarrollo de asertividad y objetividad ☀

RENDIMIENTO

- Dirección positiva, disciplina y límites
- Creatividad, iniciativa y visión empresarial
- Flexibilidad y respuesta
- Cultura y relaciones de apertura y honestidad
- Cumplimiento de tareas y necesidades de individuos y del equipo
- Compromiso, orgullo y espíritu de equipo
- Madurez, confiabilidad y alta moral ☀



17 LEYES INCUESTIONABLES

DEL TRABAJO EN EQUIPO

1 LA LEY DE LO TRASCENDENTAL
Uno es demasiado pequeño como para pretender hacer grandes cosas.

2 LA LEY DEL CUADRO COMPLETO
La meta es más importante que la participación individual

3 LA LEY DE LA ESPECIALIZACIÓN
Cada jugador tiene un lugar donde dar lo mejor de sí

4 LA LEY DEL MONTE EVEREST
A medida que el desafío crece, la necesidad de un trabajo en equipo aumenta

5 LA LEY DE LA CADENA
Todo equipo es tan fuerte como lo es su eslabón más débil

14 LA LEY DE LA COMUNICACIÓN
La interacción aviva la acción

15 LA LEY DE LA VENTAJA
La diferencia entre dos equipos igualmente talentosos es el liderazgo

16 LA LEY DE LA MORAL ALTA
Nada duele cuando se está ganando

6 LA LEY DEL CATALIZADOR
Los equipos triunfantes tienen jugadores que hacen que las cosas sucedan

13 LA LEY DE LA IDENTIDAD
Los valores compartidos definen al equipo

17 LA LEY DE LOS DIVIDENDOS
La inversión en el equipo crece mucho a través del tiempo

7 LA LEY DE LA BRÚJULA
La visión da confianza y dirección a los miembros del equipo

12 LA LEY DE LA BANCA DE APOYO
Los grandes equipos tienen mucha fuerza colectiva

11 LA LEY DEL MARCADOR
El equipo puede hacer ajustes cuando sabe dónde está parado

10 LA LEY DEL PRECIO
El equipo no logra alcanzar su potencial cuando falla en pagar el precio.

LA LEY DE LA CONFIABILIDAD
cuando de contar se trata, los compañeros de equipo deben poder contar los unos con los otros.

8 LA LEY DE LA MANZANA PODRIDA
Las malas actitudes arruinan al equipo

Aquellos cercanos al líder determinarán el éxito del líder



El crecimiento potencial de una organización está directamente relacionado al potencial de su personal



Los líderes potenciales ayudan a llevar las cargas

7 RAZONES PARA DESARROLLAR LIDERES POTENCIALES



Los líderes atraen líderes potenciales



Los líderes que guían líderes potenciales multiplican su eficacia

Mientras más personas dirija, más líderes necesita



Los líderes desarrollados extienden y realzan el futuro de la organización

1.

La pregunta clave que todo líder debe hacerse: ¿Estoy forjando líderes potenciales ?

2.

11 COMPROMISOS PARA CULTIVAR UN AMBIENTE DE CRECIMIENTO

El mayor desafío de un líder:
Crear un ambiente para los líderes potenciales



Proporcionar oportunidades de crecimiento.

3.

El mayor desafío de un líder:
Crear un ambiente para los líderes potenciales



4.

La responsabilidad primordial de un líder: Reconocer a los líderes potenciales

“*La capacidad de identificar a las personas adecuadas para su equipo es la fortaleza más importante que puede tener un líder*”

John Maxwell

Lista de prioridades:

- Evaluación de necesidades**
¿Cuál es la necesidad?
- Activos**
¿Qué personas de la organización están disponibles en el momento?
- Capacidad de los candidatos**
¿Quién está capacitado?
- Actitud de los candidatos**
¿Quién está dispuesto?
- Logros de los candidatos**
¿Quién termina lo que empieza?

SELECCIÓN DE JUGADORES ADECUADOS

Para cuidar a los líderes potenciales debes...

5.

La tarea crucial
de un líder:
Cuidar a los
líderes
potenciales

C

Creer en ellos

R

Relacionarse con ellos

A

Animarlos

C

Confiar en ellos

13 PASOS PARA CUIDAR A LOS LÍDERES POTENCIALES

01

Escoja un líder que sea un ejemplo de liderazgo.

02

Hágase confiable.

03

Muestre Transparencia.

04

Dé tiempo.

Mantenga en alto la esperanza

08

Muestre constancia.

07

Brinde ánimo.

06

Crea en los demás.

05

09

Añada importancia.

10

Proporcione seguridad.

11

Recompense la producción.

12

Establezca un sistema de ayuda.

Personalice el viaje del líder potencial

13

6.

El requisito diario
de un líder:

**CAPACITAR
LOS LÍDERES
POTENCIALES**

