

TALLER 01

DIAGNÓSTICO DE ACCOUNTABILITY DEL EQUIPO

Gestión de equipos de alto desempeño y cultura de responsabilidad

MODALIDAD	TIEMPO EN SALA	EQUIPO	PRODUCTO	CONEXIÓN
Grupal virtual	10 a 15 minutos	3 a 5 personas	Mapa + acción de liderazgo	MLA-2 · Campo 2

OBJETIVO DEL TALLER

Diagnosticar el nivel de accountability de dos subequipos que deben integrarse, identificar la disfunción que limita su rendimiento y formular una acción de liderazgo con una medida concreta de avance.

A. DATOS DEL EQUIPO

N.º DE EQUIPO	ORGANIZACIÓN / CASO	REPORTER(A)	INTEGRANTES

B. ROLES SUGERIDOS PARA EL TRABAJO VIRTUAL

MODERADOR(A)	ANALISTA DEL CASO	MAPEADOR(A)	ABOGADO(A) DEL DIABLO	VOCERO(A)
Cuida foco y tiempo.	Resume hechos y tensiones.	Completa matrices y acuerdos.	Cuestiona etiquetas sin evidencia.	Presenta la conclusión en 60–90 segundos.

MARCO DE REFERENCIA

Lencioni y la Escalera de Accountability aplicados al equipo del área de personas.

1. CINCO DISFUNCIONES DE UN EQUIPO

LAS CINCO DISFUNCIONES DE UN EQUIPO

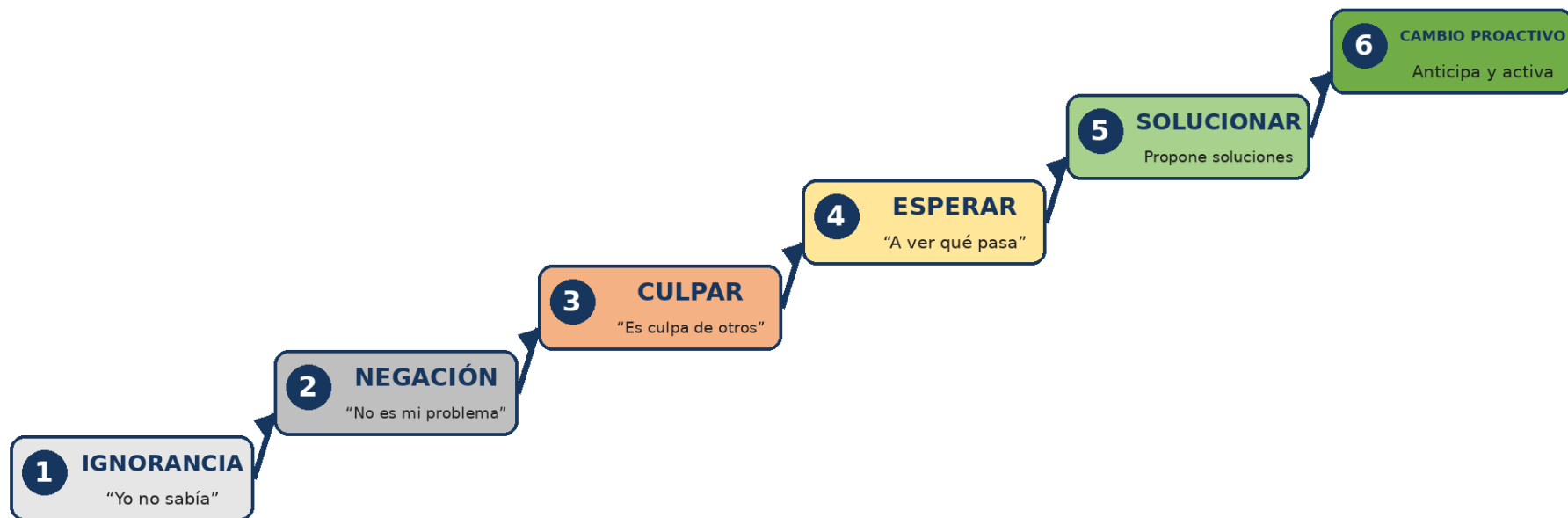


Lectura clave: la evitación de responsabilidad suele estar sostenida por problemas previos de confianza, conflicto y compromiso.

ESCALERA DE ACCOUNTABILITY

Identifique el nivel observable del equipo; no evalúe intenciones ni personalidad.

ESCALERA DE ACCOUNTABILITY



La meta no es "culpar menos"; es mover al equipo hacia solución, anticipación y responsabilidad entre pares.

CRITERIOS DE LECTURA

BAJO ACCOUNTABILITY	TRANSICIÓN	ALTO ACCOUNTABILITY	EVIDENCIA VÁLIDA
Niveles 1–3: desconoce, niega o culpa.	Nivel 4: espera instrucciones o que el problema se resuelva solo.	Niveles 5–6: propone, ejecuta, anticipa y activa a otros.	Conductas, compromisos, decisiones, entregables y seguimiento; no opiniones generales.

CASO CORPORATIVO SIMULADO

Logística Regional del Norte S.A.C. · Integración post-fusión del área de Gestión Humana.

EMPRESA Y ALCANCE	Sector transporte y logística de distribución. Operaciones en tres ciudades de Colombia. Dotación: 2.800 colaboradores; 65% conductores y personal operativo.
DESAFÍO	La Jefe de Gestión Humana dispone de 45 días para unificar dos equipos de RR.HH. que provienen de organizaciones distintas.
TENSIONES CONFIRMADAS	Culturas diferentes, indicadores incompatibles y estilos de liderazgo opuestos.
EXIGENCIA DE LA DIRECCIÓN	Presentar un modelo operativo integrado, sin destruir la confianza ni reducir la continuidad del servicio.
PREGUNTA CENTRAL	¿Qué estilo y acción de liderazgo pueden integrar los equipos y elevar accountability?
REGLA DE ANÁLISIS	Cuando el caso no entregue evidencia suficiente, formule una hipótesis y registre qué información adicional solicitaría antes de decidir.

ruta de trabajo · 12 minutos

MIN 0–2	MIN 2–5	MIN 5–8	MIN 8–10	MIN 10–12
Leer el caso y separar hechos de supuestos.	Ubicar a cada subequipo en la Escalera.	Identificar la disfunción principal de Lencioni.	Elegir una acción de integración y una medida.	Preparar conclusión accionable.

PREGUNTAS QUE DEBE RESOLVER EL EQUIPO

1	2	3	4
¿En qué nivel de accountability ubican a cada subequipo y por qué?	¿Cuál es la disfunción principal que impide la integración?	¿Qué acción concreta debe ejecutar la líder durante los próximos 45 días?	¿Qué evidencia demostrará que el rendimiento y la integración mejoraron?

MATRIZ 1 · DIAGNÓSTICO DE LOS SUBEQUIPOS

Complete con hipótesis razonadas y declare la evidencia faltante.

SUBEQUIPO	HECHOS / SEÑALES OBSERVABLES	NIVEL ACTUAL (1–6)	DISFUNCIÓN PRINCIPAL	IMPACTO EN LA INTEGRACIÓN	EVIDENCIA ADICIONAL NECESARIA	NIVEL META
SUBEQUIPO A						
SUBEQUIPO B						

MATRIZ 2 · PRIORIZACIÓN DEL PROBLEMA DE INTEGRACIÓN

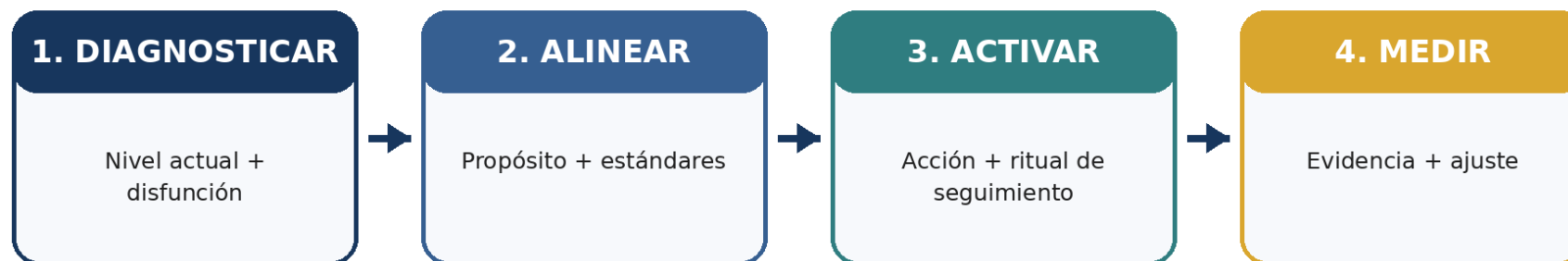
PROBLEMA / TENSIÓN	URGENCIA (1–5)	IMPACTO (1–5)	CONTROL DEL LÍDER (1–5)	PRIORIDAD Y JUSTIFICACIÓN

Criterio recomendado: priorice la tensión con mayor impacto y urgencia sobre la cual la líder pueda intervenir de manera directa en los 45 días.

MATRIZ 3 · ACCIÓN DE LIDERAZGO PARA INTEGRAR Y ELEVAR ACCOUNTABILITY

Formule una intervención específica, observable y medible.

RUTA DE INTEGRACIÓN Y ACCOUNTABILITY



PROPÓSITO COMÚN	¿Qué resultado compartido debe unir a ambos subequipos?	ACCIÓN DE LIDERAZGO	¿Qué hará exactamente la Jefe de Gestión Humana?
ESTÁNDAR DE ACCOUNTABILITY	¿Qué conducta y cumplimiento serán no negociables?	PROTECCIÓN DE LA CONFIANZA	¿Cómo confrontará sin humillar ni polarizar?
RITUAL DE SEGUIMIENTO	Reunión, frecuencia, agenda y evidencia.	RESPONSABLES	¿Quién responde por cada compromiso?
MEDIDA DE RENDIMIENTO	Indicador operacional o de equipo.	PLAZO	Hito a 15, 30 y 45 días.
RIESGO PRINCIPAL	¿Qué podría bloquear la integración?	RESPUESTA AL RIESGO	Acción preventiva o correctiva.
NIVEL META	Nivel de accountability esperado.	EVIDENCIA DE ÉXITO	¿Qué veremos o recibiremos al finalizar?

RITUAL DE ACCOUNTABILITY · REGISTRO DE COMPROMISOS

COMPROMISO	RESPONSABLE	FECHA	EVIDENCIA	REVISIÓN	ESTADO / DECISIÓN

PRODUCTO FINAL DEL EQUIPO

Mapa de accountability + decisión de liderazgo + medida concreta de avance.

1. CONCLUSIÓN EJECUTIVA

DIAGNÓSTICO	El subequipo A está en el nivel ____ y el subequipo B en el nivel ____ porque...
DISFUNCIÓN PRINCIPAL	La barrera más relevante de Lencioni es...
ACCIÓN DE LIDERAZGO	Durante los próximos 45 días, la Jefe de Gestión Humana debe...
ESTÁNDAR DE ACCOUNTABILITY	A partir de ahora, ambos equipos responderán por...
MEDIDA CONCRETA	Sabremos que la intervención funciona cuando...
RIESGO Y CONTROL	El principal riesgo es... y será gestionado mediante...

2. GUION DE SOCIALIZACIÓN · 60 A 90 SEGUNDOS

20 SEGUNDOS · DIAGNÓSTICO	"Ubicamos a los subequipos en los niveles ____ y ____ de accountability. La evidencia o hipótesis que sostiene esta lectura es..."
20 SEGUNDOS · BARRERA	"La disfunción principal es ____ porque está provocando..."
25 SEGUNDOS · DECISIÓN	"La acción prioritaria de la líder será ____, acompañada del ritual..."
15 SEGUNDOS · MEDIDA	"El avance se medirá mediante ____ y esperamos alcanzar ____ al día 45."

3. CRITERIOS DE CALIDAD

BASADO EN EVIDENCIA	SIN ETIQUETAR PERSONAS	ACCIÓN ESPECÍFICA	ACCOUNTABILITY ENTRE PARES	MEDIDA VERIFICABLE
Distingue hechos, hipótesis y datos faltantes.	Describe conductas y sistemas, no "personalidades".	Define qué hará, con quién y cuándo.	Incluye revisión de compromisos, no solo control del jefe.	Establece evidencia, indicador y plazo.

CONEXIÓN CON EL MLA-2 · Campo 2: Diagnóstico del equipo del área de personas. Utilice este mapa para sustentar el nivel de accountability, la disfunción predominante y las prácticas de liderazgo que requiere el área.