



DE GRUPO A EQUIPO

Cómo generar confianza y creatividad en el trabajo con 5 claves del coaching ejecutivo

En medio de la incertidumbre y la transformación acelerada en el mundo empresarial, hay tres componentes indispensables para lograr la cohesión de los equipos: la creatividad, la confianza y la colaboración.



DANIEL COLOMBO

DOMINGO, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2022 · 15:02



Son las piedras angulares del trabajo para crear una cultura en la que cada persona se sienta segura para asumir riesgos y expresarse abiertamente. **Si hasta hace una década se privilegiaba el conocimiento técnico**, esta es la era de las habilidades blandas y las “power skills”, que potencian no sólo el hacer las tareas y cumplir roles, sino la forma de ser, lo que nace en el interior y se manifiesta en comportamientos, actitud y motivación.

Actualmente las tendencias mundiales de desarrollo humano se enfocan en el propósito como el puente que conecta y llena de sentido lo que se hace cada día. Y si este propósito mayor está alineado con algunos propósitos individuales, se libera el máximo del potencial de cada integrante. Por eso necesitarás combinar tres elementos: la **creatividad**, enfocada en soluciones alternativas e, incluso, totalmente disruptivas e innovadoras; la **confianza**, que es el andamiaje sobre el que crecen sanas las relaciones laborales; y la **colaboración**, el sentido de cooperación mutuo en pos de un objetivo en común.

Todo esto puedes lograrlo mediante el coaching profesional. A modo de ejemplo, el crecimiento de la disciplina del coaching ejecutivo encabeza actualmente la demanda de servicios profesionales según la encuesta 2021 de **ICF (International Coaching Federation)**, la mayor organización mundial de certificación y validación de coaches profesionales. Le sigue el “wellness coaching”, que también encuentra un espacio creciente en el mundo empresarial ya que facilita el bienestar y el balance entre la vida personal y profesional, entre otros aspectos.



De allí que no es novedad que en todos los países sea la herramienta principal para agregar valor, generar espacios de conversación para abrir posibilidades y reforzar la responsabilidad individual en la búsqueda de un autoliderazgo de cada persona, sin distinción de su rol.

Así luce un equipo eficaz

El éxito del trabajo en equipo dentro de una empresa va más allá de una mayor eficiencia: se trata de elevar la vara y ser eficaces. Cuando llegas a ese nivel de excelencia, observarás un impacto significativo en el **compromiso** y la retención del **talento**.

¿Cómo se logra esto? Mediante buenas políticas corporativas, una adecuada gestión de compensaciones, retribuciones y salario emocional (lo que no es un pago en dinero), y con coaching empresarial, que contribuye a un mejor desempeño, a la vez que crea atmósferas de convivencia sanas, conversaciones claras y enfoque en la mejora continua.

Para darte cuenta de que tienes **un buen equipo**, observa estos aspectos: la confianza, la comunicación abierta, la colaboración y la voluntad de asumir riesgos en pos de objetivos comunes. La alquimia de estos elementos ayudarán a resolver problemas, crear nuevas ideas e impulsar resultados positivos. Esto ocurre porque, cuando los integrantes confían en los demás y sienten empoderamiento y seguridad en su rol, es más probable que se comprometan y estén abiertos a nuevos enfoques frente a los retos diarios.

5 claves del coaching que ayudarán a acelerar los resultados

Quienes nos especializamos en coaching ejecutivo desde hace años sabemos que la confianza es crucial para cualquier relación, incluida la que existe entre líderes y sus colaboradores. Es la base sobre la que se construyen otros elementos del trabajo en equipo eficaz, como la colaboración, el aprendizaje en red y la comunicación. Aquí tienes estas cinco ideas desde la disciplina del coaching profesional para inspirarte e

implementar transformaciones reales y sostenibles en equipos diversos, y en formatos híbridos como los actuales:

1 – Utiliza el feedback en forma constante

No se trata de hacerlo de vez en cuando, o sólo cuando necesitas marcar correcciones, sino que, al incorporarlo como una práctica cotidiana lograrás que se impregne en la cultura y que todas las personas estén mejorando permanentemente. Para lograrlo, **la retroalimentación necesita ser honesta, transparente**, separar el hecho de la persona -sobre todo, no implicar su identidad, que es su sentido del ser, que es lo que se hiere cuando se hace una crítica, usualmente disfrazada de “constructiva” (Piensa esto: es una crítica al fin).

2 – Sé transparente en tus decisiones y reconoce tus errores

El lenguaje y la actitud no son inocentes, por lo que si lideras estás permanentemente siendo el faro que puede orientar al equipo, o aquel que desvíe el barco de su puerto de destino. En otras palabras, tienes que **demostrar a cada persona que eres digno de su confianza**, cumplir las promesas y buscar las mejores alternativas para su desarrollo constante.

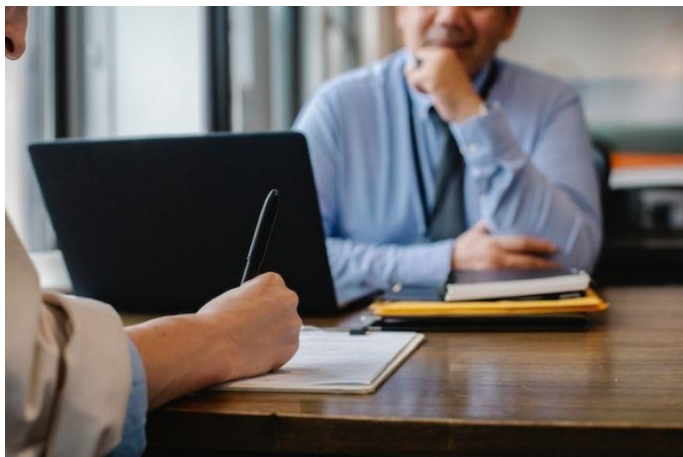
Como líder, también necesitarás ser paciente. Generar confianza lleva tiempo y no se logra de la noche a la mañana. Y, al igual que tu reputación personal y profesional, se rompe en un solo instante.

3 – Desafía tus suposiciones

Hay una técnica interesante que se llama “lectura de mente”, que es lo que hacemos muchos cuando inferimos y colocamos juicios e interpretaciones frente a lo que sucede o lo que escuchamos. Como otra idea para que pienses, esto puede conducirte a toma de decisiones desacertadas, porque si colocas todos esos filtros en medio de lo que vas a decidir, puede ser que no veas la foto tal cual es, sino que le antepones muchos velos que cambiarán tu percepción.

Como las suposiciones surgen de tu modelo de creencias, que a su vez están basados en tus experiencias desde que naciste, es posible que haya una distorsión cognitiva -de las funciones del conocimiento que se generan en el cerebro-. Para lograrlo puedes utilizar una de las herramientas más eficaces del coaching, que son las preguntas.

Entonces, en vez de suponer, pregunta directamente. Le llamamos preguntas poderosas o transformadoras: son las que no se responden por sí o no (que serían preguntas retóricas), sino que invitan a las personas a profundizar sobre lo que quieres compartir. Al hacerlo, invitas a las personas a superarse y a abrir posibilidades, en vez de cerrarlas con juicios e interpretaciones.



4 - Fomenta una mayor responsabilidad individual

En el mundo de gestión del talento hay un término en inglés, “accountability”, que, si bien no en forma literal, podemos traducirlo como la responsabilidad personal de cada individuo respecto de las acciones emprendidas y los resultados conseguidos. En definitiva, se trata de que cada uno se haga cargo de lo que le toca. Por eso es que el coaching contribuye a aumentar el sentido de responsabilidad, que entendemos como la habilidad de responder ante lo que sucede.

Para lograrlo, haz que la rendición de cuentas sea amena y no como un examen. Enfócate en la mejora, en la oportunidad, en qué puede mejorar ese talento que tienes enfrente. Y siempre tienes al coaching individual como herramienta de facilitación de este proceso, porque ayudará a que cada uno tome más consciencia y asuma el peso de sus actos, y cómo éstos influyen en su entorno.

5 – Ayúdales a encontrar su voz con sesiones de coaching de grupo.

Trabajar en equipo es una forma estupenda de amplificar los puntos fuertes de cada miembro y sacar el máximo potencial que puedan dar. Una buena manera de hacerlo es mediante el coaching de grupo. En estos encuentros, que pueden ser uno o varios, con cierta regularidad, las personas encontrarán un espacio para compartir, potenciarse y aprender colaborativamente. **Desarrollarán habilidades** como la comunicación, negociación, encontrar soluciones a sus desafíos, y **conocerse más profundamente**.

Desde mi labor de casi treinta años acompañando a casi tres mil empresas y equipos, sé que funciona, porque hay una instancia preliminar de cierta resistencia al cambio, a exponerse y a compartir. La siguiente fase es de sensibilización, y la tercera, te aseguro que te parecerá increíble esa transformación.

Sugiero con énfasis que cada líder también intervenga en el proceso; hay que consensuarlo con cada coach según las etapas en las que estén.

* **Daniel Colombo** es facilitador y Máster Coach Ejecutivo especializado en alta gerencia, profesionales y equipos.

Link: <https://www.mdzol.com/sociedad/2022/9/4/como-generar-confianza-creatividad-en-el-trabajo-con-claves-del-coaching-ejecutivo-270935.html>