

AMPARO CASTILLÓN, JEFE DE SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO DE NESTLÉ ESPAÑA

“Desarrollamos el trabajo en equipo para elevar la eficacia y el bienestar”

La responsable de Selección, Formación y Desarrollo en Nestlé España, da cuenta, en esta entrevista, de la influencia del coaching en el grupo empresarial tras haber certificado

al equipo de recursos humanos como coaches de equipos y de poner en marcha un programa de construcción de confianza para managers. Unos proyectos que ha impartido la EEC.

El coaching es una disciplina para la consecución de objetivos y de retos. ¿Cuál es hoy el principal reto de Nestlé y cómo puede ayudar el coaching a alcanzarlo? Nuestra aspiración es conseguir resultados extraordinarios pero hacerlo con una determinada cultura y valores, que resumimos en el concepto del *Líder Inspirador*. El coaching nos ayuda a sacar lo mejor de las personas y de los equipos, lo que nos lleva, al final, a mejores resultados y a una mayor satisfacción y desarrollo de las personas.

Ahora, ¿podría describir qué significado tiene el coaching en Nestlé? Entendemos que en el mundo actual el líder no es capaz de conseguir resultados de manera aislada y, por tanto, su capacidad de conseguir lo mejor de los demás, sean estos sus equipos jerárquicos u otros, requiere de nuevos hábitos. El coaching es, en este sentido, fundamental para dar cancha y capacitar a cada uno de los jugadores, pues solo a través de dicha involucración se puede conseguir la velocidad requerida con éxito.

El paso del equipo de RRHH por la certificación en Coaching de Equipos de la EEC, ¿qué objetivo tiene?, ¿qué efecto esperan que produzca en las personas, en la compañía?

Durante los últimos años hemos estado trabajando en el desarrollo de una Cultura de Alto Rendimiento a nivel individual. Ahora es el momento de desarrollar el trabajo en equipo para elevar aún más nuestro nivel de eficacia y de bienestar. A esto le llamamos *el desarrollo de equipos cohesionados*. Para trabajar la mejora de los equipos vimos que no era suficiente con una acción puntual, sino que se trata de que el equipo descubra por sí mismo y se comprometa a la acción día tras día, ayudados a través de la observación y el reto de un coach de Equipos. Y es en este papel en el que creemos que RRHH puede actuar como catalizador a través de las habilidades aprendidas.

La confianza es uno de los aspectos concretos que han trabajado desde la perspectiva del coaching, ¿de qué manera es esencial en su compañía?

Pensamos que un equipo de alto



“El líder actual debe conseguir lo mejor de los demás y para eso el coaching es algo fundamental”

AMPARO CASTILLÓN

rendimiento es aquel en el que se dan la confianza, el compromiso, la gestión constructiva del conflicto, así como la responsabilidad personal, para acabar consiguiendo los resultados definidos. Y en esta estructura de atributos, la confianza dentro del equipo es la base de una pirámide para que todo lo demás funcione como una rueda bien engrasada. De otra manera, las personas no dirán lo que piensan en las reuniones, se conseguirán compromisos falsos y, finalmente, no se asumirá la responsabilidad para conseguir los resultados.

Desde que se inicia la relación con la EEC, ¿cuál diría que ha sido el punto de inflexión, el cambio más relevante en sus equipos? En este tiempo, ¿qué valores, aprendizajes se han ido incorporando?

En estos últimos meses hemos aprendido a observar de una forma diferente, no a la persona, sino al equipo, al que ahora vemos como “sistema”. De esta forma, escuchamos lo que se dice y lo que no se dice con otra perspectiva y entendiendo para qué le sirve eso al equipo. También estamos usando algunas otras técnicas como son *hacer cocina*, que es darnos *feedback*, conversar sobre cómo hemos conversado, también empleamos el uso de los territorios, etc. Ciertamente, son técnicas de fácil utilización en el día a día.

Los cambios, ¿se miden con algún indicador? ¿Cómo evalúan las prácticas de coaching?

Nuestra estrategia incluye la medición del impacto de nuestras acciones. Incluimos un test de la situación “Pre” y “Post” actuación, para las áreas con las que estamos trabajando con acciones específicas de construcción de equipos, que incluyen al menos un día de taller con el equipo. Dichos test nos permiten medir una serie de comportamientos que contribuyen a la construcción de los atributos antes mencionados, saber en cuáles tenemos semáforos rojos y verdes, y medir la evolución e impacto de los planes de acción diseñados por el propio equipo.

¿Qué distingue a la EEC? ¿Cuál diría que es valor diferencial de esta empresa? Y, en esta línea, ¿recomendaría a otras empresas que apostaran por el coaching?

La experiencia que tenemos con el entrenamiento en Coaching de Equipos con la EEC ha sido muy satisfactoria. Pedimos tener una formación fundamentalmente práctica con técnicas concretas y simples que nos pudiésemos llevar fácilmente al día a día, y con ejemplos de *role-play* del mundo de la empresa que nos permitiesen entender y aplicar de forma inmediata las mismas. Efectivamente, la EEC ha cumplido con nuestras expectativas con total satisfacción.

PARA MÁS INFORMACIÓN Y CONTACTO

ESCUELA EUROPEA DE COACHING
Tel: (+34) 91 700 10 89

info@escuelacoaching.com
www.escuelacoaching.com

Si es coaching es

