

TEAM COACH 6.0							FORMATO DE EXPLORACIÓN Y HALLAZGOS						
Facilitador													
Fecha		19-oct					Empresa:		METLIFE				
Líder solicitante:		ANGELICA BLANCO					Equipo:		AREA COMERCIAL				
No, Miembros		5					Antigüedad del equipo		5 AÑOS				
Participantes del proceso													
Nombre							Cargo						
ANGELICA BLANCO							GERENTE DE AGENCIA						
LISETTE GARABITO							GERENTE DE UNIDAD						
JOHANNA GARCIA							GERENTE DE UNIDAD						
HEIDI PEÑA							GERENTE DE UNIDAD						
KATHERINE ARCIA							GERENTE DE UNIDAD						
Necesidades de intervención del equipo. ¿Qué desea cambiar o mejorar el cliente en el equipo? Y Para qué desea ese cambio?						CAPACIDAD DE RESPONDER POR LOS ACTOS, ASUMIR. COMO EQUIPO TRABAJAR MAS EN EQUIPO. 4 PERSONAS CADA QUIEN HACE LO SUYO, POR AFINIDAD ESTAN EN GRUPOS. PARA QUE SE ALINEN CON EL OBJETIVO EN COMUN. LA COHESION AYUDA POR FEEDBACK DEL COMPAÑERO Y NO QUE APRENDAR TANTO POR ERRO. MEJORAR COMUNICACION Y EL COMPROMISO							
Objetivo en común que comparte el equipo.						CUMPLIR CON EL PRESUPUESTO DE LA EMPRESA. AUMENTAR EL COMPROMISO Y LA RESPONSABILIDAD DE CADA QUIEN. TOMEN ACCIONES. LOGRAR QUE SEAN UN EQUIPO AUTODIRIGIDO (QUE NO ESPEREN A QUE SE LES DIGA QUE HACER PARA PODER AVANZAR, QUE TENGAN EL TRABAJO EN CONJUNTO BIENESTAR 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	
ROLES PRESENTES EN EL EQUIPO												
Coordinador	Investigador de recursos	Cohesionador	Cerebro	Monitor Evaluador	Especialista	Implementador	Finalizador	Impulsor				
L	L		X + L	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 lider		X			
Otro.					
Estilo de Liderazgo desde la perspectiva del cliente:	ESTILO DE LIDERAZGO DEMOCRATICO				
Qué motiva y desmotiva al equipo?					
RECONOCIMIENTO, ESPACIOS DE CONFIANZA, FEEDBACK POSITIVO LOGRAR Y EL RESULTADO					
FRUSTRACION DE EQUIVOCARSE, CANSANCIO DE LA CANTIDAD DE HORAS INVERTIVAS SIN SER EFECTIVAS					
QUE EL EQUIPO NO FUNCIONE, COMO UN ESPIRAL					
OBSERVACIONES					
EQUIPO CON MUCHO POTENCIAL POR DESARROLLAR					
SEGUIR TRABJANDO LA AUTOCONFIANZA , EL DEJAR DE SER TAN TACTICOS, PENSAR MAS ESTRATEGICAMENTE, GESTIONAR LAS EMOCIONES, PARA NO INVOLUCRARSE TANTO CON LAS PERSONAS, MAS EN LOS NUMEROS. EMPIEZA A COMRRAR LAS EXCUSAR.					

[illegible]