



## TEAM BUILDING

### *Formación y desarrollo de equipos de alto potencial*

En el ámbito de la teoría organizacional se habla de la importancia del trabajo en equipo para alcanzar las metas y producir resultados significativos.

La investigación evidencia que los equipos aparecen como formas de trabajo capaces de dar respuestas estructurales a fenómenos cambiantes en un mercado global y competitivo.

Actualmente, la doble necesidad de especialización e integración hace cada vez más necesaria la creación de estructuras más flexibles, capaces de articularse entre sí, de elaborar proyectos, solucionar problemas y generar conocimiento. Ya no basta con que una unidad de trabajo se desempeñe eficientemente, es preciso que toda la estructura pueda constituir grupos de trabajo integrados por distintos sectores que potencien la participación, la comunicación y la creatividad, cuando se desea desarrollar proyectos de mejora e innovaciones.

En momentos en que el conocimiento se ha convertido en un factor de la producción y la velocidad de aprendizaje en una ventaja competitiva, los equipos son instancias de interfase para el aprovechamiento de la diversidad, de la coordinación de conocimientos y de la creación de nuevas miradas a fenómenos que no pueden ser encarados segmentadamente.

Pese a la abundante literatura sobre las bondades del trabajo en equipo para coordinar habilidades y lograr acuerdos, a fin de dar respuestas relativamente rápidas a fenómenos nuevos, su creación requiere considerar el factor humano y en consecuencia el desarrollo de competencias individuales y colectivas.

**En este taller ofrecemos, a los equipos naturales y los equipos de proyectos de los departamentos y áreas de su empresa, la posibilidad de formar equipos de alto potencial, desarrollando una actividad adecuada a sus necesidades.**

### **¿QUÉ LE PROPONEMOS EN ESTE TALLER?**

La propuesta apunta a lograr que los participantes mejoren la forma de trabajar en equipo, a través de un modelo que parte de cinco preguntas clave:

- ¿Quiénes somos?.
- ¿Dónde estamos?.
- ¿A dónde vamos?.
- ¿Qué se espera de nosotros?.
- ¿Qué tan efectivos somos?.

Trabajar en equipo implica una agrupación de diferentes personas que se organizan y cooperan con la finalidad de alcanzar un propósito común. Esto que parece sencillo, es un difícil proceso que requiere del compromiso de los miembros para la revisión sistemática y periódica de las cuestiones que encierran estas interrogantes.



Se trabaja en base al Modelo de Equipos de Alto Potencial, abordando tres dimensiones clave: la organización, las personas y el grupo.

Se espera que los participantes, a través de la realización de ejercicios sencillos y actividades lúdicas logren:

- Mejorar el conocimiento interpersonal entre los miembros de las áreas de trabajo.
- Comprender la importancia de la complementariedad, lo que contribuye a la mejora de las relaciones interpersonales y a su vez al clima de trabajo.
- Analizar en qué etapa de evolución de vida se encuentra el equipo y detectar las fortalezas y debilidades que presenta.
- Clarificar cómo está orientado el equipo en relación a la misión, visión, y propósitos de la empresa y socializar los puntos de vista.
- Mejorar la coordinación y la comunicación efectiva hacia adentro del equipo y con otros equipos.
- Aumentar la percepción sobre cómo el equipo se percibe a sí mismo y cómo es visto por los clientes internos.
- Definir y operativizar los valores y reglas que guiarán su forma de funcionar.
- Establecer compromisos recíprocos.
- Registrar y medir los avances que se vayan logrando a través del Plan de Mejora.

## METODOLOGÍA DE TRABAJO

La estructura del taller refleja su propósito.

Una parte se desarrolla a través de presentaciones teóricas cuya finalidad es compartir el marco teórico y su aplicación.

En la mayor parte los participantes intervienen en dinámicas de grupo, ejercicios vivenciales y análisis de casos que les ofrecen la oportunidad de apreciar y extender su propio repertorio de habilidades y elaborar estrategias de mejora.

## DESARROLLO TEMÁTICO

### La organización.

¿Qué está ocurriendo en el mundo y en las organizaciones que hace necesario el trabajo en equipo?. La organización como sistema. Sus relaciones hacia adentro y hacia a fuera. La relación entre los objetivos de los equipos y los objetivos de la organización.

Estudios de caso.

### Las personas.

#### **¿Quiénes somos?. Conocer las preferencias de trabajo.**

Las personas tienen diferentes estilos de trabajo y cada miembro del equipo puede ser un factor positivo para la mejora del desempeño, si se aprovecha esta diversidad.



Una herramienta basada en la investigación sobre las preferencias de trabajo (Rueda de Trabajo en Equipo de Margerison y McCann) ayudará a comprender como cada miembro prefiere relacionarse, tomar decisiones, obtener y brindar información a los demás y organizarse a sí mismo y a los otros. El conocimiento de estos factores puede ayudar a disminuir el nivel de conflicto entre los miembros de un equipo, de diferentes equipos y entre el líder y sus colaboradores. El liderazgo de equipos: las habilidades de "integración" para coordinar equipos.

Ejercicios en base a instrumentos elaborados a partir de la adaptación del Modelo de Team Management Systems (TMS).

### **El grupo.**

**¿Dónde estamos ahora?. Evaluar fortalezas y debilidades de los estilos personales en relación a las actividades clave que realizan los equipos eficaces.**

Este análisis ayudará a determinar las principales fortalezas y debilidades del equipo para alcanzar las metas que se ha propuesto, a través del estudio de la ubicación de sus miembros en Rueda de Preferencias. Se verá cómo ciertos estilos, en determinadas circunstancias se prestan más que otros para realizar actividades tales como negociar, resolver problemas o manejar conflictos. El modelo proporciona una forma gráfica para mostrar la relación entre las preferencias de trabajo y las funciones clave que son necesarias en un equipo de Alto Potencial.

Dinámicas de grupos y juegos de roles.

**¿A dónde vamos?. Clarificar la misión, la visión y los objetivos del equipo.**

Los equipos necesitan tener una visión alineada con la misión y los objetivos de la organización. Para convertir la visión en realidad, es necesario fijar sistemáticamente objetivos, planes de acción y evaluar el desempeño.

A partir de un diagnóstico inicial se detectan y elaboran las áreas de mejora.

Ejercitación con diversos instrumentos de análisis.

**¿Qué se espera de nosotros?. Definir roles, responsabilidades y valores.**

Las personas son incapaces de desarrollarse si no saben qué es lo que deben hacer. En un equipo de Alto Potencial, todos los miembros conocen ampliamente sus funciones, actividades, tareas y roles dentro del equipo. Saben de qué son responsables y por qué se los evalúa. Definen los valores sobre los cuales sustentan su trabajo y las actitudes y comportamientos necesarios para hacerlos operativos en el día a día.

Ejercicios en base a instrumentos derivados de la Rueda de TMS y juegos de roles.

**¿Qué tan efectivos somos?. Evaluar el desempeño.**

Un equipo de alto potencial es aquel que regularmente revisa su efectividad y continuamente mejora su performance.



Si se conocen las etapas por las que transcurren los equipos y se desarrollan Indicadores de efectividad para cada etapa, será posible determinar qué tipo de mediciones (cuantitativas y/o cualitativas) será necesario implementar en cada etapa. Las reuniones efectivas como herramientas para el trabajo en equipo.

Ejercicios para detectar áreas de mejora y para la elaboración del Plan de acción personal y del equipo.

Juegos de roles.

## **INSTRUCTOR**

### **LILIANA JABIF GONDA**

Liliana Jabif es Licenciada en Ciencias de la Educación egresada de la Universidad de Lund, Suecia donde también obtuvo su Maestría en Sociología de la Educación. Actualmente está terminando su tesis de Doctorado en la Universidad de Sevilla, España.

Ha realizado cursos de postgrado y se ha especializado en diseño de Proyectos de capacitación empresarial, Planes anuales de capacitación y Formación pedagógica de orientadores de capacitación.

Es Trainer Certificado por Team Management Systems (USA) en Team Building, Team Performance y Leadership, Trainer Certificado por Sales Training International (EEUU) en Value Selling Strategies y Trainer Certificado por la Universidad de Lund en Adult Training.

Se ha desempeñado ocupando puestos directivos en departamentos de capacitación y desarrollo de reconocidas organizaciones públicas y privadas del país.

Es Profesora de post- grado de la Universidad Austral de Chile y de la Universidad de San Andrés, Buenos Aires, Argentina.

Ha desarrollado trabajos de consultoría y asesoría técnica para organizaciones como: Banco Interamericano de Desarrollo, Banco Mundial, UNESCO-Bureau Internacional de la Educación (BIE) Ginebra, Instituto Internacional de Planificación Educativa (IIPÉ-UNESCO), Regional-Buenos Aires y realiza proyectos de capacitación para organizaciones y empresas de Uruguay, Argentina, Chile, Paraguay, Bolivia, Honduras, República Dominicana y Panamá entre las que se encuentran: ABN AMRO Bank, Banco ACAC, Cabal, Cepre, Conycit, Glaxo, Ferrum, FV, Ferrère Lamaison, Grupo HSBC, Ibersis, Isusa, Johnson&Son, Municipalidad de Asunción, Pecom Energía, Paycueros, Petrobrás, Sudamtex, Sanatorio Americano, Universidad de la República, U.T.E.



## **DIRIGIDO A:**

Directores, Gerentes, Jefes y público en general cuyo desarrollo profesional o actividad, requiera o dependa del manejo de las habilidades conversaciones.

## **FORMATO**

### **Taller In Company:**

Esta actividad de formación se adaptará a las necesidades específicas de su organización, por lo que ofrecemos la posibilidad de realizar un pequeño diagnóstico, a través de entrevistas a informantes calificados que puedan aportar información relevante para elaborar un diseño adecuado a su realidad.

Una vez realizada la formación, proponemos una actividad de seguimiento a los efectos de apoyar a los equipos en el desarrollo del plan de acción y sostener en el tiempo las propuestas de mejora.