

Etapas de los Equipos

El modelo de Tuckman describe las etapas para el desarrollo del equipo, presentado para la formación e interacción a lo largo del tiempo, y es un intento de describir el comportamiento de los equipos de trabajo.

Fuente: https://pt.wikipedia.org/wiki/Modelo_de_Tuckman

Detallando las Etapas de los equipos:

1. Forming (Formación) Etapa de identificación de objetivos, caracterizada por un gran entusiasmo y bajos niveles de habilidades. En esta etapa, se forma el equipo y los miembros comienzan a interactuar y reconocer el liderazgo. Está impregnado por altas dosis de incertidumbre de propósito, estructura y liderazgo. Los objetivos, tareas y enfoques en el trabajo deben ser claros. Es hora de que cada miembro se identifique con el otro y se sienta integrado con el equipo, siendo fundamental el papel y la presencia del líder en esta etapa. Se puede decir que la orientación, la experimentación, los ensayos y las relaciones de dependencia constituyen el proceso de formar un equipo.

2. Storming (Confrontación) Etapa de definición de las responsabilidades de cada miembro, caracterizada por un bajo entusiasmo, ocurrencia de conflictos, resistencia individual y aceptación de liderazgo, guerra de fuerzas y establecimiento de la jerarquía de las relaciones. Se hace muy poco trabajo. Los objetivos están establecidos, pero los roles y responsabilidades aún no están claros.

3. Norming (Normalización) Fase de cohesión y creación de la identidad del equipo, además de definir el proceso de trabajo. Caracterizado por un mayor entusiasmo y niveles de competencia. Los conflictos ya son mucho más pequeños. Los miembros se conocen mejor, respetan y confían en sus habilidades. El papel del líder es fundamental para definir el proceso de trabajo y establecer los estándares. Todos los procesos deben estar alineados con los roles del equipo.

4. Performing (Actuación) Fase de alta productividad, ejecución y mejora continua. Equipo enfocado, con energía totalmente enfocada en el desempeño y la colaboración. Caracterizado por altos niveles de entusiasmo y habilidades. Los miembros ya están de acuerdo y alineados con los objetivos, procesos, roles, responsabilidades, forma de trabajo y estilo de liderazgo. La necesidad de seguimiento es pequeña. El equipo ya puede producir y reaccionar a los cambios de forma autónoma. La generación de acuerdos es el resultado de la confianza, lo que resulta en miembros altamente comprometidos y motivados para trabajar. Las reglas del equipo son más flexibles y funcionales, la identidad está bien definida, hay un sentimiento de orgullo y pertenencia, así como la lealtad entre los miembros.

5. Adjourning (Disolución) Fin de ciclo. Fase final para grupos temporales o disolución del equipo. La atención ya no se centra en el rendimiento, sino en cerrar y reconocer el trabajo. Está marcado por la separación de las personas.

También se debe considerar que:

a) Este proceso no es rígido ni cerrado;

b) No siempre habrá una transición clara de una etapa a otra;

c) Algunas etapas pueden ocurrir simultáneamente;

d) Los cambios en los miembros, el cambio de sprint o proyecto, pueden enviarlo a la etapa inicial, es decir, Forming.

Copyright 2020 Escuela Internacional de Coaching Profesional - Este es un trabajo protegido por las leyes de derechos de propiedad intelectual. No puede ser reproducido, copiado, publicado o prestado a otras personas o entidades sin el permiso explícito, por escrito, del autor.

www.cocreare.com.ar

[www.escueladecoachingprofesional.c](http://www.escueladecoachingprofesional.com)

[om](http://www.escueladecoachingprofesional.com)