

Los 7 principios de un equipo de alto rendimiento.

Alcanzar y mantener el éxito en las organizaciones modernas requiere talentos prácticamente imposibles de encontrar en un solo individuo. Esto ha llevado a nuevas estructuras de las organizaciones, más planas y con menos niveles jerárquicos que requieren una interacción mayor entre las personas, que sólo puede lograrse con una actitud cooperativa y no individualista.

1. **Mantén su rendimiento al máximo.** Para ello el equipo tendrá que tomar tiempo para descansar, reflexionar y recargar sus baterías.
2. **Comunícate vertical y horizontalmente.** Cada miembro del equipo requiere una comunicación efectiva y clara para desarrollar su trabajo. Este nivel de rendimiento, no puede haber preguntas o dudas en torno a la comunicación. ¿Tu equipo se comunica abierta y honestamente?
3. **Prepárate para el éxito.** Visualízate a ti mismo realizando la tarea que tienes asignada y realizándola con éxito.
4. **Capitaliza la sinergia.** La sinergia ocurre cuando la gente cualificada se alinea con un objetivo común. Cada miembro del equipo tiene un rol hacia el éxito común. Cada miembro es un engranaje de la maquinaria.
5. **Clarifica los procedimientos.** Cada integrante debe conocer los procedimientos y seguir un documento escrito. Cada situación requiere una respuesta propia y tu como líder debes poner atención para que esté suficientemente claro.
6. **Potencia las actitudes positivas.** Un "puedo hacer" hace de un imposible un posible. Mientras más actitudes positivas, más altitud conseguirá el equipo.
7. **Lucha por la perfección.** Enfrentándote a los fallos, te acercarás más al alcanzar la perfección. El salario de cada integrante debe ser el correcto para que esté orgulloso de pertenecer al grupo.

La diferencia entre un grupo y un equipo de alto rendimiento estriba en cómo se lidere.

Para hacer que un equipo funcione, deben de ocurrir estas situaciones.

- El líder debe comunicarse de una forma clara al equipo para que sepan que objetivos tienen y que tipo de colaboración se espera de ellos. Nadie posee completamente su área de trabajo o proceso por sí mismo. Los integrantes del equipo están abiertos y receptivos a las ideas del resto del equipo.
- El supervisor debe modelar al equipo y este al supervisor de una manera mutua así como el resto de la organización. Es decir hay un ajuste entre todas las partes del equipo incluso cuando los resultados no son los esperados y parece que se va a dar un paso hacia atrás hacia un mal comportamiento.
- Los socios de la empresa hablan e identifican el valor de la cultura de equipo y se promoverá en cada una de las situaciones.
- El trabajo en equipo debe ser recompensado y reconocido. El gran trabajador solitario, incluso si es un excelente empleado, debe ser evaluado por debajo de la persona que alcance los resultados trabajando en equipo. Los bonus y compensaciones que de la empresa deben depender de la colaboración en equipo mucho más que la contribución individual. Sacrificando la ganancia individual por el bien del equipo es el precio que los miembros de un equipo deben pagar y seguir pagando para mantenerse cohesionados.

El trabajo en equipo no es una parte de la actividad. Cada miembro representa al equipo en todas las situaciones.

- Un sistema de evaluación del tipo feedback 360° junto con un trabajo de desarrollo con un coach puede potenciar mucho la cohesión de un equipo

El valor del equipo se debe alinear con su propósito, misión y acciones. Sin valores compartidos, el máximo rendimiento no es posible. Los líderes más importantes son los responsables finales del equipo y se deben poner en frente de ellos y liderarlos con el ejemplo, haciendo lo que predicán.

Cuando todos los miembros acepten la total responsabilidad en sus tareas y luchen por la excelencia. La confianza y el rendimiento se incrementarán exponencialmente y el equipo estará listo para despegar.

¿está tu equipo listo para alcanzar nuevos niveles de éxito? ¿Y tu?