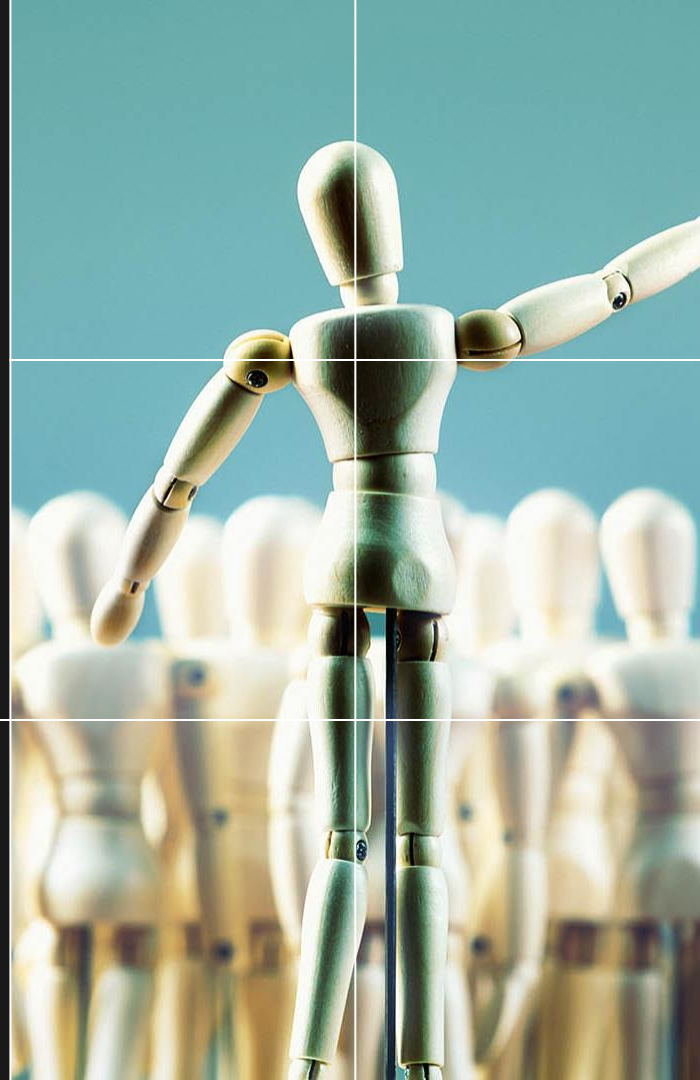


LIDERAZGO y manejo de EQUIPOS Para empRENdedores

Diego Maldonado



Pautas

1



Mantenga apagado su micrófono, a menos que requiera hacer alguna intervención

2



Es necesario que todos podamos tener la cámara encendida durante toda la sesión.

3



La participación activa de todos permite enriquecer el aprendizaje

4



Es importante que podemos iniciar y terminar a tiempo.

CHECK IN

Recuerde el mejor equipo al que perteneció
¿Qué cosas hacían para que sea el mejor?



04

Las cinco DISFUNCIONES DE un EQUIPO

Como llegar a un nivel mejor en el equipo



CINCO DISFUNCIONES DE UN EQUIPO

**FALTA DE ATENCIÓN
A LOS RESULTADOS**

**EVADIR LA
RESPONSABILIDAD**

FALTA DE COMPROMISO

TEMOR AL CONFLICTO

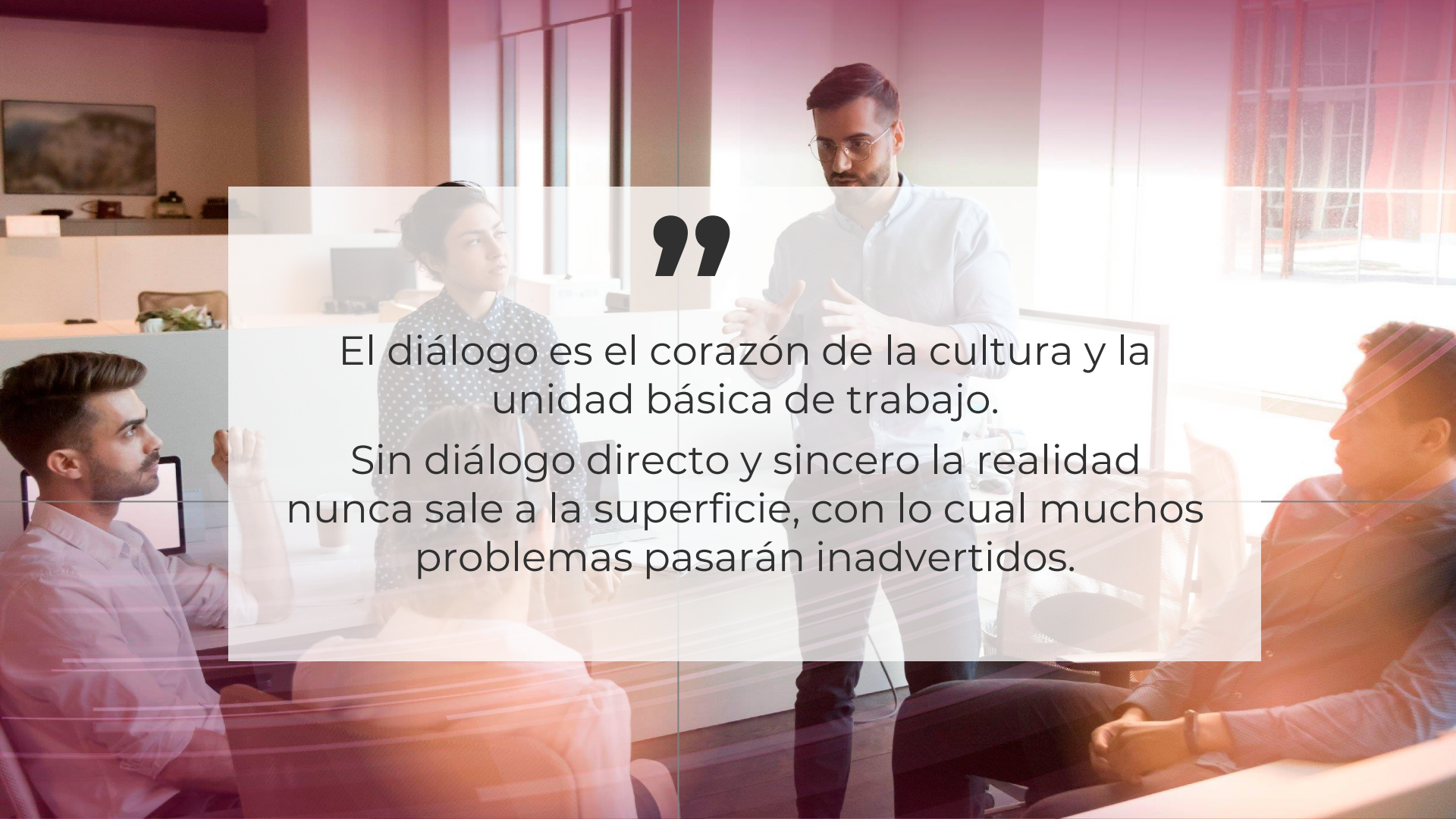
AUCENCIA DE CONFIANZA

01

Ausencia de confianza

Falta de disposición a ser vulnerables



A man with glasses and a beard, wearing a white button-down shirt, stands in the center of a modern office, gesturing with his hands as he speaks to a group of people. To his left, a woman in a dark polka-dot shirt looks towards him. In the foreground, the back of a person's head is visible. To the right, another man in a blue shirt is seated, looking towards the speaker. The office has large windows in the background, letting in bright light. A semi-transparent white box with a large black quote mark is overlaid on the image.

”

El diálogo es el corazón de la cultura y la
unidad básica de trabajo.

Sin diálogo directo y sincero la realidad
nunca sale a la superficie, con lo cual muchos
problemas pasarán inadvertidos.

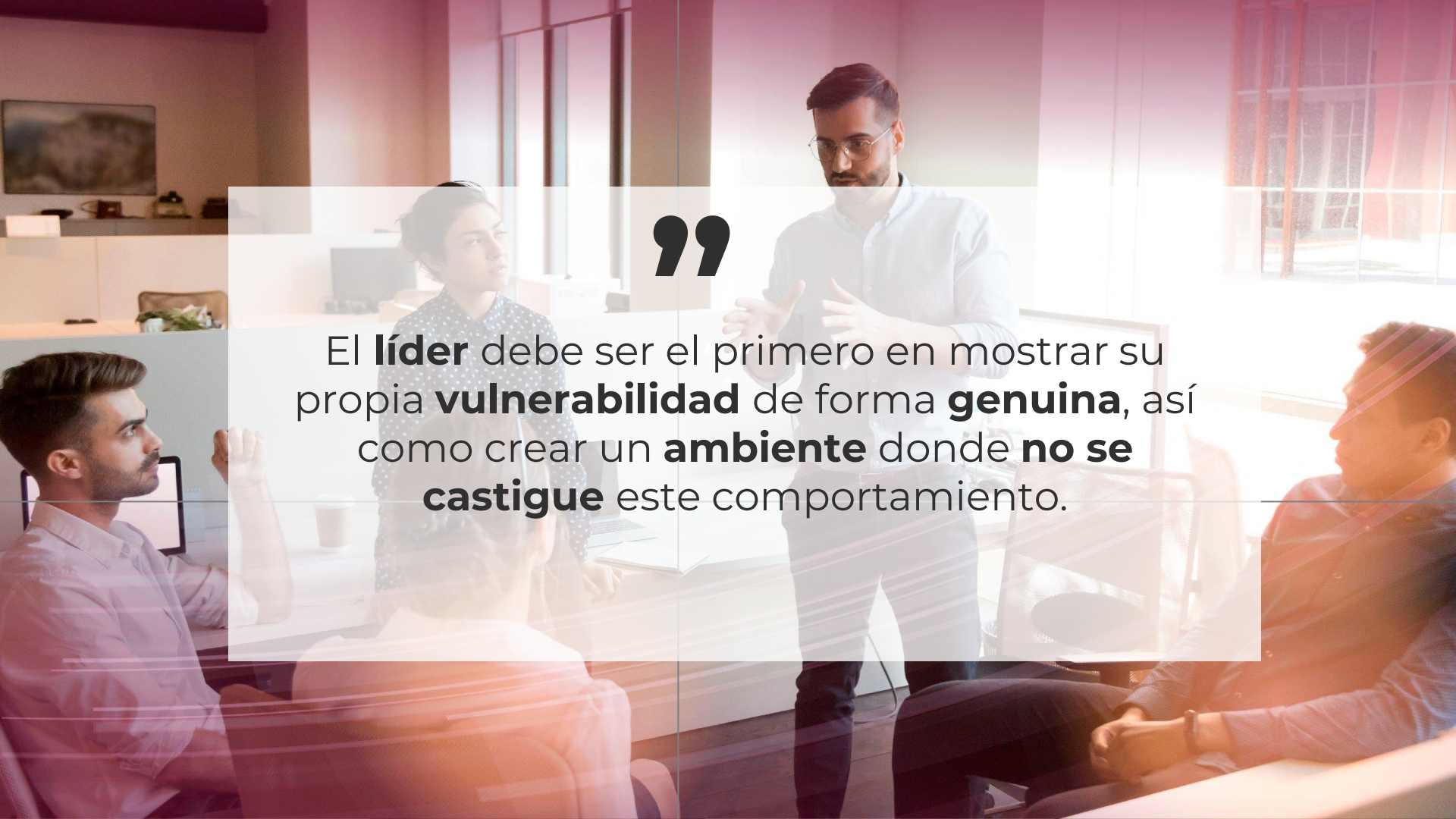
DIFerencias entre

Equipos que no tienen confianza

- Ocultan sus debilidades y errores.
- No piden ayuda, ni ofrecen comentarios constructivos.
- No ofrecen ayuda fuera de sus áreas de responsabilidad.
- No reconocen, ni aprovechan las habilidades y experiencias de los demás.
- Se generan rencores.
- Evitan reuniones y buscan excusas para evitar pasar tiempo juntos

Equipos que tienen confianza

- Admiten las debilidades y los errores
- Piden ayuda.
- Dan a cada uno el beneficio de la duda,
- Tienen en cuenta las habilidades y experiencias de los demás.
- Dedicar su tiempo y energía en asuntos importantes,
- Ofrecen y aceptan disculpas.
- Desean tener reuniones y otras oportunidades para trabajar como equipo.

A man with glasses and a beard, wearing a white button-down shirt, stands in a modern office and speaks to a group of people. He is gesturing with his hands. In the foreground, a man in a light pink shirt sits at a desk, looking towards the speaker. To the left, a woman in a dark polka-dot shirt looks on. To the right, another man in a blue shirt is seated. The background shows office desks, a TV, and large windows with red curtains. A semi-transparent white box with a quote is overlaid on the image.

”

El **líder** debe ser el primero en mostrar su propia **vulnerabilidad** de forma **genuina**, así como crear un **ambiente** donde **no se castigue** este comportamiento.

CINCO DISFUNCIONES DE UN EQUIPO

1

AUSENCIA DE CONFIANZA

- **Fomenta la apertura:** Como líder, crea un ambiente en el que los miembros del equipo se sientan seguros para compartir sus pensamientos, preocupaciones y opiniones sin temor a represalias.
- **Modela la confianza:** Demuestra confianza en los demás y muestra vulnerabilidad compartiendo tus propias preocupaciones y limitaciones.
- **Realiza ejercicios de construcción de confianza:** Planifica actividades o ejercicios de equipo diseñados para fortalecer la confianza entre los miembros.



”

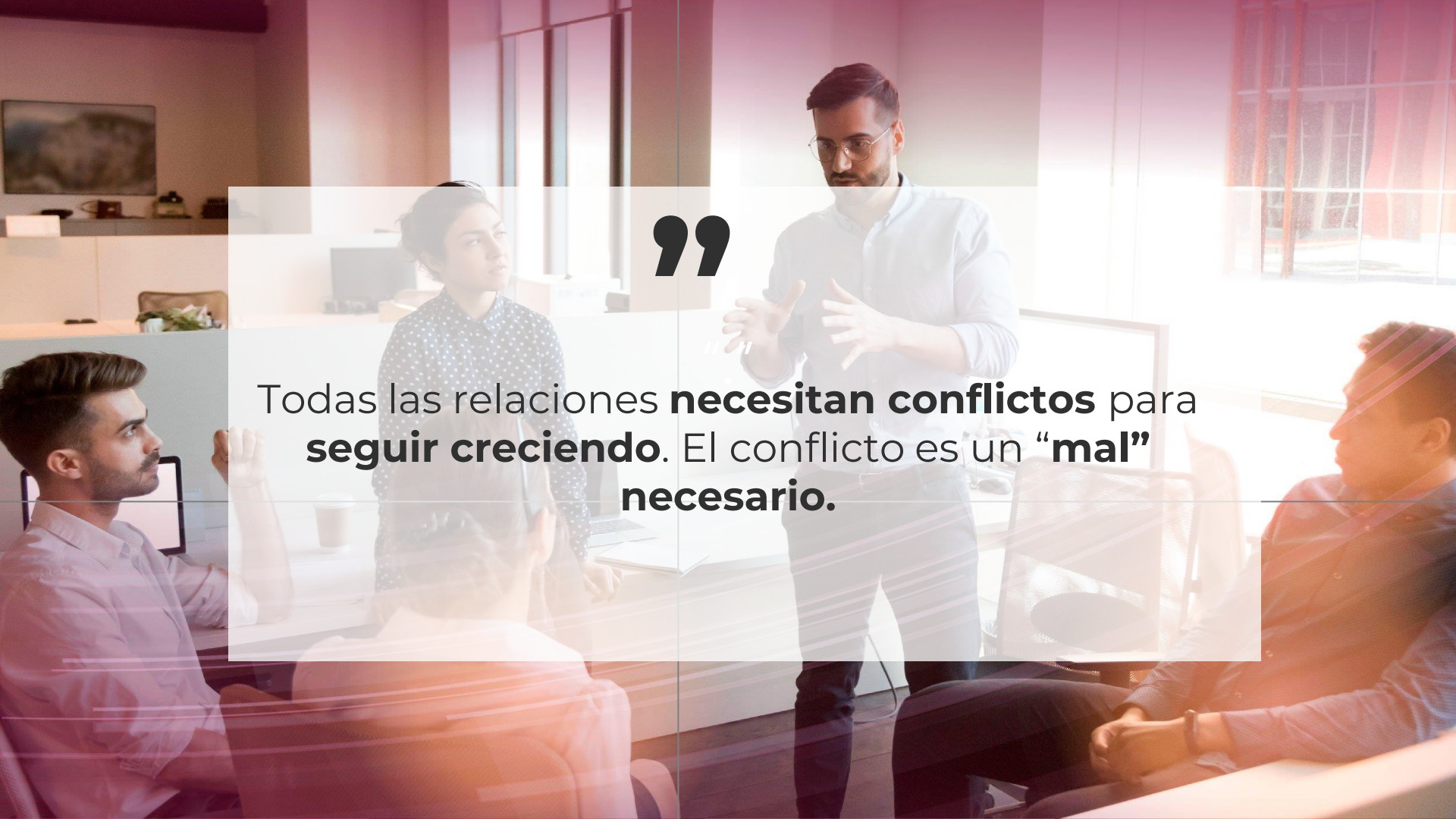
La **fortaleza** está en nuestras
diferencias
no en nuestras **similitudes**

02

Temor al CONFLICTO

Basados en una armonía artificial.



A man with glasses and a beard, wearing a white button-down shirt, stands in the center of a modern office. He is gesturing with both hands as if speaking or presenting. To his left, a woman in a dark polka-dot shirt looks towards him. In the foreground, the back of a person's head is visible. To the right, another man is seated, looking towards the speaker. The office has large windows in the background, letting in bright light. A semi-transparent white box is overlaid on the image, containing text and a large opening quotation mark.

”

Todas las relaciones **necesitan conflictos** para **seguir creciendo**. El conflicto es un “mal” necesario.

DIFerencias entre

Equipos que tienen temor al conflicto

- Se genera ambigüedad sobre la dirección y prioridades
- Se dejan escapar oportunidades debido a un análisis excesivo y demoras innecesarias
- Existe falta de confianza y miedo a fallar
- Se repiten discusiones y decisiones una y otra vez
- Se alientan las dudas entre los miembros del equipo

Equipos que no tiene miedo conflicto

- Existe claridad sobre la dirección a seguir y las prioridades
- Todo el equipo está alineado en torno a objetivos comunes
- Se desarrolla la capacidad de aprender de los errores
- Se llegan a aprovechar las oportunidades antes que los competidores
- Se avanza sin vacilar
- Cambia de dirección sin titubeos ni culpa

CINCO DISFUNCIONES DE UN EQUIPO

2

TEMOR AL CONFLICTO

- **Promueve la comunicación abierta:** Fomenta un ambiente en el que los desacuerdos se vean como oportunidades para el crecimiento y la mejora en lugar de conflictos negativos.
- **Establece normas de debate constructivo:** Define reglas claras para las discusiones y el manejo de conflictos en el equipo.
- **Proporciona capacitación en resolución de conflictos:** Ayuda al equipo a desarrollar habilidades para abordar los desacuerdos de manera efectiva.

03

FALTA DE COMPROMISO

Ambigüedad, falta de claridad y participación





”

Los equipos trabajan eficazmente cuando todos los miembros se **respaldan** y se comprometen con los **objetivos**.

DIFerencias entre

Equipos que tiene falta de compromiso

- Tienen reuniones aburridas
- Se generan situaciones donde los ataques personales prosperan
- Ignoran temas controvertidos que son críticos para el éxito del equipo
- No aprovechan todas las opiniones y perspectivas de los miembros del equipo

Equipos que tienen compromiso

- Tienen reuniones animadas e interesantes
- Extraen y explotan las ideas de todos los miembros del equipo
- Resuelven problemas reales rápidamente
- Minimizan las apariencias y politiquero
- Ponen temas críticos sobre la mesa para su discusión

CINCO DISFUNCIONES DE UN EQUIPO

3

FALTA DE COMPROMISO

- **Alinea los objetivos:** Asegúrate de que todos los miembros del equipo comprendan claramente los objetivos y las metas del equipo y cómo contribuyen al éxito general.
- **Fomenta la participación:** Anima a los miembros del equipo a expresar sus opiniones y a contribuir en la toma de decisiones.
- **Utiliza herramientas de toma de decisiones:** Utiliza técnicas como la votación o la lluvia de ideas para involucrar a todos en la toma de decisiones importantes.



”

Una de las mejores herramientas para garantizar el **compromiso** es el uso de **plazos claros** cuando se toman decisiones

04

EVADIR La responsabilidad

Bajos estándares en lo que se desarrolla





”

Quien no está comprometido, **no alinea** sus acciones con los **estándares acordados** y evitará la **rendición de cuentas**.

DIFerencias entre

Equipos que evaden la responsabilidad

- Se genera resentimiento entre los miembros del equipo que tienen diferentes estándares de desempeño
- Alienta la mediocridad
- No se cumplen las fechas de entrega
- Pone una carga excesiva en el líder del equipo como la única fuente de disciplina

Equipos que no evaden la responsabilidad

- Asegura que los que tienen peor rendimiento sientan presión para mejorar
- Identifica problemas potenciales rápidamente, cuestionándose los enfoques de los demás sin dudar
- Establece respeto entre los miembros del equipo que cumplen con los mismos altos estándares
- Evita la burocracia excesiva alrededor de la gestión del rendimiento y acciones correctivas

CINCO DISFUNCIONES DE UN EQUIPO

4

FALTA DE COMPROMISO

- **Establece expectativas claras:** Asegúrate de que cada miembro del equipo comprenda sus responsabilidades y roles específicos.
- **Fomenta la rendición de cuentas:** Crea un ambiente en el que los miembros del equipo sean responsables de sus acciones y resultados.
- **Realiza revisiones regulares:** Programa reuniones de seguimiento para evaluar el progreso y asegurarte de que se estén cumpliendo los compromisos.



”

La disponibilidad de dar y recibir **presión** de grupo ayuda a obtener los **resultados** deseados.

05

FALTA DE ATENCIÓN A LOS RESULTADOS

Sin enfocarse en logros colectivos



A man with glasses and a beard, wearing a white button-down shirt, stands in the center of a modern office, gesturing with his hands as he speaks to a group of people. To his left, a woman in a dark polka-dot shirt looks at him. In the foreground, the back of a person's head is visible. To the right, another man in a blue shirt is seated, listening. The office has large windows in the background, letting in bright light. A semi-transparent white box with text is overlaid on the image.

”

Ocurre cuando los miembros del
equipo ponen sus **metas
personales** sobre las **grupales**

DIFerencias entre

Equipos que no se centran en los resultados

- Se estanca / no crece
- Rara vez derrota a los competidores
- Pierde a los empleados orientados a los logros
- Fomenta que los miembros del equipo se focalicen en sus propios objetivos individuales
- Se distrae fácilmente.

Equipos que se centran en los resultados

- Conserva a los empleados con orientación al logro
- Minimiza el comportamiento individualista
- Beneficia a los individuos que sacrifican sus propios objetivos/intereses por el bien del equipo
- Evitan distracciones

CINCO DISFUNCIONES DE UN EQUIPO

5

FALTA DE
ATENCIÓN A LOS
RESULTADOS

- **Establece metas claras:** Define objetivos específicos y mensurables para el equipo y asegúrate de que estén alineados con la misión de la organización.
- **Celebra los logros:** Reconoce y celebra los éxitos del equipo y de los miembros individuales.
- **Evalúa el desempeño:** Mide y evalúa regularmente el progreso hacia los objetivos y realiza ajustes según sea necesario.

A group of diverse professionals are gathered around a table in a modern office setting, engaged in a collaborative meeting. The background features a brick wall and large windows. The scene is overlaid with a semi-transparent white box containing text.

”

Los mejores equipos **no** son los que **cometen menos errores**, sino aquellos que **hablan** de los errores con la suficiente **transparencia** y **naturalidad** como para **aprender** de ellos.

JORDY ALEmany

LIDERAZGO y manejo de EQUIPOS Para empRENdedores

Diego Maldonado

