



Competencias que se cubren:

Categorías de Competencias Primarias:

• Trabajo en Equipo—

Organizar las tareas, las personas y los recursos para desarrollar más efectivamente las metas organizacionales.

• Cambio Gerencial—

Buscar oportunidades para re-direccionarse a sí mismo, a otros y a la empresa para lograr resultados.

• Gerencia de Recursos Humanos—

Manejar el proceso para alinear el capital humano con las metas organizacionales.

• Liderazgo—

Guiar los resultados de los negocios alineando la visión, misión y valores para realzar el valor de los negocios.

Categorías de Competencias Relacionadas:

• Visión—

Orientado en el futuro. Desarrollar una imagen futura desafiante de lo que podría y lo que debería ser.

• Conciencia Externa—

Ver las cosas desde varios puntos de vista. Mantenerse actualizado en temas que afectan la responsabilidad.

• Profesionalismo—

Proyectar una imagen de madurez e integridad que genere credibilidad.

• Iniciativa—

Proactivamente hacer que las cosas sucedan, Ser auto-disciplinado.

• Orientación a Resultados—

Apasionado por ganar. Dedicado a lograr soluciones para que todos ganen.

• Influencia—

Dirige consistentemente situaciones e inspira a las personas para lograr un ambiente en el que todos ganan.

Terminando Un Equipo Exitoso

RESUMEN

Muy a menudo, las valiosas lecciones aprendidas en el proceso del equipo se pierden cuando el equipo se disuelve. Meses o años de crecimiento en el conocimiento del equipo y muchas de las recomendaciones finales se dejan sin efecto. Cuando le damos un cierre al equipo, capturamos el aprendizaje colectivo e identificamos claramente quién se hará responsable de asegurar el seguimiento.

CONTEXTO

Los profesionales de negocios de hoy generalmente participan en varios equipos simultáneamente. No solo trabajan en un equipo interno fijo, también pueden estar involucrados en equipos de proyecto, de diseño o planificación, orientados al desarrollo estratégico, de ventas o cliente, y otros.

Algunos de estos equipos permanecen más o menos intactos por años, y otros tienen un ciclo que va de principio a fin en relativamente poco tiempo. Los equipos con un corto ciclo de vida podrían completar el objetivo del equipo en solamente unas pocas semanas o meses.

Al completar este módulo, los participantes podrán:

- Establecer un cierre al ciclo del equipo
- Generar una impresión perdurable de los logros del equipo y de los individuos
- Identificar líderes potenciales para proyectos de equipo actuales y futuros
- Decodificar y documentar la evolución del equipo y hacer recomendaciones para la eficiencia de futuros equipos
- Asegurar que los resultados / recomendaciones del equipo sean adoptadas y utilizadas en la empresa