

# CONSTRUCCIÓN DE EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO

Cómo alcanzar resultados extraordinarios.  
La importancia del compromiso, la  
constancia y la comunicación.



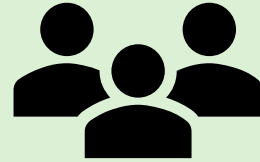
# Objetivos



Conocer las características de un equipo de alto rendimiento.



Identificar las condiciones necesarias requeridas para la construcción de los mismos.

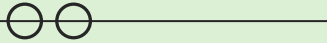


Brindar herramientas que posibiliten el desarrollo de una cultura de trabajo colaborativa que promueva niveles superiores de desempeño.

## ¿Cómo identificar equipos de alto rendimiento? . . . .


- Poseen un gran sentido del propósito.
- Se rigen por la confianza y la corresponsabilidad.
- Se puede distinguir un avanzado respeto a las diferencias individuales.
- Presentan roles claros y la circulación de la información sin obstáculos.
- Poseen inquietud por el aprendizaje continuo.
- Tienen flexibilidad, adaptabilidad y disposición al cambio.
- Realizan prácticas sistemáticas de métodos efectivos de trabajo.
- Poseen una estrategia de liderazgo compartido.
- Los éxitos y los fracasos se asumen colectivamente y cuentan con la capacidad de identificar lo que ha fallado y de autocorregirlo con flexibilidad.

# Una nueva mirada al mundo de las organizaciones

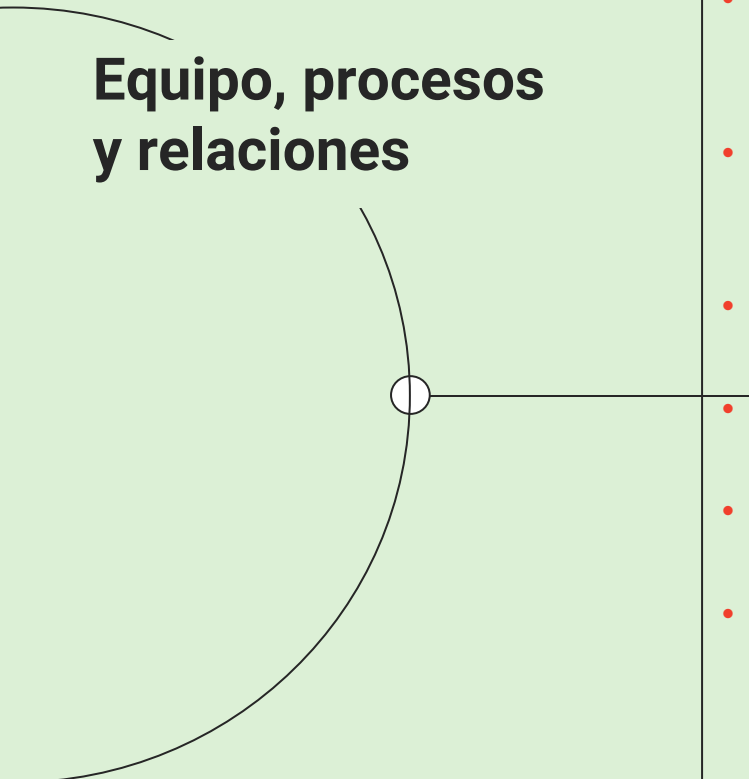


Una organización es una red dinámica de conversaciones en conversación con su entorno. Es un sistema conversacional.

La manera en que una organización conversa, condiciona:

- El nivel de efectividad que alcanza
  - El umbral de posibilidades dentro del cual se desempeña
- 

## Equipo, procesos y relaciones



- La unidad básica de trabajo en una organización no es el individuo: son los equipos y los procesos de trabajo.
- Competencias individuales vs. competencias de carácter relacional
- La unidad social mínima: dos personas (relación)
- La colaboración y cooperación vs la competencia.
- El compromiso y el sentido de pertenencia.
- La clave de aprender a coordinar acciones de manera eficiente. El papel del lenguaje.

## Los procesos de trabajo y la coordinación de acciones

- ✓ La efectividad de un proceso depende no sólo de las tareas que el proceso agrupa sino de la manera cómo ellas se coordinan entre sí.
- ✓ Las conversaciones como base para las acciones de coordinación.
- ✓ El desarrollo de competencias conversacionales como diferencial para el aumento de la productividad.
- ✓ El diseño de conversaciones y la reflexión sobre la acción.



## Elementos que fomentan la colaboración

. . . .

- La confianza como valor central de la cultura (impecabilidad en el cumplimiento de compromisos asumidos).
- El aprendizaje continuo como competencia organizacional (entendiendo el aprendizaje como la acción que busca como resultado un cambio de la acción). Desarrollo de competencias.
- El liderazgo puesto en función de posibilitar la expansión de la capacidad de acción (ampliando el horizonte de posibilidades de acción).
- La reflexión en la acción como práctica habitual.

## Algunas preguntas

¿Qué lugar tiene el error y lo diferente dentro de nuestra cultura?

¿Cómo evaluamos actualmente la productividad de nuestro trabajo en equipo?

¿Cuáles son nuestras fortalezas y debilidades?

¿Dónde encontramos puntos de tensión?

¿Cómo evaluaría la calidad de mis conversaciones? (diferentes niveles)

¿Y el nivel de impecabilidad de mis compromisos asumidos?

¿Qué tipo de cultura estamos promoviendo con nuestros comportamientos?

¿Qué comportamientos premiamos?

¿Cuáles sancionamos?

¿Existe coherencia entre los mensajes discursivos, comportamientos y las conversaciones que promovemos?



# Sintetizando...

- Poder concebir a los equipos de alto desempeño como emergentes.
- Foco en el desarrollo de competencias genéricas. Incorporación de distinciones. El concepto de diseño.
- Cultivar la confianza como valor central de la cultura (impecabilidad en la gestión)

- Dimensionar el impacto que poseen la calidad y eficiencia de nuestras conversaciones en el aumento de la productividad.
- Posibilidad de construcción de escenarios como metodología de análisis (actual vs. deseado) e identificación de las oportunidades de aprendizaje.
- Diseñar planes de acción para abordar los puntos de tensión identificados.

**¡Muchas gracias!**



[www.anforacomunicacion.com.ar](http://www.anforacomunicacion.com.ar)