

## INDICE

<b>Introducción</b>	1
<b>1. Compresión del Nuevo Equipo</b>	7
Equilibrio entre la delegación del poder y la colaboración	7
Uso o represión de pensamientos y sentimientos	10
Discordia	12
El triángulo	14
Resumen	17
<b>2. Creación de la Estructura de Equipo</b>	19
Definición del ambiente: Administración de los límites	19
Estrategia y filosofía operativa	23
Los límites de la declaraciones de la misión	23
Nike: tres principios	24
Estrategia, objetivos y normas	25
Normas y concesiones	26
Normas y funciones	28
Inicio de la charla	30
Medición del desempeño	32
Establecimiento de medidas de resultados	33
Solicitud de recursos	36
Promoción de un sistema eficaz de funciones	39
Compresión del sistema de funciones	40
¿Comisión u omisión?	42
Tres enfoques para aclarar funciones	43
Fechas límite de proyecto	49
Resumen	52
<b>3. Facilitación del Proceso de Equipo</b>	55
Facilitación del proceso de grupo	55
Generación de ideas	56
Compresión de la manera en que los grupos se anotan	66
El grupo dependiente	67
¿Sabe usted sdi esto está sucediendo y qué debe hacer?	71
Resumen	73
El grupo de lucha o huida	73
El grupo luchador/conformista	75
¿Cómo puede usted detectar al grupo luchador / conformista y protegerse de él?	80
El individuo y el grupo	82
Desarrollo de los criterios para evaluar las soluciones	84
Llegar a un acuerdo	85
Resumen	87
<b>4. Administración de los Individuos</b>	89
Promoción del sentido de justicia	89
Evaluación y desarrollo de capacidades	92
Promoción de la capacidad	95
Evaluación del desempeño	98
El desafío de la retroalimentación negativa	100
Manejo de la retroalimentación	102

<b>5. Adopción del Papel de Aprendiz</b>	<b>105</b>
El papel de aprendiz como orientación	111
Resumen	113