

Protocolo de acción para comenzar la intervención en equipos de trabajo

Propósito de la herramienta

Generar una ruta de acción y verificación de acciones para **comenzar** el proceso de intervención de equipo.

Aplicabilidad

Esta herramienta permite **generar** una ruta de acción y verificación para **iniciar** el proceso de intervención en equipos de trabajo. Estas primeras acciones son importantes para generar los cimientos sobre los cuales construir una nueva dinámica de equipo.

Beneficios

- **Conocer** las acciones para iniciar la intervención en equipos de trabajo.
- **Verificar** si se llevaron a cabo las acciones para **implementar** la intervención en los equipos de trabajo.

Instructivo

Paso 1. Lee las acciones que se deben implementar para iniciar el proceso de intervención en equipo.

Paso 2. Ejecuta las acciones descritas en el protocolo con el equipo de trabajo.

Paso 3. Lleva a cabo las acciones propuestas en el protocolo y evalúa las acciones a partir de la lista de verificación.



Protocolo de acción para comenzar la intervención en equipos de trabajo

Paso	Acción
1	Conformen el equipo de acuerdo con los elementos que se van a integrar, según se haya diagnosticado si el problema es al interior de los equipos o entre ellos.
2	Identifiquen los perfiles y roles de cada miembro. Recuerden que los perfiles y roles son características, pero a quien se guía es a las personas.
3	Definan en común acuerdo el propósito del equipo a partir de la pregunta: ¿para qué somos equipo?
4	Visualicen la dinámica deseable de participación a partir de las preguntas: ¿cómo deseamos funcionar como equipo?, y ¿qué debemos hacer para lograrlo?
5	Definan el objetivo del programa apoyándose en la pregunta: ¿qué deseamos lograr específicamente?
6	Definan los pasos concretos de cómo lograrlo y cómo medir el avance y el éxito.
7	Relacionen los pasos que acaban de definir con cada una de las sesiones del programa de <i>coaching</i> de equipo.
8	Reafirmen su acuerdo, su voluntad y su compromiso.
9	Documenten y distribuyan las definiciones y los acuerdos.



Lista de verificación

Factores a evaluar	Cumple	
	Sí	No
Los equipos se conformaron de acuerdo con los elementos a integrar teniendo en cuenta el diagnóstico del problema.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los perfiles y roles de cada miembro fueron identificados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El propósito fue definido en común acuerdo, dando respuesta a la pregunta: ¿para qué somos equipo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La dinámica de participación se visualizó respondiendo a las preguntas: ¿cómo deseamos funcionar como equipo?, y ¿qué debemos hacer para lograrlo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El objetivo del programa fue definido respondiendo a la pregunta ¿qué deseamos lograr específicamente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los pasos concretos para saber cómo lograr y medir el avance y éxito se definieron en equipo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los pasos definidos en equipo acerca de cómo lograr y medir el avance y el éxito se relacionaron con cada una de las sesiones del programa de <i>coaching</i> de equipo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El acuerdo, la voluntad y el compromiso de los miembros del equipo fueron reafirmados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las definiciones y los acuerdos fueron documentados y distribuidos entre los miembros del equipo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>