

MAPA DEL SISTEMA

observación e intervención

Módulo 01 - Coaching de equipos de alto desempeño



Mapa del sistema de equipo.

Trabaja con una situación de riesgo bajo o medio. Escribe hechos y datos mínimos; evita información confidencial innecesaria.

Equipo o sistema observado

Nombre funcional, propósito y periodo de observación.

L · Límites

¿Quiénes forman parte? ¿Qué interfaces son relevantes? ¿Qué queda fuera?

E · Encargo y resultado compartido

¿Qué debe producir este equipo que no puede lograrse como suma de trabajos independientes?

Prueba de interdependencia

DEPENDENCIA	¿QUÉ FLUYE?	ENTRE QUIÉNES	RIESGO ACTUAL
Información			
Decisiones			
Recursos			
Entregables			

Trazas del trabajo real.

Registra conductas observables. No uses adjetivos de personalidad. Una fila puede corresponder a una reunión, decisión, entrega o conversación.

FECHA / CONTEXTO	HECHO OBSERVABLE	DECISIÓN O COMPROMISO	EFFECTO EN EL RESULTADO

Preguntas de contraste

- ☐ ¿Qué ocurrió más de una vez?
- ☐ ¿Qué voces, datos o interfaces quedaron fuera?
- ☐ ¿Dónde se cerró o reabrió una decisión?
- ☐ ¿Qué pedido o compromiso quedó ambiguo?

HOJA 3 DE 4 · HIPÓTESIS

Del patrón a una explicación contrastable.

Formula al menos dos explicaciones. La primera idea rara vez contiene toda la estructura del problema.

Patrón recurrente

Cuando ocurre [condición], el equipo tiende a [conducta], lo que produce [efecto].

Hipótesis sistémica principal

¿Qué diseño, regla, incentivo, información o interacción podría sostener el patrón?

Hipótesis alternativa

¿Qué otra explicación razonable podría producir la misma evidencia?

Evidencia que falta

¿Qué dato, observación o perspectiva necesitas antes de actuar?

Intervención proporcional y revisión.

Elige un cambio pequeño, reversible y conectado con la hipótesis. No intentes transformar toda la cultura en una sola conversación.

Experimento

Durante [periodo], cambiaremos [condición o conducta] en [rutina concreta].

Predicción

Si la hipótesis es razonable, deberíamos observar...

ELEMENTO	DEFINICIÓN
Responsable	
Participantes / consentimiento	
Indicador de conducta	
Indicador de resultado	
Fecha de revisión	
Condición para detener	
Decisión después de revisar	Mantener / ajustar / abandonar / escalar

Cierre de revisión

- ☐ Contrasté intención, conducta y efecto; no solo satisfacción.
- ☐ Compartí lo aprendido con las personas afectadas.
- ☐ Registré qué debe sostener el equipo sin depender del coach.

Uso educativo. Esta hoja no sustituye investigación laboral, mediación, atención clínica ni asesoría legal.