

# 5 Disfunciones de un Equipo

Coaching Ejecutivo- Fit4ACTION

**ActionCOACH**  
business coaching

# Un poco sobre **ActionCOACH**



**“Abundancia Mundial Mediante la Re-educación en los Negocios”**



Algunos Clientes... **FERRERO**



# Roger Campos Cordero

## Presidente de ActionCOACH CR



- Ingeniero Químico y MBA con énfasis en Mercadeo
- Trabajé más de 20 años en Empresas Familiares y Multinacionales dentro y fuera de Costa Rica.
- Empresario y Presidente de ActionCOACH Costa Rica.
- 60 meses consecutivos en el Top 10 de Coaches de Iberoamérica.
- Coach Número 1 de Iberoamérica 2016 y 2017
- Coach Step Up y Freedom 2018, 2019
- Firma del año de Iberoamérica 2015, 2016 y 2017
- Firma en el Top 10 Mundial 24 meses consecutivos

# Elisa Velásquez Yépez

## Coach Maestra



- Economista con MBA en Gerencia de Empresas
- Diplomado en Mercadeo Digital
- Experiencia de 12 años en Procter and Gamble para Latinoamérica
- Gerente general de empresas familiares por 5 años
- Experiencia en empresas de servicios, producción, insumos médicos, construcción entre otros.
- Coach Maestra de la Firma en Costa Rica desde hace 7 años
- Power Up Coach 2017
- Top 10 Coaches Iberoamérica por más de 24 meses consecutivos
- Top 25 Coaches del Mundo desde 2018

líderazgo  
educación  
focus  
PROSPECTOS  
probar y medir  
lead  
tecnología  
experiencia  
FINAN

# Coaching Ejecutivo

¿Cómo pasar del conocimiento a la ejecución?



marketing  
focus tasa de conversión  
PROFIT  
liderazgo  
coaching EQUIPO

# ¿Qué es el Coaching Ejecutivo?

- Es una herramienta de desarrollo para Ejecutivos, Gerentes y Supervisores de su Organización.
- El Objetivo es generar un impacto positivo en todos los niveles de la Organización.
- Se trabaja en generar información, conocimientos, referencias para que cada Directivo desarrolle y consolide habilidades Gerenciales Clave.

# Fit4Action



# FIT4ACTION

## Liderazgo

- Liderazgo
- Inteligencia Emocional
- Gestión de Cambio
- Bienestar Ejecutivo

## Equipos

- Pruebas psicométricas
- Comprometiendo al Equipo
- Información del Equipo
- Competencias funcionales

## Acción

- Influencia en la ejecución
- Gap en Ejecución
- Enfoque en Indicadores
- Acciones para la Ejecución

## Estrategia

- Planeación Estratégica
- Maestría en la Operación
- Cambio e Innovación
- Hacia el crecimiento

# LAS 5 DISFUNCIONES DEL TRABAJO EN EQUIPO

1. Ausencia de la Confianza
2. El temor a los Conflictos
3. La falta de Compromiso
4. Evitar la Rendición de Cuentas
5. La falta de atención a los Resultados

# Patrick Lencioni

Presidente de The Table Group, consultora especializada en la optimización del trabajo en equipo. Ha asesorado a ejecutivos de empresas como Microsoft o Visa, entre otras, y es autor de los *bestsellers* *Las cuatro obsesiones de un ejecutivo*, *Las cinco disfunciones de un equipo* y *Reuniones que matan*.



# Por asistir hoy le ofrecemos la evaluación de las disfunciones

Le enviaremos el test diagnóstico para revisarlo con Ud  
Y su director/a de talento humano y recomendar  
soluciones

**ActionCOACH**  
business coaching

# 5 Disfunciones de un Equipo

Coaching Ejecutivo- Fit4ACTION

**ActionCOACH**  
business coaching

# ¿Qué es la Confianza?

Es la seguridad que tienen los miembros del equipo sobre que las intenciones de sus compañeros son buenas y sobre que no hay razón para ser ni protector ni cauteloso en el seno del grupo

**ActionCOACH**  
business coaching

# Ausencia de la Confianza

- Los miembros del equipo que no están dispuestos a abrirse ante los otros para **aceptar errores y debilidades** imposibilitan la construcción de la confianza
- El resultado es que la moral de los equipos desconfiados suele ser muy baja y las renunciaciones o cambios de personal, comunes

# ¿Por qué tememos al Conflicto?

Es asunto tabú en muchas situaciones, especialmente en el trabajo. Y cuanto más alto llegue en la cadena de la dirección de la empresa, más gente encontrará que gasta enormes cantidades de tiempo y energía tratando de evitar los debates apasionados



**ActionCOACH**  
business coaching

# El temor a los Conflictos

- Los equipos que carecen de confianza son incapaces de entregarse a discusiones de ideas sin freno y apasionadamente
- Recurren, en cambio, a **conversaciones veladas** y a comentarios cuidadosos
- Es importante distinguir entre **conflicto ideológico productivo y lucha destructiva y personal por el poder**

# ¿De qué depende el Compromiso?

La claridad y de la aceptación.

Los grandes equipos adoptan decisiones claras y permanentes, y las concretan con la completa aceptación de todos sus miembros, incluso de quienes votaron contra esa decisión



**ActionCOACH**  
business coaching

# La falta de Compromiso

- Sin airear sus opiniones en el curso de un debate abierto y apasionado, los miembros de un equipo en escasas ocasiones (si lo hacen alguna vez) **aceptan verdaderamente las decisiones y se comprometen con ellas; aunque finjan estar de acuerdo** durante las reuniones
- Las dos grandes causas de la falta de compromiso son el **deseo de consenso y la necesidad de certidumbre**

# ¿Responsabilidad vs Rendición de cuentas?

“Responsabilidad” es una palabra gastada, que ha perdido gran parte de su significado, pues se ha utilizado tanto como “calidad” y como la expresión “atribución de poder”

La rendición de cuentas es la disposición del equipo a pedir cuentas a sus compañeros sobre desempeños y conductas que pueden perjudicar al grupo



**ActionCOACH**  
business coaching

# Evitar la Rendición de Cuentas

- Sin comprometerse con un claro plan de acción, hasta la gente más centrada y entusiasta **suele vacilar antes de llamar la atención de sus compañeros sobre acciones y conductas que parecen contraproducentes** para el bien del equipo

# ¿A qué le estamos prestando atención si no es a los Resultados?

El estatus del equipo y el estatus individual

Algunos equipos les basta para estar satisfechos, el ser parte del grupo. El logro de resultados específicos les puede parecer deseable, pero no digno de grandes sacrificios y molestias

**ActionCOACH**  
business coaching

# La falta de atención a los Resultados

- Los miembros del equipo sitúan **sus necesidades individuales** (como el ego, el desarrollo de la carrera personal, el reconocimiento) o incluso las **necesidades de sus departamentos por encima** de las metas colectivas de la empresa
- No viven y respiran para lograr objetivos significativos, sino más bien para existir o sobrevivir

# EL ENFOQUE POSITIVO





**SER**

Pensamientos

**X**



**HACER**

Acciones

**=**



**TENER**

Resultados

- **¿Nos comprometemos para tener un equipo que funcione a su mejor desempeño?**
- **Agendamos el envío de su Test...**
- **Y Sesión de Seguimiento...**