

EXECUTIVE COACHING

Formación de equipos de alto
desempeño



WilfridoGonzalez.com

• Consultor y Coach profesional •

INICIO

BIOGRAFÍA

FORMACION GRATUITA

SEMINARIOS

SALA VIRTUAL

BLOG

MIEMBROS

PERFIL ACADÉMICO Y PROFESIONAL

Nivel de Estudios.

Titulación

Ph.D. in Business Administration 2006-2009	DOCTORADO. Técnicas Avanzadas en Planificación y Gestión Comercial (Marketing y Consumo). Universidad de Granada. Granada, Andalucía. España..
Internacional MBA. 2004-2005	MAESTRIA. International Master in Business Administration. Escuela de Alta Dirección y Administración (EADA). Barcelona, Cataluña. España.
Diplomado 3. 2003	Diplomado en Dirección de Marketing. ITESM. Estado de México. México.
Diplomado 2. 2002	Diplomado en Respuesta Eficiente al Consumidor (ECR) ITESM. Estado de México. México.
Diplomado 1. 1999	Diplomado en Calidad y Productividad. ITC. Instituto Tecnológico de Celaya. México.
Licenciatura. 1996-2001	Dirección y Administración de Empresas Especialidad en Marketing. ITC. Instituto Tecnológico de Celaya. México.



WilfridoGonzalez.com

• Consultor y Coach profesional •

INICIO

BIOGRAFÍA

FORMACION GRATUITA

SEMINARIOS

SALA VIRTUAL

BLOG

MIEMBROS

CERTIFICACIONES

Coach Certificado.	Especialista en Executive Coaching. FMC. Federación Mexicana de Life Coaching.	2014
Experto Evaluador Planes de Negocio.	Secretaría de Desarrollo Económico. Gobierno del Estado de Guanajuato.	2012
Instructor Certificado.	Formación de instructores. Gobierno del Estado de Guanajuato.	2011
Experto en Trade Marketing y Merchandising.	Deusto Formación. Universidad de Navarra. España.	2009
Instructor Certificado.	Instituto Nacional del Comercio Mayorista ANAM. Asociación Nacional Abarroteros Mayoristas	2002

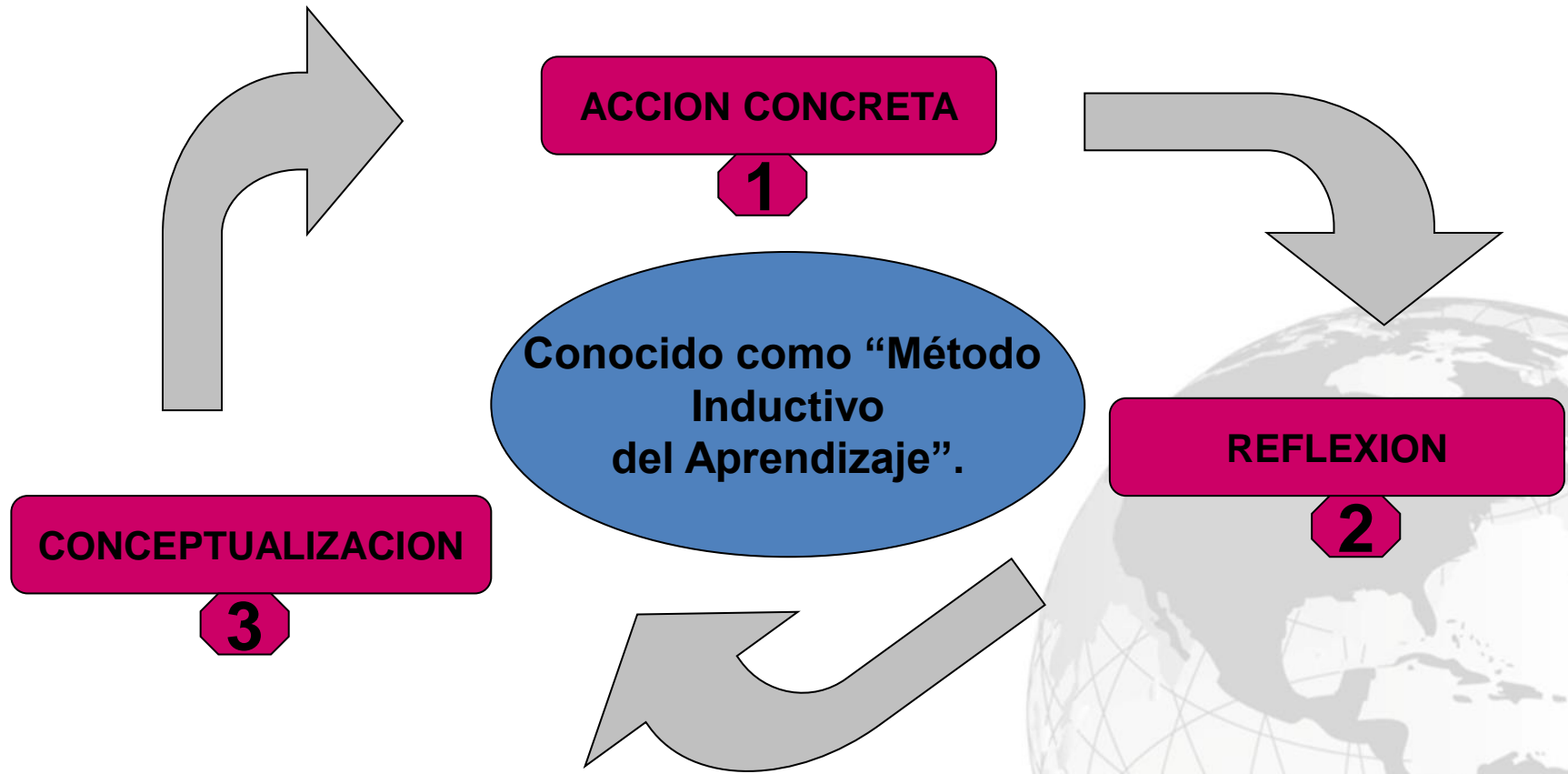
PUBLICACIONES NACIONALES

ANAM. Asociación Nacional Abarroteros Mayoristas. Revista "Así es esto del Abarrote"

"El Asociacionismo en España". Ene-Feb 2009. No. 29
"Comercio en Europa y el ECR en México". May-Jun. No. 31

PERSONAL TRAINING

(Metodología de aprendizaje “Ciclo de Kolb”)



Nota El proceso “Normal” de aprendizaje es justamente en sentido inverso, comenzando en el Aula por la Conceptualización de la idea, pasando por la Reflexión y culminado en una posible acción concreta.

TEAM BUILDING

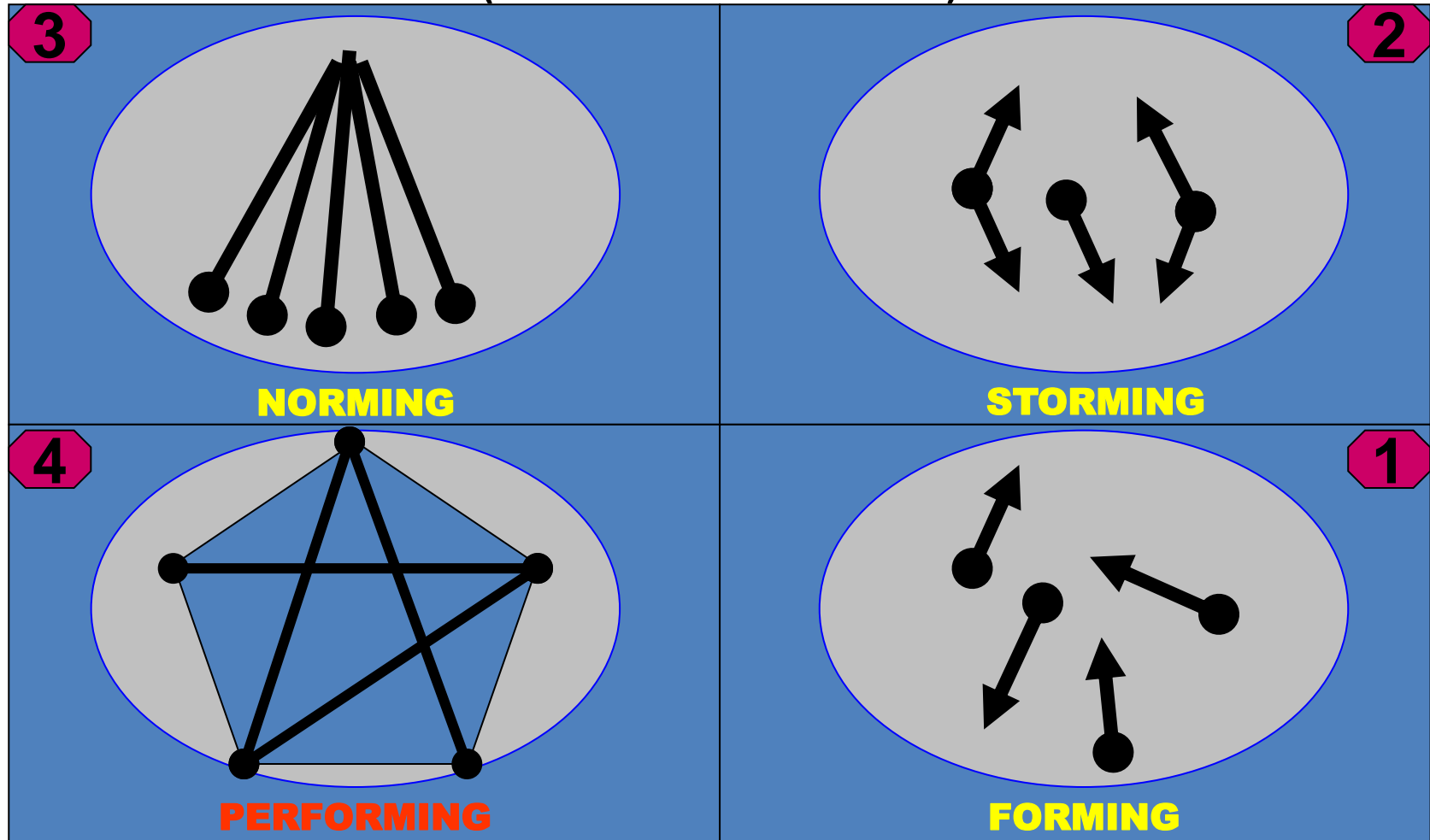
“Formación de Equipos de Alto desempeño”

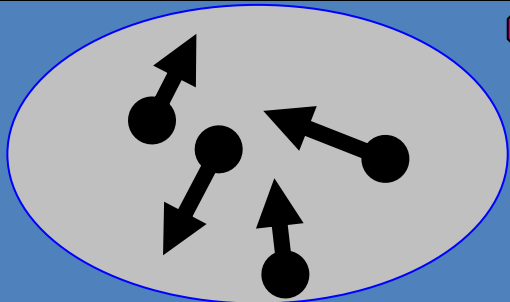
Se fundamenta en la *Acumulación de talento* que evoluciona desde un trabajo personal, trabajo de grupo, trabajo del EQUIPO y finalmente la formación de un EQUIPO DE ALTO DESEMPEÑO.



MODELO DE COMPORTAMIENTO GRUPAL

(Modelo Tuckman)





FORMING

1

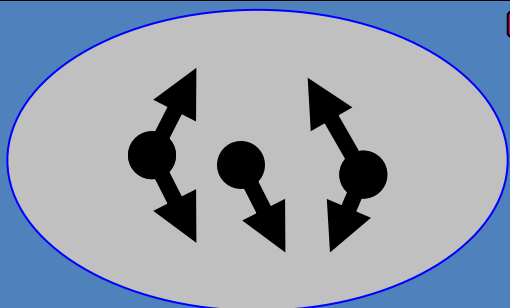
LIDER INFORMAL: Alta tarea y Baja relación.

Define Metas y da instrucciones.

“Crea un marco de funcionamiento”

Utilización del: **“TELLING”**

- El grupo está por primera vez junto.
- Sentimientos de timidez e incertidumbre
- Los más extrovertidos suelen asumir el liderazgo informal del grupo, con un rol de protagonismo.
- Las conductas individuales se dirigen a buscar la aceptación de los demás.
- Se evitan mal entendidos y se huye del conflicto.
- Los roles y responsabilidades están poco claros.
- El líder deberá estar preparado para responder numerosas cuestiones (Objetivos, relaciones externas, etc.)
- Los miembros toleran al sistema y al líder formal.



STORMING

2

LIDER FORMAL: Alta tarea y Alta relación.

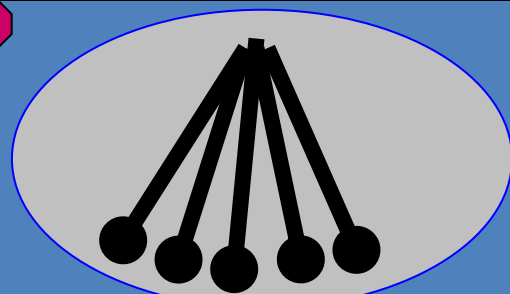
Escucha, Acompaña, Atiende necesidades individuales

“Suaviza discrepancias y orienta hacia las metas”

Utilización del: **“SELLING”**

- Se presenta una rivalidad entre los miembros del grupo para tomar una posición.
- Énfasis en los objetivos personales, se deja de lado el objetivo común.
- Preocupación por expresar la opinión propia.
- Se forman camarillas y alianzas para ganar autoridad e influencia.
- Los liderazgos iniciales a menudo NO sobreviven a esta etapa.
- No hay colaboración y organización.
- Se presenta anarquía, frustración y enfado entorno a las metas, tareas y objetivos.
- El líder formal necesitará efectuar Coaching.

3

**NORMING**

LIDER FORMAL: Baja tarea y Alta relación.

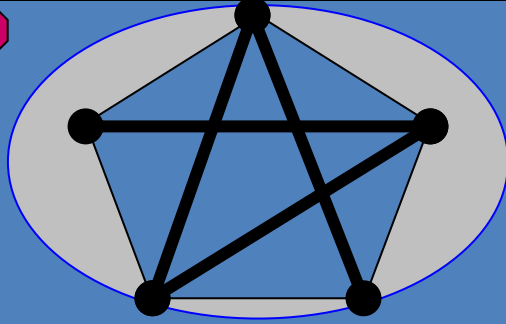
Asigna responsabilidades e identifica potenciales.

“Reconoce méritos y cede protagonismo”

Utilización del: **“PARTICIPATING”**

- Se resuelven discrepancias entre expectativas individuales e intereses colectivos.
- El objetivo común adquiere fuerza para todo el equipo.
- Los roles y responsabilidades son aclarados y aceptados.
- Se emplean sistemas de decisiones en grupo.
- El equipo discute y desarrolla sus procedimientos y estilos de trabajo.
- Se llega a un compromiso y consenso en cuanto a la metodología de trabajo.
- Aumentan la confianza y el respeto.
- El liderazgo es compartido y respetado.
- El líder facilita y anima al equipo.

4



PERFORMING

LIDER FORMAL: Baja tarea y Baja relación.

Delega, fomentando la Autodirección del equipo.

“Se abre al exterior buscando Network”

Utilización del: **“DELEGATING”**

- El equipo alcanza su madurez.
- Se definen estrategias de largo plazo.
- El equipo comparte la visión.
- La estructura del equipo se estabiliza.
- Relaciones, roles y procesos ricos y flexibles.
- Gran capacidad de resolver problemas y asumir retos más elevados cada vez.
- Se trabaja eficientemente y se obtienen resultados superiores en cada caso.
- Elevada lealtad hacia el equipo.
- El líder se ocupa del desarrollo de los individuos y del equipo.
- El equipo tiene capacidad de Autodirigirse.

ESTRUCTURA DE ROLES

(Roles de Belbin)

ROLES MENTALES:

CREATIVO	Imaginativo, poco ortodoxo. Resuelve problemas difíciles.	Ignora incidencias. Demasiado preocupado para comunicar eficazmente.
ESPECIALISTA	Enfocado, dedicado y automotivado. Fuente de conocimiento o habilidades especiales.	Contribuye en un campo limitado. Se ocupa de tecnicismos.
EVALUADOR	Sobrio y estratégico, ve todas las opciones. Juzga con certeza.	Falta de empuje y capacidad de motivar a los demás.

WilfridoGonzalez.com

- Consultor y Coach profesional •

E-mail:

formacion@wilfridoGonzalez.com

will.market@onesolution.mx

Teléfonos Bajío

01 (461) 159 40 05

Celular: (045) 461 134 08 52

ID Nextel: 52*1031255*2