

# Las 5 propulsoras de los Grandes Equipos

## Liderazgo y gestión de Equipos

- El formato y la duración de este curso son adaptables a las necesidades específicas de cada empresa.
- Este curso se puede enfocar tanto a líderes de equipo como a los miembros de los equipos.



# Liderazgo y gestión de Equipos

Las investigaciones demuestran que el Trabajo en Equipo de Alto Rendimiento es algo que muy pocas veces surge de forma natural... “Sencillamente”, EMERGE cuando se dan las condiciones adecuadas.

Estas condiciones adecuadas se dan cuando se aseguran 5 PROPULSORAS.

Y para asegurar estas 5 propulsoras hay que saber mantener de forma efectiva 5 grandes tipos de conversaciones. Unas veces serán conversaciones entre personas del Equipo, y otras con el jefe o con personas clave de otros departamentos.

El resultado: Equipos de personas que sorprenden por su capacidad de conseguir resultados y que lo hacen en un entorno de confianza, cooperación y entusiasmo.

Los participantes **descubrirán y aprenderán** a poner en práctica las 5 Propulsoras para lograr el Trabajo en Equipo de Alto Rendimiento.

También practicarán un **Método y Técnicas de Comunicación** que les servirán para abordar de forma asertiva los 5 tipos de conversaciones que deben darse dentro y fuera del Equipo.



## Muy práctico

Talleres y ejercicios de aplicación real.  
("IMPACTOS")

## Un Método

para abordar las conversaciones que deben darse.

## Un Modelo

para impulsar el Trabajo en Equipo de Alto Rendimiento.

# Parte 1. Las 5 propulsoras de los Equipos

“Los equipos deben aprender a explotar el potencial de muchas mentes para ser más inteligentes que una mente sola”.

*Peter Senge*  
Director del Centro de  
Aprendizaje Organizacional del MIT



## Contenidos

LAS 5 PROPULSORAS PARA IMPULSAR EL TRABAJO EN EQUIPO DE ALTO RENDIMIENTO:

1. Construir relaciones de calidad y confianza.
2. Crear entornos de cooperación, alineamiento y en el que “todos vamos a una”.
3. Desarrollar una Actitud Mental Positiva. Generar energía y proactividad.
4. Construir objetivos compartidos, retadores, y alineados con los objetivos de la organización.
5. Desarrollar una visión del sistema, concretar metas de desempeño específicas, e identificar las conexiones relevantes para alcanzar los objetivos.

# Parte 2. Los 5 tipos de Conversaciones clave

“Hay situaciones que se distinguen porque las personas trabajan con una ilusión especial, transmiten energía y entusiasmo... y son más productivas que nunca.

Estas situaciones surgen como producto de conversaciones entre las personas”

*Lynda Gratton  
London Business School*



## Contenidos

LOS 5 TIPOS DE CONVERSACIONES CLAVE QUE DEBEN DARSE DE FORMA EFECTIVA (tanto entre las personas del Equipo, como con el jefe o con personas de otros departamentos):

1. Conversaciones cuando se tienen opiniones diferentes en temas críticos que afectan a la cohesión y a la consecución de resultados.
2. Conversaciones para hablar sobre comportamientos no deseados o cuando las personas no muestran actitud de cooperación.
3. Conversaciones para construir confianza y relaciones de calidad.
4. Conversaciones para reconocer lo positivo.
5. Conversaciones para la motivación y el desarrollo profesional de las personas del Equipo.

# Parte 3. Método para abordar las Conversaciones

“Cuando la única intención de los implicados es la transmisión de determinadas ideas o puntos de vista, como si se tratara de ítems de información, estarán inevitablemente condenados a fracasar porque, en tal caso, escucharán a los demás a través del filtro de sus propios pensamientos y tenderán a mantenerlos y defenderlos, independientemente de su verdad y de su coherencia”.

*David Bohm “Sobre el diálogo”*



## Contenidos

IDENTIFICAR LAS CONVERSACIONES QUE DEBEN DARSE EN EL EQUIPO y FUERA DE ÉL.

APRENDER Y PRACTICAR UN **MÉTODO** PARA ABORDAR ESTAS CONVERSACIONES.

1. Identificar situaciones y oportunidades.
2. Regular la actitud interna.
  - Trampas de la actitud interna y cómo superarlas.
3. MANTENER una conversación relevante, actuando de forma persuasiva.
4. Construir puentes de comunicación y mantenerlos abiertos durante la conversación.
  - Formas de construir puentes.
5. Concretar acciones y cerrar la conversación.

# ¡¡ Un training muy práctico !!

Para que sea muy práctico hemos desarrollado una metodología diferente basada en 4 “ingredientes”:

## Talleres

Las técnicas se practican en talleres en equipos.

## Muy participativo

Casos reales  
Vídeos  
Debates

## Impactos entre sesiones

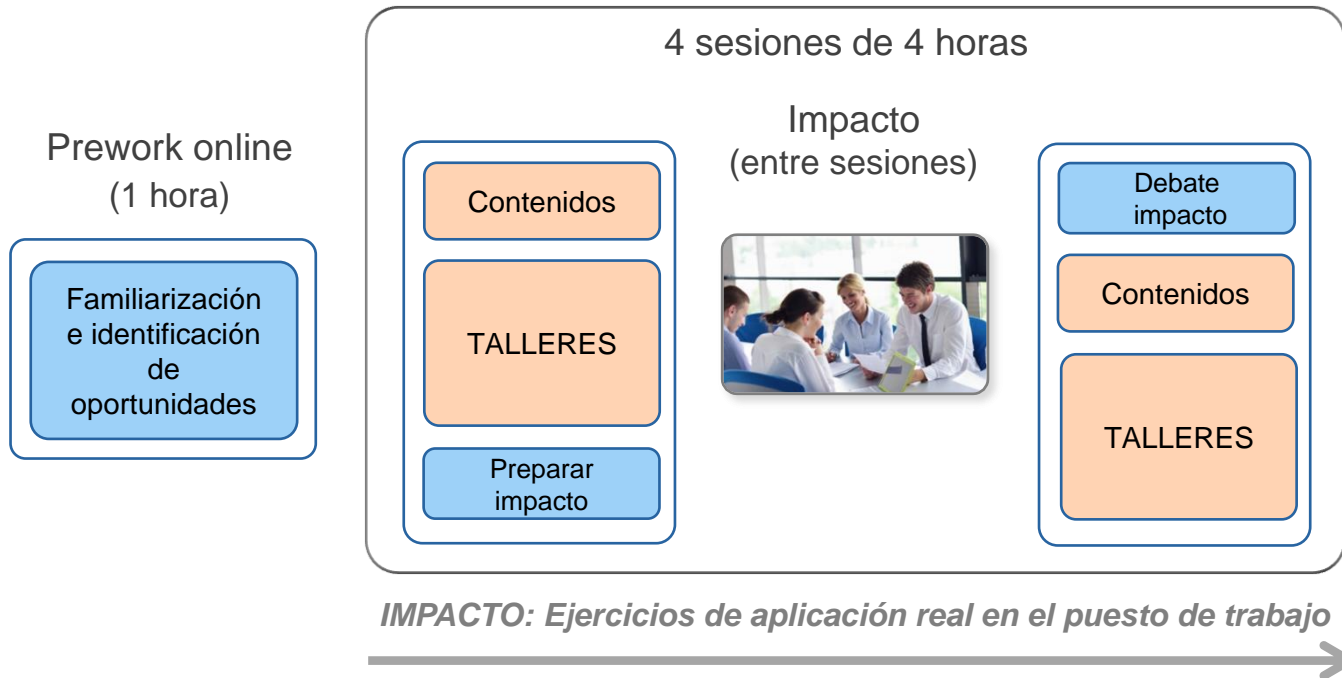
Ejercicios de aplicación real en el puesto de trabajo para practicar lo aprendido

## Community of Practice

En cada sesión se comparten experiencias de aplicación real

# Formatos (página 1 de 2)

- ✧ El formato recomendado consiste en un trabajo previo de orientación (online), y 4 sesiones de 4 horas y espaciadas una semana para favorecer la realización de ejercicios de aplicación real en el puesto de trabajo.
- ✧ El formato es adaptable a las necesidades específicas de cada empresa, por ejemplo en sesiones de 8 horas.
- ✧ Grupos reducidos para que sea muy participativo (máximo recomendado 15 participantes).



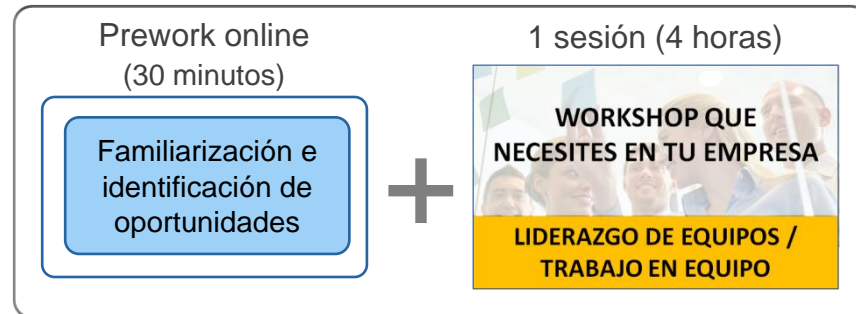


# Formatos (página 2 de 2)

Cada empresa es diferente y tiene sus circunstancias y sus necesidades. Así pues, este curso está diseñado de modo que, si lo deseas, puedas adaptarlo a tus necesidades concretas.

A modo de ejemplo, te propongo algunas opciones:

✧ **Formato workshop:** Sesión de 4 horas donde se practica una de las propulsoras o técnicas del modelo aplicadas a una necesidad concreta de tu empresa. (Por ejemplo: **workshops sobre motivación de personas, comunicación efectiva, reuniones eficaces, cómo dar feedback en las reuniones de evaluación del desempeño...**).



✧ **Formato conferencia:** Sesión participativa de 2 horas para tener una visión general del modelo y como impulso para potenciar el trabajo en equipo en toda la organización.



# Referencias

