



2022
Junio 2022



Diagnóstico de Equipos para Alto Desempeño

Cuando la empresa se humaniza desde el CEO o Director General y sus equipos funcionales y se entiende la cultura y el liderazgo desde las conductas, comportamientos y emociones individuales, grupales y colectivos; mejoran los resultados y a todas luces el entendimiento de las relaciones y los ambientes de trabajo generan pasión y compromiso por lo que hacen los colaboradores. Es decir, mejorar los resultados y sentir gusto por lo que se hace.

El Impacto del Desarrollo de los Equipos en la Estrategia

La actualización y proyección de los Equipos de Trabajo, así como el Desarrollo Ejecutivo y del Talento Humano, forman parte hoy de la estrategia misma de las empresas y son factores claves de éxito y derroteros de competitividad.

Generar competitividad dentro de las organizaciones requiere de equipos de trabajo integrados, buscando y logrando resultados de los que se sienten capaces, comprometidos, apoyados, incluidos, acompañados y motivados con ser parte de un colectivo. En la actualidad muchos equipos de alta dirección o funcionales no trabajan de esa forma. Una práctica exitosa para lograrlo es el proceso de desarrollo de equipos a través del Team Coaching.

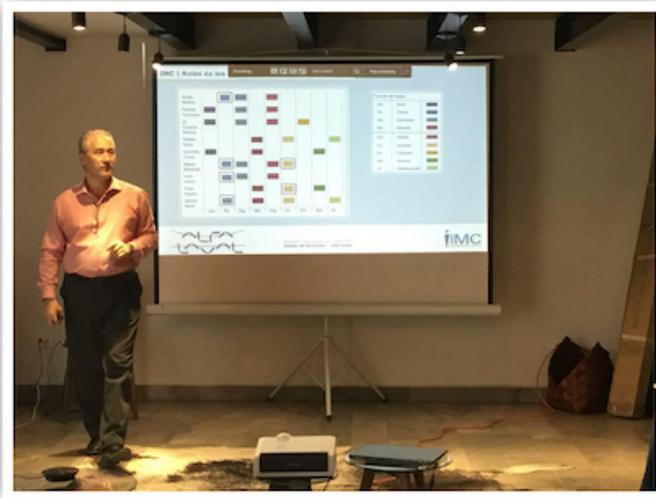
Para que un equipo exista, debe tener un objetivo y la dinámica que éste presente para alcanzarlo se da en torno a la cultura, la estructura y los indicadores de desempeño de este. Los procesos de comunicación, la interacción, la toma de decisiones y la definición de roles en los que están incluidos son muy importantes en el proceso de formación, así como el relacionamiento, el aprendizaje, el crecimiento, la sinergia y solidaridad.



Por ello es importante integrar y desarrollar los equipos de manera que este proceso de unión sea personalizado y específico dentro de su naturaleza; de acuerdo con la interacción, los conflictos y los objetivos a los que se enfrenta día a día de manera particular.

Con un **Desarrollo de Equipos para alto Desempeño**, se busca una alta integración colectiva, con el compromiso y la motivación de logro para alcanzar resultados de excelencia; que quienes conforman los equipos, tengan la capacidad de aprovechar al máximo sus fortalezas para trabajar juntos por un objetivo común; teniendo como característica verse a sí mismos como una sola unidad y sean conscientes que tanto su rendimiento individual como su interrelación social, tiene un fuerte impacto en el resultado global de la empresa; además, que los miembros del equipo logren niveles extraordinariamente altos de confianza entre sí y un alto compromiso con sus compañeros y con el logro de los objetivos individuales y colectivos y que cada miembro tenga un profundo sentido de dirección y propósito.

¿Pero cómo logramos establecer objetivamente un punto de partida e identificar y alinear los integrantes del equipo al cumplimiento de sus objetivos comunes, entendiendo sus comportamientos colectivos y roles de equipo que fortalecen los conocimientos y experiencia en el aporte de valor al logro de resultados?



Consideraciones sobre la teoría de los 9 roles de equipo de Mederith Belbin.

Los equipos de éxito necesitan una combinación adecuada de personas en ellos, de tal manera que los comportamientos asociados a los nueve Roles de Equipo de trabajo estén representados.

Las personas mostramos una cierta tendencia a representar uno o dos roles preferidos de forma habitual, por lo que cabe plantear que los roles son espontáneos, intuitivos y emocionales.

Los comportamientos que caracterizan los roles están influenciados por factores de la personalidad, los comportamientos aprendidos, las capacidades técnicas de que gozamos y los conocimientos de la tarea, además de las habilidades que demostremos para la satisfactoria ejecución de alguna actividad. Influyen también en ellos los valores que tenemos y la experiencia que hemos acumulado a lo largo de la vida, dando como resultado un conocimiento que también influye.

Expresamos factores que influyen en la consecución de los roles de equipo, como ya conocemos actuamos según nuestras experiencias, motivaciones y el entorno entre otros factores, estos determinan el comportamiento de los individuos ante las distintas tareas y momentos de la vida.

A la hora de desempeñar un rol ponemos de manifiesto estos aspectos ya que somos el resultado de la unión de estos, pero cuando fingimos un rol no estamos poniendo en evidencia nuestra real forma y por esta razón pueden surgir falsas expectativas hacia nosotros. Estas expectativas queremos en algunos momentos que se creen debido a que necesitamos un puesto o un lugar determinado, pero de esta manera cometemos el error de quizás no poder desempeñar adecuadamente la actividad encomendada ya que no es nuestra forma y no podemos llevar a cabo lo requerido de manera efectiva.

Se considera que el valor de esta teoría lo constituye el hecho de permitir a todos, equipo e individuos, beneficiarse del conocimiento de todos y por supuesto, permitir así una mayor adaptación al medio. Además, constituye una de las teorías más operativas con que se cuenta actualmente para el análisis e integración eficaz de los equipos de trabajo. El Dr. Meredith Belbin (1993) define el término como: "Un rol, de equipo es nuestra particular tendencia a comportarnos, contribuir y relacionarnos con los demás de una determinada manera."



En esta teoría se definen nueve roles de equipo y la presencia de los cuales dentro del mismo no exige que esté compuesto necesariamente por nueve personas, pero requiere que cualquiera sea el número de composición, los nueve roles estén representados, esto puede ser debido a que una persona puede representar más de un rol.

Compartir los roles de equipo provoca un mayor entendimiento entre las personas y que las expectativas sean más reales, razón por lo cual es menos probable que se produzcan decepciones. Los roles de equipo principales de una persona son los que más aprecian las otras debido a que su desarrollo y desempeño se realiza con entusiasmo, lo cual se debe a que son las funciones y habilidades donde con una mayor probabilidad alcanzamos el éxito. De la misma manera en que conocemos cuáles son nuestras habilidades y qué rol preferimos desempeñarnos, conocemos los comportamientos que no podemos hacer debido a nuestra incapacidad para desarrollarlos de manera adecuada, ocurriendo un límite en el aprendizaje de los roles, lo cual recibe el nombre de "roles evitados". Existe un cambio de comportamiento de las personas que se denomina "sacrificar un rol". Este resulta cuando por determinadas razones no podemos desempeñar nuestro rol preferido, ya sea porque otra persona lo está desempeñando o porque hay una carencia de un buen ejemplo de un determinado rol en el equipo.

Se plantea que los roles de equipo se desarrollan, maduran e incluso pueden modificarse con experiencia y formación. También se pueden ver varios roles de equipo en respuesta a las necesidades que una situación demanda del sujeto.

En ciertos momentos encontramos, en dependencia de la situación, algo que consideramos un aspecto fuerte en un rol cómo puede llegar a ser un obstáculo o un aspecto débil para la consecución de la actividad.

Roles Mentales

Especialista (Especialista)
Analista (Monitor evaluador)
Innovador (Cerebro)

Roles de Acción

Ancla (Implementador)
Pionero (Impulsor)
Finalizador (Finalizador)

Roles Sociales

Motivador (Coordinador)
Apoyador – Soporte (Cohesionador)
Interrelacionado (Investigador de Recursos)



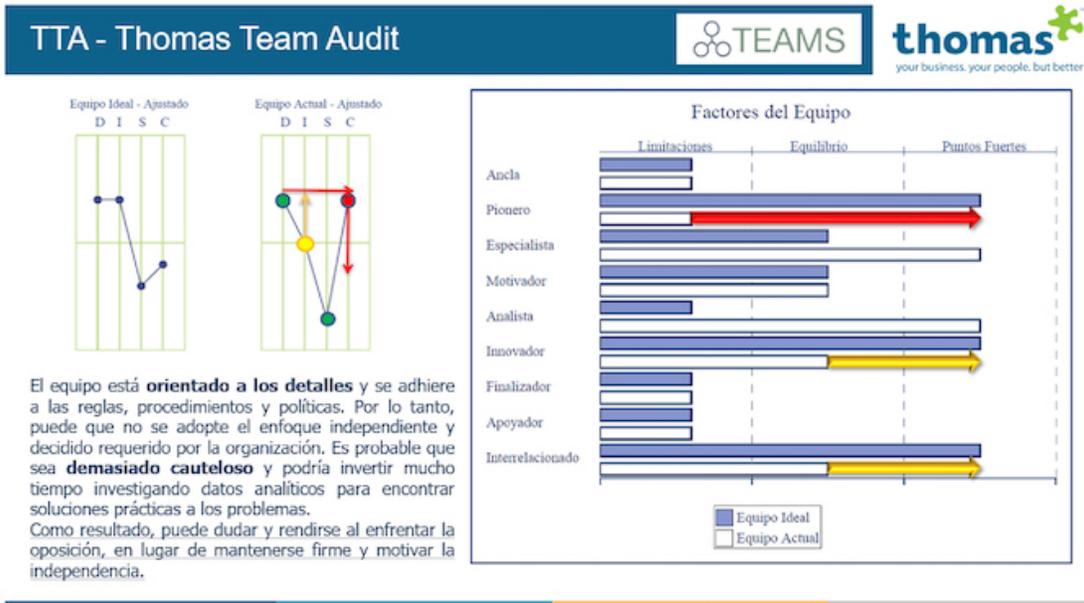
Diagnóstico de Equipos para Alto Desempeño

En aras de implementar programas de identificación y diagnóstico que propiciaran el autoconocimiento individual y colectivo relacionado con la necesidad de asumir distintos roles de forma tal que favoreciera la eficiencia del equipo, Thomas International desarrollo la metodología de aplicación basada en las teorías de Comportamientos Colectivos (Thomas Hendrikson) y 9 Roles de Equipos (Meredith Belbin); que contribuyó con el diagnóstico de los roles de los miembros antes y después de un programa de desarrollo para observar si existía modificación en los mismos y, por tanto, si se había logrado una transformación.

Este programa se concibió para propiciar en los participantes el aprendizaje sobre la necesidad de asumir distintos roles para el logro de equipos eficientes. De ahí que se pensara en el diagnóstico de los roles de equipo predominantes que se manifiestan, así como en la manera de implicar a los participantes en el conocimiento de la importancia de los roles de equipo para su funcionamiento exitoso. En su ejecución se utilizan técnicas muy sencillas on line de proyección mediante 24 reactivos a través de los cuales se recopila, procesa, analiza e interpreta la información, permitiendo colectivizar el comportamiento individual.

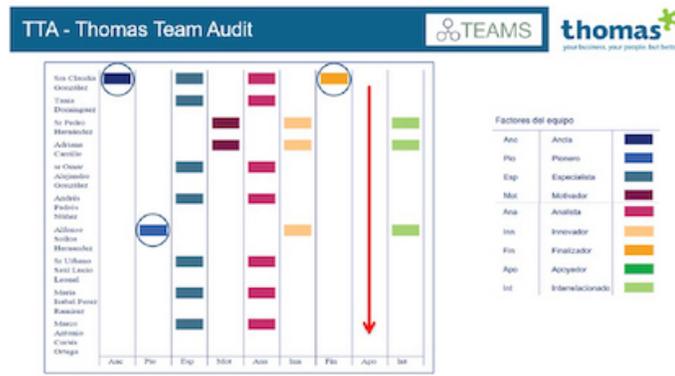
El TTA - Thomas Team Audit

Comportamientos y Roles de Equipos. Es un extraordinario modelo de diagnóstico muy profundo, normativo, viable, estable y valido científicamente, usado en todo el mundo; que conjuga dos teorías muy reconocidas e importantes: Comportamientos Colectivos (Thomas Hendrikson) y 9 Roles de Equipos (Meredith Belbin).



Analiza los Equipos de trabajo de la empresa desde una situación ideal vs. situación real, entrega con claridad las fortalezas y limitaciones del equipo y abre canales de autoconocimiento y comunicación, predice las reacciones del equipo ante el cambio y advierte conflictos potenciales, identificación las características ideales del equipo en función a la cultura, estructura e indicadores de desempeño actuales, compara el equipo real con el equipo ideal y muestra las conductas actuales del equipo y su plan de desarrollo para lograr el perfil ideal. (Fortalezas, Reacción del Equipo al cambio, comportamientos ideales del líder, valores del equipo, limitaciones, roles vitales en el equipo, comparación de factores en el equipo, patrón de conflicto, gap equipo ideal vs actual.

Al Identificar los roles existentes y los roles ausentes, el equipo puede tomar las medidas de desarrollo para cumplir todos los roles necesarios en el equipo y lograr sus objetivos.



Compatibilidad de cada miembro con el equipo: Contribución al equipo, roles individuales, trabajo con el equipo actual, comparación del individuo con la cultura del equipo ideal y consideraciones especiales.

Metodología

1. Efectuar el perfil de la Cultura Ideal del Equipo.
2. Efectuar el diagnóstico de los integrantes del equipo y roles.
3. Procesar los resultados del equipo.
4. Presentación de resultados y retroalimentación al equipo.

Sobre los resultados

Superior al aprendizaje individual es el que se produce en equipo, este permite que se favorezca el diálogo y el intercambio de conocimientos, experiencias, criterios mediante los cuales se puede obtener un mejor resultado. En una Organización que Aprende estos puntos son fundamentales debido a que el mismo crecimiento y aprendizaje de esta depende del trabajo de sus miembros y del aprendizaje que estos tengan al interno de esta propiciado por las propias interacciones. Muestra de esto lo constituye el programa de entrenamiento debido a que produjo cambios y un aprendizaje dentro del equipo. Cuantitativamente esto podemos verlo en los resultados arrojados por el modelo de Autopercepción aplicado en forma de test, este evalúa los roles asumidos por cada persona en este proceso de interacción.

Ficha Técnica

TTA – Thomas Team Audit

(Conductas Colectivas y Roles de Equipo – Teoría Original).

Perfil de Conducta de Equipo y Roles Colectivos e Individuales.

8 minutos.

56 idiomas.

Nivel de confiabilidad +95%.

Registrada ante la British Psychological Society y estandarizada a 56 culturas poblacionales, auditada conforme a los criterios técnicos establecidos por la Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos.



Juan Carlos Maya Aroca

CEO - Managing Director - Master Franchise - Master Partner.
jucamaro@mxintegralmc.com
Cel. +5255 2105 7599
www.mxintegralmc.com

Integral Management Consulting - Thomas International - Search LATAM.
Soluciones Integrales de Búsqueda y Selección Ejecutiva (Head Hunting),
Identificación y Diagnostico (Evaluación de RH) y Transformación y
Desempeño (Programas de Desarrollo).

Agregamos valor a nuestros clientes en la Transformación y Humanización
empresarial; como un aliado estratégico que agregan Valor en su proceso
Comercial, Organizacional y Humano.

CERTIFICACIÓN DE TEAM COACHING Y LIDERAZGO DE EQUIPOS

Empezamos en Agosto 2022

HCN WORLD



IMPARTE

**Ricardo
Escobar**

APRENDE
CON LOS EXPERTOS

CLICK AQUÍ PARA MÁS INFORMACIÓN



Integral Management Consulting

thomas
your business. your people. but better

Apoyamos a nuestros clientes en la Transformación y Humanización
empresarial; como un aliado estratégico que agrega Valor en su
proceso Comercial, Organizacional y Humano.



Soluciones Integrales
de Búsqueda y Selección
Ejecutiva (Head Hunting)



Identificación y
Diagnostico
(Evaluación de RH)



Transformación y
Desempeño
(Programas de
Desarrollo).



Contáctanos
55 21057599

www.mxintegralmc.com
servicioimc@mxintegral.com

RETOS 2022

Reencuentrate con tu equipo!

en el mejor lugar...

www.campokrasiba.com.mx



¡Llámanos!

55-5511-1554

