

TEAM COACH 6.0						FORMATO DE EXPLORACIÓN Y HALLAZGOS							
Facilitador		GUILLERMO SANTOS GONZALES											
Fecha		08 DE AGOSTO DE 2020				Empresa:		BLASTINGMAR					
Líder solicitante:		ORLANDO CABARCAS - GERENTE COMERCIAL				Equipo:		GESTIÓN COMERCIAL					
No, Miembros		13 PERSONAS FORMAN PARTE DEL EQUIPO				Antigüedad del equipo		15 AÑOS EN GENERAL. 3 MIEMBROS ANTIGUOS ENTRE 12 Y 15 AÑOS 1 MIEMBRO QUE SE FUE Y VOLVIÓ CON 10 AÑOS DE ANTIGUEDAD 2 INTEGRANTES NUEVOS 2 MESES Y 7 EN PROMEDIO CON 5 A 7 AÑOS					
Participantes del proceso													
Nombre						Cargo							
ORLANDO CABARCAS						GERENTE COMERCIAL BLASTINGMAR							
GUILLERMO SANTOS GONZALES						COACH							
Necesidades de intervención del equipo. ¿Qué desea cambiar o mejorar el cliente en el equipo? Y Para qué desea ese cambio?						1. REFORZAR EL ROL QUE DESEMPEÑA CADA MIEMBRO DEL EQUIPO EN LAS TRES ÁREAS DE RESPONSABILIDAD CLAVES: VENEDORES - GESTORES DE NEGOCIO - APOYO DOCUMENTAL. UNA PERSPECTIVA SISTÉMICA EN LA QUE SE NECESITA MAYOR COHESIÓN DEL EQUIPO. 2. UN NUEVO ENFOQUE DE LA GESTIÓN COMERCIAL, DESDE UN PUNTO DE VISTA PROACTIVO. ANTICIPARSE A LA SITUACIÓN ADAPTARSE AL CAMBIO. ALTERNATIVA DE GESTIÓN MÁS AMBICIOSAS, ORIENTADA A BUSCAR NUEVOS SEGMENTOS DE MERCADO, DIFERENTES A LOS QUE HASTA AHORA FUERON LOS CLIENTES HABITUALES QUE MANTUVIERON EL GIRO DEL NEGOCIO. ALTO IMPACTO EN LA SOSTENIBILIDAD EN EL TIEMPO DE LA COMPAÑÍA							
Objetivo en común que comparte el equipo.						EQUIPO ALINEADO CON EL OBJETIVO DE PRIMER NIVEL DE LA COMPAÑÍA. MAYORES INGRESOS POR VENTAS LIGADOS A LA UTILIDAD DE LA COMPAÑÍA. EN UN SEGUNDO NIVEL, EL EQUIPO COMPARTE UN OBJETIVO RELACIONADO A COMPARTIR EL SEGUIMIENTO DE LOS RETOS Y LOGROS Y OTRO OBJETIVO VINCULADO A LA NECESIDAD DE CREAR CONFIANZA Y CONOCERSE MÁS ALLÁ DEL PLANO LABORAL CREANDO UN AMBIENTE FAMILIAR AL INTERIOR DEL EQUIPO.							
CLASE DE EQUIPO													
FORMALIDAD		FINALIDAD						DURACIÓN		RESULTADOS			
Formal	Informal	Interfuncional	Solución de problemas	Toma de decisiones	Mejora continúa	Virtual	Proyectos	Permanente	Temporal	Alto rendimiento	Alto desempeño	Autodirigido	
X					X		X	X		X			
ROLES PRESENTES EN EL EQUIPO													
Coordinador	Investigador de recursos	Cerebro	Monitor Evaluador	Especialista	Implementador	Finalizador	Impulsor						
X	X	X		X 4 o 5 personas	X	X	X						

Explore a profundidad con el líder sobre el funcionamiento del equipo frente a los siguientes aspectos y determine junto a el, su nivel de desarrollo, Esto le permitirá conocer al equipo y tener una visión más clara sobre las necesidades de mejora planteadas por el cliente.

Aspectos	0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
Claridad en las responsabilidades y objetivos de cada cual.				X	
Conocimiento de las fortalezas del ser y del hacer del otro.					X
Impacto del servicio de cada cual, sobre los demás miembros del equipo.				X	
Confianza entre los miembros del equipo.					X
Filosofía de trabajo basada en los valores del equipo.					X
Prácticas para la solución de problemas como equipo.					X
Lenguaje apreciativo y asertivo en la comunicación de los miembros del equipo.					X
Control de impulsos y emociones frente a las situaciones críticas					X
Respeto por las ideas y sugerencias de los demás					X
Espacios de bienestar emocional					X
Espacios de relacionamiento grupal.					X
Calidad del trabajo					X
Capacitación y entrenamiento.				X	
Planeación estratégica y operativa del trabajo como equipo.				X	
Reuniones de seguimiento y control					X
Identidad y empoderamiento frente al rol de cada cual					X
Liderazgo desde el rol más no desde la posición.					X
Disfrute de resultados como equipo. CONEXIÓN CON LOS PERSONALES					X
Retroalimentación apreciativa y espontánea del desempeño.				X	
Cultura del reconocimiento como equipo.					X
Sensibilización frente al cambio				X	
Conocimiento de la historia y el origen organizacional.					X
Participación del líder en los procesos de cambio.					X
Respuesta del equipo cuando hay errores.					X
Respuesta emocional del equipo cuando el líder llama la atención. APRENDIZAJE					X
Equidad en las políticas y beneficios al equipo.					X
Compromiso de los integrantes del equipo ALERTA HACIA EL CAMBIO					X
Relaciones interpersonales entre los miembros del equipo					X
Manejo de los cambios en el equipo. OJO CON LO QUE VIENE				X	
Cohesión como equipo					X
Lenguaje positivo y propositivo en el equipo.					X
Confianza en el líder					X
Otro. MANEJO DE CONFLICTOS					X
Estilo de Liderazgo desde la perspectiva del cliente:	DEMOCRÁTICO - RESILIENTE - RESONANTE REFORZAR EL SER PARA UN MEJOR HACER				

Qué motiva y desmotiva al equipo?	
-----------------------------------	--

LO QUE MOTIVA: CONSECUCCIÓN DE RESULTADOS A TRAVÉS DEL AUTORECONOCIMIENTO, DE LA CONFIANZA QUE SE TIENEN ENTRE SI.
ESTO ES PARTE DE UNA POLÍTICA ORGANIZACIONAL ORIENTADA A LA MOTIVACIÓN, UNA CULTURA ORGANIZACIONAL ENFOCADA EN EL SER Y EN EL BIENESTAR DEL EQUIPO.

LO QUE DESMOTIVA: AUNQUE NO SEA REALMENTE ASÍ, LA PERCEPCIÓN DE LA FALTA DE APOYO DE OTRAS ÁREAS EN LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS.

OBSERVACIONES	
---------------	--

EXISTE UN ENFOQUE HACIA LA COHESIÓN DEL EQUIPO, HAY UN CLIMA DE CONFIANZA PREVIO QUE ES LA BASE DE LA PIRÁMIDE Y PUEDE PERMITIR FORTALECER AL EQUIPO. EL ESTILO DE LIDERAZGO QUE IMPERA EN LA COMPAÑÍA BRINDA UN FUERTE RESPALDO A LOS PROCESOS DE FORTALECIMIENTO DE LOS EQUIPOS.

LA FILOSOFÍA DE LA COMPAÑÍA DE ENFOCARSE EN EL SER, ESTÁ RESPALDADA CON UNA PRÁCTICA CULTURAL EN LA QUE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO FOMENTAN EL DESARROLLO PERSONAL DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO.

LA NECESIDAD DE ADAPTACIÓN ES CLAVE Y LA PERSPECTIVA DE ANTICIPARSE PARA ESTAR PREPARADOS PARA LOS CAMBIOS DE ESTA ETAPA, RESULTARÁ FUNDAMENTAL PARA QUE LOS EQUIPOS LOGREN LOS RESULTADOS ESPERADOS.

[illegible]