

# TEAM DYNAMICS

Mejora los resultados de tu equipo modificando su dinámica.

Modificar el patrón de las interacciones y relaciones de un equipo directivo, permite cambiar su rendimiento de forma más fácil y consistente, que pretendiendo incidir de manera directa en sus miembros. Propondremos cómo desbloquear los elementos que limitan la contribución y la entrega de los miembros del equipo, modificando el contexto de trabajo. Así influiremos en el comportamiento de las personas, redefiniendo lo que puede y lo que no puede ocurrir.

Estamos pensando en el cambio de sistemas, no como un problema o una persona inadecuada, sino como el conjunto de condiciones que rodean al individuo y que son los que generaron el problema. Mediante el análisis de esas relaciones, identificaremos nuevas formas de trabajo que generen confianza y compromiso en el proyecto común.

## EL PROGRAMA



### ANÁLISIS

#### *Entrevistas individuales y diagnóstico*

Mediante entrevistas individuales a los directivos, medimos algunos factores de su relación como equipo, para ver qué aspectos de su funcionamiento deben cambiar. En una reunión con dirección, se fijan las palancas de desarrollo que han aparecido en el diagnóstico, resultante de las entrevistas previas.



### WORKSHOP

#### *Planes de acción y compromiso*

En un taller con todo el equipo, se trabaja en las palancas de desarrollo, para implementar los cambios que faciliten o desbloqueen la participación y el compromiso. Todo el equipo participa en el diagnóstico final del problema, aporta ideas y consensúa una solución. Su apadrinamiento asegura la involucración y el compromiso.



### SEGUIMIENTO

#### *Acompañamiento e informe final*

El seguimiento de la puesta en marcha de los planes de acción y de los compromisos adquiridos, se realiza mediante tres sesiones posteriores, una primera de arranque, otra de evolución y la última, de evaluación del impacto.

## CASOS DE CLIENTES



Mejora de la participación, la autonomía y la capacidad de decisión en la Dirección de Sistemas, Información y Tecnología.



Intervención para la mejora de la eficacia, y cohesión del comité de dirección.



El equipo de dirección de la fábrica principal de la multinacional, identifica las causas, y propone soluciones, a la falta de coordinación y mejora del reconocimiento.



Mejora de la unidad de acción y la capacidad de toma de decisiones rápida del equipo directivo, frente a una situación de mercado adversa.

## TALENT, TEAMS & CULTURE

MÁS DE 10 AÑOS DE INVESTIGACIÓN, 5 DE RECOPIACIÓN DE DATOS CON EQUIPOS EJECUTIVOS, Y 22 AÑOS DE EXPERIENCIA EN CAPACITACIÓN CON CIENTOS DE PARTICIPANTES DE GRANDES CORPORACIONES.

## SEIS ELEMENTOS CLAVE QUE INFLUYEN EN EL COMPORTAMIENTO

### Información

1

Tener acceso a la información, al conocimiento y a las capacidades necesarias del puesto, esté al nivel que esté, son el primer paso para un buen desempeño.

### Personas

2

Tener acceso a otras personas, empezando por el propio jefe, e incluyendo las relaciones externas, es crucial para entender las implicaciones y la bonanza de nuestras decisiones.

### Participación

3

Participar, tener iniciativas y tomar responsabilidades, permite a las personas contribuir a una mejor toma de decisiones y a la resolución de problemas.

### Reconocimiento

4

El mejor reconocimiento es la consideración que implica identificar la participación y valorarla. Las personas que sienten que se confía en ellas y que son respetadas, se esfuerzan más allá de lo exigido.

### Compensación

5

La compensación es el conjunto de factores, económicos o emocionales, que compensan satisfactoriamente a alguien por hacer lo que hace.

### Desarrollo

6

La capacidad de desarrollarse personalmente, aprendiendo y adquiriendo nuevas capacidades, o profesionalmente, progresando en el puesto, hace que el trabajo sea interesante.