

## Equipos de alto rendimiento tras el confinamiento

Ya queda menos para que regresemos a nuestra rutina, para que volvamos a ver físicamente a los compañeros, a los clientes..., aunque tengamos que saludarles dejando un par de metros de distancia. Pero, una vez que el confinamiento ha finalizado, ¿cómo hemos de afrontar la vuelta al trabajo para asegurarnos de que recuperamos parte de la inercia que llevábamos? Mi reflexión es que, más que nunca, hemos de trabajar como un equipo de alto rendimiento, llevando a cabo muchos de los comportamientos que se dan en el deporte de élite: Comenzaremos con definir un nuevo **objetivo común**. Como en todo gran equipo, el objetivo debe estar claro para todos los miembros que lo componen. Todos reman en el mismo sentido, porque no importan los obstáculos que haya en el camino. Lo que importa es que todos tienen claro hacia dónde van para que acaben llegando. El nuevo objetivo tiene que ser específico, medible, nítido y transparente.

En este equipo de alto rendimiento, **todos saben lo que tienen que hacer**. Tienen diferentes responsabilidades y puestos y sacan lo mejor de ellos mismos para llevarlos a cabo. Cuando todos tienen claro qué se espera de ellos se consiguen mejores resultados y ahora, más que antes, todos tienen que saber cómo van a aportar para alcanzar esa meta común.

Hay que poner **al equipo por encima de los individuos**. En un equipo ganador no hay figuras que sobresalgan o líderes individuales que estén por encima del colectivo. El grupo es lo que importa, más allá de los nombres, de los puestos o de los lugares de procedencia. Será indispensable gestionar bien los “egos” para que haya un solo espíritu que sobresalga sobre el resto, el del equipo.

**La humildad**. El equipo sabe de sus posibilidades y de sus capacidades, no necesita “airearlas” o “jactarse” de ellas. Lo interesante es que las conocen y actúan en consecuencia. Las empresas humildes traspasan este valor a sus empleados y todos se centran en lo relevante sin perder el tiempo en temas que los desvíen. Ahora más que nunca esa humildad nos hará estar más fuertes y cohesionados.

Trabajar con **confianza**. Todos los miembros del equipo creen en ellos mismos y saben



Jose Miguel Sánchez.  
Psicólogo motivacional, experto  
en empresa y deporte.  
Profesor IE Business.  
Coach con más de 3.000 horas  
de coaching ejecutivo.  
[www.jmiguelsanchez.com](http://www.jmiguelsanchez.com)

que pueden dar más y lo hacen. Da lo mismo quién sea el responsable de la tarea, el proceso o el proyecto, porque el equipo sale ganando cuando se realiza. En estos momentos y con el entorno económico que nos espera, la confianza en la empresa, el producto y el equipo son clave para la supervivencia y el desarrollo de la organización.

Trabajar con **compromiso**. Todos en el equipo están comprometidos, se ayudan y se dejan el alma para conseguir el éxito. El compromiso es algo que nace de forma voluntaria. Será más sencillo que el empleado se comprometa con la empresa cuando ambos comparten valores similares. Ha llegado el momento de humanizar las empresas, los productos y los servicios que ofrecemos a nuestros clientes.

Basarse también en **la amistad**. No es una obligación, sin embargo, cuando el entorno es agradable se trabaja y se gestionan mejor los desafíos y aumenta el rendimiento de los empleados. Nos hemos pasado numerosas reuniones en teletrabajo invirtiendo los primeros minutos en preguntar cómo está cada uno y cómo están sus familias. Esos

lazos, tan humanos, deben permanecer en la organización.

Trabajar desde **la excelencia**. En la empresa y en momentos duros como éstos, no se trata sólo de vender, sino de fidelizar clientes. No vale sólo con hacer lo que se hacía antes, sino que hay que hacerlo de manera diferente, innovando y probando hasta reinventarse o incluso resetearse para comenzar desde otro prisma.

Aplicar el sentido de **la responsabilidad**. Los directivos de una compañía saben que son responsables de los puestos de trabajo que dependen de ellos y los trabajadores son responsables de los servicios y productos que ponen en manos de sus clientes. Esa habilidad para responder debe ser más intensa que nunca para llegar rápido y con calidad a los resultados esperados.

Por último y quizá la más importante, es que la persona que les dirige, **el primer ejecutivo de la compañía, cumple las nueve características mencionadas anteriormente**. Es decir, tiene claro el objetivo que se persigue. Es humilde y sabe claramente lo que tiene que hacer en cada momento o, si no sabe, lo delega en la persona adecuada. Tiene confianza en sí mismo, porque está comprometido con el equipo y con los valores que quiere transmitir. Es excelente y no para de buscar nuevas alternativas. Es apreciado y respetado por sus colaboradores, porque es responsable y no escatima esfuerzos propios ni del equipo. En definitiva, es un líder diferente, que acompaña en la sombra y que consigue que el talento fluya.

Además de todo lo anterior, hay que ser conscientes de que el teletrabajo ha venido para quedarse y muchos de estos puntos se seguirán haciendo, al menos una vez por semana, en remoto. En realidad, no cambia de forma significativa, simplemente se hace a través de un canal diferente, con el que nos hemos acostumbrado a vivir durante el COVID-19.

Los equipos de alto rendimiento son el futuro de las empresas en la nueva economía. Comencemos, por tanto, a observar qué necesitamos en nuestras compañías para aplicar estos conceptos que nos llevarán al éxito y diseñemos el camino para la conquista de nuestros propios logros ■