



Universidad
de los **Ventas**®

San José, Costa Rica. Tel. (506) 2292-8886. Website: www.uventas.com. Email: info@uventas.com
LA PRIMERA ORGANIZACIÓN DE CAPACITACIÓN TOTALMENTE ORIENTADA A LA FUERZA DE VENTAS

20 Preguntas para medir el trabajo en equipo

	Pregunta:	Comentario:	¿Sí o No?
1	¿Sabe usted quiénes son sus detractores de trabajo en equipo, y ha tomado acciones para resolver el problema?	En todo equipo hay personas que en lugar de cooperar con la filosofía del trabajo en equipo, más bien la adversan y la bloquean. Es responsabilidad del líder diagnosticar las razones y decidir qué hacer al respecto.	
2	¿Entienden los miembros de su equipo la visión del equipo y de la empresa, su misión, metas, valores y expectativas?	Esos elementos son su “plano de construcción” para el éxito del equipo. Por eso los miembros del equipo deben tener una clara comprensión de los componentes. Su meta es tener un “Equipo Holográfico” con base en esos componentes.	
3	¿Están los miembros de su equipo comprometidos con el éxito del equipo?	Esta es una situación en la cual simplemente preguntar no funciona. Observe si hay una manifestación externa de compromiso. Es probable que le sea más fácil ubicar falta de compromiso. El cuestionamiento excesivo del por qué se les está pidiendo que hagan lo que hagan, es una señal. El quejarse constantemente, un bajo rendimiento, baja moral de equipo, pueden señalar que falta de compromiso hacia los valores, la misión, metas y expectativas que forman al equipo.	
4	¿Han sido entrenados los miembros de su equipo en habilidades de trabajo en equipo?	¿Cómo está el “currículum” del trabajo en equipo entre sus miembros? El entrenamiento debe ser continuado, y siempre que se pueda, debe exponerse a los miembros de su equipo a sesiones en grupo.	
5	¿Hay sublíderes del equipo entrenados para cumplir con ese trabajo de líderes?	En todo equipo hay líderes naturales. Pero nunca son suficientes dentro de una organización. Las habilidades para el liderazgo deben ser desarrolladas. Además de las habilidades básicas de liderazgo, asegúrese	

		que sus líderes tengan entrenamiento especial en áreas como facilitación de grupo y mediación para casos de conflictos.	
6	¿Ha comenzado usted algún esfuerzo por relacionarse con posibles futuros miembros de su equipo?	Algún día usted va a perder miembros de su equipo. Se van de la empresa, pasan a otro departamento, se van a otra parte. Para cuando reciba información de que se van, usted necesitará contar con potenciales reemplazos de calidad identificados. La relación estratégica con futuros posibles miembros del equipo debe darse con buena anticipación.	
7	¿Está usted llevando a cabo reuniones de equipo regularmente, que el equipo encuentre agradables y beneficiosas?	Regularmente, pida a los miembros de su equipo que evalúen la efectividad de las reuniones. Si ellos sienten que las reuniones del equipo son una pérdida de tiempo, usted está reuniéndose demasiado frecuentemente, o no las está preparando como se debe. Si descubre que ellos necesitan más información para sentirse “bien informados”, podría ser que usted no se está reuniendo con ellos con suficiente frecuencia.	
8	¿Incluyen las reuniones de equipo, tanto información como motivación?	Debe tener ambas. Usted debe hacer las reuniones interesantes, entretenidas y motivacionales para ayudar a que la información que se les presente “les baje” más fácilmente. Brinde información de calidad en cada reunión, pero al mismo tiempo incluya siempre elementos enfocados al área actitudinal, que motiven al personal hacia la excelencia.	
9	¿Es efectiva la comunicación interpersonal en su equipo?	La comunicación del equipo debería proveer información que los miembros puedan usar: noticias en lugar de chismes, retroalimentación en lugar de críticas. ¿Comparten los miembros de su equipo información de utilidad, en un ambiente de apertura y honestidad?	
10	¿Se sienten los miembros de su equipo bien informados respecto a temas de la empresa?	Es importante que los equipos no operen sobre un “vacío” de información, sino que ellos comprendan cómo calzan dentro del panorama general de la organización, y cómo impactan la productividad de la empresa. Las altas autoridades de la empresa deseablemente deben tener alguna relación periódica con su equipo, y servir como fuente de información sobre el macropano-	

		rama.	
11	¿Que esfuerzos ha realizado su equipo, o toda la empresa, para crear trabajo en equipo interdepartamental?	Hay algo más difícil que lograr que la gente en un equipo trabaje junta. Es, que la gente que no es del mismo equipo trabaje en equipo; que diferentes equipos de la empresa logren trabajar juntos. ¿Se ha realizado algún esfuerzo en su propio equipo, para acercarse y trabajar “en equipo” con otros equipos de la organización?	
12	¿Está su equipo enfrentando los mismos problemas de hace 60 días, y si es así, por qué?	Ignorar los problemas no funciona. Después de dos meses, los problemas que no son atendidos pronto, o se disuelven y se vuelven insignificantes, o se convierten en macroproblemas. Lidie con los problemas antes de que ellos se conviertan en una fuente de frustración perpetua para los miembros de su equipo.	
13	¿Qué tipo de retroalimentación le ha dado su equipo a la alta administración, y como han reaccionado las altas autoridades?	Una de las principales preocupaciones de los miembros de los equipos, es que su propio líder no lleve la retroalimentación del equipo a las altas autoridades. ¿Le comunica su equipo ideas a la alta administración? Si es así, ¿ha respondido apropiadamente la alta administración para demostrar a los miembros de su equipo que sus opiniones son valiosas?	
14	¿Se ha tomado usted el tiempo para conocer y entender los valores, gustos, antipatías y necesidades de cada miembro de su equipo?	Cada persona es motivada en forma diferente. Si usted no ha hecho “la tarea” básica de la motivación, que es ponerse en comunicación personal, uno a uno, con sus miembros de equipo, mejor comience a hacerlo pronto. De otra manera, la puesta en marcha de la filosofía del trabajo en equipo no tendrá mucho futuro en su grupo humano.	
15	¿Sabe su equipo lidiar abierta y efectivamente con los conflictos interpersonales?	¿Han aprendido los miembros de su equipo todos los enfoques disponibles para la resolución de conflictos, y se ha puesto de acuerdo el equipo en un sistema que les permita que les permita lidiar con los conflictos que inevitablemente surgirán? La misión del equipo debería ser el punto clave de “visión” incluso en momentos de conflicto.	
16	¿Son todos los miembros de su equipo personas abiertas a escuchar retroalimentación?	¿O sólo aceptan retroalimentación del líder del equipo? Cuando un miembro del equipo tiene una idea o un comentario que le	

		ayudará a otro miembro a mejorar su rendimiento, ¿está ese otro miembro dispuesto a escucharlo?	
17	¿Puede usted señalar innovaciones específicas que que su equipo haya impulsado en los últimos tres meses?	¿Está usted innovando, o sólo haciendo las cosas como se han hecho siempre, con el fin de mantener el “statu-quo”? Asegúrese de reconocer y recompensar todos los esfuerzos en pro de la innovación, incluso si el resultado no es el más oportuno. Rete a los miembros de su equipo a intentar cosas nuevas.	
18	¿Opera usted –y su equipo— con un calendario de actividades anuales?	Los equipos deben ser responsables por producir resultados a tiempo. ¿Ha identificado usted macro-metas para el equipo para el presente año calendario, y conocen los miembros del equipo cuáles son esas metas? Use el Plan de Acción en cada sesión del equipo, para traducir ideas en resultados.	
19	¿Sienten los miembros de su equipo que hay algún ligamen entre el éxito de la empresa o del equipo y su propio éxito personal?	¿Reconoce usted a la gente, no sólo por lo que ellos logran, sino por su contribución para que el equipo entero logre sus metas? El ligamen es importantísimo, y debe verse y ser obvio, si queremos que el concepto de equipo funcione.	
20	¿Qué tipo de celebraciones, formales o informales, ha llevado usted a cabo con su equipo, para demostrarles su aprecio por los avances y para lograr camaradería?	Evalúe los resultados periódicamente. Regularmente y en forma creativa celebre los éxitos y también los esfuerzos del equipo. Es probable que su equipo sea reconocido en algún momento por las altas autoridades o por los programas generales de la empresa. Pero aún así, siempre celebre usted su propio éxito con los miembros de su equipo.	



Universidad
de las **Ventas**®

San José, Costa Rica. Tel. (506) 292-8886. Website: www.uventas.com. Email: info@uventas.com

Baje muchos materiales sobre técnicas de ventas, del website de La Universidad de las Ventas:

www.uventas.com

Dinámica en clase. Curso de 24 horas efectivas: "Ventas de Alto Impacto", impartido por La Universidad de las Ventas. San José, Costa Rica.
Tel. (506) 292-8886. Website: www.uventas.com. Email: info@uventas.com.

Instructor: Olman Martínez.
omartinez@uventas.com