

MÉTODO “C.E.P.IE.”

Solución para el cambio de un grupo a un equipo de alto rendimiento

CUATRO ÁREAS QUE PRODUCEN EL CAMBIO:

- COACHING
- EMPRESARIAL
- PSICOLOGÍA
- INTELIGENCIA EMOCIONAL



ÁREA DEL COACHING

- Entrevista con el gerente
- Encuesta de valoración y satisfacción del equipo
- Mysteri shopping.
- Aptitud vs Actitud del equipo.
- Motivación del equipo
- Plan de acción.



ÁREA EMPRESARIAL

- ¿Que se hace?
- ¿Que se consigue?
- ¿Como se consigue?
- ¿Benchmarking?
- Sinergias productivas.
- Análisis coste/beneficio.
- Capacidad y recursos productivos.
- Mapa de puestos, organigrama...etc.
- Dirección por objetivos y cuadro de mando integral.
- Evaluación del desempeño.
- Es una técnica para buscar las mejores prácticas que se pueden encontrar fuera o a veces dentro de la empresa, en relación con los métodos, procesos de cualquier tipo, productos o servicios, siempre encaminada a la mejora continua y orientada fundamentalmente a los clientes.

ÁREA DE LA PSICOLOGÍA

- Selección de los nuevos integrantes.
- Manejo de la asertividad.
- Saber decir “no”.
- Manejo habilidades intraequipo e interequipo.
- Gabinete de crisis.
- Aplicación *in situ* de herramientas de mejora del ambiente grupal.
- Asignación de política retributiva.



ÁREA INTELIGENCIA EMOCIONAL

- Gestión del cambio.
- El crecimiento personal
- Aumento de la conciencia y la responsabilidad.
- I.E. ante un momento de crisis.
- Emociones positivas vs Emociones negativas.
- ¿Quién soy?

**La Inteligencia Emocional
es una habilidad, no un rasgo.
Las habilidades
se pueden aprender.**

VENTAJAS

- El método C.E.P.I E., tiene la gran diferencia que está pensado y estructurado para cualquier equipo, bien sea ventas, trabajo de proyectos, temporales, permanentes, directivos, mandos intermedios, operarios...etc.
- La validez de la consistencia de su estructura y la adecuación a cada tipo de equipo de trabajo.
- Se basa en la confianza, confidencialidad y reciprocidad.

Implementación de “C.E.P.I E.”

- La primera sesión se lleva a cabo en nuestras instalaciones, para una primera entrevista con el responsable de implementar C.E.P.I E.
- Una vez entregadas las encuestas realizadas por los componentes del equipo, se valora y rediseña si fuese necesario el plan de actuación
- Se haría un mysteri shopping en donde se valorará una serie de ítems inherentes al puesto o al desarrollo de sus competencias.

Implementación de “C.E.P.IE.”

- Se haría una segunda reunión con el encargado de implementación del método, para empezar a tomar decisiones sobre lo observado y valorado en las encuestas.
- Se plantea el inicio de las diferentes fases para generar el cambio dentro de la organización o el equipo, “que el engranaje empresarial empiece a moverse en el mismo sentido”

Medición de los resultados

- Desde el inicio del método, contaremos con unos primeros datos objetivos, para saber en las diferentes evaluaciones como se va comportado el equipo en relación a C.E.P.I E.
- La toma de decisiones siempre tiene la última valoración del encargado de la implementación.
- Los Coachs solo darán pautas de seguimiento y medidas que deberían adoptar.

Finalidad del programa C.E.P.I E.

- La finalidad principal del método es la consistencia de los cambios, NO algo pasajero, de ahí que nuestro punto fuerte es que cada cambio que se integre en la organización sea un cambio de mejora en donde quede contrastado el impacto que este reporta.
- Un cambio en una parte del sistema genera un cambio en todo el sistema de la organización.