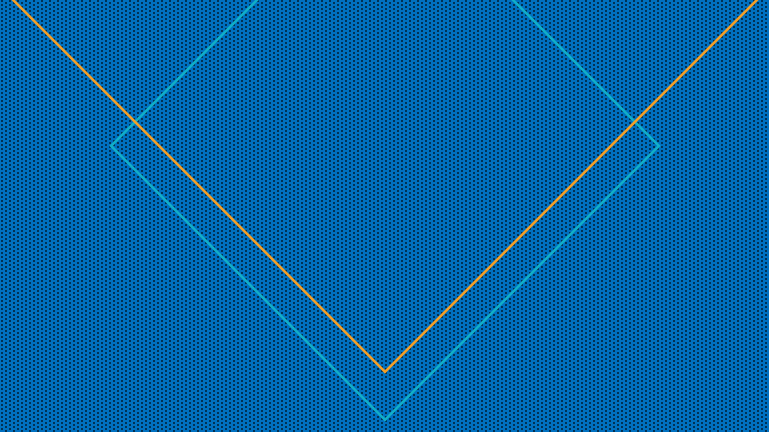




COACHING DE EQUIPOS

MIRNA HURTADO

1

CHEQUEAR

2

EDUCAR

3

SUBIR EL
VOLUMEN

4

ABANDERAR

5

ALENTAR
IMPLICACION
INDIVIDUAL

6

PROVOCAR
EL
SISTEMA

7

TRASPASAR
RESPONSABI
LIDAD
EQUIPO

• HABILIDADES DEL COACH DE EQUIPOS •

8

DEMOCRACIA
PROFUNDA

9

ARTICULAR
LO QUE ESTA
PASANDO EN
EL SISTEMA

10

NORMALIZAR

11

REVELAR
SEÑALES

12

SOSTENER
LA
INCOMODIDAD

13

DEVOLVER AL
SISTEMA LO
DEL SISTEMA

14

DAR VOZ
A LA VOZ
AUSENTE

CHEQUEAR

Es competencia del Coach Equipos analizar el equipo

* Ver donde está y hacia dónde se dirige

* Hacer foco en ver el proceso, no eventos específicos

* Entender Actitudes y necesidades del equipo

* Gestionar las actitudes mas sanas para el futuro del equipo

* Generar Aprendizajes y recursos para avanzar hacia su propósito

El coach informará desde la primera sesión al equipo, que el proceso de avances por sesión, será diferente y que no siempre las sesiones concluir con las mismas servicios de avances o bloqueo.

• SUBIR EL VOLUMEN •

El coach transmite la energía y crea el clima necesario en el entorno diagnosticando inicialmente la atmosfera reinante, sobretodo cuando un equipo esta en la fase de energetización.

- Antes de pasar a la acción, el coach se asegurara que el equipo sienta y reuna la energía necesaria para la sesión.

• ABANDERAR •



• ALENTAR IMPLICACION INDIVIDUAL •



El coach fomenta la corresponsabilidad en todos los miembros del Sistema, esta responsabilidad individual es la que provoca los cambios en el sistema

• PROVOCAR AL SISTEMA •

Falta Atención
Resultados



Evita
Responsabilidades



Falta Compromiso



Temor al Conflicto



Ausencia
Confianza



Con esta disfunción se genera una armonía artificial en el equipo, el coach lo provoca cuestionando la veracidad del estado armónico, acompañando para que salga el verdadero estado.

• TRASPASAR RESPONSABILIDAD AL EQUIPO •



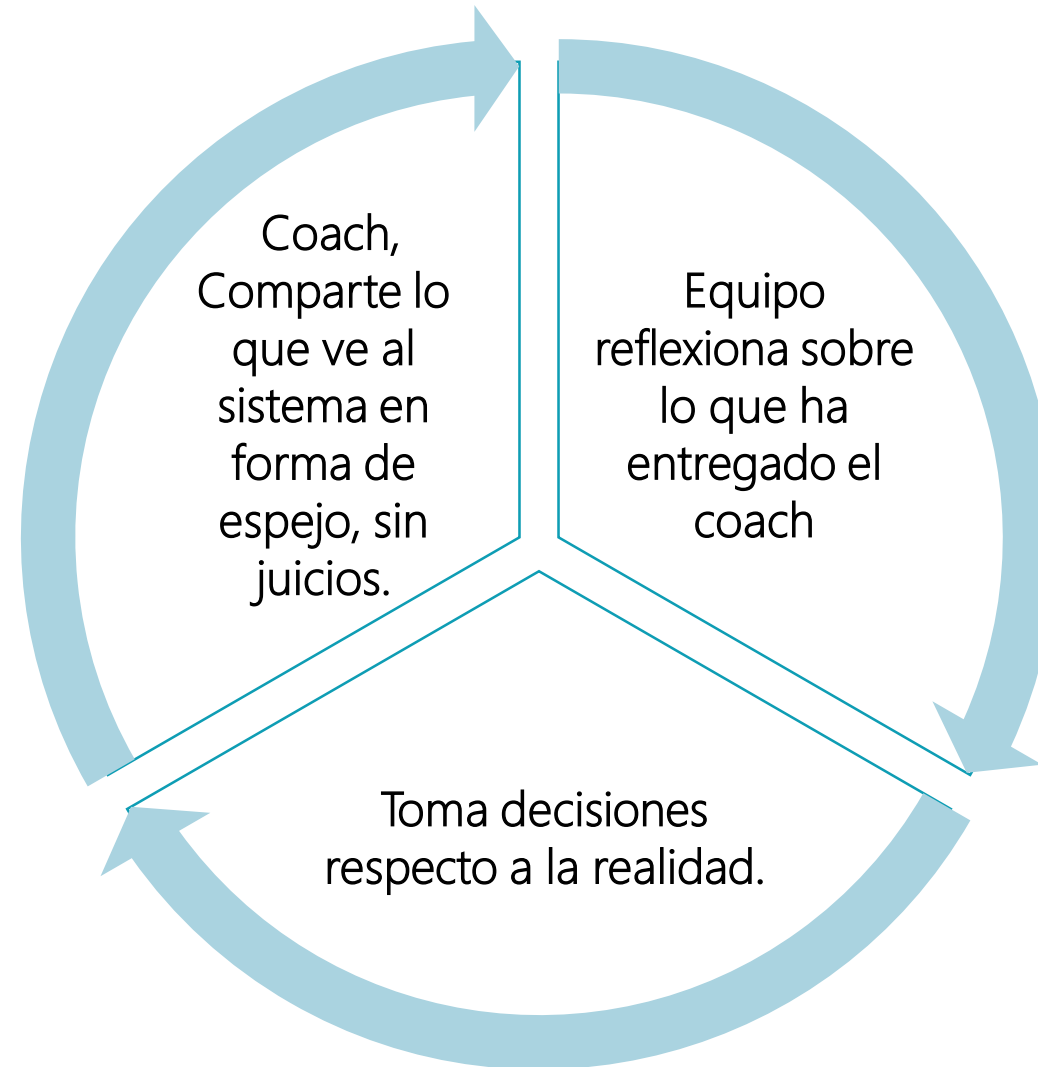
Facilita espacio seguro donde se rete el equipo para que reflexione y tome conciencia con la finalidad de avanzar hacia donde desea, cuestionando:

- 1- En qué se quiere convertir?
- 2- Dónde se encuentra en la actualidad?
- 3- Medir su evolución como equipo

• **FACILITAR PARTICIPACION** • (DEMOCRACIA PROFUNDA)

El coach fomenta la participación de todos los miembros del equipo, asegurándose que todos sean escuchados y tomados en cuenta al realizar sus acuerdos.

• ARTICULAR LO QUE ESTA PASANDO EN EL SISTEMA •



NORMALIZAR

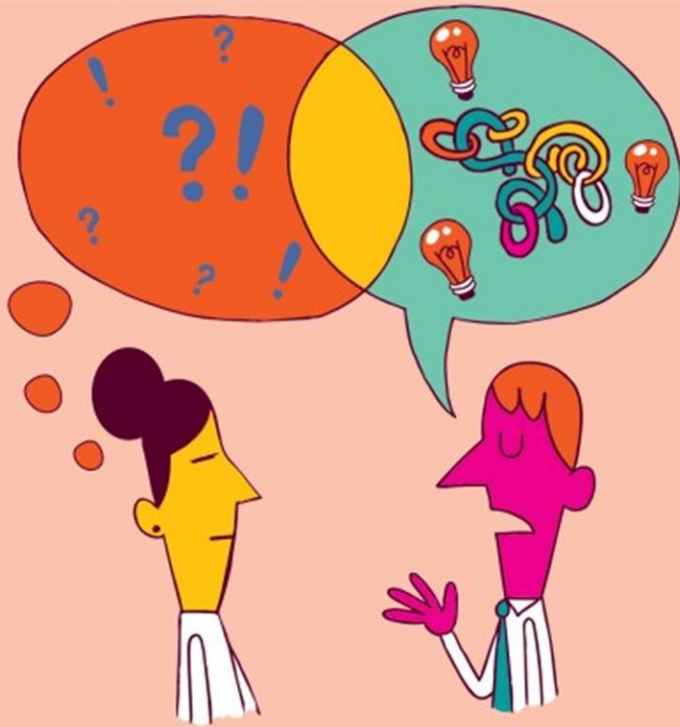
EQUIPO

CLIMA EMOCIONAL EN SESION



Es normal que en una sesión se transite por varios climas emocionales, el rol del coach será tranquilizar y hacer notar que es parte del proceso.

REVELAR SEÑALES



En los momentos de crisis el equipo puede estar mostrando disonancia entre la actitud, el lenguaje verbal y No verbal, es competencia del coach hacerle ver estas señales.

Esas crisis, llamadas, Puntos de Inflexión, es clave para el desarrollo del equipo.

• SOSTENER LA INCOMODIDAD •

En una sesión donde surja un disparador de la energía por un tema sensible

EL COACH SOSTIENE LA INCOMODIDAD

Lleva al equipo a profundizar y avanzar en el tema, haciendo ver lo que esta ocurriendo

EL EQUIPO DECIDE QUE HACER CON ELLO

Coach, acompaña conduciendo a la solución, y tomando precaución de no permitir al equipo hacerse victima.

• DEVOLVER AL SISTEMA LO QUE ES DEL SISTEMA •

Las actitudes o comportamientos de los integrantes del equipo son fruto de sus propias necesidades actuales del Sistema, por ello, el coach estará pendiente de ver lo qué el Sistema demanda a través de sus acciones.

• DAR VOZ A LA VOZ AUSENTE •

En ocasiones, cuando algún integrante del equipo esta ausente o ya no forma parte del equipo, pero sigue presente su influencia en el Sistema, el coach, de manera momentanea, puede tomar el rol del ausente para manifestar su voz y llevarla a la sesión.

•ACTITUDES DEL COACH.

VISION SISTEMICA

La mirada del coach hacia el equipo, es al todo, no a los individuos de manera independiente, El sistema tiene personalidad, es creativo y tiene los recursos disponible para evolucionar.

ACTITUD ASEPTICA

Se muestra al margen de las valoraciones en la que se encuentra el sistema.

RESPETO

Respeto a los acuerdos que llegue el equipo, respeto a la confidencialidad, y al cumplimiento de las alianzas.

DAR EJEMPLO

Ante cualquier cuestionamiento, su actitud debe ser de aceptación, escucha, la considera y lo integra, si lo entiende conveniente.



Gracias