

Bogotá, 10 de agosto de 2020

Cliente: Natalia Regiori.

Atención: Empresa Provincial de Energía de Córdoba, Departamento Legal.

Tema: **Intervención Equipo Ejecutivo destinado al Departamento Legal de la Empresa provincial de Energía de Córdoba.**

Luego de nuestra última conversación, me complace presentar mi propuesta de intervención de Equipo de Cinco (5) Ejecutivos para lograr los objetivos propuestos.

En reunión inicial con la líder, Natalia Regiori, para detectar las necesidades de la intervención del equipo, se expuso la siguiente problemática actual: 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, adicionalmente, se evidencia 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, donde el equipo identifica baja empatía y solidaridad.

Como solución, desarrollaremos un proceso de intervención identificando las necesidades del cliente, validando estas necesidades a través de la herramienta de diagnóstico "Team Coaching 6.0", retroalimentando y definiendo el objetivo del proceso de intervención, en base a ello, se diseñará plan de intervención a la medida y haré mediciones con fines de trazabilidad para inicio y cierre.

Situación actual desarrollada:

Justificación de la propuesta: 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.

Los hallazgos detectados en la exploración de la situación del equipo fueron:

1. El equipo no cuenta con lineamientos claros y manuales de trabajo definidos.
2. Ausencia de la misión y visión del equipo.
3. Reconocimiento débil del buen trabajo realizado.
4. La historia o legado no es compartida con el equipo actual.
5. Falta de un proceso de inducción completo (actualmente se cuenta solo con el proceso técnico básico).

6. Se ve afectada la ley del reconocimiento (Dar y Recibir).
7. Se ve afectada la ley del orden jerárquico.
8. Manejo no adecuado de las emociones.

En relación a estos resultados, las competencias de intervención de equipos que presentan un menor índice de desarrollo y deben ser fortalecidas son: **el Conocimiento grupal, la Confianza relacional y la Complicidad.**

En base a la información suministrada y a los hallazgos detectados, envío propuesta para trabajar en las mencionadas necesidades. Así mismo, propongo correr un proceso de medición y diagnóstico final del equipo con fines de trazabilidad, posterior a la ejecución del proceso de intervención. A su vez, se realizará cierre con presentación de esta trazabilidad al líder y se dejarán lineamientos de seguimiento de oportunidades con el equipo.

Resultado esperado con esta propuesta:

Objetivo principal: Aumentar el nivel de competencias de los miembros del departamento legal de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba en un 15%, para lograr el fortalecimiento de la Confianza relacional, el Conocimiento grupal y la Complicidad del equipo, y aumentar su nivel de desarrollo a 83% para el cierre del programa de intervención fecha estimada de cierre: 15 de Noviembre 2020.

Objetivos específicos:

1. Generar espacios de conocimiento entre ellos para ganar confianza.
2. Desarrollar dinámicas con los participantes sobre el manejo positivo de sus emociones: Cada uno dará aportes individuales, compartirán conocimientos y experiencias.
3. Asegurar que se internalice el impacto positivo del cambio y de los aportes de cada uno en la operación.
4. Motivar a los miembros del equipo a construir un ambiente de trabajo basado en la confianza, la comunicación asertiva, la complementariedad, el compromiso, la productividad y las relaciones armoniosas.
5. Integrar estos líderes al cambio, potenciando las fortalezas de cada uno de ellos y logrando la apertura para integrar nuevas experiencias y conocimientos.
6. Propiciar el compromiso al logro de los objetivos, fortaleciendo así el liderazgo dentro de la empresa.

Población meta: Cinco (5) integrantes del departamento legal de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba (2 jefes de área y 3 personal operativo).

Solución: Se plantea un proceso de dieciséis (16) sesiones detalladas así:

Once (11) sesiones grupales,

Dos (2) sesiones se harán con el líder para medir la trazabilidad inicial y final del desarrollo del equipo,

Tres (3) sesiones de Coaching individual ejecutivo para acompañamiento al líder durante el proceso y trabajar Liderazgo.

Las sesiones grupales con periodicidad semanal (Cada 8 días) y las sesiones de Coaching individual con el líder serán realizadas una (1) vez al mes. Teniendo una duración total del programa de intervención de Tres meses (3) meses aproximadamente.

Esto será posible gracias a la aplicación del programa de intervención, con modelación, usando dinámicas creativas y disruptivas de relacionamiento, a través de coaching grupal e individual, entrenamiento, mentoría y diagnóstico inicial y final del equipo. Esto basado en la metodología “Team Coaching 6.0.”

Modalidad: Virtual a través de la herramienta Zoom.

- Una (1) sesión de dos (2) horas con el líder, previa a la ejecución del plan de intervención, con el fin de evaluar los resultados y hallazgos detectados por la herramienta de diagnóstico “Team Coaching 6.0”, acordar fechas y detalles plan de intervención.
- Una (1) sesión Inicial grupal de tres (3) horas, de lanzamiento para conocernos, establecer los acuerdos y lineamientos de las demás sesiones para validar y reconocer las necesidades de intervención del equipo. Entrega de copia del proceso con el equipo.
- Nueve (9) sesiones de Coaching de Equipos de tres (3) horas, con el equipo completo incluyendo al líder, para trabajar en las necesidades de intervención. Periodicidad: Una vez por semana.
- Una (1) sesión grupal de cierre de tres (3) horas, post intervención y realización de herramienta Re-test. Para dar agradecimiento por la participación en el proceso, se presentan los resultados del Test-Retest con el fin de medir la trazabilidad, identificación del impacto del proceso de intervención frente al objetivo acordado, cierre del proceso con círculo de reconocimientos, identificación de nuevas oportunidades de crecimiento y desarrollo para el equipo, establecimiento de nuevos indicadores de logro a través de la autogestión y empoderamiento del equipo.
- Una (1) sesión de dos (2) horas con el líder, posterior a la ejecución del plan de intervención, con el fin de evaluar los resultados y la trazabilidad del desarrollo del equipo, detectado por la herramienta de aplicación Retest del instrumento CEC “Team Coaching 6.0”. Se entrega copia al líder.
- Tres (3) sesiones de Coaching Individual de dos (2) horas con el líder del equipo para realizar el respectivo acompañamiento durante el proceso y trabajar de manera individual el manejo de conflictos, comunicación asertiva,

buenas prácticas de liderazgo y otras fortalezas que se vayan reconociendo durante las sesiones grupales. Periodicidad: 1 vez al mes.

Carga horaria total de la ejecución proyecto: 43 horas. Las sesiones podrían extenderse de una (1) a (2) horas más de lo pautado, según la complejidad de los temas a tratar y el desarrollo de las actividades, por lo que es importante tener disponibilidad de sus agendas para flexibilizar horario de sesiones. Esto no encarece el costo final de la propuesta. Ya que las sesiones grupales tienen un costo por sesión y lo tienen contemplado.

Variante: El número de sesiones puede variar de acuerdo a los hallazgos en el equipo.

Tiempo: 1 sesión cada 8 días: Tres (3) meses.

La FINALIDAD de cada sesión es impartir una formación integral (conocimientos, herramientas y dinámicas) para incrementar la confianza en el equipo y reforzar trabajo en equipo y aceptación del cambio.

Compromisos del Equipo

1. Conectarse a las sesiones de manera puntual y disponer de tiempo suficiente para completar sus sesiones.
2. Contar con disponibilidad de un computador y buena conexión a internet.
3. Motivación del equipo por parte de los líderes.
4. Acompañamiento de los líderes para asegurar la asistencia y participación de todos los miembros del grupo.

Compromisos de Facilitador

1. Puntualidad en cada sesión.
2. Uso de los elementos lúdicos y demás herramientas propuestas.
3. Análisis y seguimiento a los espacios grupales e individuales.
4. Entrega de los Certificados.
5. Facilitar la entrega de material de apoyo.

Requerimientos

1. Reserva de espacio en agenda de los participantes para las sesiones virtuales.
2. Disposición y participación de todos los miembros del equipo.
3. Presencia del líder del equipo en las actividades del plan de intervención.

Metodología

- Expositiva – Participativa.
- Vivencial.
- Teórica – Lúdica.

Asegurando llevarlos a la vivencia, Usaremos Tres pasos importantes para fijar el conocimiento:

- Conocer
- Saber hacer
- Querer hacer.

Elementos que usaremos en las lúdicas:

- Videos.
- Rompe hielos.
- Ejercicios / salas.
- Fotos de lo lúdico.
- Encuestas.
- Elementos lúdicos: Ruedas preguntonas y frases incompletas, Danza de las emociones.
- Semáforo para acuerdos y conocernos.
- Mapa de calor en Mentii.
- Emoticones y Emocionómetro.
- Test y juegos virtuales individuales y grupales.

Proceso:

Proceso de Intervención bajo la metodología Team Coaching 6.0.

Nuestro plan de intervención intercala:

- Sesiones formales de coaching de equipos con herramientas conversacionales 6.0.
- Desarrollo de sesiones y actividades externas con fines conversacionales y experienciales, ramificadas, que fortalecen y desarrollan las competencias de su equipo de trabajo frente al logro del objetivo planteado.

Esquema de negocio

He desarrollado la misma de forma secuencial, teniendo de base el conocimiento de la parte de liderazgo, formación y desarrollo de equipos, tomando en cuenta las habilidades blandas y competencias que puedan fortalecer al equipo para el logro de sus objetivos planteados. Usando el conocimiento y experiencia aplicada durante mi experiencia de más de 20 años como facilitadora en este mercado, tanto en el área comercial, como de manejo estratégico de negocios, formación y desarrollo de equipos, coach y líder de equipos de alto desempeño.

Inversión programa de Intervención: \$14,500 dólares.

Once (11) sesiones grupales: \$ 1,000 dólares x sesión = \$ 11,000 dólares.

Dos (2) sesiones con el líder, pre arranque y post cierre, medición trazabilidad test-Retest. \$ 250 dólares x sesión = \$ 500 dólares

Aplicación Test-Retest US\$ 1,500 dólares. Exclusivo para el equipo a intervenir.

Tres (3) sesiones de Coaching individual ejecutivo para acompañamiento al líder durante el proceso y trabajar Liderazgo. \$ 500 dólares x sesión = \$ 1,500 dólares.

Las 16 sesiones del programa incluyendo herramienta Test-Retest tendrán un **valor total de USD \$ 14.500 dólares.**

Incluye:

Todos los ejercicios y herramientas lúdicas a utilizar.

Certificados de Participación a cada asistente.

Constancia de Certificación de Coaching Individual a cada líder.

Resultados herramienta de intervención. Test y Re-test.

Esta propuesta incluye material de trabajo para proceso de intervención y cuadernillos de trabajo del plan de intervención 6.0.

No incluye:

Gastos logísticos, como costos de envío de materiales físicos.

Forma de pago:

- 50% anticipo, con la aceptación de la propuesta.
- 25% en la sexta sesión grupal.
- 25% al culminar el plan de intervención.

Adjunto cuadros detallando actividades propuestas por sesión grupal e individual, del plan de intervención con áreas que estaremos trabajando, basadas en las alertas detectadas en herramienta y validada con el líder en sesión previa.

Quedo atenta a cualquier duda o pregunta adicional que necesiten.

Mircaly Guevara - Consultora de negocios

Tel: 310 7792320 Correo electrónico: Mircaly@hotmail.com / mircaly@gmail.com



PROPUESTA DE CONSULTORIA Y COACHING

Empresa	Empresa Provincial de Energía de Córdoba.				
Solicitante	Natalia Regiori.				
Fecha	Sábado 08 de agosto de 2020				
Equipo / área	Departamento Legal				
Clase de equipo	Equipo Formal				
Necesidad manifiesta	En los últimos seis (6) meses no se han logrado los objetivos propuestos por el área, debido a la falta de alineación entre los miembros del equipo, falta de compromiso y responsabilidad, poca eficiencia y eficacia en el desarrollo del trabajo asignado, poca integración y desmotivación, bajo sentido de pertenencia.				
VALIDACIÓN TEAM COACHING 6.0.					
Las 6C del Equipo	Nivel de desarrollo	Alertas	Disfunciones	Vías de intervención Recomendada	Herramientas de Intervención 6.0.
Conocimiento grupal	65%	Distanciamiento	Falta de confianza. Falta de compromiso. Evitación de responsabilidad. Falta de atención a los resultados. Temor al conflicto.	Gestión de las relaciones interpersonales	Conversaciones grupales de apertura. Bingame. Estrella preguntona. Stop Game.
Confianza	60%	Desconfianza		Gestión de la comunicación, confianza y solución de conflictos	Conversaciones grupales de apertura y/o externas. Bingame. Listo. Actividades 4R.
Complicidad	66%	Descoordinación		Gestión de la complementariedad y coordinación de acciones	Stop Game. Listo. Bingame. Retos grupales 4R. Conversaciones grupales de apertura y/o externas.
Hallazgos adicionales y relevantes.	El equipo no cuenta con lineamientos y manuales de trabajo; ausencia de la misión y visión del equipo; conocimiento débil del buen trabajo realizado; la historia o legado no es compartida con el equipo actual; falta de un proceso de inducción completo; se ve afectada la ley del reconocimiento y orden jerárquico; manejo no adecuado de las emociones; no hay claridad del tipo de liderazgo puro.				
Objetivo del proceso de intervención concertado con el cliente	Aumentar el nivel de competencias de los miembros del departamento legal de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba en un 15%, para lograr el fortalecimiento de la Confianza relacional, el Conocimiento grupal y la Complicidad del equipo, y aumentar su nivel de desarrollo a 83% para el cierre del programa de intervención fecha estimada de cierre: 15 de Noviembre 2020.				

Empresa	Empresa Provincial de Energía de Córdoba.			
Solicitante	Natalia Regiori.			
Fecha	Sábado 08 de agosto de 2020			
Equipo / área	Departamento Legal			
Clase de equipo	Equipo Formal			
Necesidad manifiesta	En los últimos seis (6) meses no se han logrado los objetivos propuestos por el área, debido a la falta de alineación entre los miembros del equipo, falta de compromiso y responsabilidad, poca eficiencia y eficacia en el desarrollo del trabajo asignado, poca integración y desmotivación, bajo sentido de pertenencia.			
Objetivo del proceso de intervención	Aumentar el nivel de competencias de los miembros del departamento legal de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba en un 15%, para lograr el fortalecimiento de la Confianza relacional, el Conocimiento grupal y la Complicidad del equipo, y aumentar su nivel de desarrollo a 83% para el cierre del programa de intervención fecha estimada de cierre: 15 de Noviembre 2020.			
Competencias 6C Involucradas	Vías de intervención	Herramientas disponibles	Sesiones	Tiempo proyectado
Conocimiento grupal	Gestión de las relaciones interpersonales	Apertura de sesiones con imágenes para facilitar la comunicación entre los miembros del equipo.	1 sesión con el líder previo a la implementación del plan de intervención	2.5 meses. Sesiones cada 8 días.
Confianza	Gestión de la comunicación, confianza y solución de conflictos	Bingame.	1 sesión tradicional de equipo: Divulgación y acuerdos de proceso con el equipo.	
Complicidad	Gestión de la complementariedad y coordinación de acciones	Juego Listo con fines individuales o grupales.	6 sesiones de Coaching de Equipos 6.0.	
		Círculo de reconocimiento de equipos.	5 sesiones externa 6.0. Bingame de confianza, con pedidos y ofertas; Juego Listo con fines de conocimiento grupal; Círculo de reconocimientos de equipos; Facilitación externa grupal con 4R como proceso de facilitación de equipo y Juego Conversacional Estrella Preguntona; La subasta Grupal.	
		Juego Conversacional La Estrella.	1 sesión con el líder entrega de resultados del Test-Retest.	
		La subasta grupal		
		Retos y desafíos grupales entre una sesión y otra: Decisiones		

PROPUESTA DE CONSULTORIA Y COACHING

poderosas, los
embajadores...

Empresa	Empresa Provincial de Energía de Córdoba.			
Solicitante	Natalia Regiori.			
Fecha	Sábado 08 de agosto de 2020			
Equipo / área	Departamento Legal			
Clase de equipo	Equipo Formal			
Necesidad manifiesta	En los últimos seis (6) meses no se han logrado los objetivos propuestos por el área, debido a la falta de alineación entre los miembros del equipo, falta de compromiso y responsabilidad, poca eficiencia y eficacia en el desarrollo del trabajo asignado, poca integración y desmotivación, bajo sentido de pertenencia.			
Objetivo del proceso de intervención	Aumentar el nivel de competencias de los miembros del departamento legal de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba en un 15%, para lograr el fortalecimiento de la Confianza relacional, el Conocimiento grupal y la Complicidad del equipo, y aumentar su nivel de desarrollo a 83% para el cierre del programa de intervención fecha estimada de cierre: 15 de Noviembre 2020.			
Actividad	Fecha	Actividad	Herramientas	Duración
Sesión inicial con el líder	13/08/2020	Sesión de Coaching Ejecutivo	Sesión de Feedback con el líder y validación del proceso de intervención. Aprobación del plan de intervención. Definición de indicadores de éxito frente al proceso. Establecimiento de acuerdos del proceso.	2 horas

Sesión de divulgación y acuerdos de proceso con el equipo.	14/08/2020	Sesión tradicional	• Divulgación del objetivo del proceso de intervención. • Presentación con el plan de intervención. • Apertura con actividad de conocimiento grupal. • Presentación objetivo del proceso y estado de las 6C. • Mecanismo de intervención: Coaching de equipos 6.0. • Generación de acuerdos de coaching con el equipo. • Establecimiento del acuerdo Coach-Equipos frente al proceso de intervención.	3 horas
Sesión No. 1	18/08/2020	Sesión de equipos 6.0	• Apertura con fines de conocimiento grupal: Preséntate con el personaje con el que te identificas. • Juego Listo para definir objetivos de sesión. • Cierre con decisiones poderosas. • Asignación de embajadores.	3 horas
Sesión No. 1 con el Líder	20/08/2020	Sesión de Coaching Ejecutivo	Ejercicio de apertura: Ruedas preguntonas. Sesión tradicional de Coaching Ejecutivo: De igual a igual Ejecutivo.	2 horas
Sesión No. 2	25/08/2020	Sesión externa 6.0.	• Apertura con fines conocimiento grupal con kit de tarjetas de frases incompletas. • Bingame de confianza, con pedidos y ofertas. • Reto grupal a 30 días, rompecabezas de 3000 fichas. • Dinámica conversacional en parejas "Cuenta tu historia a través de imágenes"	3 horas

Sesión No. 3	1/09/2020	Sesión de equipos 6.0	• Apertura con fines conocimiento grupal: Lo que no conocen de mí grupal con kit de tarjetas de asociación Libre. • Retroalimentación de embajadores. • Sesión tradicional de coaching de equipos: Triqui 4R de equipos. • Asignación de nuevos embajadores.	3 horas
Sesión No. 4	8/09/2020	Sesión externa 6.0.	• Apertura con fines conocimiento grupal: Lo que no conocen de mí con frases incompletas. • Revisión de logro del reto grupal. • Juego Listo con fines de compromiso grupal.	3 horas
Sesión No. 5	15/09/2020	Sesión de equipos 6.0	• Apertura con fines conocimiento grupal: Preséntate con el animal con el que te identificas. Identificación de emociones de la semana. • Retroalimentación de embajadores. • Sesión tradicional de coaching de equipos: Rueda Mundo de Posibilidades para soluciones de problemas de equipos. • Cierre con decisiones poderosas de equipos. • Asignación de nuevos embajadores.	3 horas
Sesión No. 2 con el Líder	17/09/2020	Sesión de Coaching Ejecutivo	Ejercicio de apertura: Tarjetas conversacionales de liderazgo. Sesión tradicional de Coaching Ejecutivo: Retroalimentación ejecutiva con frases incompletas.	2 horas
Sesión No. 6	22/09/2020	Sesión externa 6.0.	• Facilitación externa grupal con 4R como proceso de facilitación de equipo y Juego Conversacional Estrella Preguntona.	3 horas

PROPUESTA DE CONSULTORIA Y COACHING

Sesión No. 7	29/09/2020	Sesión de equipos 6.0	• Apertura con fines conocimiento grupal: Dame tres. • Retroalimentación de embajadores. • Sesión juego Listo para definir objetivo de la sesión. • Asignación de nuevos embajadores.	3 horas
Sesión No. 8	6/10/2020	Sesión externa 6.0.	• Círculo de reconocimientos de equipos.	3 horas
Sesión No. 9	13/10/2020	Sesión de equipos 6.0	• Apertura con fines conocimiento grupal: Preguntando, preguntando: Juicios y creencias. • Retroalimentación de embajadores. • Sesión tradicional de coaching de equipos: Emociones Limitantes y Potenciadoras. • Cierre con decisiones poderosas de equipos. • Medición Team coaching 6.0. Segunda etapa.	3 horas
Sesión No. 3 con el Líder	15/10/2020	Sesión de Coaching Ejecutivo	Ejercicio de apertura: Tarjetas conversacionales ejecutivas. Sesión tradicional de Coaching Ejecutivo: Rueda BPL de Buenas Prácticas de Liderazgo.	2 horas
Sesión No. 10	20/10/2020	Sesión externa 6.0.	• Apertura con fines conocimiento grupal: Semáforo (más-más, menos-menos, más-menos, menos-más). • La subasta Grupal	3 horas

Sesión No. 11	27/10/2020	Sesión de equipos 6.0	• Apertura con fines conocimiento grupal: Juego de fortalezas grupales. • Retroalimentación de embajadores. • Presentación de resultados de la Medición Team coaching 6.0. Segunda etapa. • Cierre de proceso con el juego Bingame. • Agradecimiento por la participación. • Identificación del impacto del proceso de intervención. • Cierre del proceso con círculo de reconocimiento. • Identificación de nuevas oportunidades de desarrollo con herramientas de juego. • Establecimiento de nuevos indicadores de logro a través de la autogestión y empoderamiento del equipo. • Entregables: Identificación de nuevas oportunidades de intervención, resultados del Retest.	3 horas
Sesión final con el líder	29/10/2020	Sesión de Coaching Ejecutivo	Sesión de Feedback con el líder, evaluar los resultados y la trazabilidad del desarrollo del equipo, detectado por la herramienta de aplicación Retest del instrumento CEC "Team Coaching 6.0".	2 horas