Habilidades interpersonales

# Construir un equipo de alto rendimiento

Dos jornadas para convertir un grupo de personas en un equipo que cumple sus resultados: un objetivo común, roles claros, reglas de funcionamiento compartidas, reuniones útiles y una manera sana de tratar los desacuerdos. Los directivos evalúan la madurez de su propio equipo, trabajan las palancas de cada etapa de su desarrollo y construyen la carta de equipo y el plan de acciones que presentarán a sus colaboradores.

**Duración : 2 días**

## Objetivos

1. Describir las características de un equipo de alto rendimiento y las etapas de desarrollo de un equipo
2. Diagnosticar la madurez y las disfunciones de su propio equipo
3. Aclarar el objetivo común, los roles y las reglas de funcionamiento del equipo
4. Dinamizar rituales colectivos eficaces: reunión de equipo, reunión al comienzo del turno, revisión del rendimiento
5. Construir una carta de equipo y un plan de acciones de desarrollo colectivo

## Programa

### Día 1 — mañana

• Grupo o equipo: objetivo común, interdependencia, responsabilidad compartida de los resultados

• Las etapas de desarrollo de un equipo, desde su constitución hasta su madurez, y el papel del directivo en cada una

• Disfunciones frecuentes: confianza frágil, desacuerdos evitados, compromisos difusos, resultados individuales antes que colectivos

• Autodiagnóstico de la madurez de su equipo

### Día 1 — tarde

• Objetivo común y objetivos colectivos: vincular el trabajo del equipo con los resultados del servicio

• Roles y complementariedades: quién hace qué, quién sustituye a quién, competencias críticas

• Reglas de funcionamiento: puntualidad, información, ayuda mutua, tratamiento de los errores

• Ejercicio: matriz de roles y competencias de su equipo

### Día 2 — mañana

• Decidir en equipo: consulta, consenso, decisión del directivo, y cuándo usar cada modalidad

• El desacuerdo útil: hacer aflorar las opiniones divergentes antes de la decisión

• Rituales de equipo: reunión semanal, reunión al comienzo del turno, panel de seguimiento visual

• Seguir el rendimiento colectivo con unos pocos indicadores compartidos y expuestos

### Día 2 — tarde (taller)

• Ejercicio colectivo de cooperación con límite de tiempo, seguido de un análisis posterior

• Taller: carta de equipo (objetivo, roles, reglas, rituales, indicadores) para su equipo

• Plan de acciones a tres meses y preparación de su presentación al equipo

• Prueba de conocimientos y puesta en común

## Metodología

• Autodiagnóstico de la madurez del equipo de cada participante
• Ejercicio colectivo de cooperación, observado y analizado de forma estructurada
• Estudios de caso: equipo de mantenimiento multisede, plataforma de atención al cliente, equipo de muelle en distribución
• Trabajos en subgrupos sobre las cartas de equipo, con revisión cruzada
• Formato posible para un equipo ya constituido o un comité de dirección, sobre su propio funcionamiento

## Evaluación y documentos

Cuestionario al final del primer día y prueba de conocimientos al final de la sesión, evaluación en caliente a D+1. Certificado de formación numerado y verificable en línea para cada participante; informe de formación entregado a la empresa.

Materiales bilingües para cada participante; cada formación presencial incluye su gemelo digital en OmniLearn.

**Conviene saber**

Para un directivo que constituye o renueva su equipo, «Reclutar y formar un equipo» y «Fijar objetivos y medir el rendimiento del equipo» complementan estas dos jornadas.

## Información práctica

| | |
|---|---|
| **Duración** | 2 días |
| **Público** | Directivos, responsables de servicio, jefes de proyecto, comités de dirección |
| **Requisitos previos** | Dirigir o coordinar un equipo |
| **Número de participantes** | Grupos de 6 a 12 participantes, en la empresa |
| **Formato** | En la empresa, presencial en sus instalaciones |
| **Idioma** | Francés, darija o inglés; materiales bilingües |
| **Financiación** | Contratos especiales de formación de la OFPPT (TFP), GIAC, Maroc PME: preparamos los expedientes con usted, sin coste adicional. |
| **Personalización del programa** | Programa adaptado a sus procedimientos, sus equipos y su público |

## Preguntas frecuentes

**¿Puede un equipo entero seguir la formación con su directivo?**
Sí. La sesión trata entonces del funcionamiento real de ese equipo y la carta se construye en común. En un grupo de directivos de equipos distintos, cada uno trabaja sobre su propio equipo.

**¿Qué diferencia hay con «Motivar y comprometer a su equipo»?**
La jornada sobre motivación trata del compromiso de cada colaborador. Estas dos jornadas tratan el equipo como un conjunto: objetivo, roles, reglas, decisiones colectivas e indicadores compartidos.

**¿Hay que haber cursado otra formación antes?**
No. Los directivos que ya han cursado «Construir la confianza en su equipo» reencuentran aquí la cuestión de la confianza, tratada como una de las posibles disfunciones entre otras.

**¿Puede financiarse esta formación?**
Puede incluirse en el plan de formación de la empresa y ser objeto de un expediente al amparo de los contratos especiales de formación de la OFPPT, según las normas vigentes. Preparamos ese expediente con usted.