

Coaching de Equipos en Organizaciones

Experiencias de aportación de valor con el modelo CORE

Rocafort, 129
08015 Barcelona
www.copc.cat



Col·legi Oficial de
Psicologia de Catalunya

Emilio Ronco
Barcelona, Diciembre 2018

34a TROBADA DE
PSICOLOGIA COACHING
Barcelona, 18 de desembre de 2018



Coaching de Equipos: definición

Un proceso de desarrollo, que utiliza una combinación integrada de intervenciones, destinado a mejorar las capacidades individuales y el rendimiento del equipo de manera sostenible.



Team Coaching vs. Team Building



- Proceso
- Resultado
- Roles (contribución)
- Sostenible
- Realidad

- Evento
- Espíritu (cohesión)
- Relaciones
- Efímero
- Experiencias



Modelo CORE

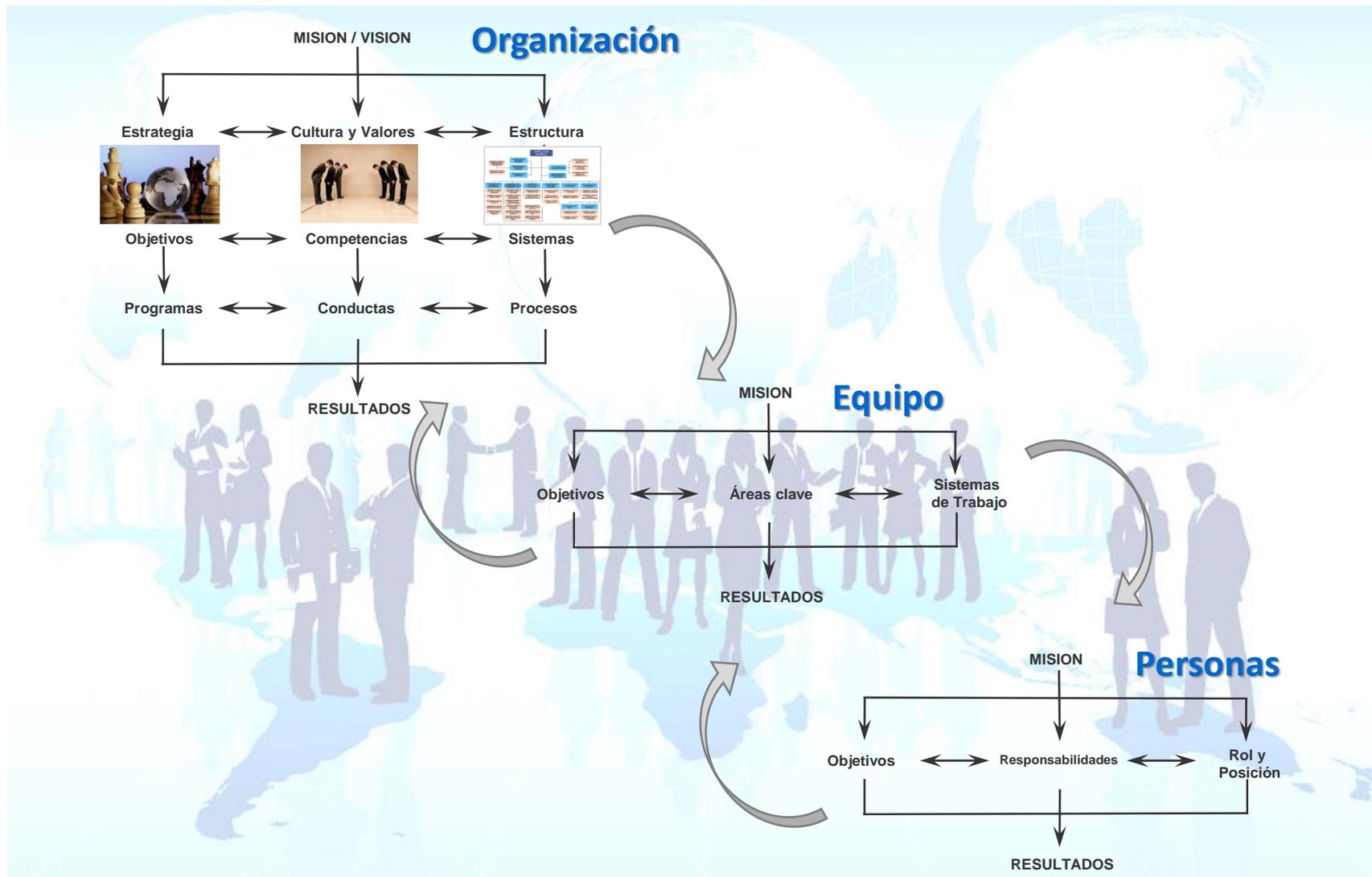


Intervenciones más frecuentes

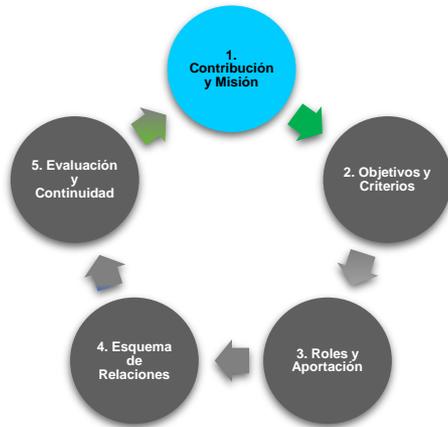
- Equipo funciona **bien pero** busca **mejorar**
- La **organización** en proceso de **transición**
- Equipo acomete un **proyecto importante**
- Se crean o rediseñan **nuevos equipos**
- La organización quiere **maximizar talento** de liderazgo
- **Conductas tóxicas** merman el **rendimiento**
- **Relaciones** afectan a **clientes** o partners.
- El **equipo está en conflicto** y estancado.
- Equipo funciona mal o **está quemado**
- Más transversalidad y **mejorar resultados**



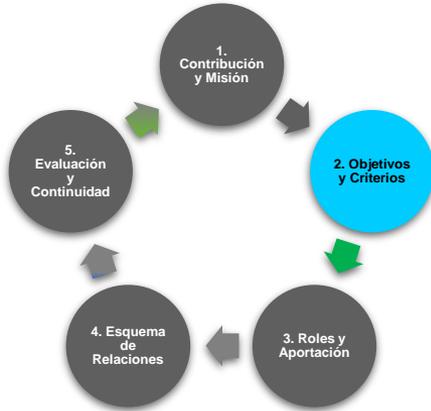
Complejidad del Coaching de Equipos



Contribución y Misión

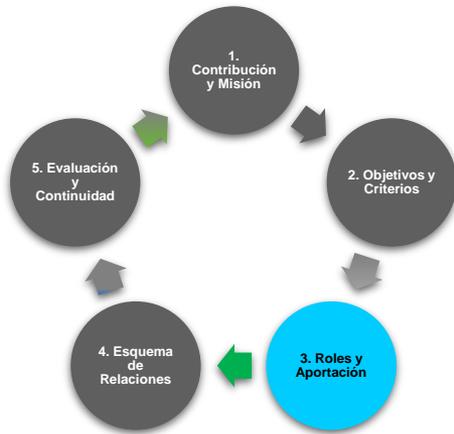


Objetivos y Criterios



Roles y Aportación

Determinar el mapa de roles y contribuciones:

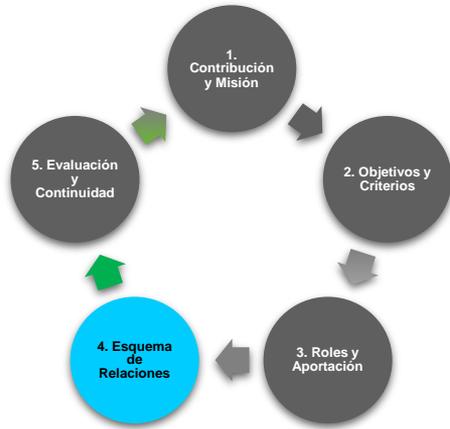


- **Formalmente asignados:** (rol o cometido formal) o
- **Informalmente adquiridos:** (rol informal) basado en los valores, experiencias, personalidad o habilidades.

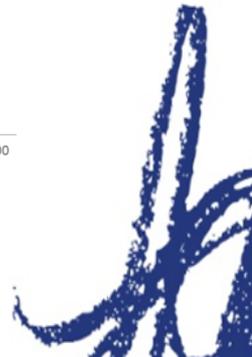
Para ver como operan en el seno del equipo y afectan a su rendimiento final.



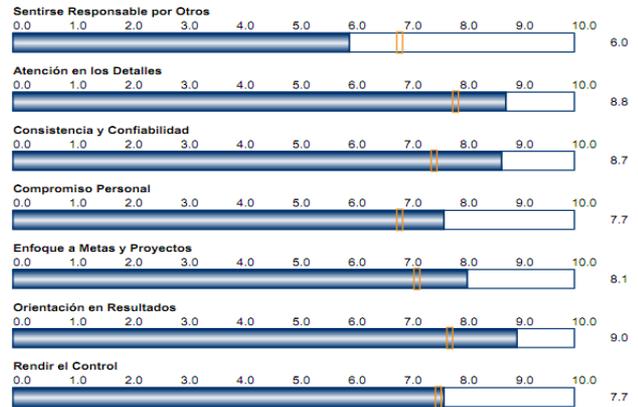
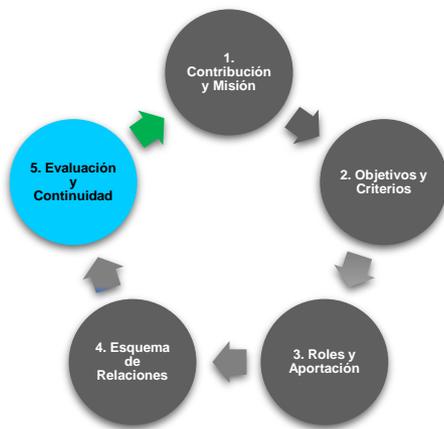
Esquema de Relaciones



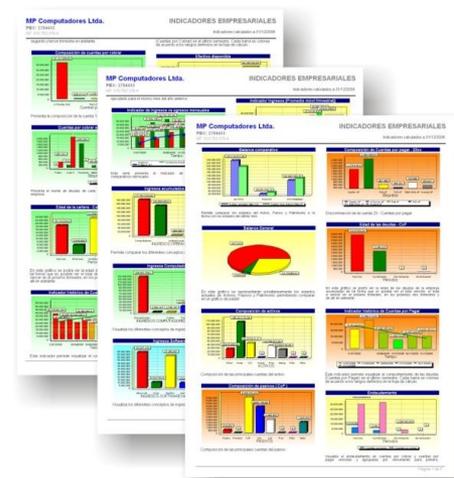
- **Dentro del equipo** para abordar:
 - Resolución de conflictos
 - Toma de decisiones
- **Con otros stakeholders** para:
 - Maximizar eficiencia relacional



Evaluación y Continuidad



Personas



Rentabilidad

Productividad



Ejemplo de un proceso “típico”



1.Preparación:

- Fijar metas y criterios
- Entrevistas previas
- Objetivos y proceso
- Criterios de evaluación



2.Inicio sesiones Coaching Equipo

- Misión y sentido de contribución
- Roles y modelo de relación



3.Feedback y evaluación

- Evaluar progresos
- Rediseño y ajustes en contenido o en proceso



4.Siguen sesiones Coaching Equipo

- Propuesta de valor a Stakeholders
- Desarrollo de equipo

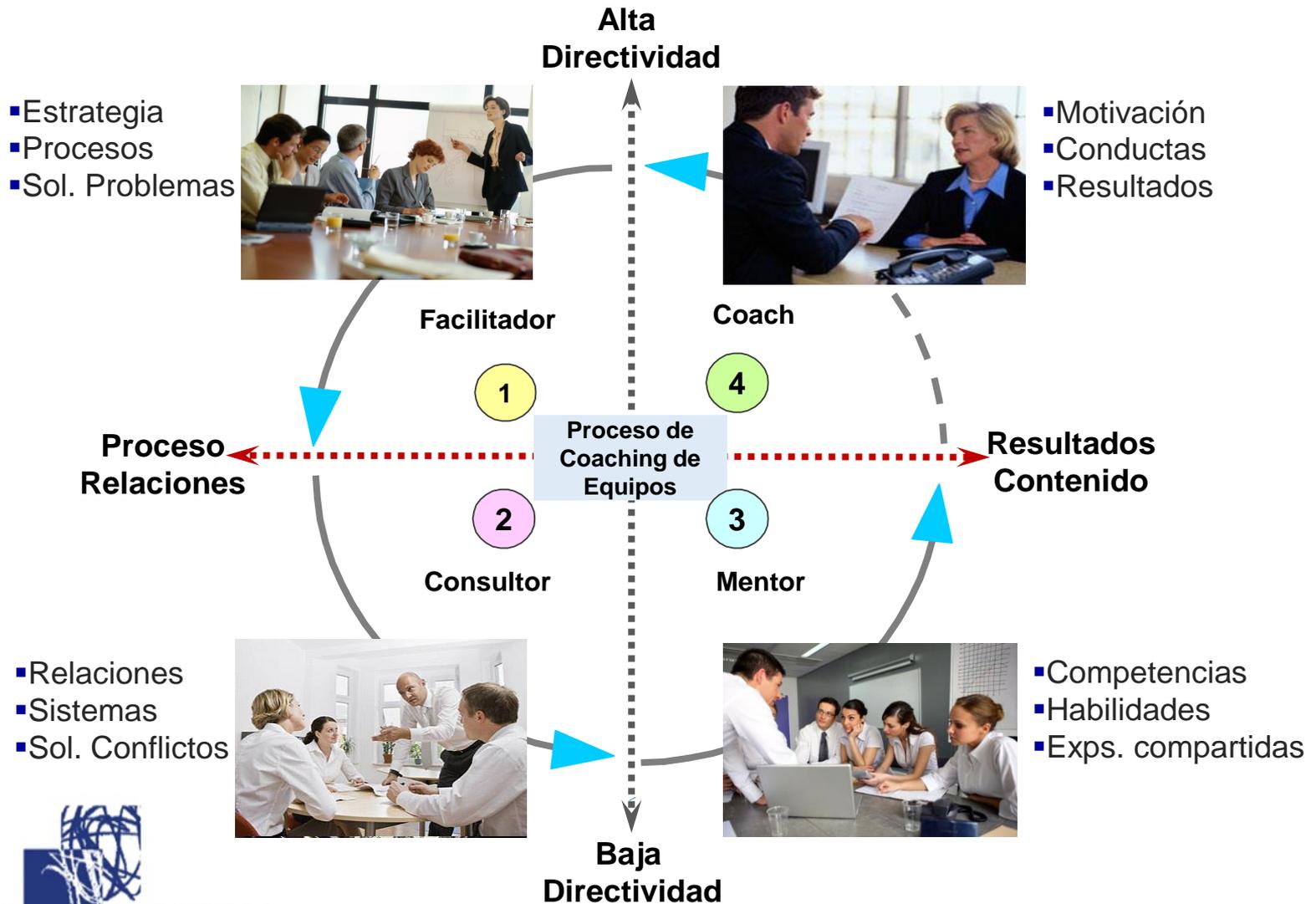


5.Evaluación final de resultados

- Revisión e indicadores
- Consolidación de logros

Sistema de relación y resultados consolidado y sostenible en el tiempo (total: 8-9 meses)

Roles del Coach durante el proceso



Retos durante el proceso



Organización/Cliente:

- Foco en Sistemas vs. Individuos
- Medición del impacto/ROI



Coach:

- Praxis multidisciplinar
- Mix de habilidades
- Conflicto con otros



Participantes:

- Apertura – Retos compartidos
- “Camaradería” – “Arrimar el hombro”



Factores críticos de éxito

1. Compromiso de la Alta Dirección

2. Institucionalizar el Seguimiento

3. Propiciar un Entorno Seguro



4. Implicación de los Participantes

5. Composición y tamaño del Equipo



Algunas fuentes de utilidad...

- ✓ Robert Tuckman
- ✓ Richard Beckhard
- ✓ Jon Katzenbach
- ✓ David Clutterbuck
- ✓ Patrick Lencioni
- ✓ Richard Hackman
- ✓ Ruth Wageman
- ✓ Robert W. Eichinger
- ✓ Victoria Marsick
- ✓ Robert Quinn
- ✓ Otros...

