

TEAM COACHING PARA EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO

G

enerar competitividad dentro de las organizaciones requiere de equipos de trabajo integrados, buscando y logrando resultados de los que se sienten capaces, comprometidos, apoyados, incluidos, acompañados y motivados con ser parte de un colectivo. En la actualidad muchos equipos de alta dirección o funcionales no trabajan de esa forma. Una práctica exitosa para lograrlo es el proceso de desarrollo de equipos a través del *Team Coaching*.

Para que un equipo exista, debe tener un objetivo y la dinámica que éste presente para alcanzarlo se da en torno a la cultura, la estructura y los indicadores de desempeño del mismo. Los procesos de comunicación, la interacción, la toma de decisiones y la definición de roles en los que están incluidos son muy importantes en el proceso de formación, así como el relacionamiento, el aprendizaje, el crecimiento, la sinergia y solidaridad.

Por ello es importante integrar y desarrollar los equipos de manera que este proceso de unión sea personalizado y específico dentro de su naturaleza; de acuerdo a la interacción, los conflictos y los objetivos a los que se enfrenta día a día de manera particular.



ENFOQUE AL TRABAJO EN EQUIPO Y SUS DEFICIENCIAS

Un equipo de trabajo es un grupo de personas con un propósito y un desempeño definido, que se complementan conforme a sus habilidades y oportunidades. Cuando no se enfrenta a retos que lo impulsen a alcanzar objetivos, deja de autoobservarse y convierte la labor diaria en monotonía. Experimentar dinámicas retadoras y observar la realidad cotidiana puesta en práctica, permite que el equipo comience a ser exitoso debido a que visualiza las fortalezas y oportunidades que tiene para lograr objetivos.

Existen varias deficiencias que se convierten en limitantes y no provocan el resultado esperado; así cuando un equipo se encuentra ante una o varias de las siguientes situaciones se puede hacer uso de un *coaching* de equipos: cuando se requiere generar competencias de alto desempeño en poco tiempo, cuando enfrenta una crisis que afecta sus resultados, cuando se conforman equipos a corto y mediano plazo, cuando hay cambios extremos que lo llevan a la incertidumbre y afectan el desempeño, cuando hay fusión de diversas culturas, cuando se quieren generar procesos creativos e innovadores en productos o servicios, o cuando las juntas directivas requieren optimizar los procesos de comunicación y toma de decisiones. Los equipos de alto desempeño son aquellos grupos de personas con habilidades complementarias que comparten un propósito, una meta y maneras de trabajar juntas, volviéndose responsables mutuamente por ello. De acuerdo con



ES IMPORTANTE INTEGRAR LOS EQUIPOS DE MANERA QUE EL PROCESO DE UNIÓN SEA PERSONALIZADO Y ESPECÍFICO PARA CADA EQUIPO, DE ACUERDO A LA INTERACCIÓN, LOS CONFLICTOS Y LOS OBJETIVOS A LOS QUE SE ENFRENTA DÍA A DÍA.

John Whitmore en *Coaching for Performance* (2002), cuando éstos comparten apoyo, confianza, paciencia, compromiso, humor, valores, compatibilidad, cooperación, adaptabilidad, amistad, coraje, entusiasmo y generosidad, suelen ser mucho más efectivos, eficaces y eficientes que otros.

FAVORECER EL DESARROLLO DEL EQUIPO DE TRABAJO CON TEAM COACHING

Los líderes de equipo buscan y esperan integrantes creativos, abiertos al aprendizaje, proactivos, aventurados y con *empowerment*. El *Team Coaching* es una herramienta que nos permite impulsar estos valores en el equipo de trabajo a fin de forjar uno de alto desempeño que funcione en pro de los objetivos de la empresa. Michael Hall lo define en el *Manual de Entrenamiento Group & Team Coaching* (2013) como una conversación única, intensa, enfocada para tener claridad y precisión.

El *Team Coaching* busca convertir un equipo de trabajo altamente efectivo, cohesionado y productivo. El reto de esta metodología viene cuando la mayoría de los individuos nunca han sido parte de un verdadero equipo de alto desempeño.

La intención, el propósito, la composición, el desarrollo de los participantes y las habilidades, son distintos para cada grupo de trabajo. Estas características influyen en el desarrollo grupal y por ello es importante que el *Team Coaching* sea impartido por un externo que ayude a identificar y trabajar en las áreas de oportunidad.

Cada equipo es diferente y así dos pertenezcan a la misma empresa, su naturaleza no es igual; por lo

Soluciones Integrales

Empresariales, Organizacionales, Comerciales y de Recursos Humanos



Soluciones Integrales de Recursos Humanos

- Modelo estratégico de Recursos Humanos
- Procesos de Recursos Humanos
- Estructuras organizacionales
- Modelos de gestión por competencias
- Evaluación del desempeño y reconocimiento

Soluciones Integrales Empresariales

- Planeación y alineación estratégica
- Consultoría en desarrollo comercial
- Desarrollo de canales de distribución
- Business plan
- Balance score card

Procesos de Coaching

- Coaching ejecutivo
- Coaching relacional
- Team Coaching (Team Building, Integración de equipos)
- Coaching de vinculación

Formación y Desarrollo

- Programa de Desarrollo de Habilidades de Liderazgo
- Programa de Desarrollo de Habilidades en ventas

Selección Ejecutiva

- Evaluación ejecutiva
- Assessment Center Presencial Grupal
- Entrevista por competencias

Identificación y Diagnóstico

- Plataforma de evaluación
- Diagnóstico de competencias

Un buen Team Coach aporta

- Descubre patrones
- Establecimiento de reglas del juego autónomas
- Genera reflexión individual y grupal
- Ambientes de creatividad e innovación
- Retroalimentación grupal auto dirigida
- Conversaciones más asertivas, constructivas y efectivas
- Clarificación de roles, expectativas ofertas y pedidos en los subsistemas
- Una mirada diferente

Modelo de aprendizaje en Team Coaching

- Equipo natural
- Reto real
- Acompañamiento de Learning Coach
- Proceso consciente
- Apertura
- Deseo o necesidad de logro

que deben construir su propia teoría, mecanismos de evaluación y relaciones que integren su trabajo de acuerdo a su propia experiencia, ya que cada uno tiene un proceso distinto.

ELEMENTOS METODOLÓGICOS DEL TEAM COACHING

Para que se dé un proceso efectivo de aprendizaje grupal, el equipo necesita llevar a cabo la metodología del *Team Coaching*: éste necesitará quien retroalimente *just in time*, es decir, en el momento y tiempo adecuado, las conductas comportamientos y competencias que pueden estar obstaculizando la comunicación, toma de decisiones, creatividad, negociación, solución de problemas, gestión de crisis, organización y planeación. También debe intercambiar aprendizajes entre sus miembros, de esta manera el equipo reflexiona, aprende y actúa corrigiendo los comportamientos en un círculo virtuoso y reforzante, que fortalece el alto desempeño. Cada uno de sus integrantes debe encontrar un equilibrio entre el desempeño y el aprendizaje (individual y grupal).

El *Team Coaching* promueve el aprendizaje sistémico que impacta cinco niveles: los integrantes del equipo, su desarrollo profesional, el equipo en sí mismo, el negocio en cuanto a resultados tangibles y la organización a la cual pertenece. De esta manera se integra, comparte retos y objetivos y funciona de acuerdo a su propio ambiente y no bajo estructuras ya formadas que los limiten.

Con el *Team Coaching* el líder y el equipo aprenden a desarrollar su talento colectivo plenamente; clarificar y alinear los roles y la responsabilidad de los miembros del equipo; a desarrollar métodos de comunicación a fin de asignar y cumplir tareas; a practicar habilidades para dar y recibir retroalimentación; a aprender y practicar nuevas maneras de planear, delegar y trabajar como un equipo integrado; a desarrollar nuevas habilidades interpersonales; y comprender lo que constituye el trabajo en equipo.



ADRIÁN HORST MORALES es Gerente de Mercadotecnia de Integral Management Consulting. Es licenciado en Comunicación y Medios Digitales por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM). Coautoría: Juan Carlos Maya Aroca.

INTEGRAL MANAGEMENT CONSULTING fue fundada en 1996. Sus áreas de especialidad son soluciones integrales: organizacionales, comerciales y de recursos humanos; soluciones integrales de identificación y gestión del talento; y soluciones integrales de formación y desarrollo de habilidades de liderazgo y profesionales en ventas.
www.integralmc.com.mx



Integral Management Consulting

www.integralmc.com.mx

servicioimc@integralmc.com.mx

tels. 5652 8600 | 5135 2525 | 5135 2870

Búscanos en como Integral Management Consulting