



1. RESOLVER SUS CONFLICTOS INTERNOS
2. RESULTADOS CON MÉTODO
3. TODOS JUNTOS
4. ENTENDER LO QUE ESTA SUCEDIENDO Y DEFINIR ROLES
5. MODIFICAR O CAMBIAR VIEJOS HÁBITOS
6. RECONOCER LOS LÍDERES INFORMALES
7. LOGRAR LA ACEPTACIÓN EMOCIONAL DEL LÍDER PARA PRODUCIR LA TRANSFORMACIÓN



1. CLARIDAD EN LAS METAS
2. DESARROLLAR EL PLAN DE MEJORAMIENTO
3. DEFINICIÓN DE LOS ROLES
4. COMUNICACIÓN CLARA
5. BENEFICIAR CONDUCTAS INTERGRUPALES
6. TOMAR DECISIONES
7. PARTICIPACIÓN BALANCEADA
8. ESTABLECER NORMAS
9. REALIZAR FLUJOGRAMAS DEL PROCESO
10. ENTERARSE DE LO QUE ESTA SUCEDIENDO

Conformando y Liderizando Equipos Efectivos Por Peter Scholtes.

LIDERES EN CALIDAD: Los equipos interfuncionales, interdepartamentales, o de mejora requieren de líderes que orienten y les ofrezcan la oportunidad y libertad de actuar, así como de la conformación de un liderazgo interno que sin ser necesariamente colegiado, permita a sus integrantes delegar el manejo de una situación difícil o un problema conflictivo en aquella persona que reúna los dotes apropiados para manejarla, aunque no tenga el poder formal —lo que Ed. Oakley (Enlightened Leadership) llama "Liderazgo Claro".

Para ello esas personas necesitan deslastrarse de sus conflictos internos que crean imitaciones a su capacidad de actuar. Usar metodología apropiada Tip # 25 El diario de la Calidad para crear un marco de referencia que les brinde confianza para desarrollar su iniciativa. Necesitan comprender el problema en toda su magnitud, entenderlo para buscar su causa raíz, definir roles para que cada quien sepa lo que le corresponde hacer y se espera de él, y nutrir a sus integrantes de nuevo conocimiento que evite irse por el camino fácil, o decidir

basados en percepciones sin data, el conocido y acostumbrado "me parece".

Reconocer que hay líderes informales evita choques innecesarios, y brinda la oportunidad de aprovecharlos como dinamizadores o para persuadir y enrolar otros trabajadores. Manejar bien estos temas crea la confianza que propicia el éxito del trabajo en equipo.

CONDICIONES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO: Un equipo efectivo debe saber definir claramente el problema antes de avanzar. Si descuidamos esto, podríamos comenzar a trabajar sobre el problema equivocado, o sobre sus efectos y no sobre las causas.

Establezca normas desde el principio: llevar agendas, tener un facilitador, cumplir el horario y ser puntuales, llegar a acuerdos, recoger data, proceso de toma de decisiones, etc. Esto crea un marco de seriedad y aumenta la efectividad de todos.

El desarrollo del plan de mejora cobra mucha solidez si se usa la metodología apropiada Tip #8 El Ciclo Shewhart, y se abren los canales de comunicación tanto entre

los integrantes del equipo, como con otros colaboradores potenciales o necesarios.

Es importante mantener una participación balanceada para que todos puedan aportar, esto corresponde a quien haga las veces de facilitador.

Propicie la iniciativa, pero evite los protagonismos cuando lo que está detrás de ellos sea un simple deseo de figuración. La gente debe compartir el propósito que solucionar el problema planteado, o llevar a cabo un proyecto determinado, es del interés de todos. Por ello, beneficie las conductas intergrupales.

Tome decisiones. Los resultados y el orgullo vienen de hacer, no de querer hacer. Conozca el proceso, la forma como fluyen las actividades, y no hay mejor forma para eso que los Flujogramas de Despliegue de Myron Tribus. Haga seguimiento para evaluar si las acciones que se han desarrollado están rindiendo los resultados esperados, no tema rectificar; y celebre los éxitos.