

# **Nuevo Management**

## **Equipos de alto rendimiento**

## Equipos de alto rendimiento

El requisito para construir equipos de alto rendimiento consiste en **juntar personas que reúnan las suficientes motivaciones, conocimientos y experiencia.**

Un equipo de trabajo de alto rendimiento es aquel equipo orientado a retos complejos o para alcanzar resultados extraordinarios que es la característica propia del talento individual.

En las últimas décadas se han realizado numerosos estudios que han confirmado que una alta **motivación** es el único requisito imprescindible para obtener resultados extraordinarios, a esta característica individual se la denomina talento. Habitualmente este nivel de motivación conlleva también capacidad de análisis y perspectivas correctas -visión sistémica-, altos niveles de confianza, de compromiso, de formalidad, de capacidad de aprendizaje sobre aquello que no se sabe y se necesita para operar, y, en general, todas aquellas características personales y recursos mentales necesarios para el talento.

Además de la motivación es imprescindible tener unos **conocimientos sistémicos**, es decir, una información global e integrada de los aspectos esenciales del asunto a tratar. Aspectos como su funcionamiento como sistema con sus elementos principales, sus interrelaciones y dinámicas. Salvo en asuntos muy especializados, estos conocimientos necesarios son más profundos -humanos y sociales- y básicos; además, los conocimientos especializados siempre se pueden obtener de los especialistas.

La **experiencia** es un tercer factor que puede proporcionar conocimientos teórico-prácticos generales -como estrategias y métodos- además de los propios del asunto a tratar, relaciones útiles, mejor gestión del riesgo y aproximación a la incertidumbre, sensatez, etc, así como mejorar la confianza, el compromiso, la orientación al resultado, la integración con la misión propia o de nuestra organización y otros aspectos que puedan ser relevantes en algún momento del proceso.

El talento se caracteriza por saltarse o romper las reglas establecidas porque de lo contrario obtendremos los resultados previsibles y propios del contexto normativo donde estemos. Estos cambios pueden ser mínimos y simples en cuyo caso produce incrementalismo -mejora continua- o cambios sustanciales -radicales- que originan innovación. Por tanto, el talento se distingue por su motivación, conocimientos sistémicos y, a veces, experiencia.

Siendo la realidad multidimensional, hay trabajos muy variados que no motivan globalmente a una sola persona o que por su complejidad y corto plazo de ejecución hacen que una sola persona no pueda realizarlos y aquí es donde es necesario construir

equipos de alto rendimiento. Sea para cambiar una estrategia corporativa u otros grandes cambios, sólo este tipo de equipos puede realizarlos a tiempo.

Podríamos decir que estos equipos cubren las carencias de motivación, conocimientos, experiencia y tiempo disponible de una sola persona. Llevan a cabo lo que uno solo no puede hacer.

En resumen, podríamos decir que un equipo de alto rendimiento es un grupo de personas que asumen un reto concreto de bastante dificultad para alcanzar colectivamente un resultado. Entre todas estas personas deben tener un nivel alto de las motivaciones, conocimientos y experiencia requeridas para alcanzar la meta. A medida que aumenta la complejidad, estos equipos de alto rendimiento sustituyen la acción individual y, a veces, la jerarquizada.

[www.NuevoManagement.com](http://www.NuevoManagement.com)

Reconceptualización empresarial, actividades y servicios para el cambio y la innovación

## Próximas actividades en Barcelona y Madrid

### Executive Building<sup>®</sup>

Preparación para directivos en las competencias de Nuevo Management mediante coaching y entrenamiento.

Más información, fechas e inscripción en: [www.NuevoManagement.com](http://www.NuevoManagement.com)

### PATROCINADORES

mente sistémica

[www.MenteSistemica.com](http://www.MenteSistemica.com)