

GUÍA PARA EL

Desarrollo de Equipos



¿El coaching y las actividades de Integración realmente elevan el desempeño de un equipo?

Algunas organizaciones destinan recursos importantes para desarrollar a los líderes con la intención de proveerlos con herramientas para elevar el desempeño de sus equipos.

También es frecuente que los propios líderes soliciten el apoyo de un consultor, ya sea interno o externo, para facilitar actividades -sesiones de integración, que van desde reuniones sociales, hasta programas en viajes a lugares que facilitan la interacción- para elevar el desempeño de sus equipos.

Sin duda, estas actividades de integración elevan la cohesión del equipo, la comunicación y a veces, la confianza entre los integrantes, pero no hay indicadores que confirmen una mejora en el desempeño del grupo o equipo.

Cuando preguntamos a nuestros clientes el significado del trabajo en equipo, frecuentemente describen al trabajo en equipo como una relación positiva y con disposición de ayuda entre las personas que colaboran juntas. En numerosas ocasiones la respuesta no incluye el fin último, la mejora en el desempeño.

También hemos observado que el coaching ejecutivo y las actividades de integración propician una mejora, ya sea en la auto gestión o la efectividad del propio líder o en las relaciones del líder con sus colaboradores o compañeros, pero hay poco sustento para asegurar que estas acciones elevan los resultados de los equipos o de la organización.



Desde nuestra experiencia, es necesario cambiar el enfoque para elevar los resultados de un equipo y aquí presentamos cinco recomendaciones que Capital Humano puede adoptar para ayudar a las organizaciones a incrementar la prevalencia de equipos de alto desempeño en su organización:

1

Adoptar un modelo o guía que proporcione retroalimentación y un camino sólido y validado para elevar el desempeño del equipo.



2

Medir al equipo y retroalimentar a los líderes sobre la dinámica y el desempeño del equipo. Una buena evaluación debiera ser comparativa con respecto a otros equipos similares. Usualmente, los líderes suelen ser los únicos que se sorprenden al saber que sus equipos están lejos de ser de alto desempeño en comparación con otros equipos.

3

Capacitar y brindar herramientas a los líderes mediante un marco común para que ellos construyan equipos de alto desempeño y les ayude a formar a los próximos líderes en el desarrollo de equipos.

4

Tener consistencia en la organización con respecto a la formación de líderes para que cuenten con las herramientas necesarias y de uso generalizado en la organización.

5

Hacer responsables a los líderes sobre la formación de equipos y solicitarle rendición de cuentas sobre el desempeño de su equipo como parte del programa de remuneración.



En resumen, las organizaciones están formadas por equipos y el éxito empresarial depende en gran medida de la efectividad de sus equipos. Sin embargo, la gran mayoría de los equipos necesitan mejorar. Capital Humano juega un papel crucial y puede agregar mucho valor a su organización al proporcionar el modelo, la capacitación y las herramientas a los líderes para elevar los resultados de sus equipos.

Si eres ejecutivo de Capital Humano o consultor independiente y te interesa aprender técnicas para la integración de equipos y grupos, además de aumentar su desempeño, ¡te invitamos a que asistas a nuestro programa!

Aprende más sobre **cómo guiar a equipos** a ser efectivos en nuestro programa de capacitación:

TALLER DE Desarrollo de Equipos Altamente Efectivos

UNA METODOLOGÍA COMPLETA PARA QUE
DESARROLLES EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO



[Da clic aquí para conocer
más sobre el programa](#)



Aprende más

Comunícate con nosotros para aprender más del programa y continúa con tu desarrollo profesional

✉ conversemos@hrtools.mx

