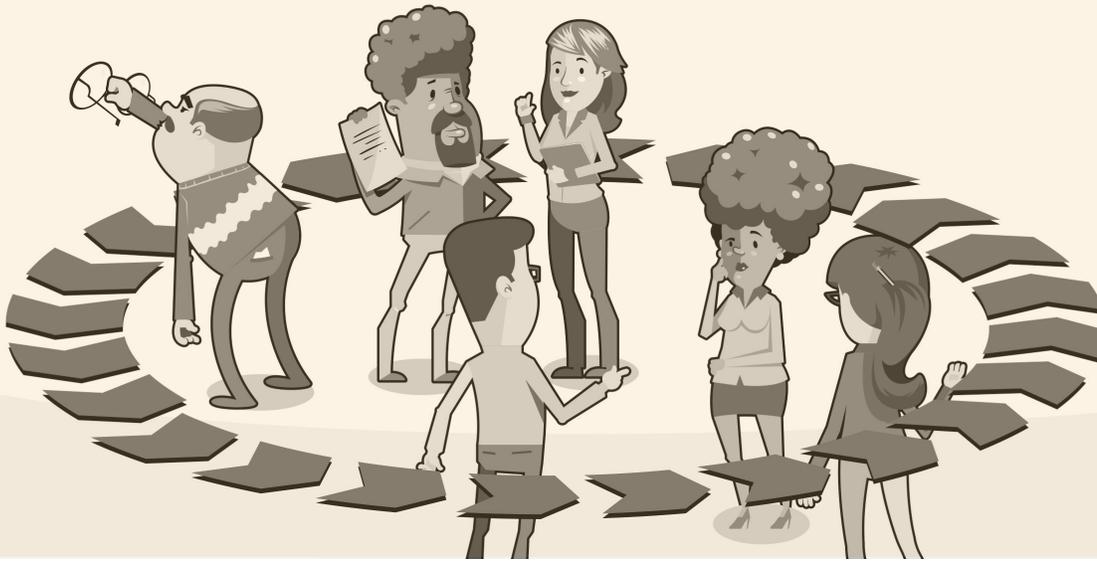


# Construir Equipos Ganadores



## Programa de Team Coaching

/Virtual sincrónico

*Después de acordar la forma de trabajar de un equipo de alto desempeño, mediante la intervención **Construir Equipos Ganadores/Sesiones Constituyentes (CEG/SC)**, el grupo de trabajo objetivo deberá darle vida a ese diseño. Es el tercer tiempo del proceso de construcción de un equipo ganador.*

*En la práctica, convertir los tres pactos constituyentes en una cultura de equipo ganador requiere instalar al menos un programa de team coaching como **estructura determinante**. Los grupos se mueven hacia el alto desempeño cuando, entre otras acciones, establecen las estructuras que habilitan y refuerzan la forma de trabajar asociada a la efectividad.*

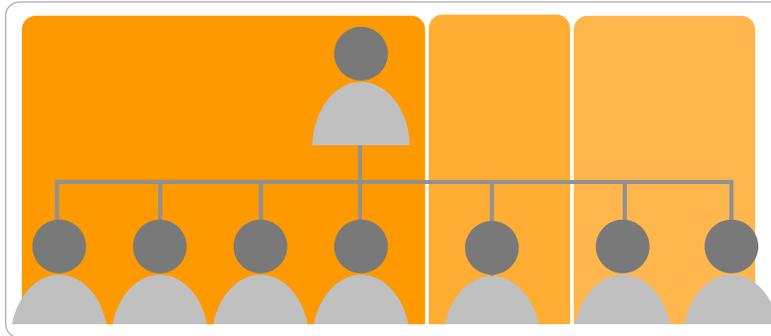
*En el contexto del desarrollo de equipos, una **estructura** es cualquier factor que refuerce la repetición de los comportamientos asociados al alto desempeño o inhiba hábitos que extinguen la efectividad -como acaparar información, dominar las discusiones o autoexcluirse del debate para no discrepar con la opinión mayoritaria.*

*El **Programa de Team Coaching** de la suite de soluciones de desarrollo de equipos (**CEG/PTC**) proporciona una solución de alta implementabilidad al imperativo de darle vida a la carta constitucional.*

*Sin esta solución, la internalización de los pactos constituyentes puede depender en demasía del comportamiento del líder del equipo. Según el psicólogo organizacional Richard Hackman, se trata de una de las condiciones medulares para que el equipo establezca y preserve la bases del alto desempeño.*

# A quiénes se dirige

**Construir Equipos Ganadores/Programa de Team Coaching (CEG/PTC)** se aplica a un *grupo intacto* que ha culminado las sesiones constituyentes y cuenta con la carta constitucional del equipo.



*Un grupo intacto colocalizado o distribuido*

## Qué es

**CEG/PTC** es un programa de team coaching basado en el feedback que proporcionan los miembros del equipo sobre el funcionamiento del equipo en una serie de seis **3Rs** consecutivas.

La **3R (Reunión de Revisión de Resultados)** es la ceremonia que usa el equipo para monitorear el desempeño del equipo.

**CEG/PTC** es una estructura que habilita al grupo de trabajo y sus miembros a convertir en hábito los comportamientos interpersonales que determinan la efectividad.

**CEG/PTC** comprende dos intervenciones:

### A) Encuesta en línea a cada miembro del equipo

- El líder del equipo conduce la 3R.
- Al terminar la 3R cada miembro del equipo responde en línea un cuestionario sobre cómo funcionó el equipo durante la misma (observación estructurada del patrón de interacciones evidenciado).
- Apprecia compone un *informe de feedback* que se entrega al líder y los restantes miembros del equipo.

### B) Sesión de team coaching con el líder del equipo

En una sesión virtual asincrónica de 60 minutos, un *team coach* de Apprecia conversa con el líder para ayudarlo a convertir el *informe de feedback* en acciones de construcción del equipo.

### Informe de feedback

Los equipos de alto desempeño se evidencian en sus reuniones. Especialmente en la 3R.

Este reporte consolida las observaciones de los miembros del equipo sobre la ocurrencia en la 3R de los comportamientos interpersonales que determinan el alto desempeño.

El reporte indica la percepción colectiva acerca de la medida en que el equipo está “caminando” los tres pactos constituyentes expresados en la Carta Constitucional.

El reporte organiza el feedback en las siguiente categorías:

- I) Sobre el Resultado de la reunión
- II) Sobre la Organización de la reunión
- III) Sobre el Desarrollo de la reunión
- IV) Qué podríamos hacer

# Despliegue

Después de las sesiones constituyentes (CEG/SC), las intervenciones A y B se despliegan en la secuencia A-B y esta secuencia se repite según el siguiente detalle:

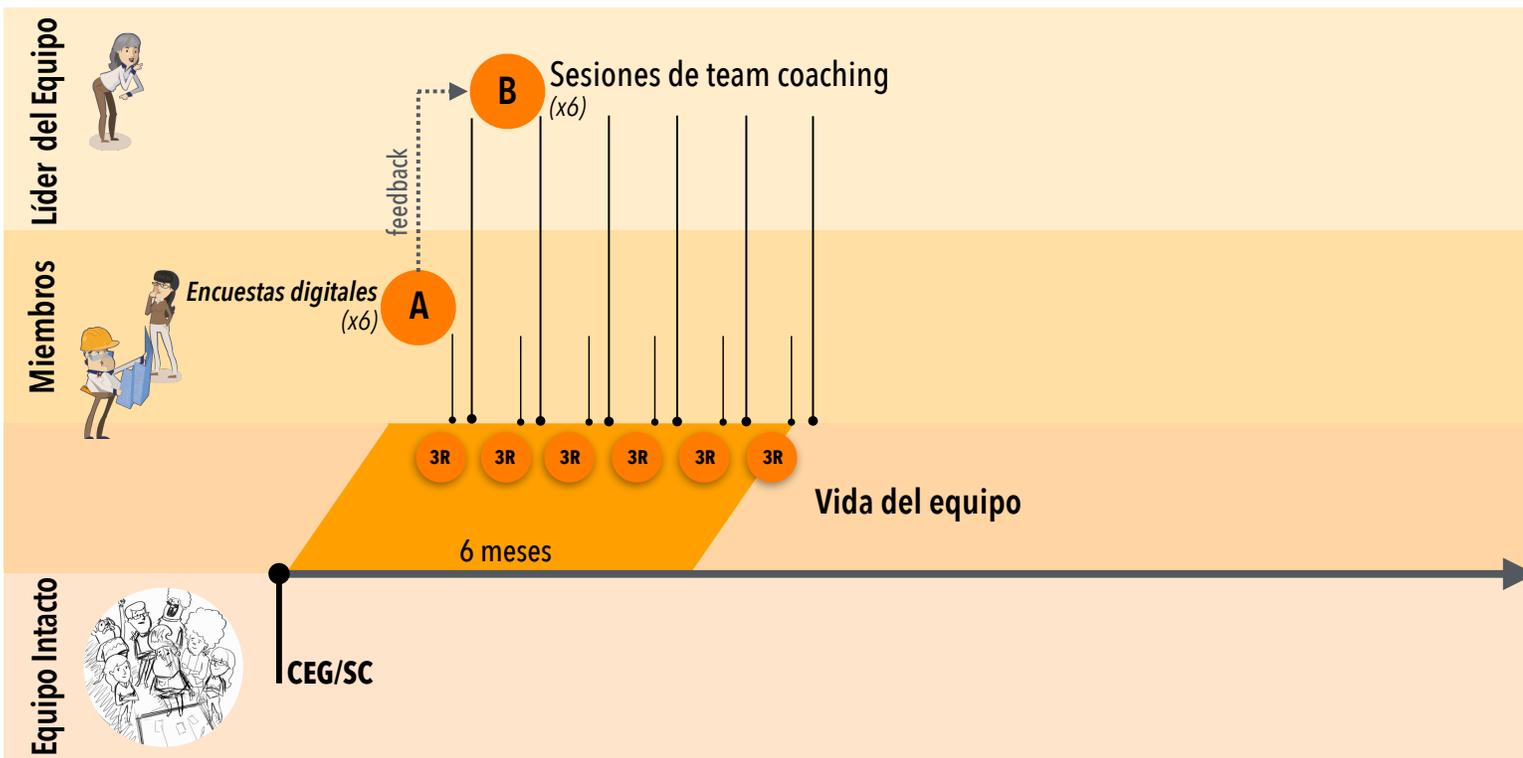
**Frecuencia:** 1 vez al mes (típicamente para equipos en la cima de la organización, *top teams, leadership teams*)

**Plazo:** 6 meses

Dada la granularidad del feedback solicitado, para capturarla, la **encuesta en línea a cada miembro del equipo (A)** se ejecuta dentro de las primeras 24 horas posteriores a cada 3R.

La **sesión de team coaching (B)** se ejecuta dentro de la semana siguiente a la recopilación del feedback.

El despliegue de **CEG/PTC** puede ilustrarse como sigue (\*):

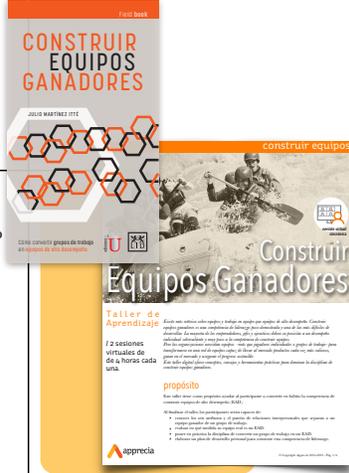


(\* El gráfico muestra el despliegue de la intervención para un equipo con un ciclo de vida superior a 6 meses.



# Soluciones de Construcción de Equipos

Existen tres tipos de soluciones de construcción de un EAD: de entrenamiento, de experiential learning y de team chartering. De esos tres tipos, sólo las soluciones de team chartering inician la ingeniería del alto desempeño y proveen el máximo beneficio: permiten **hacer** un EAD además de proporcionar *saber-qué* y *saber-cómo*.

BENEFICIOS	SOLUCIONES		
	Learning/ Publishing <i>Dirigido a jefes y/o contribuyentes individuales</i>	Experiential Learning (game + debrief) <i>Para miembros de un grupo que necesitan cooperar para obtener un resultado</i>	Team Chartering <i>Dirigido a un equipo intacto de cualquier tipo</i>
<p><b>Nivel 3. Hacer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Habilita el establecimiento de los pactos constituyentes de un EAD</li> <li>Crea confianza entre los miembros del equipo</li> <li>Construye colaboración efectiva</li> <li>Mejora la productividad y la capacidad creativa del grupo</li> <li>Revitaliza el equipo después de un periodo de desempeño decreciente</li> <li>Eleva la motivación y el entusiasmo de sus miembros</li> <li>Supera el conflicto disfuncional causado por la confusión de roles y la falta o el no cumplimiento de reglas de funcionamiento</li> </ul>			
<p><b>Nivel 2. Saber-Cómo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Permite la experimentación de algunas dinámicas de un EAD (comportamientos interpersonales de sus miembros)</li> <li>Crea epifanías (<i>insights</i>) sobre los atributos de un EAD y el estado de desarrollo del equipo real del participante</li> <li>Acelera la creación de relaciones y vínculos afectivos (<i>bonding</i>)</li> <li>Eleva la moral del grupo</li> <li>No constituye un EAD</li> </ul>			
<p><b>Nivel 1. Saber-Qué</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Permite conocer qué es un Equipo de Alto Desempeño (EAD), por qué importa y cómo se construye.</li> <li>Habilita la exploración de las dinámicas que caracterizan un EAD</li> <li>Proporciona un proceso y herramientas probadas para evaluar y construir un EAD</li> <li>Desarrolla la competencia de liderazgo.</li> <li>No constituye un EAD</li> </ul>			

## CONTACTO

© Copyright **Apprecia** 2008-2024

### Acerca de **Apprecia**

**Apprecia** es una firma multilatinas enfocada en ayudar a las organizaciones a asegurar el flujo de líderes y crear la capacidad para innovar y cambiar que permite convertir la estrategia en valor compartido.

Nuestros clientes son empresas nacionales, multilatinas y operaciones locales de multinacionales, organizaciones públicas y del tercer sector con desafíos de crecimiento e internacionalización sostenible.

Con operaciones en Latinoamérica Norte, Sur y España, nos dedicamos a diseñar y co-crear con los clientes, soluciones de desarrollo de liderazgo y aceleración del cambio que les permiten transformarse en la imagen compartida de su potencial más positivo.

Queremos ser reconocidos por nuestros clientes y aliados como el socio preferido para el cultivo de líderes de redes de colaboración que requiere su transformación en agentes de progreso económico, social y ambiental.

Por información adicional, converse con nosotros:

En Chicago:  
 Leandro Martínez Faust  
 T: +1 (312) 647-8322  
[leandro.martinez@apprecia.co](mailto:leandro.martinez@apprecia.co)

En México, Centroamérica y Región Andina:  
 BLAKCS - Eugenio Millot  
 T: + 506 8707 4779  
[eugenio@blakcs.com](mailto:eugenio@blakcs.com)

En Montevideo:  
 Gustavo Rodríguez Baltar  
 T: +598 96 686 316  
[gustavo.rodriguezbaltar@companionsforleadership.com](mailto:gustavo.rodriguezbaltar@companionsforleadership.com)