

## Formación de equipos de trabajo de alto desempeño

### PROPÓSITO Y

### OBJETIVOS

Este curso pretende articular las actitudes y esfuerzos de las personas integradas alrededor de una tarea que implique dependencia recíproca para alcanzar un objetivo común, ya sea en equipos constituidos o en los que deban crearse

### CONTENIDO

- Cultura de equipo
- Dinámica de equipos
- Análisis de roles personales
- Procesos afectivos
- Momentos y conflictos
- Orientación individual
- Planificación conjunta
- Etapa de confrontación
- Etapa de control
- Etapa de reenfoque
- Etapa de compromiso
- Liderazgo de equipos
- Indicadores de efectividad
- Evaluación de actuaciones
- Problemas más frecuentes

### CONTACTO

[cieg@grupocieg.org](mailto:cieg@grupocieg.org)

[www.grupocieg.org](http://www.grupocieg.org)



### ESPECIALMENTE DIRIGIDO A:

- Personas que estén vinculadas a equipos ya constituidos, y las que deban trabajar con otros sin previo aviso o con muy poco conocimiento de ellos
- Líderes de equipos de trabajo en los cuales se invierten recursos y esfuerzos para la integración de sus miembros
- Directores, gerentes y supervisores a quienes aun contando con personas muy capaces, se les dificulta el logro del consenso y la consecución de los objetivos, o sienten que no hay avances significativos en las reuniones de trabajo
- Organizaciones en proceso de renovación y cambio

La necesidad de trabajar con otras personas puede derivarse de alguna oportunidad profesional, un interés personal, o simplemente por la presencia de una situación específica que obliga a compartir conocimientos y destrezas.

Sin embargo y en la mayoría de los casos, trabajar en equipo no es una simple cuestión de coincidencia. Al contrario, para alcanzar objetivos y obtener satisfacción por lo que hacemos, debemos interactuar de forma permanente con compañeros, subordinados y superiores. Lamentablemente, nos cuesta trabajo sentirnos parte de un equipo. Tenemos compañeros de quienes conocemos sus funciones y responsabilidades, pero solamente en casos concretos reconocemos la necesidad de dependencia recíproca.

En casi todas las organizaciones y a pesar de que existe un sentimiento de pertenencia a una jerarquía, no se reconoce la existencia de metas compartidas, por lo que tampoco existe un compromiso con la idea de trabajar juntos.

Tampoco se evidencia el interés por las vivencias comunes o por las destrezas de los demás; incluso se desconoce el potencial y la valía individual para aportar ideas y opiniones vinculadas a las situaciones diarias que nos obligan a interactuar con nuestros propios compañeros, lo que nos inclina a centrarnos en problemas y limitaciones, desperdiándose el enorme valor oculto que reside y se esconde en cada trabajador.