

Eva López-Acevedo, socia fundadora de
Escuela Europea de Coaching (EEC)

El “agilismo” requiere de una nueva forma de pensar



Cada vez son más las empresas que recurren a las metodologías ágiles para impulsar la innovación y dar una mejor respuesta en velocidad a sus clientes. Empresas que, por tanto, dan el paso de difuminar sus organigramas, de dar más peso a los equipos autorregulados y que se ven en la necesidad de incluir las habilidades conversacionales y del coach para que el engranaje entre equipos y objetivos funcione.

¿Qué características tienen las empresas que introducen las metodologías ágiles?

Las organizaciones que acogen estas metodologías apuestan por un modelo que requiere de menos jefes y de más liderazgos compartidos, colaborativos y participativos, así como de una nueva forma de relacionarse. En estos entornos *agile* desaparece el individualismo y el miedo a probar y a equivocarse, que es sustituido por el valor de cuestionar cómo se vienen haciendo las cosas. Es una apuesta por la colaboración multidisciplinar que erradica la competencia entre profesionales o departamentos. Todos estos cambios en la forma de trabajar no darán el fruto que podrían sin el desarrollo de nuevas habilidades y competencias concretas que promuevan la construcción de equipos autorregulados y la cultura colaborativa. Diría aún más, el “agilismo” requiere de una nueva forma de pensar. Fomentar el compromiso compartido, tomar decisiones eficaces rápidamente a través del alineamiento y no del consenso, confiar en las

capacidades del otro, atreverse a mostrar la vulnerabilidad, dar y pedir *feedback* para abrazar el error y el aprendizaje continuo son algunas de las habilidades imprescindibles para esta nueva forma de trabajar.

En este escenario, ¿qué puede aportar el coaching?

El entorno ágil obliga, en nuestra experiencia, a perseguir la excelencia en vez de la exigencia, que es una distinción de coaching muy potente. Desde hace años, venimos acompañando a clientes a superar la idea, incluso la cultura, de que hay que ser perfectos, de que debemos dar respuesta a todo o de que cuanto más auto-suficientes seamos, más nos van a valorar.

Los modelos ágiles están íntimamente ligados a muchos de los aprendizajes que genera el coaching: conversar mejor para coordinar acciones de manera eficaz, entrenar la escucha, ampliar la forma de observar, tomar consciencia sistémica para interpretar la organización o al equipo como un sistema que se autorregula en función del objetivo, separar el Ser del Hacer y no apegarse a una idea o producto confundiendo los con "quiénes somos"; y *feedback*, mucho *feedback*. Un equipo ágil necesita mucho del espejo que da el *feedback* para detectar sobre la marcha los errores que permitan el aprendizaje continuo y el avance de su proyecto.

Es decir, que ahora más que nunca ¿es crucial saber trabajar en equipo?

Efectivamente, la compenetración, la coordinación y la confianza que se establecen en los equipos de alto rendimiento es la misma que necesitan las organizaciones, los equipos y las personas que se encuentran en entornos ágiles. Para ser un equipo, las personas que lo forman tienen que confiar las unas en las otras, comprometerse en conseguir un resultado en común y marcarse determinadas reglas para funcionar. Y, por supuesto, sus acciones tienen que estar alineadas con sus compromisos. Todo esto es lo que entrenamos a través del coaching de equipo. La novedad es la velocidad. Para ir a la velocidad que exige el mercado, es fundamental aprender al mismo ritmo. Esa es la ventaja de un equipo ágil, la velocidad a la que aprende de sus errores, se reconfigura y vuelve a ponerse en marcha.

¿Qué entrenamiento concreto propone EEC?

Para empresas, como siempre, *ad hoc*. Y como novedad en aula, hemos diseñado un programa de coaching de equipos ágiles, *Team Coaching for Agile*, dirigido a *Scrum Masters* y *Agile Coa-*

ches experimentados, para reforzar las habilidades inherentes al agilismo: conversaciones eficaces, confianza, compromiso, empoderamiento, coordinación de acciones, vulnerabilidad, motivación y *feedback*. En definitiva, habilidades de coaching para impulsar el talento, la creatividad, las fortalezas del equipo y por ende, sus resultados.

Finalmente, ¿en EEC se entiende el agilismo como una metodología?

En nuestra experiencia, no son ágiles los procesos sino las personas. Según expresa claramente el manifiesto ágil de 2001, *Agile* es un conjunto de creencias que permite al equipo operar y tomar decisiones eficaces en un proyecto concreto para entregar rápidamente un producto a la medida de las necesidades cambiantes del cliente. Por ello, creemos que el agilismo no es una metodología ni una determinada manera de desarrollar un producto o servicio ni siquiera es un proceso de trabajo. Sin el *mindset* idóneo, y sin la retroalimentación que sigue a la escucha, las metodologías ágiles ni son tan eficaces ni tienen sentido ya que deben edificarse sobre la confianza y el compromiso que surgen del *feedback* y del *feedforward* sistemáticos, solo así se logra la velocidad, los aprendizajes y las mejoras continuas.

Team Coaching for Agile

Soft skills para aplicar los valores y principios ágiles con éxito.

Nuevo programa de entrenamiento en Madrid.

Contenido:

- Diferencias conversacionales en las ceremonias de un proyecto ágil
- Las leyes sistémicas de cohesión de equipos
- Las claves de autorregulación de equipos
- Herramientas para afrontar el conflicto positivo, superar obstáculos y asumir compromisos y responsabilidades desde la confianza
- Habilidades para sostener el foco en el producto final y obtener los resultados esperados



Líderes entrenando a Líderes

Escuela Europea de Coaching (EEC)

Madrid (sede central)

C/ Zurbano, 23 Entrepantalla dcha
28010 Madrid

(+34) 91 700 10 89

info@escuelacoaching.com

www.escuelacoaching.com

Acompañando a empresas desde 2003

Escuela Europea de Coaching (EEC) es una empresa dedicada a la capacitación y al entrenamiento de personas que quieren ejercer como coaches profesionales. En el ámbito empresarial, Escuela Europea de Coaching (EEC) colabora con organizaciones que buscan un cambio cultural y de desarrollo a través de las habilidades y las competencias del coaching ejecutivo. La compañía, que cumple 15 años de andadura, actualmente tiene presencia en España, Italia, Portugal, México, Chile y Argentina. Además, EEC cuenta con un nutrido equipo de coaches y colabora con empresas en todo el mundo.

