

Gestión de Equipos de alto Rendimiento

IKER SIMON





2. Busca a las personas correctas.

No necesitas a los mejores, sino a los correctos.

Define un perfil ideal, para cada posición y asegúrate de que los elegidos disfruten el trabajo en equipo y tengan espíritu de colaboración.

3. Crea una estructura de trabajo.

Tu misión es liderar y para hacerlo, necesitas apoyarte en una estructura que facilite la comunicación entre los miembros y el seguimiento de los compromisos adquiridos internamente y con otros departamentos o empresas.

Diseña un plan de trabajo que incorpore al menos los siguientes elementos:

- *Objetivo común.*
- *Descripción de Puestos flexibles.*
- *Reglas de trabajo y procedimientos dinámicos*
- *Fechas de reuniones.*
- *Reuniones para la entrega de informes.*



4. COMUNICA CON CLARIDAD

El equipo necesita saber hacia dónde va, preocúpate que todos también lo entiendan.

No des nada por entendido e informa clara y detalladamente la meta del grupo y las responsabilidades de cada uno.

Comunicar efectivamente te ahorrará disgustos y facilitará la el trabajo de todos.

Invierte todo el tiempo necesario y no te olvides de pedir retroalimentación.

Crea las instancias para que todos puedan expresarse y nunca olvides cumplir tus compromisos.

Sé transparente con tus expectativas respecto a cada uno y sobre el equipo.

5. FORMA LIDERES

Ellos tomarán tu lugar en éste u otros proyectos, eso es bueno para ti y para todos, las 8 habilidades de un gran líder son:

01

Influenciar:

02

Detectar qué pasa fuera del grupo.

03

Recurrir a la gente correcta con las conductas correctas.

04

No Juzgar

05

Fomentar la coherencia.

06

Establecer metas correctas

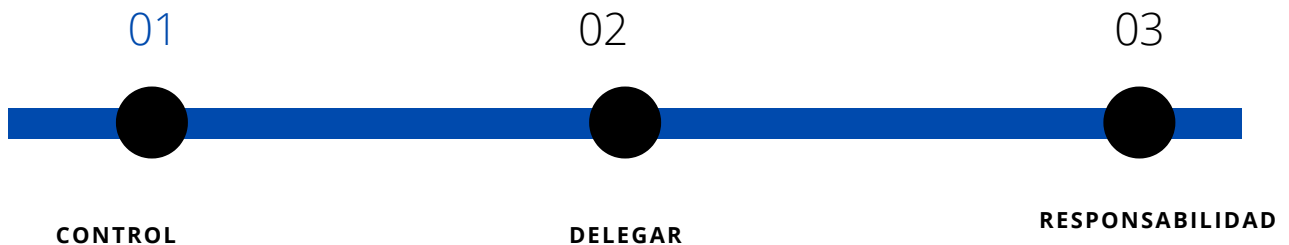
07

Definir prioridades con precisión.

08

Anticipar las presiones sociales sin afectar al grupo.

DELEGA Y DA PODER DE DECISIÓN



La mejor forma de controlar la evolución de un equipo es organizar reuniones periódicas (semanales, quincenales o mensuales) y facilitar que todos puedan compartir ideas.

El gran problema es que muchas veces las decisiones tomadas en estos encuentros no logran llevarse a la práctica. ¿La razón? Los líderes no se atreven a delegar y entregar poder de decisión a los miembros del grupo.

Si quieres equipos de alto desempeño, deja que las personas se responsabilicen de los resultados de los proyectos. Pídeles, con total claridad, que no sólo identifiquen los problemas, sino que desarrollen y apliquen sus soluciones. Debes entrenarlos para la acción.





7. RECONOCE LOGROS PERSONALES Y GRUPALES.

Recompensa y celebra públicamente los éxitos individuales y colectivos.

Recuerda que reconocer no es lo mismo que adular.

Si la felicitación es individual, concéntrate en factores positivos que puedan ser tomados en cuenta y replicados por los otros integrantes.

Si el éxito es grupal, precisa los puntos clave y menciona los detalles que se pueden mejorar. Un abrazo o un fuerte apretón de manos te ayudarán a cerrar un buen momento.

8. FOMENTA LA FLEXIBILIDAD

- Es en este punto donde sabrás si elegiste a las personas correctas.
- Es frecuente que los objetivos planteados en el inicio cambien o se redefinan.
- Cuando esto pase, necesitas equipos flexibles formados por personas flexibles.



9. ENTREGA LOS RECURSOS NECESARIOS.

Un buen equipo sabe exigir y un buen líder debe aprender a conceder.

Recuerda que debes proveer todos los recursos necesarios,

Evalúa con tranquilidad y transfórmate en un facilitador.

Es muy probable, por ejemplo, que tu equipo necesite apoyo de otros departamentos

(jurídico, tecnología, recursos humanos o marketing) o de otras empresas.

Tu misión es poner lo que requieren a su alcance. ¿Cómo hacerlo?

Para empezar, pregunta a cada integrante qué necesita antes de realizar tu presupuesto.