



Áreas de mejora de mi Equipo

| Objetivos y Resultados | Relaciones de Personas |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Escasa orientación a resultados. Para algunas personas es más importante el proceso que el resultado<input type="checkbox"/> Objetivos no alineados. Cada uno trabaja en sus objetivos y no todos están alineados<input type="checkbox"/> Objetivos no compartidos o no aceptados. La dirección impone unos objetivos que las personas o departamentos no aceptan como propios<input type="checkbox"/> Los resultados obtenidos son muy inferiores al esfuerzo que realiza el equipo.<input type="checkbox"/> Falta de enfoque en la consecución de objetivos.<input type="checkbox"/> Errores en la priorización de tareas que conduzcan a los resultados que se quieren obtener<input type="checkbox"/> Objetivos difusos y que se controlan en espacios de tiempo demasiado largos<input type="checkbox"/> Escaso análisis de los motivos que han llevado a la consecución o no del resultado y de las acciones correctoras.<input type="checkbox"/> Falta de seguimiento de los objetivos<input type="checkbox"/> Las decisiones se toman, pero no se implantan o llevan a cabo en tiempo y forma adecuada | <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Comunicación interna muy mejorable.<input type="checkbox"/> La relación entre personas es muy reactiva, la proactividad brilla por su ausencia<input type="checkbox"/> Abunda la mentalidad de cumplir, más que la de satisfacer, lo que provoca que las personas válidas se vayan acomodando y haya demasiadas personas en su "zona de confort"<input type="checkbox"/> Existencia de conflictos entre personas<input type="checkbox"/> Existencia de conflictos entre departamentos<input type="checkbox"/> Relaciones tensas entre mandos y subordinados<input type="checkbox"/> Relaciones tensas dentro del Comité de Dirección |
| <h3>Liderazgo y Desarrollo de personas</h3> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Escaso liderazgo de los mandos o responsables de departamento.<input type="checkbox"/> Los responsables de departamento emplean más tiempo en funciones técnicas que en funciones directivas<input type="checkbox"/> Los responsables de departamento no están suficientemente comprometidos con el desarrollo y crecimiento de su equipo<input type="checkbox"/> El estilo más utilizado es el de jefatura (orden, control y reprender) más que el de liderazgo (motivo, comprometer y apoyar)<input type="checkbox"/> Necesidad de mejora del liderazgo de uno mismo<input type="checkbox"/> Necesidad de mejora del liderazgo de uno a uno<input type="checkbox"/> Necesidad de mejora del liderazgo de un grupo o equipo | <h3>Actitud, Motivación e Ilusión</h3> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Actitud poco constructiva. Se pone mucho más foco en los problemas que en las soluciones<input type="checkbox"/> Escasa iniciativa personal<input type="checkbox"/> Tendencia a "echar balones fuera" y responsabilidad a otros o a las circunstancias<input type="checkbox"/> La falta de tiempo es una excusa permanente para casi todo<input type="checkbox"/> Cuando existe un problema se mira para otro lado y se espera que otro lo resuelva o se resuelva solo o que el tiempo lo haga olvidar<input type="checkbox"/> Tendencia a pensar que uno mismo tiene mayor compromiso, implicación y dedicación que el resto<input type="checkbox"/> Mentalidad de cumplir<input type="checkbox"/> Escaso dinamismo y propuesta de mejoras<input type="checkbox"/> Excesivo perfeccionismo<input type="checkbox"/> Falta de calidad en el trabajo<input type="checkbox"/> Baja motivación y escasa ilusión<input type="checkbox"/> Bajo sentimiento de pertenencia a la empresa<input type="checkbox"/> Aportación de valor por debajo de las posibilidades reales de los miembros del equipo<input type="checkbox"/> Implicación y compromiso muy mejorable en algunas personas de la empresa |

Ahora, selecciona tres prioridades para trabajar en primer lugar que mejoren significativamente tus resultados y... ¡ponte en marcha! ¿necesitas ayuda? Reserva ahora tu sesión estratégica en www.pedrovalladolid.com/#Contactar y analizaremos tu caso

- 1.
- 2.
- 3.