

FORMATO DE EXPLORACIÓN Y HALLAZGOS

Facilitador	Mircaly Eulalia J. Gueva		
Fecha	07/05/2020	Empresa:	Empresa provincial de Energía de Córdoba.
Líder solicitante:	Natalia Regiori.	Equipo:	Departamento Legal.
No. Miembros	Cinco (5) participantes.	Antigüedad del equipo	Entre 1 y 5 años.
Participantes del proceso			
Nombre		Cargo	
		Jefe de Área.	
		Jefe de Área.	
		Personal Operativo.	
		Personal Operativo.	
		Personal Operativo.	
Necesidades de intervención del equipo. ¿Qué desea cambiar o mejorar el cliente en el equipo? ¿Y para qué desea ese cambio?		En los últimos seis (6) meses no se han logrado los objetivos propuestos por el área, debido a la falta de alineación entre la gerencia y los miembros del equipo, falta de compromiso y responsabilidad, poca eficiencia y eficacia en el desarrollo del trabajo asignado, poca integración y desmotivación por parte de los miembros del equipo, bajo sentido de pertenencia. Se desea implementar este cambio para lograr un equipo más integrado, sólido y competitivo, que identifiquen sus objetivos comunes para lograr los objetivos del área.	

Objetivo en común que comparte el equipo.	Conocerse mejor y lograr mayor confianza entre los miembros del equipo, fomentar el compromiso y el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos del área.
---	---

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	

ROLES PRESENTES EN EL EQUIPO

Coordinador	Investigador de recursos	Cerebro	Monitor Evaluador	Especialista	Implementador	Finalizador	Impulsor
X		X	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.	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.		X			
Equidad en las políticas y beneficios al equipo.			X		
Compromiso de los integrantes del equipo			X		
Relaciones interpersonales entre los miembros del equipo	X				
Manejo de los cambios en el equipo.			X		
Cohesión como equipo	X				

Lenguaje positivo y propositivo en el equipo.			X		
Confianza en el líder				X	
Otro.					
Estilo de Liderazgo desde la perspectiva del cliente:	Liderazgo Timotel.				

¿Qué motiva y desmotiva al equipo?

El equipo se siente desmotivado por la falta de confianza y comunicación entre ellos, reconociendo que están más centrados en la ejecución individual de tareas y proyectos, reconociendo que podrían mejorar sus resultados aceptando opiniones y conocimientos de sus compañeros de trabajo.

El equipo se siente motivado por el reconocimiento de sus logros, las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, los incentivos y bonificaciones, la confianza y el apoyo de sus líderes.

OBSERVACIONES

En este momento, el grupo de ejecutivos que conforman el departamento legal de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba presentan cierta resistencia a comunicarse eficazmente entre ellos, generándose conflictos entre los miembros del equipo, la confianza, la complementariedad y coordinación de acciones se han visto comprometidas, generando dificultades en el logro de objetivos y trabajo en equipo. Estos ejecutivos tienen un grado valioso de conocimiento y experiencia, y son importantes para la empresa en este momento de cambios y crecimiento. Por ello se requiere que logren consolidarse como equipo, mostrándose como líderes alineados con un alto grado de Conocimiento grupal, Confianza y Complicidad.