

TEAM COACH 6.0						
Facilitador						
Fecha		8-Aug				
Líder solicitante:		ANGELICA BLANCO				
No, Miembros		5				
Participantes del						
Nombre						
ANGELICA BLANCO						
LISETTE GARABITO						
JOHANNA GARCIA						
HEIDI PEÑA						
KATHERINE ARCIA						
Necesidades de intervención del equipo. ¿Qué desea cambiar o mejorar el cliente en el equipo? Y Para qué desea ese cambio?					TRABAJAR LA CONFIANZA EN UN EQUIPO DE ALTO	
Objetivo en común que comparte el equipo.					DISMINUIR LA ROTACION AREA.	
CLASE DE EQ						
FORMALIDAD		FINALIDAD				
Formal	Informal	Interfuncional		Solución de problemas	Toma de decisiones	Mejora continúa
X						
ROLES PRESENTES E						
Coordinador	Investigador de recursos		Cohesionador	Cerebro	Monitor Evaluador	
X/ x	x		x	X	X/x	
Explore a profundidad con el líder sobre el funcionamiento del equipo frente a los siguientes aspectos: visión más clara sobre las necesidades de mejora planteadas por el cliente.						

Aspectos
Claridad en las responsabilidades y objetivos de cada cual.
Conocimiento de las fortalezas del ser y del hacer del otro.
Impacto del servicio de cada cual, sobre los demás miembros del equipo.
Confianza entre los miembros del equipo.
Filosofía de trabajo basada en los valores del equipo.
Prácticas para la solución de problemas como equipo.
Lenguaje apreciativo y asertivo en la comunicación de los miembros del equipo.
Control de impulsos y emociones frente a las situaciones críticas
Respeto por las ideas y sugerencias de los demás
Espacios de bienestar emocional
Espacios de relacionamiento grupal.
Calidad del trabajo
Capacitación y entrenamiento.
Planeación estratégica y operativa del trabajo como equipo.
Reuniones de seguimiento y control
Identidad y empoderamiento frente al rol de cada cual
Liderazgo desde el rol más no desde la posición.
Disfrute de resultados como equipo.
Retroalimentación apreciativa y espontánea del desempeño.
Cultura del reconocimiento como equipo.
Sensibilización frente al cambio
Conocimiento de la historia y el origen organizacional.
Participación del líder en los procesos de cambio.
Respuesta del equipo cuando hay errores.
Respuesta emocional del equipo cuando el líder llama la atención .
Equidad en las políticas y beneficios al equipo.
Compromiso de los integrantes del equipo
Relaciones interpersonales entre los miembros del equipo
Manejo de los cambios en el equipo.
Cohesión como equipo
Lenguaje positivo y propositivo en el equipo.
Confianza en el líder
Otro.
Estilo de Liderazgo desde la perspectiva del cliente:
Qué motiva y desmotiva al equipo
Las principales motivaciones del equipo son: Reconocimiento, sentirse valoradas, Concursos
Sentirse escuchadas por su líder, Que le participen los planes corporativos.

La desmotivacion llega al equipo: Los constantes cambios en las condiciones de la gestion implementadas escuche

Falta de claridad en las bases de los incentivos

OBSERVACIONES

La lider del equipo comenta siente falta de cohesion en el equipo, debido a que sus miembros se han dividido en gerentes.

Comenta que a algunos miembros del equipo no muestran el empoderamiento al momento de buscar iniciativas para mejorar.

LA lider ha estado trabajando en la escucha, sin embargo reconoce que continuara siendo un reto el usar la comunicacion asertiva.

FORMATO DE EXPLORACIÓN Y HALLAZGOS

Empresa:	METLIFE
Equipo:	AREA COMERCIAL
Antigüedad del equipo	4 AÑOS

proceso
Cargo
GERENTE DE AGENCIA
GERENTE DE UNIDAD
GERENTE DE UNIDAD
GERENTE DE UNIDAD
GERENTE DE UNIDAD

ZA DEL EQUIPO E INCREMENTAR SU COMPROMISO PARA LOGRAR COHESION Y CONVERTIRLO DESEMPEÑO,

EN EN EL PERSONAL DE LOS CONSULTORES COMERCIALES, LAS METRICAS DE VENTA DEL

EQUIPO						
		DURACIÓN		RESULTADOS		
Virtual	Proyectos	Permanente	Temporal	Alto rendimiento	Alto desempeño	Autodirigido
		X				

EN EL EQUIPO			
Especialista	Implementador	Finalizador	Impulsor
X	X	X	X/x

ctos y determine junto a el, su nivel de desarrollo, Esto le permitirá conocer al equipo y tener una

0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
				X
			X	
		X		
		X		
			X	
			X	
		X		
	X			
			X	
		X		
			X	
			X	
			X	
			X	
				X
			X	
			X	
				X
			X	
		X		
			X	
				X
				X
				X
			X	
				X
			X	
		X		
			X	
			X	
			X	
				X

ESTILO DE LIDERAZGO DEMOCRATICO

tiva al equipo?

os Monetarios y No Monetarios, Los espacios de diversion

por la empresa sin previo aviso, Llamados de atencion por bajo desempeño, Que su lider no las

IONES

lido en 2 grupos por afinidad y antigüedad, lo cual no ha permitido total confianza entre todas

la gestion.

o de las palabras adecuadas al momento de retroalimentar a su equipo.