

EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

Josep Gendra _ Bilbao _ 25-01-2018

- Ponente

Josep Gendra
*Responsable de Formación de Negocio de
Reale Seguros*



josep.gendra@reale.es

1ª IDEA

Garantizar que todos los miembros entienden qué significa ser "jugador de equipo"

2ª IDEA

Conocer la fases por las que transita un equipo de alto rendimiento

3ª IDEA

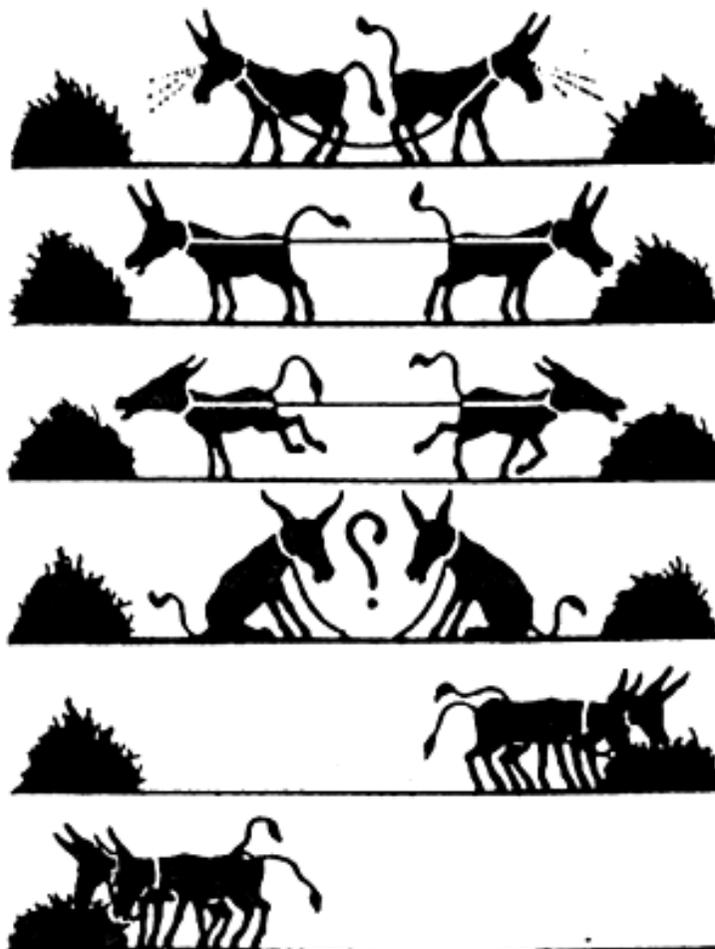
Saber gestionar los conflictos en el equipo de la forma más adecuada



+ INVITACIONES A LA REFLEXIÓN

1ª IDEA

Garantizar que todos los miembros entienden
qué significa ser "jugador de equipo"



1ª IDEA

Garantizar que todos los miembros entienden qué significa ser "jugador de equipo"

- ✓ Objetivo común
- ✓ Lenguaje común
- ✓ Identidad propia y común
- ✓ Cohesión de capacidades
- ✓ Piensan en el bien común
- ✓ Hay reglas y normas implícitas
- ✓ Hay valores compartidos
- ✓ Están alineados con un Propósito, una Visión, una Misión
- ✓ Estructura de roles bien definida

EQUIPO



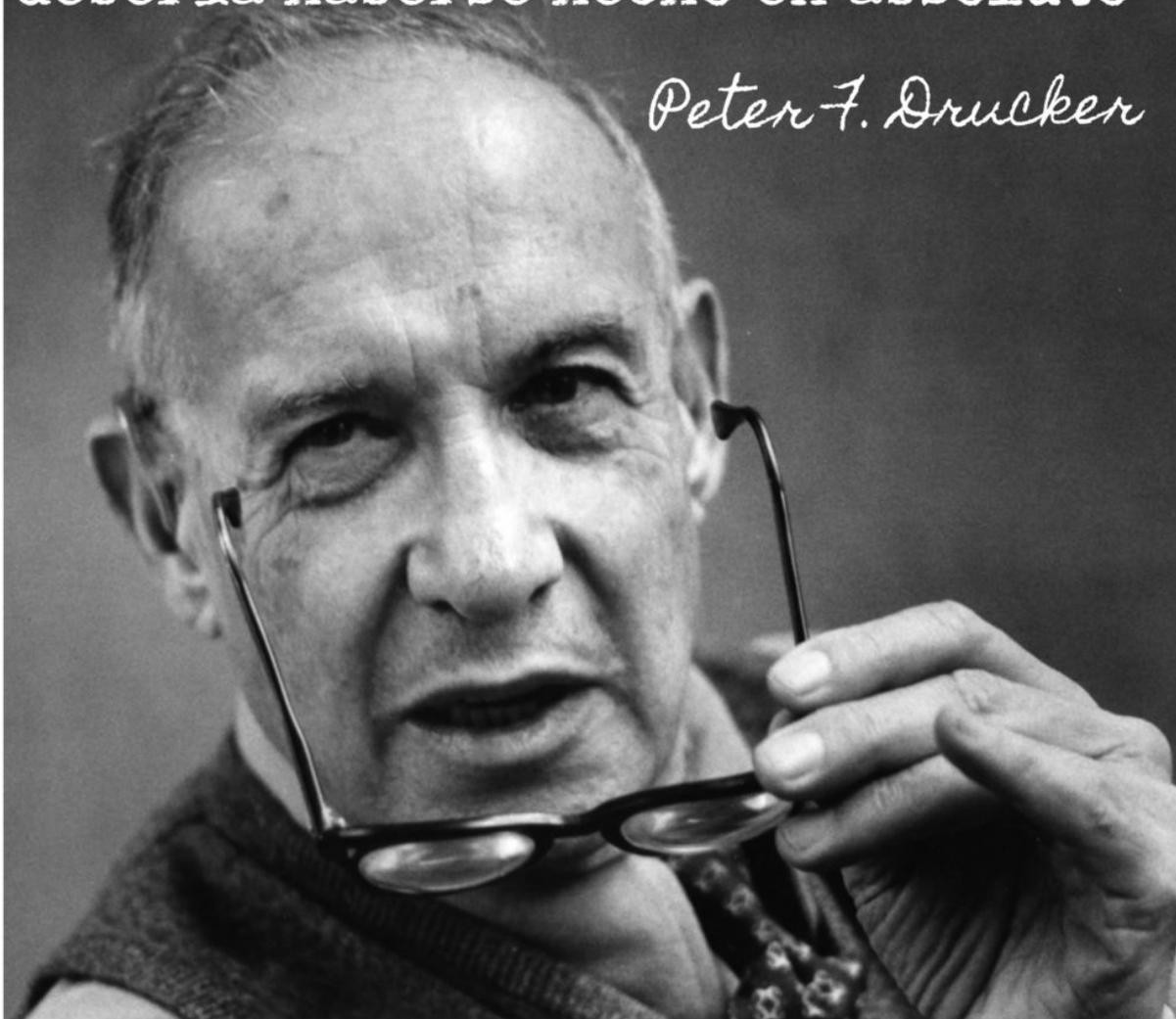
1ª IDEA

Garantizar que todos los miembros entienden qué significa ser "jugador de equipo"

- ✓ Se siente sincronizado e integrado en el equipo
- ✓ Tiene los roles claros dentro del equipo
- ✓ Reconoce y acepta la organización del equipo
- ✓ Sabe que debe coordinarse con los demás
- ✓ Tiene confianza en sí mismo y en el Equipo
- ✓ Su Autoestima es la del Equipo
- ✓ Está motivado por el objetivo común
- ✓ Se siente reconocido dentro del Equipo
- ✓ Está orgulloso de pertenecer al Equipo
- ✓ Voluntad de "ser jugador de equipo"

“No hay nada tan inútil como hacer
con gran eficiencia algo que no
debería haberse hecho en absoluto”

Peter F. Drucker



INVITACIÓN A LA REFLEXIÓN



1ª IDEA

Garantizar que todos los miembros entienden qué significa ser "jugador de equipo"

2ª IDEA

Conocer la fases por las que transita un equipo de alto rendimiento

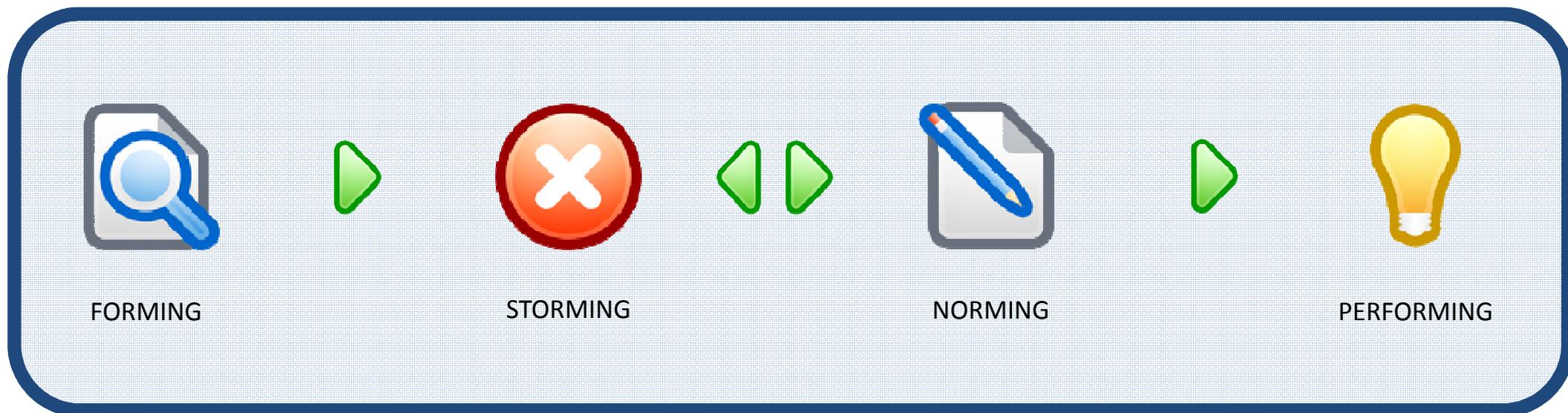
3ª IDEA

Saber gestionar los conflictos en el equipo de la forma más adecuada



2ª IDEA

Conocer la fases por las que transita un equipo
de alto rendimiento



4 + 1 FASES Modelo Tuckman, 1965

2ª IDEA

Conocer la fases por las que transita un equipo de alto rendimiento



FORMING

- ✓ Empiezan a sentir que pertenecen a un equipo
- ✓ Aún no trabajan como equipo
- ✓ Necesitan hacer cosas, orientarse a la Tarea
- ✓ Hay bastante incertidumbre
- ✓ Buscan su sitio en el equipo
- ✓ Necesitan empezar a establecer vínculos
- ✓ Aparecen las "anclas"
- ✓ No piensan de forma interdependiente



- Fomentar la **Relación**
- Fijar la **Alianza**
- Clarificar Objetivo
- Aflorar Valores
- Explorar Obstáculos
- Buscar los Recursos

“Muy motivados pero poco capacitados”

4 + 1 FASES Modelo Tuckman, 1965

2ª IDEA

Conocer la fases por las que transita un equipo de alto rendimiento

Fomentar la Relación



FORMING



TAREA

- Las Funciones
- Los Roles
- Las Labores
- La Razón
- El Hacer
- Los Objetivos
- Las Normas
- El Desempeño
- Las Fases
- Los Tiempos

EQUIPO

RELACIÓN



- La Actitud
- La motivación
- La Voluntad
- La Emoción
- La Intuición
- El trabajar juntos
- Los Valores
- La Cultura
- El Lenguaje
- La Identidad

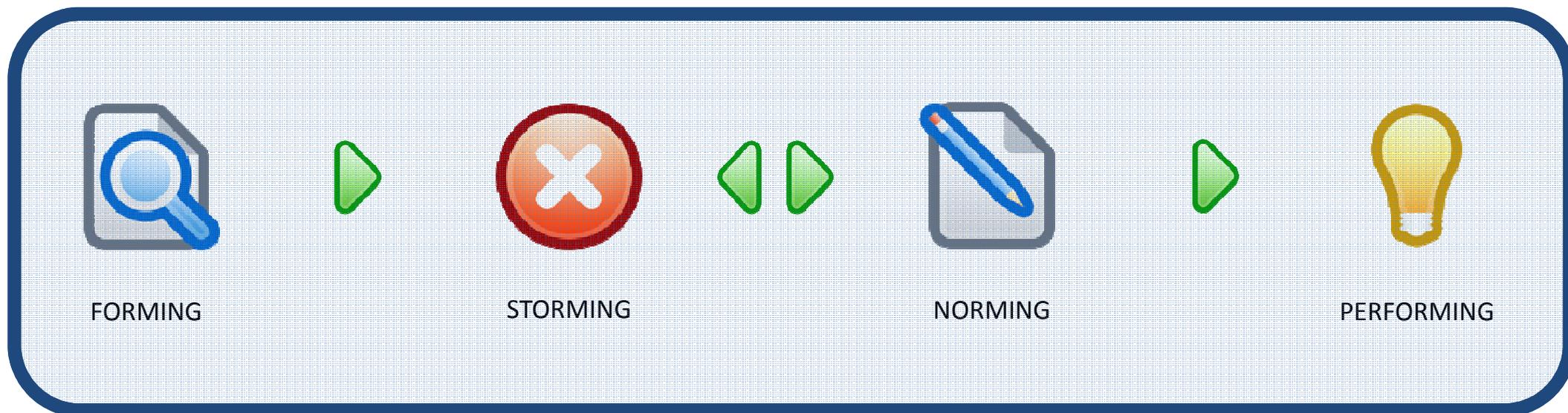


“Muy motivados pero poco capacitados”

4 + 1 FASES Modelo Tuckman, 1965

2ª IDEA

Conocer la fases por las que transita un equipo
de alto rendimiento



4 + 1 FASES Modelo Tuckman, 1965

2ª IDEA

Conocer la fases por las que transita un equipo de alto rendimiento



STORMING

- ✓ Se van creando los vínculos
- ✓ Empieza a haber cohesión
- ✓ Se pone a prueba la capacidad
- ✓ Baja la motivación por desánimo
- ✓ No hay suficiente confianza
- ✓ Aparecen los **conflictos**
- ✓ Se pone en duda el “cómo”
- ✓ Crisis de Valores
- ✓ Relaciones en precario



- Fomentar confianza
- Aflorar valores
- Ayudar en el conflicto
- Clarificar Objetivos
- Recordar **Alianza**
- Trabajar sin debate
- Facilitar el buen clima

“Se toma conciencia de la capacidad”

4 + 1 FASES Modelo Tuckman, 1965

2ª IDEA

Conocer la fases por las que transita un equipo de alto rendimiento

■ Fijar la Alianza



FORMING

STORMING



4 + 1 FASES Modelo Tuckman, 1965

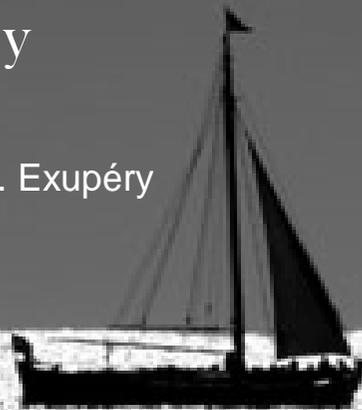
"Si quieres construir un barco, no empieces por buscar madera, cortar tablas o distribuir el trabajo.

Evoca primero en los hombres y mujeres el anhelo del mar libre y ancho“

Antoine de St. Exupéry

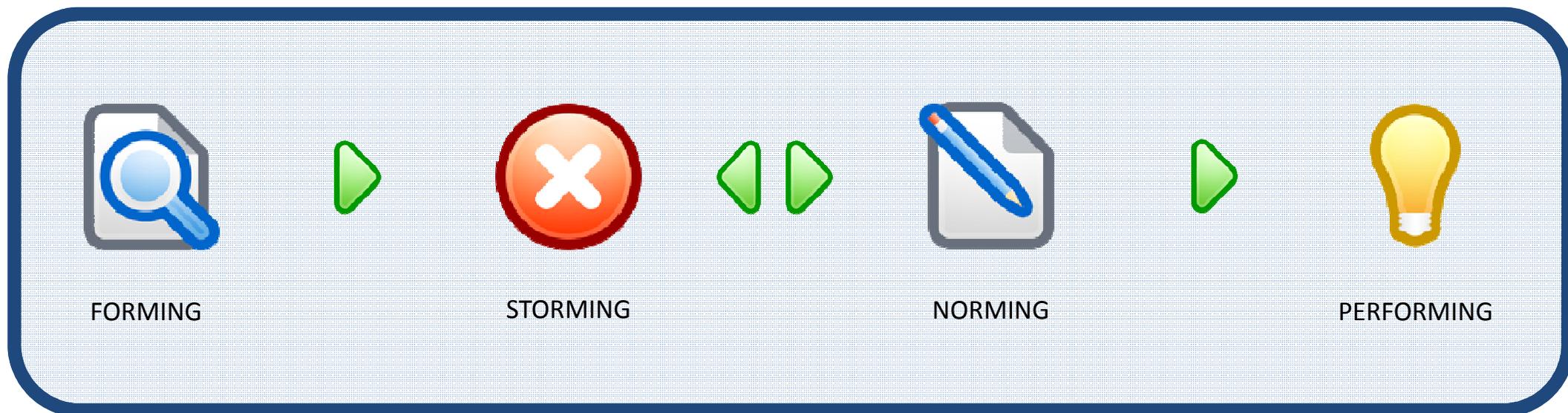
INVITACIÓN A LA REFLEXIÓN

2



2ª IDEA

Conocer la fases por las que transita un equipo de alto rendimiento



4 + 1 FASES Modelo Tuckman, 1965

2ª IDEA

Conocer la fases por las que transita un equipo de alto rendimiento



NORMING

- Se normativiza la Relación y la Tarea
- Se tienen claros Valores y Normas
- Ausencia de conflictos, o no...
- Clarificación de Roles y Funciones
- Potenciación de las capacidades
- Eficiencia y Eficacia hacia el Objetivo
- Desarrollan el Plan de Acción
- Los Problemas son Oportunidades

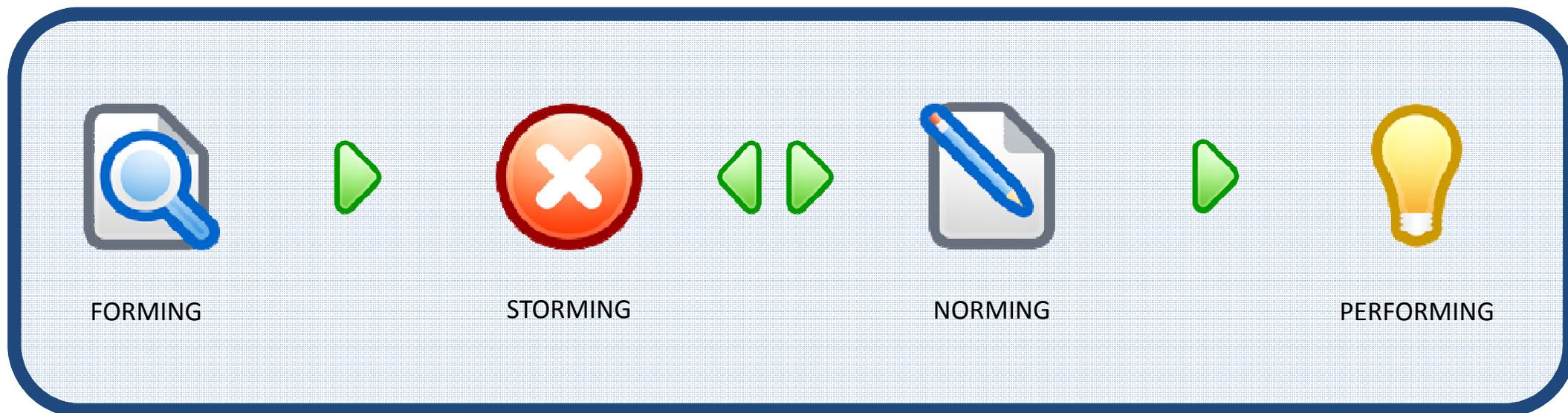


- ❖ Será + o - directivo
- ❖ Observará Storming
- ❖ Estará dentro y fuera
- ❖ Realizará Zoom
- ❖ Velará por el Proceso

“Esto ya tiene pinta de equipo...”

2ª IDEA

Conocer la fases por las que transita un equipo
de alto rendimiento



4 + 1 FASES Modelo Tuckman, 1965

2ª IDEA

Conocer la fases por las que transita un equipo de alto rendimiento



PERFORMING

- El "nosotros"
- Autonomía
- Espontaneidad
- Creatividad
- Ritmo rápido de trabajo
- Eficaz gestión del tiempo
- Auto-resolución de conflictos
- Humor, Empatía, Respeto, Confianza
- Fluidez en Tareas y Relaciones



- Deja espacio
- Retirarse
- Retarles
- Medir resultados

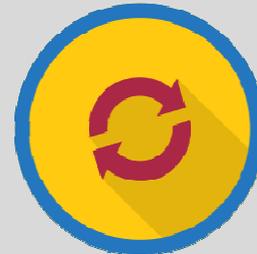
“Éxito, alto rendimiento y fluidez”



INVITACIÓN A LA REFLEXIÓN

3

CAMBIO



TALENTO



LARGO PLAZO



LOS DISPAROS
DEL MIEDO

BIENESTAR



INNOVACION



2ª IDEA

Conocer la fases por las que transita un equipo de alto rendimiento: **RESUMEN**



Un equipo puede aportar más que la suma individual de las personas que lo componen



- 1. Los Equipos de Alto Rendimiento aumentan su eficacia y su eficiencia a la hora de alcanzar sus objetivos de negocio,** ahorrando tiempo y dinero. El trabajo en equipo se convierte en una experiencia agradable y los miembros del equipo están abiertos a trabajar en muchos más equipos y más diferentes.
- 2. Se reducen los conflictos dentro del equipo y se abordan con mayor rapidez en el momento,** en lugar de agravarse y reducir la eficacia del equipo, ya que se establece una cultura de colaboración y trabajo en equipo, eliminando la tendencia a pensar en el beneficio personal antes que en el del proyecto empresarial.
- 3. Los equipos se vuelven más creativos y capaces de resolver sus problemas por sí mismos,** lo que les conduce a la mejora de su comunicación interna y externa, lo que les lleva a mantener unas mejores relaciones con los clientes.

2ª IDEA

Conocer la fases por las que transita un equipo de alto rendimiento:

RESUMEN



1

EL (NUEVO) ROL DEL LÍDER



EN ESTE
CONTEXTO

- 1) Conseguir comportamientos de Liderazgo y Cambio medibles con un resultado que permita afirmar que un Equipo ha alcanzado sus Objetivos.
- 2) Incrementar la productividad del Equipo en base a ratios de medición que muestren resultados positivos en ratios críticos (KPI's).
- 3) Focalizar su actuación en habilidades y conocimientos cuyos resultados indiquen criterios de desempeño rentables para la empresa.
- 4) Guardían y custodio de los Valores, la Visión y la Visión del equipo y de la empresa.

2ª IDEA

Conocer la fases por las que transita un equipo de alto rendimiento:

RESUMEN

2



EL (NUEVO)
ROL DEL
LÍDER



EN ESTE
CONTEXTO

✓ Convertir las actitudes de personas y equipos en una **Actitud⁺** con:

1. La consecución de un Equipo motivado y comprometido
2. La modificación de hábitos, creencias y conductas
3. La auto-conciencia de trabajo en equipo y de su contribución a la empresa
4. El auto-conocimiento de sus habilidades, conocimientos y destrezas
5. El auto-control y gestión de sus emociones como energías positivas
6. El Aprendizaje de Estilos de Liderazgo motivadores y positivos
7. El Desempeño excelente propio de un Equipo de Alto Rendimiento

2ª IDEA

Conocer la fases por las que transita un equipo de alto rendimiento:



¿Cuándo se puede romper un Equipo en Fase de Alto Rendimiento? (o en cualquier Fase...)

- Inclusión de un nuevo miembro
- Baja de un miembro
- Cambio de estrategia
- Modificación del Objetivo
- Interrupción temporal del trabajo en equipo



Una organización comienza a morir cuando vive de los mediocres leales y prescinde de los brillantes críticos.

Virgilio Gallardo (Humannova)

INVITACIÓN A LA REFLEXIÓN

4



1ª IDEA

Garantizar que todos los miembros entienden qué significa ser "jugador de equipo"

2ª IDEA

Conocer la fases por las que transita un equipo de alto rendimiento

3ª IDEA

Saber gestionar los conflictos en el equipo de la forma más adecuada



3ª IDEA

Saber gestionar los conflictos en el equipo
de la forma más adecuada

DESMITIFICANDO LA "GESTIÓN DE CONFLICTOS"



- No evites los conflictos, que afloren
- Sirven para que las personas se vinculen
- Ayudan a la cohesión del equipo
- Es un síntoma de cesión de soberanía

3ª IDEA

Saber gestionar los conflictos en el equipo de la forma más adecuada

GESTIONANDO EL CONFLICTO CON 5 SUPERPODERES...



- ➔ Tomar cartas en el asunto cuando se hayan enfriado las emociones.
- ➔ Asegurar que cada cual conoce y respeta la posición del otro, desde la Tarea y desde la Relación.
- ➔ Colaborar para que separen el problema de la persona.
- ➔ Ponerse a trabajar juntos en la resolución del conflicto, desde la Alianza y los Valores.
- ➔ Crear un proceso para resolver el conflicto, un protocolo útil.

EL SILENCIO Y LA SONRISA SON DOS
ARMAS PODEROSAS...

LA SONRISA PUEDE RESOLVER LOS
PROBLEMAS.

INVITACIÓN A LA REFLEXIÓN

EL SILENCIO LOS PUEDE EVITAR.

5

1ª IDEA

Garantizar que todos los miembros entienden qué significa ser "jugador de equipo"

2ª IDEA

Conocer la fases por las que transita un equipo de alto rendimiento

3ª IDEA

Saber gestionar los conflictos en el equipo de la forma más adecuada



+ INVITACIONES A LA REFLEXIÓN

*“ EN LOS EQUIPOS, LA CONFIANZA ESTÁ
BASADA EN LA COMPETENCIA, EN LA
SINCERIDAD Y EN LA HONESTIDAD ”*

Executive Coach, Psicólogo y Formador. Licenciado en Psicología de la Educación por la Universidad Autónoma de Barcelona. Máster en Coaching y Liderazgo Personal por la Universidad de Barcelona. Especialista en Coaching de Equipos por la ICC (International Coaching Community). Certificado en Coaching Comercial de ICF por la Cámara Internacional de Empresarios de Barcelona. Postgrado en Gestión Rentable de Clientes y Marketing Relacional por Esade. Diplomado en Contabilidad Analítica y Finanzas por la Universidad de Barcelona. Curso de Especialización en Dirección de Recursos Humanos por la Universidad Europea Miguel de Cervantes. Especialización en Neurocoaching por la Unifel/ICF.



Josep Gendra
*Responsable de Formación de Negocio de
Reale Seguros*

josep.gendra@reale.es

¡La comunicación convierte el conflicto en evolución!

¡Muchas gracias!

