



# EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO

HABILIDADES CLAVES PARA LOGRARLO

## CONEXIÓN

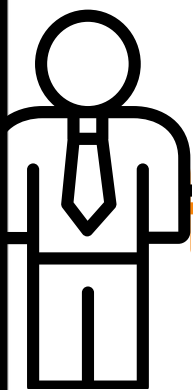
**OINL**  
Organización  
Internacional de  
NeuroLiderazgo

## Equipos de Alto Desempeño

Cuando nos hablan de trabajo en equipo, lo primero que nos puede venir a la cabeza es el concepto de “trabajar todos juntos”, pero no es exactamente eso, ya que el concepto va más allá de compartir un espacio. Para adentrarnos en su definición, conviene definir qué es un equipo.

J.T. Katzenbach y D.K. Smith en su libro ‘Sabiduría de los equipos’, lo define como “un pequeño número de personas con habilidades complementarias, comprometido con un propósito común, objetivos de rendimiento y enfoque, de lo que se consideran mutuamente responsables”.

Esta definición ya nos avanza algunos de los aspectos de lo que supone trabajar en equipo. Esto es:



**Un pequeño número de personas con habilidades complementarias.**

**Comprometido con un propósito común.**

**Objetivos de rendimiento y enfoque, de lo que se consideran mutuamente responsables.**

Trabajar en equipo, supone conectar a las personas y los resultados, en una conexión intrínseca que establece un lazo fuerte entre la voluntad, el deseo y el conocimiento, para desde allí, llegar a los resultados deseados. Cuando los integrantes de un equipo de trabajo se juntan no solamente para conseguir el objetivo o resultado propuesto, sino también para alcanzar un determinado rendimiento en el cumplimiento de un sueño común, una visión construida conjuntamente y una misión traducida en estrategias en dónde cada integrante sabe que le corresponde hacer, cuando y con quién, ahí es cuando podemos hablar del Alto Desempeño.

## 3 Habilidades clave para lograrlo



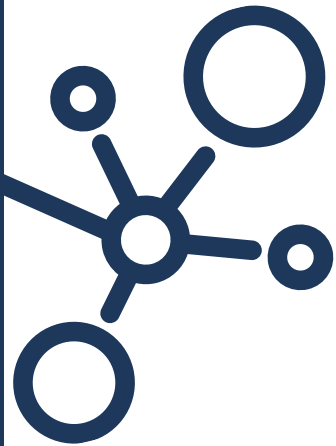
Desarrollar un equipo y llevarlo a ser de Alto Desempeño, requiere que tanto el líder, como el equipo sean conscientes de la necesidad de trabajar permanentemente en el fortalecimiento de los 3 pilares para que los resultados sean la consecuencia natural de dicho fortalecimiento. Estos 3 pilares son las habilidades claves que se requieren para potenciar los resultados del equipo.

Un Liderazgo fuerte trabaja permanentemente en el desarrollo y fortalecimiento de estas 3 habilidades, distintas pero interdependientes, ellas son:

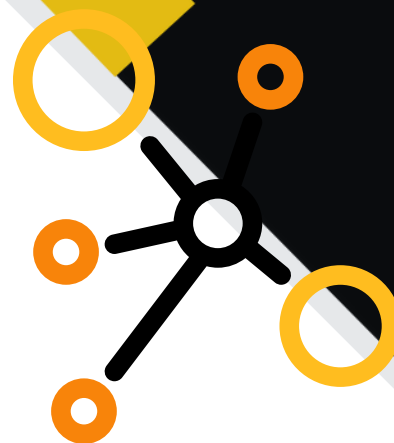
- **La Conexión.**
- **La Confianza.**
- **La Comunicación.**



# CONEXIÓN



# CONEXIÓN



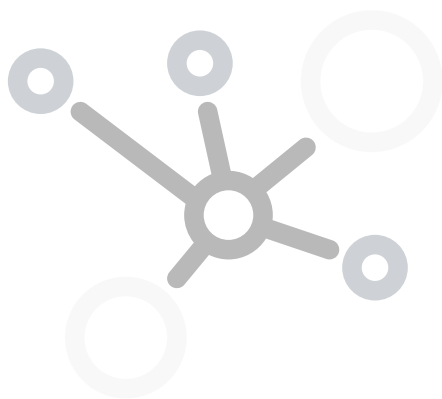
**"CUANTO  
MAYOR SEA  
NUESTRA  
EMPATÍA.  
MÁS SANOS  
ESTAREMOS."**

Una de las habilidades centrales del Alto Desempeño supone, para conquistar el propósito común, generar entre los miembros del equipo una profunda CONEXIÓN.

Para lograrla se requiere que sus miembros estén dispuestos a establecer conversaciones más allá del ámbito laboral y meramente técnico; requiere conversaciones en el marco de lo humano, de conocer y re-conocer al otro en sus capacidades y potencialidades pero también, en sus vulnerabilidades, para establecer amorosamente sus debilidades y oportunidades, porque al ver al otro desde esta mirada, permite al líder balancear al equipo y tomar decisiones basadas en la realidad de las habilidades del equipo y en sus fortalezas. De igual forma, establecer interrelaciones con el objetivo de fortalecer emocional y afectivamente al equipo, lo cual será de gran valor en los momentos de crisis.

Conectarnos desde lo humano no requiere magia, ni trucos, requiere honestidad y la capacidad de darnos al otro desde la sencillez, desde el equilibrio emocional y esa empatía humilde que mira al otro con interés de leer necesidades y virtudes.

Cuanto más fuerte sea el tejido humano dentro del equipo, más sano emocional, mental, corporal y afectivamente estará el equipo, contribuyendo a disminuir el alto nivel de estrés que conlleva el Alto Desempeño.



En el libro 'Aprender a liderar equipos', Rafael Goberna establece los siguientes comportamientos como principales distinciones entre dos equipos, uno sin conexión, y el segundo con un claro sentido de unidad de equipo.

<b>EQUIPO SIN CONEXIÓN</b>	<b>EQUIPO CON CONEXIÓN</b>
Cada miembro es responsable de sí mismo	Cada miembro es responsable de sí mismo pero también existe una responsabilidad compartida.
Liderazgo único	Roles de liderazgo compartidos
Énfasis en el resultado	Énfasis en el resultado y en el proceso
Alta importancia en la jerarquía	Baja importancia de la jerarquía
Individualidad	Individualidad y Colaboración
Objetivos individualidades	Objetivos individualidades y Compartidos
Control extremo	Más Autonomía, Más Responsabilidad, Más delegación.
Prevalece el "yo hice"	Prevalece el "hicimos"
Comunicación velada y a la defensiva	Comunicación abierta y consciente
Inhibición frente a los conflictos	Resolución colectiva de conflictos

"Muchas personas no solo esconden, sino que además inhiben sus emociones. Se convierten entonces en globos que se van llenando de aire poco a poco hasta que explotan.

Para aliviar esa tensión y esa carga emocional, la persona encargada de gestionar un equipo debe saber "leer" a sus miembros y descubrir cuándo están escondiendo o inhibiendo alguna emoción que pueda ser perjudicial a medio o largo plazo.

### ¿Qué habilidades debe desarrollar el Líder?

En primer lugar, debe saber analizar la comunicación verbal de los miembros del equipo. Muchas veces, los lapsus y los términos utilizados nos dan mucha información de una persona. Si alguien utiliza la palabra "harto" en lugar de "cansado" para expresar cómo se siente, es señal de que la tensión emocional que está soportando es mucho mayor.

También debe saber analizar la comunicación no verbal, es decir, el para lenguaje (volumen de voz, tono, silencios...) como la comunicación corporal (posturas, gestos...). En la gestión de equipos de trabajo, si ves que una persona permanece mucho tiempo con los codos y las manos pegadas a su cuerpo, o si ves que su volumen de voz al hablar es demasiado bajo, serán señales de que no se siente en un ambiente de confianza. Debes actuar para que esa persona se desinhiba y pueda sacar a relucir su talento sin miedo al qué pensarán o al cómo reaccionarán los demás.

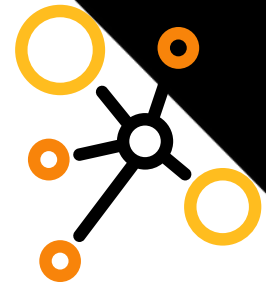
En tercer lugar, una persona encargada de la gestión de equipos de trabajo debe tener una serie de habilidades que le permitan modificar conductas a través de la psicología. Conseguir que una persona pase de la desconfianza a la confianza o del miedo al coraje no es nada sencillo, y para ello es necesario contar con una inteligencia emocional y social desarrolladas."



## EMPATÍA LA HERRAMIENTA CLAVE PARA LA CONEXIÓN Y GESTIÓN EFECTIVA DE EQUIPOS



# CONEXIÓN NEUROLIDERAZGO, RAZÓN O EMOCIÓN HE AHÍ EL DILEMA.



**"Me gusta la gente Sentipensante, que no separa la razón del corazón. Que siente y piensa a la vez. Sin divorciar la cabeza del cuerpo, ni la emoción de la razón. "**

Eduardo Galeano

-Eso no es lógico, es completamente impulsivo. Dijo el cerebro en tono pragmático.

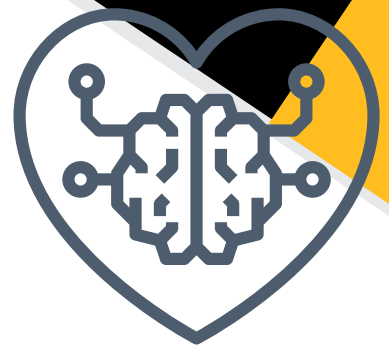
-De acuerdo, es completamente emocional, y está bien que así lo sea, contestó el corazón y prosiguió:

**- Lo importante es que quede claro el mensaje, seguir los sueños, a veces requiere dar saltos de confianza, de fe, arriesgarse, hacer cosas que, a los ojos de muchos, puedan ser tildadas de "irracionales", de eso se trata la vida.**

-Sí, lo entiendo, contestó con firmeza el cerebro y contra preguntó. - Pero ¿Por qué sin un plan? ¿Por qué tan de repente? ¿Por qué tan apresuradamente?

-Porque a veces la vida no se puede planear. Replicó el corazón, su voz sonaba serena y amorosa: A veces, la vida gira en un instante y se requiere estar consciente de la llegada de ese efímero segundo en que tomar decisiones en uno u otro sentido cambiará por completo tu destino, ahí, en ese justo instante, es donde mi voz, la voz del corazón, te va a guiar a un puerto seguro.

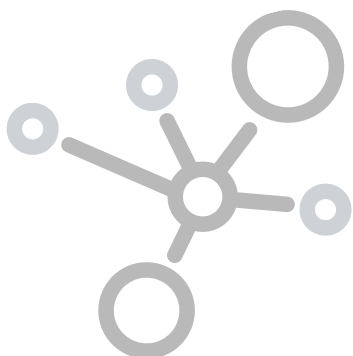


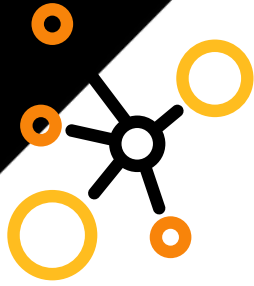


-Te escucho. Aseguró el Cerebro. -Pero no estoy seguro de comprenderte, sin embargo, de lo que sí estoy seguro es que confío en ti y cuando ese instante llegué te prometo que acallaré mis voces y te seguiré. El corazón sonrió y complementó lo dicho por el cerebro:

***-Y yo te prometo que cuando tú tengas que elegir un camino, cuando tengas que decidir, si quieres hacerlo basado en la información que tienes, estaré a tu lado, porque me has enseñado que en realidad no importa la elección, lo que verdaderamente importa es que tú y yo estemos juntos, que formamos parte del mismo equipo y que por tanto tú voz es la mía, mis palabras son tuyas, mis pálpitos te ayudan y tus razones me complementan.***

Corazón y Cerebro sellaron esta conversación con un abrazo, fue un instante tan infinito como poderoso y el eco de esa conversación produjo en todo el cuerpo una sensación de plenitud que otros cuerpos cercanos volvieron su rostro y comprendieron al instante que Daniel, el cuerpo donde habitaba este corazón y este cerebro había cambiado por siempre.





# CONEXIÓN

Como líder te vas a encontrar muchas veces en conversaciones interna en donde sientes que tienes que escoger entre un camino racional o un camino basado en la intuición, te queremos plantear un tercer camino, no es el uno u el otro. Ese dominio estricto de la razón sobre el corazón o la rebelión del corazón sobre la mente, lo único que ha planteado es un debate sobre la separación de tu ser, y tu ser es uno sólo.

En cambio de esa mirada binaria, creemos en la necesidad de establecer un camino en unicidad, en plenitud, en armonía entre lo cerebral y lo emocional.

Comprenderlo te invita a establecer un diálogo interno buscando caminos que acerquen, que unifiquen y mantengan una sola voz interna, poniendo sobre la mesa tanto el ámbito de lo emocional, validado como el 50% de la decisión, con lo mental cuyo valor complementario del restante 50% para sellar así este acuerdo entre dos aristas de la misma decisión.

**Ser Neurolíder, implica reconocer la importancia de la íntima conexión entre las neuronas, cuyo hábitat es el cerebro y las neuritas sensoriales como habitantes estructurales del corazón.**

Tu tarea es comprender el equilibrio existente entre la lógica de las emociones y la emocionalidad en las decisiones racionales, y la importancia de la interacción y mutua afectación entre las emociones, el cuerpo, la mente y lo relacional, por tanto, trabajarás para mantener en unidad a tu equipo generando las mejores conexiones emocionales y afectivas posibles, porque al hacerlo estarás ayudando a mantener sano a tu equipo y propiciando el mejor escenario para el desarrollo de un Equipo de Alto desempeño con los resultados acordes a este estilo de liderazgo.

# PIÉNSALO Y ACTUA

Cómo líder de tu equipo:

Describe 3 acciones vas a implementar para generar una mayor conexión en lo afectivo y en lo emocional con tu equipo.

## **Acción 1**

## **Acción 2**

## **Acción 3**

Establece cuál es el impacto que esperas obtener con estas 3 acciones

Define cuál es la mayor dificultad que enfrentarás al realizar este proceso y cómo vas minimizar el impacto o riesgo de ella.

Sí quieres saber más contáctanos:

**OINL**

Organización  
Internacional de  
NeuroLiderazgo

[frank@oinl.org](mailto:frank@oinl.org)