

Leading Infotree People Together

ROI del líder

Intel





**¿Por qué somos una
pieza “clave” para el
éxito de la
organización?**





Expectativas



Team lead

¿Por qué son una pieza clave para la organización?

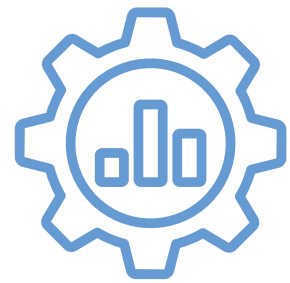


Imagen de la empresa ante el cliente



Brindan motivación, ejemplo y apoyo a los colaboradores



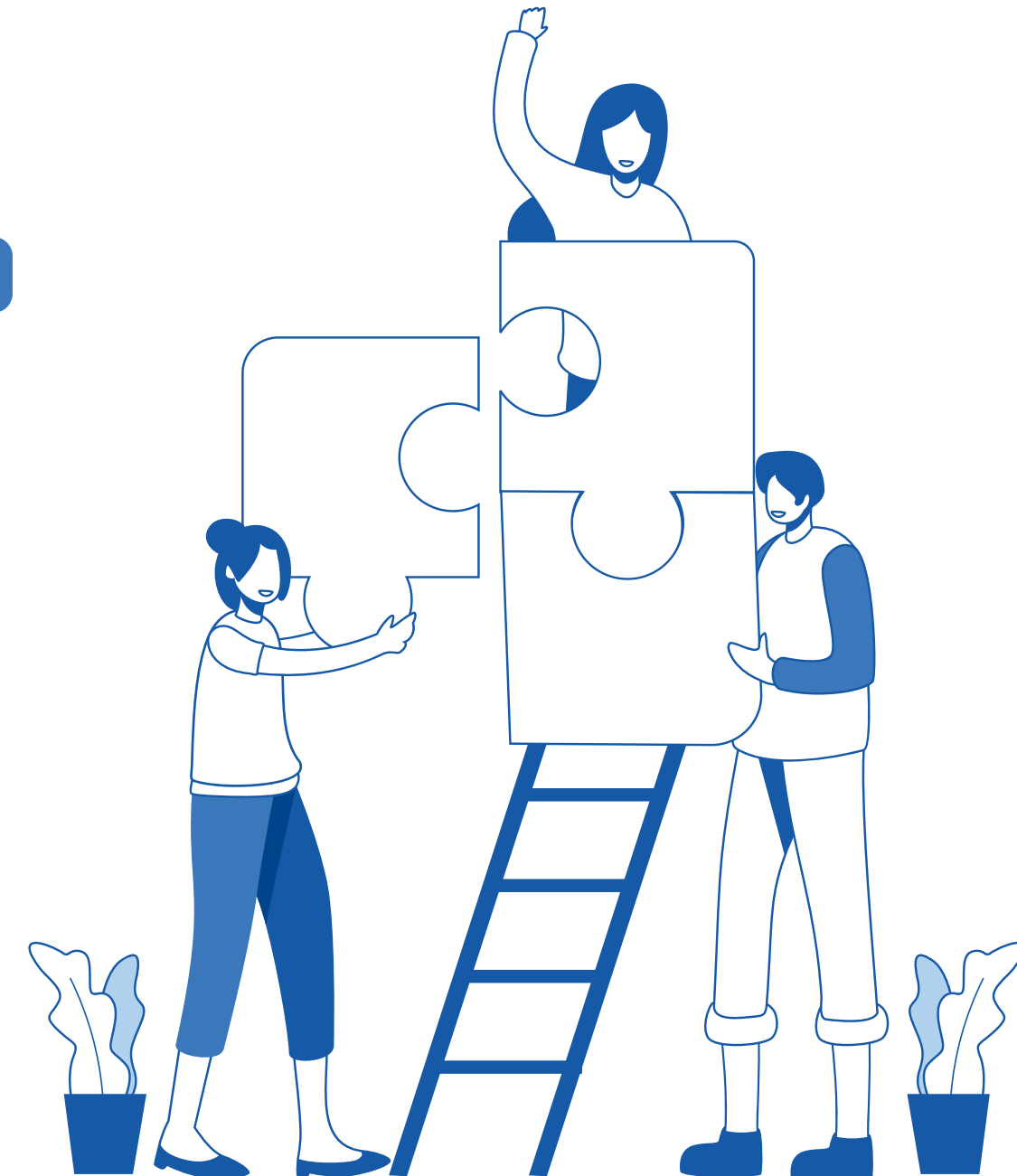
Identifican oportunidades y áreas de mejora



Mejoran los procesos de productividad



Son quienes comunican el progreso del trabajo



Actividad 1

En equipos...

Crear un anuncio de reclutamiento para buscar el mejor perfil de “Team lead”.

Incorporar:

- Conocimiento académico
- Habilidades blandas y técnicas
- Tareas que debe desarrollar constantemente.





Lineamientos



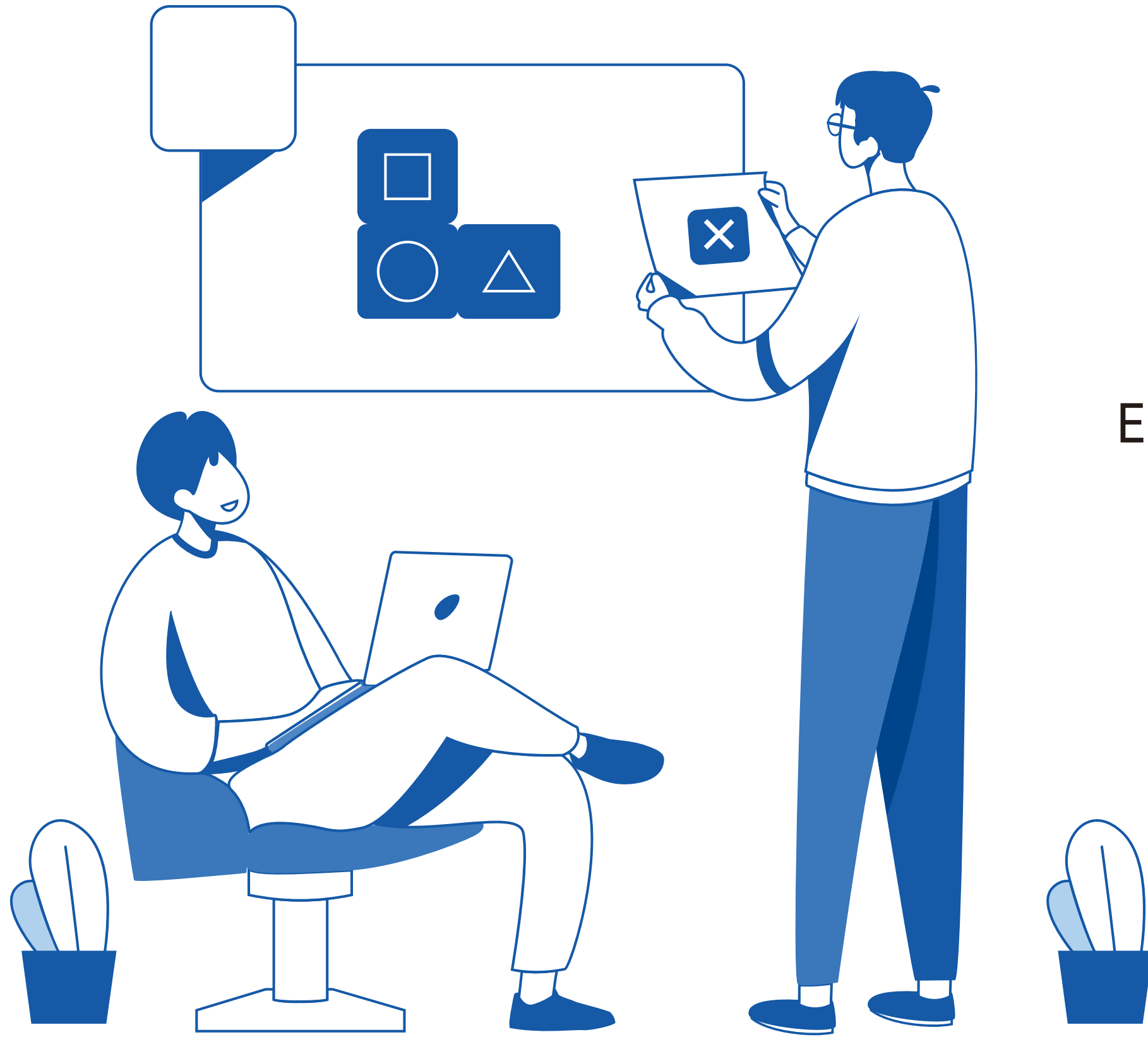
Actividad 2

En equipos...

Evaluación del perfil del puesto

Escribir funciones y tareas **recurrentes**,
¿qué hacen TODOS los TL?

Escribir las funciones y tareas en post - it
(pegarlos en el siguiente slide)



Tareas diarias

Tareas quincenales

Tareas mensuales



Requerimientos básicos para un TL

- Ayudar a los trabajadores en sus labores diarias
- Realizar reuniones tipo 1:1 con los colaboradores
- Escalar problemas
- Buscar soporte con Recursos Humanos y el Project manager cuando sea necesario
- Ser accesible para hablar en caso de que los trabajadores lo necesiten

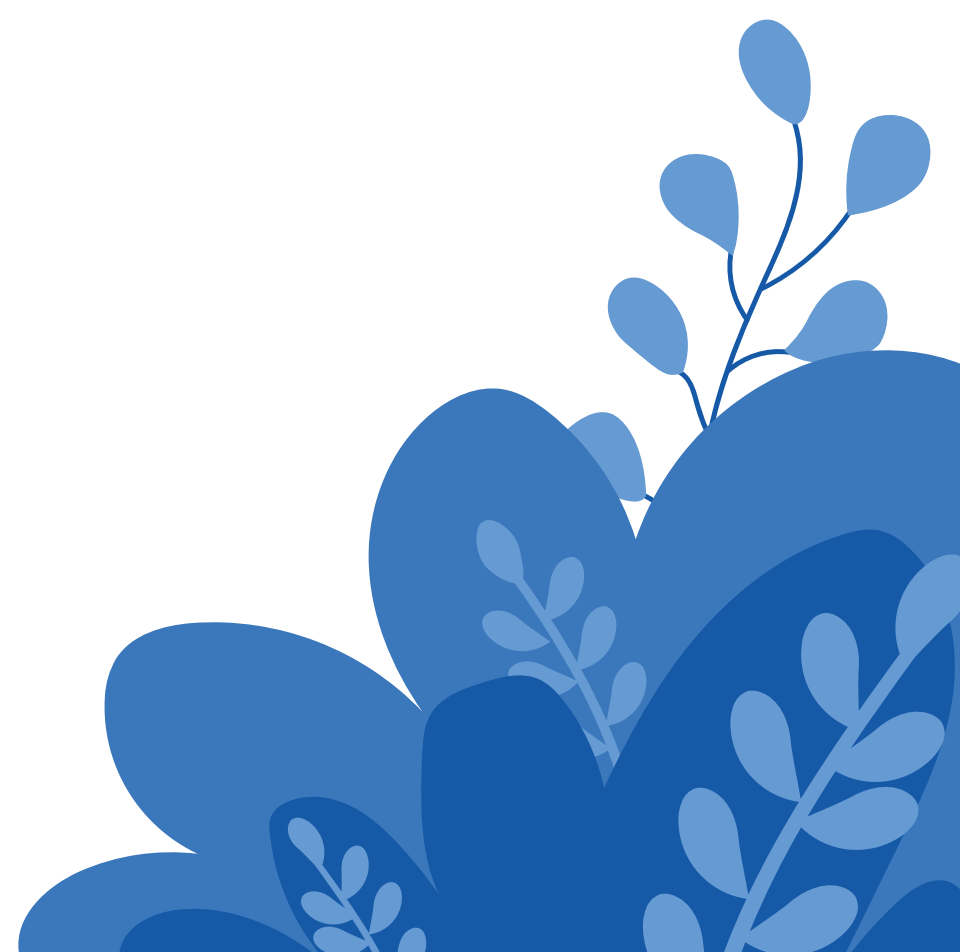


- Manejar la asistencia diaria del personal

- Atender reuniones
- Coordinar coberturas para los demás turnos
- Investigaciones tipo AAR
- Reporte de incidencias
- Realizar el Pasdown
- Velar por temas de Safety



Limitaciones



Actividad 3

Se les presentarán una serie de casos que deberán analizar.

Tomar en cuenta para el análisis:

- ¿Por qué se considera que esta situación no debería suceder en nuestro rol de trabajo?
- ¿De qué forma se podría corregir la situación?



Martín era el supervisor de un área de manufactura y **María** era parte de su equipo de trabajo. Un día, durante una reunión de equipo, Martín notó que María parecía preocupada. Sus ojos estaban cansados, y su voz temblaba al presentar su informe.

Después de la reunión, Martín la invitó a tomar un café en la pequeña cafetería del edificio. María aceptó con una sonrisa agradecida. En ese café, Martín escuchó a María. Hablaron de trabajo, pero también de sus vidas personales. María le contó sobre su familia, sus sueños y sus luchas. Martín compartió sus propias experiencias y miedos. Se dieron cuenta de que tenían más en común de lo que imaginaban.

Con el tiempo, Martín y María se volvieron inseparables. Compartían almuerzos, risas y secretos. Martín se encontraba pensando en ella incluso fuera del trabajo. Se preguntaba si María sentía lo mismo.





Ricardo, el supervisor del departamento de tecnología era conocido por su profesionalismo y enfoque en lograr sus objetivos y seguir las metas de la organización.

Conforme pasó el tiempo y conoció de forma cercana a su equipo, algunas personas comenzaron a invitarle a salir después del trabajo a bares o algún club. El supervisor comenzó a aceptar estas salidas porque pensó que podían ser espacios en donde podía compartir más tiempo con algunas personas de su equipo y conocerles mejor.

Fueron noches en donde las luces parpadeantes, la música vibrante y las risas llenaron el ambiente. Ricardo, vestido con una camisa desabrochada y una sonrisa en el rostro, estaba irreconocible. Los empleados lo miraban con asombro y alegría.



• • •

Sofia y Lorena, comenzaron sus carreras en la misma empresa. Ambas eran jóvenes y ambiciosas, con sueños de éxito y reconocimiento. Sofia era una persona trabajadora y dedicada. Siempre llegaba temprano a la oficina, se esforzaba al máximo en cada proyecto y buscaba oportunidades para aprender y crecer. Su jefe la notó rápidamente y la ascendió a un puesto de mayor responsabilidad.

Por otro lado, Lorena tenía un enfoque diferente. Aunque era inteligente y talentosa, su carisma y habilidades sociales le ayudaron a establecer conexiones importantes en la empresa. Aunque no ascendió tan rápido como Sofia, siempre parecía estar en buenos términos con los directivos. Sin embargo, Lorena comenzó a sentirse frustrada porque quería seguir creciendo profesionalmente en la empresa y sentía que no podía hacerlo, incluso sentía que su amistad con Sofia estaba cambiando por el cambio de su puesto.



Thank You

¿Preguntas o comentarios?

