

Coaching de Equipo

Martes 20 de Marzo del 2018

Es posible enseñar a trabajar en equipo? A estas alturas del camino podría atreverme a afirmar que no. Y es que creo el trabajo en equipo no está relacionado con conocimientos, ni modelos conceptuales, no es un proceso mecánico que respete formulas o recetas.

De qué depende entonces? Pues bien, como todas las cosas importantes, el trabajo en equipo depende fundamentalmente de una decisión. Es en realidad una elección compartida, una actitud común, absolutamente sincronizada y definitivamente alineada. Nada que podamos enseñar.

Cómo aprende un equipo a funcionar como tal? Pues trabajando. Algunas personas me han comentado sorprendidas que han sentido la viada sinérgica justo cuando menos se lo esperaban: estaban frente a retos que parecían inalcanzables, contaban con recursos escasos, tenían plazos a punto de vencer y además eran pocas las personas involucradas en el proyecto!

Pero sucedió que ese contexto, en vez de desanimarlos los retó, agitó, movilizó; hizo que todos participaran del mismo sueño y les ayudó a exhibir una actitud común.

En este sentido, si lo que usted busca es apoyar el proceso de consolidación de su equipo lo que tiene que hacer es generar oportunidades orientadas a demostrarle a su equipo que es capaz de comportarse como tal.

Para lograrlo tendrá que desafiar las maneras tradicionales de su equipo, tendrá que ser el soporte que permita abrir espacios donde sea válido mostrar, explorar y examinar abiertamente los patrones recurrentes del equipo, tendrá que reforzar y estimular, tendrá que promover la construcción de nuevas formas de percibir y relacionarse. En suma, tendrá que promover que se generen resultados que demuestren un nivel de desempeño diferente, nuevo.

Su rol como coach de equipo es hacer que el camino hacia esta nueva realidad sea ágil y eficaz. Algunas sugerencias a considerar:

- Invite a todos a participar en la definición de las metas del equipo, cada uno desde su respectivo rol. Recuerde que no es posible comprometerse con lo que no se conoce.
- Busque que cada cual se sienta tratado con equidad, adecuadamente apreciado y valorado por sus compañeros (conoce a alguien capaz de mantenerse enfocado en la tarea en un entorno injusto y arbitrario?). Genere un ambiente donde se reconozca públicamente el talento de cada quien y sus logros.
- Promueva espacios y momentos de interacción: reuniones, talleres, almuerzos. Sea parte de las actividades que el equipo convoca, asista y apoye la asistencia de los demás.
- Defina y respete un sistema de organización interna. Utilice cuadros de tareas pendientes, responsables y plazos. Sea consistente y busque que los demás también lo sean.
- Valide la autoridad de cada experto dentro del equipo, reconozca y admire los conocimientos de los demás. Refiera al especialista, cópielo en los mails, haga que se pregunte su opinión. Promueva la toma de decisiones informadas.
- Establezca un flujo permanente de comunicación y retroalimentación. Diga lo que piensa y escuche a los demás. Una herramienta muy poderosa en este sentido es la conversación "cara a cara".
- Dese permiso para reír y bromear con su equipo. Celebre con ellos. Pruebe trabajar en un ambiente cómodo, divertido y alegre.

Y ahora, qué actitud tienen los miembros de su equipo?

Jessica Álvarez Ramirez

Gerente General
TEAM COACHING PERÚ