



GUIA PARA FORMAR UN
**EQUIPO DE ALTO
RENDIMIENTO**

LEVELUP

LA ESENCIA DEL LIDERAZGO: INSPIRAR, GUIAR Y TRANSFORMAR

Un líder es alguien que guía, influye y apoya a otros hacia la consecución de objetivos comunes, ya sea en contextos de trabajo, proyectos comunitarios o cualquier grupo orientado a metas específicas. La esencia del liderazgo radica no solo en la capacidad para dirigir acciones y tomar decisiones, sino también en inspirar, motivar y fomentar el potencial de las personas a su alrededor.

Convertirse en líder va más allá de asumir un rol de autoridad; es un compromiso con el crecimiento personal y el desarrollo de aquellos que te rodean. La importancia de ser líder se manifiesta en múltiples facetas, desde la habilidad para visualizar un futuro deseado y trazar el camino hacia él, hasta la capacidad de enfrentar desafíos, adaptarse a cambios y resolver conflictos de manera efectiva. Un buen líder es capaz de crear un entorno donde los miembros del equipo se sienten valorados, escuchados y motivados a contribuir al máximo de sus capacidades, potenciando así la innovación, la creatividad y la eficiencia.

En la sociedad y en las organizaciones de hoy, donde el cambio es constante y la complejidad aumenta, el liderazgo se convierte en una habilidad invaluable. No solo ayuda a navegar por entornos volátiles y a tomar decisiones estratégicas, sino que también construye comunidades más fuertes, resilientes y unidas. **Convertirse en líder, entonces, no es solo una cuestión de ambición personal, sino un camino hacia la realización de un impacto positivo, promoviendo el bienestar colectivo y liderando con el ejemplo hacia el logro de objetivos compartidos.**



CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER

Es importante desmitificar el concepto de que el líder nace. Es cierto que hay personas que nacen con habilidades innatas de liderazgo pero, debido a las posibilidades de cambio y crecimiento, **la capacidad de liderazgo es totalmente aprendible.**

De hecho, cualquier persona con habilidades innatas de liderazgo puede alcanzar un nivel de rendimiento muy superior si además las trabaja en base a lo que veremos en esta guía.



1

Un gran líder es una persona **capaz de pensar siempre en positivo.** La acción nace del pensamiento, por lo que pensar en positivo genera una fuerte atracción hacia el resto de personas.

Es habitual que las personas estén inundadas de pensamientos limitantes, tengan actitudes poco apropiadas para un líder y, además, duden de sus propias capacidades.

Un gran líder piensa de una manera completamente opuesta. **Confía en él y en su equipo.** Facilita y propicia su desarrollo y el de las personas que le rodean. Y, ese pensamiento positivo atrae y contagia al resto de personas, ya que ven en él una persona que les va a permitir llevar sus resultados más allá de donde están ahora mismo.



2

Un gran líder debe tener **un alto grado de confianza** en sí mismo para que los demás confíen en él. De hecho, nadie puede confiar más en uno mismo de lo que uno mismo lo hace. El nivel de autoconfianza está directamente relacionado con el nivel de aceptación que tenemos de nosotros mismos. Una persona que no se acepta tal y como es difícilmente puede liderar a otros de manera efectiva.

Quererse a uno mismo tal y como es no implica no tener aspectos a mejorar. De hecho, un gran líder siempre será el primero en trabajar en su propia evolución.



3

Un gran líder es un **maestro de la comunicación.** Los estudios demuestran que los líderes dedican gran parte de su tiempo a hablar con los miembros de su equipo y solucionar los frecuentes conflictos que surgen entre ellos. El líder debe ser capaz de dominar herramientas de comunicación (principalmente la comunicación asertiva) para establecer relaciones productivas con sus equipos.

Dominar esta comunicación, te permitirá poner en marcha de una manera más eficiente los puntos que veremos a continuación para obtener el máximo rendimiento de tu equipo. Más adelante trabajaremos en un ejercicio para que empieces a trabajar desde ya en tu comunicación.

¿TIENES A TU CARGO UN EQUIPO CON...?



AUSENCIA DE CONFIANZA

En este tipo de personas, es habitual que oculten sus debilidades y errores. Y esto no es lo que buscamos de nuestro equipo. Tú como líder debes ser el encargado de promover y premiar el reconocimiento de los errores. Esta es una gran herramienta que te permitirá analizar el error, extraer sus aprendizajes y mejorar para la próxima vez.

Además, son personas que no piden ayuda ni ofrecen comentarios constructivos. Evitan las reuniones y buscan excusas para no pasar tiempo juntos.

¿CÓMO GENERAR CONFIANZA ENTRE LOS MIEMBROS DE TU EQUIPO?

Haz ejercicios y dinámicas para compartir historias personales que les ayuden a abrirse y crear vínculos más cercanos. Haz un test de evaluación y comparte los resultados. También puedes hacer actividades de Team Building.



TEMOR AL CONFLICTO

En equipos con temor al conflicto es habitual que se generen situaciones donde los ataques personales prosperen, que no aprovechen todas las opiniones y perspectivas de los miembros del equipo y, además, pierden tiempo y energía en gestionar relaciones interpersonales.

¿CÓMO FOMENTAR EL NO TEMER AL CONFLICTO?

Haz ejercicios de buscar desacuerdos, pide participación a los miembros del equipo que no están acostumbrados al conflicto (pueden ser tímidos), reconoce cuando hay un conflicto y recuerda a las partes en conflicto que lo que están haciendo es bueno, útil y necesario.

Tu rol como líder debe ser demostrar moderación cuando hay un conflicto y permitir que las partes lo resuelvan de forma natural.



FALTA DE COMPROMISO

A través de las decisiones por consenso, se establecen plazos de trabajo, fomentando la creación de cierres con resumen/conclusiones/aprendizajes... Y empezando con pequeños compromisos.

¿CÓMO FOMENTAR EL COMPROMISO?

A través de las decisiones por consenso, se establecen plazos de trabajo, fomentando la creación de cierres con resumen/conclusiones/aprendizajes... Y empezando con pequeños compromisos.



EVADIR LA RESPONSABILIDAD

Se genera resentimiento entre los miembros del equipo que tienen diferentes estándares de desempeño, alienta la mediocridad, no se cumplen las fechas de entrega ni se consiguen objetivos... Además, pone una carga excesiva en el líder del equipo como única fuente de disciplina.

¿CÓMO FOMENTAR LA RESPONSABILIDAD DE UN EQUIPO?

Hay que fijar objetivos y responsabilidades claras, hacer chequeos, revisiones e informes de progreso regulares ya que motiva el desempeño y ayudan a los miembros del equipo a apoyarse unos a otros en sus responsabilidades. Es de gran ayuda ofrecer recompensas de equipo ya que se crea cohesión y propósito común.



FALTA DE ATENCIÓN A LOS RESULTADOS

Un equipo que no se enfoca en los resultados es un equipo estancado, que no crece y rara vez trata de derrotar a sus competidores. Además, se distrae con facilidad y su foco está lejos del foco de su líder.

¿CÓMO FAVORECER EL ENFOQUE EN LOS RESULTADOS?

Al hacer públicas las metas, aumentarán las probabilidades de trabajar apasionadamente para lograr esos resultados. Además, de hacerles muy conscientes de vuestro para qué, de vuestra misión como empresa.

IMPORTANTE

Si quieres evitar que tu equipo cumpla con las anteriores características, o buscas tener un equipo con confianza al que poder delegar tareas de responsabilidad, tú como líder, tendrás que trabajar en mostrarles la importancia de tomar acción y la posibilidad de cometer errores, que más allá que fracasos son un lugar de aprendizaje, de saber para futuras ocasiones que ese camino no funciona.

Aceptar el error como una parte del desarrollo tanto a nivel profesional como personal, os llevará a ti y a tu equipo a crear nuevas oportunidades de crecimiento.



8 ELEMENTOS QUE TE AYUDARÁN A MAXIMIZAR EL RENDIMIENTO DE TU EQUIPO

A continuación, veremos cuáles son los elementos que permiten maximizar el rendimiento de los equipos de personas. Si realmente se consigue un equipo que funcione en base a estas premisas, su rendimiento puede alcanzar niveles que quizá nunca hubieras imaginado.

1 TENER A LOS MEJORES.

Identifica los elementos que hacen que una persona sea la mejor en un puesto de trabajo. Después, desarrolla un proceso para seleccionar a personas que encajen con ese modelo.

2 DETECTAR EL TALENTO.

Intenta que cada persona aporte al equipo aquello en lo que es diferente. El rendimiento de una persona que quiere desarrollarse en un campo en concreto será superior a otra que sólo quiere un empleo.

3 ESTABLECER VALORES.

Es conveniente instaurar los valores que van a inspirar y determinar la ética y las relaciones del equipo (integridad, comunicación fluida, respeto, humildad, empatía...).

4 CELEBRAR.

Los grandes éxitos son la suma de pequeños logros del día a día. Establece en la mente de tu equipo un hábito de agradecimiento cuando se consiga algo.

5 FELICITAR.

El líder debe de reconocer la contribución de cada miembro del equipo. Este necesita escuchar que está haciendo un buen trabajo.

6 ESPERAR LO MEJOR.

Un gran líder es capaz de establecer objetivos retadores y los medios para que el equipo los alcance.

7 EXPLICAR EL RUMBO.

Tu equipo necesita saber hacia dónde va la empresa. Para ello, el líder también debe explicar qué rumbos individuales deben seguir cada uno de los miembros para mejorar el rendimiento individual y, por tanto, global.

8 PUNTAS DE LANZA.

Este concepto se refiere a la estrategia de elevar las capacidades de todos los miembros del grupo para que incrementen las posibilidades de desarrollo del

METODOLOGÍAS INNOVADORAS DE BRAINSTORMING PARA QUE TODOS TENGAN VOZ A LA HORA DE PROPONER

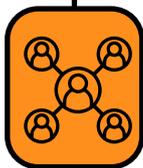
Lleva a tu equipo a otro nivel sacándolos de la rutina con estas dos metodologías dinámicas y aprovecha su creatividad para crear nuevas oportunidades.

HACKATHON INTERNO

Un Hackathon Interno es una dinámica intensa y dinámica probada para fomentar la innovación, la colaboración y el espíritu de equipo en un corto período de tiempo. Tradicionalmente utilizados en el ámbito de la tecnología para desarrollar nuevos software o resolver problemas técnicos, los hackathons se han adaptado a una variedad de contextos y objetivos, incluyendo el desarrollo de productos, la mejora de procesos internos y la generación de nuevas ideas de negocio. Esta actividad es altamente valiosa y útil, además de ser emocionante y accesible para equipos de todas las disciplinas. Aquí te muestro cómo organizar un hackathon interno efectivo:



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS: Empieza por establecer metas claras para el hackathon. ¿Buscas fomentar la innovación en un área específica? ¿Resolver un problema persistente? ¿O simplemente estimular el pensamiento creativo y la colaboración en tu equipo?



ORGANIZACIÓN Y LOGÍSTICA: Decide la duración del hackathon; pueden ser desde unas pocas horas hasta varios días. Luego, organiza equipos multidisciplinarios para asegurar una diversidad de habilidades y perspectivas. Escoge un lugar que pueda acomodar a todos los participantes cómodamente y asegúrate de que tengan acceso a todos los recursos necesarios para desarrollar sus proyectos, como conexión a internet, pizarras, material de oficina, etc.



TEMA Y REGLAS: Establece un tema o problema específico para enfocar los esfuerzos del hackathon. Las reglas deben ser claras, pero flexibles, permitiendo la libertad creativa mientras se mantiene el enfoque en los objetivos.



MENTORÍA Y APOYO: Involucra a líderes de opinión, expertos técnicos y otros mentores que puedan ofrecer asesoramiento y apoyo a los equipos durante el evento. Esto no solo enriquece la experiencia, sino que también aumenta las posibilidades de obtener resultados valiosos.



PRESENTACIONES FINALES: Al final del hackathon, cada equipo presenta su proyecto o solución ante un panel de jueces y el resto de participantes. Esta es una excelente oportunidad para compartir ideas innovadoras y fomentar el reconocimiento del esfuerzo y la creatividad.



RECONOCIMIENTO Y CELEBRACIÓN: Asegúrate de reconocer el trabajo duro y los logros de todos los participantes. Premia a los ganadores con incentivos que fomenten la motivación y el sentido de logro, como reconocimientos, premios o la oportunidad de desarrollar su proyecto.



IMPLEMENTACIÓN DE IDEAS: Uno de los aspectos más valiosos de un hackathon es la posibilidad de descubrir soluciones innovadoras que puedan implementarse en la organización. Después del evento, evalúa las ideas presentadas y considera cómo pueden incorporarse en proyectos reales.

Los hackathons internos no solo son valiosos por las ideas y soluciones que generan, sino también por fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, mejorar las habilidades de los empleados y aumentar su compromiso y satisfacción laboral. Es una dinámica emocionante que desafía a los participantes a pensar de manera diferente y a trabajar juntos hacia objetivos comunes, fortaleciendo el espíritu de equipo y la cultura de innovación en la organización.

EL CUADERNO DE TRABAJO DEL LÍDER:

Después de varias páginas hablándote sobre cómo gestionar a tu equipo, ha llegado el momento de pasar a la acción. Este es un momento decisivo. Es fundamental que le dediques tiempo y ejecutes el ejercicio en un momento de tranquilidad y con el foco 100% puesto en él. Sé todo lo específico que puedas. Cuánto más lo desarrolles, más facilidad tendrás a la hora de aplicarlo.

TRANSMISIÓN DE VALORES



EJERCICIO 1:

¿Para qué existe tu marca? ¿Cuál es tu misión? ¿Qué beneficio principal aporta al mundo?

Responde a estas preguntas con detalle. Puedes excederte todo cuánto quieras. Esta será tu plantilla para posteriormente trabajarlo con tu equipo. Cuanto más detallado esté, más fácil será para que tu equipo lo entienda e integre. Si tienes tu plataforma de marca creada, no dudes en compartirla con ellos.

EJERCICIO 2:

¿Crees que tu respuesta anterior se la has transmitido correctamente a tu equipo? ¿Qué acciones vas a llevar a cabo desde este momento para que así sea? Define al menos 3. Sé preciso, indica incluso las fechas en las que lo vas a hacer.

EJERCICIO 3:

Reúnete con tu equipo (bien de manera individual o bien grupal) para conocer qué rasgos de personalidad de la marca están correctamente transmitidos, integrados y arraigados en ellos y qué rasgos necesitan ser claramente reforzados. Pídeles que te definan cuáles deben ser claramente reforzados. Es importante identificar qué está fallando para empezar a trabajar en ello.

EJERCICIO 4:

Tener claros tus valores te ayudará a tomar decisiones difíciles. Piensa en una decisión que te atasque y que estés aplazando continuamente.

Vamos a compartir una herramienta que te ayudará a tomar decisiones importantes (pueden estar relacionadas con tu equipo o no). Pero es una herramienta muy valiosa que debes poner en práctica como líder.

Los valores son una herramienta extremadamente potente a la hora de tomar decisiones. ¿Tienes claro cuál es tu escala de valores? Si tu respuesta es que no... **Te recomiendo:**

- Definir tus valores: Haz una lista con los 10 valores que predominen en tu vida.
- Ordénalos de mayor a menor relevancia.
- A la hora de tomar la decisión, ten esa hoja muy presente. Sé fiel a ti mismo, a tu forma de pensar y de vivir. Piensa en los valores que predominan en tu vida.

EJEMPLO

Si en tu escala de valores predominan la libertad y la independencia, la decisión que debes tomar para ser feliz, es la de emprender. Si la estabilidad y el reconocimiento están por encima, entonces elige quedarte en tu zona de confort.

Es una herramienta muy potente que te ayudará a vivir en sintonía con tus valores y que, si enseñas a tu equipo, conseguirás un gran cambio en ellos.

ANÁLISIS DEL PROBLEMA**EJERCICIO 5:**

¿Qué quieres conseguir con tu equipo? Analiza qué está fallando y qué te gustaría mejorar (empezando por ti). Analiza dónde estás y dónde te gustaría estar. Habrá áreas que trabajar con tu equipo, pero recuerda que tú eres el líder.

FIJACIÓN DE OBJETIVOS



EJERCICIO 6:

Deja por escrito todos y cada uno de los objetivos en los que estás dispuesto trabajar para conseguir el equipo perfecto. Objetivos a corto, medio y largo plazo. Es importante también escribir las acciones a llevar a cabo para que esos objetivos se cumplan. Recuerda ser específico:

“Quiero motivar a mi equipo y, para ello, voy a establecer mi primera reunión de puesta en común de avances y nuevos objetivos el próximo lunes a las 16:00h”

LA COMUNICACIÓN



EJERCICIO 7:

¿Cómo te comunicas con ellos? Quizá uno de los motivos que te está impidiendo tener el equipo que deseas, es la forma en la que te comunicas con ellos.

Haz uso de la comunicación asertiva. Un estilo de comunicación maduro por el que una persona es capaz de expresar sus ideas y pensamientos de manera firme y coherente sin agredir ni someter los pensamientos, sentimientos o voluntad de su interlocutor. Combina dos estilos de comunicación: el agresivo y el pasivo. Y a continuación vamos a compartir contigo un ejercicio que te ayudará a ponerla en práctica:

Mostrar y expresar sentimientos de manera clara y confiada a alguien no es tarea fácil. Por lo que, a partir de ahora, puedes empezar a preparar lo que quieres decir por adelantado, utilizando un enfoque en cuatro fases:

EL MENSAJE. Dile a la otra persona exactamente cómo ves la situación o el problema.

«Cristian, el coste de producción este mes es un 23% más bajo que el promedio. No me comentaste nada al respecto, me han sorprendido estos datos».

TUS SENTIMIENTOS. Describe cómo te sientes acerca de la situación y expresa tus emociones claramente.

«Esto no me gusta porque percibo que no valoras la importancia de los controles financieros en la empresa».

TUS NECESIDADES. Dile a la otra persona exactamente lo que necesitas de ella para que no tenga que adivinar.

«Necesito que seas honesto conmigo, y avísame cuando comencemos a sobrepasar el presupuesto».

LAS CONSECUENCIAS. Describe el impacto positivo que tu petición tendrá para la otra persona o la compañía si tus necesidades se satisfacen con éxito.

«Si haces esto, estaremos en una buena posición para alcanzar nuestros objetivos y podremos obtener un mejor bono de fin de año.»

Ahora te toca a ti. Guarda esta plantilla para utilizarla a la hora de comunicar mensajes a tu equipo. Te ayudará a sentirte más seguro como líder y, además, habrá una mejor recepción del mensaje por parte de tu equipo.

LA PUESTA EN MARCHA:

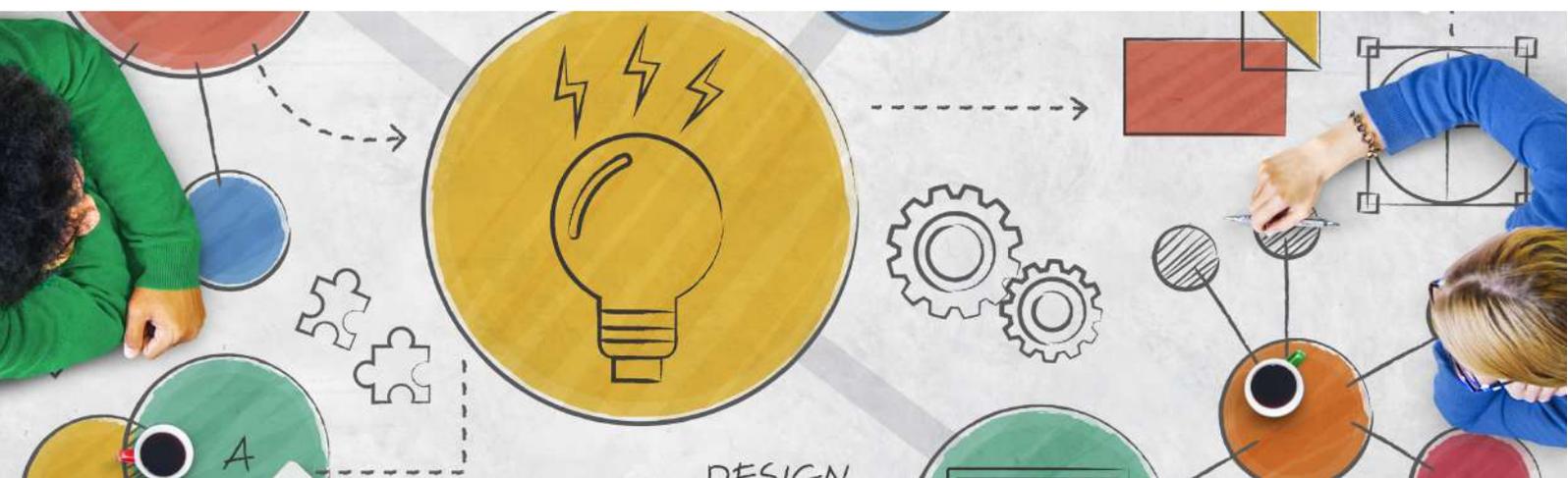


EJERCICIO 8:

Crea tu propia reunión dinámica:

Te planteamos las siguientes preguntas con la intención de que crees una metodología de grupo adaptada a tu negocio y a tu equipo. Te invitamos a que escribas las respuestas para que puedas recordar siempre que lo necesites los beneficios de ser un líder que incita a su equipo a participar en la toma de decisiones de su negocio.

- 1** Piensa 5 temáticas (problemas, situaciones, ideas...) que te gustaría abordar con tu equipo en la próxima reunión.
- 2** Inicia tus reuniones de forma original, preocúpate por tu equipo y hazles sentir cómodos. ¿Qué temas podrías tratar para acercarte a ellos?
- 3** ¿Conoces alguna técnica de brainstorming similar a las anteriores que te gustaría implementar? Toma nota y no olvides ponerlas en práctica.
- 4** Recopila las conclusiones a las que has llegado con tu equipo.
- 5** Analiza cómo ha sido la reunión con tu equipo, ¿has notado actitudes diferentes a las usuales?, ¿has logrado los objetivos propuestos que esperabas de esta reunión?
- 6** ¿Qué beneficios destacarías de esta dinámica de grupo?, ¿Seguirás implementando esta práctica?



PLANIFICA UN MES CON TU EQUIPO:

PRIMER LUNES DE CADA MES: planifica una reunión de todo el equipo para dar a conocer qué se está llevando a cabo en la empresa. Proyectos en marcha, objetivos para ese mes y próximos meses, aprendizajes de errores que se han cometido durante ese mes, exposición de propuestas de los miembros del equipo...

UNA VEZ AL MES (A CONCRETAR SEGÚN DISPONIBILIDAD): hacer un desayuno, almuerzo o merienda en equipo con el fin de crear piña entre todos ellos. Una buena forma de ello también es agradeciendo. Está bien dar la libertad a cada uno de ellos que se levanten y expongan palabras de agradecimiento a aquellas personas que, durante el mes en cuestión, le han apoyado de alguna manera u otra.

EL MES DE VERANO: Proponemos que antes de las vacaciones se haga una convivencia en equipo. Este es un gran momento para que el líder dirija unas palabras a su equipo. Las convivencias son fundamentales para crear vínculos entre todos los miembros del equipo, independiente del cargo que ostente cada uno de ellos.

NAVIDAD: que no falte una buena comida o cena navideña en equipo. En estas fechas es importante hacer un cierre del año. Exponer a tu equipo qué resultados se han obtenido durante el año y qué resultados se esperan obtener de cara al próximo año.

REUNIONES INDIVIDUALES: es posible que haya momentos en los que identifiques que personas concretas de tu equipo, está pasando por un mal momento. No dudes en acercarte a esa persona y ofrecerle tu apoyo. También puedes tener estas reuniones individuales porque te apetece comunicar, agradecer o simplemente pasar un momento agradable con ciertas personas de tu equipo. Tómate un café con ellos.

La gestión de equipos y desarrollo de liderazgo es una tarea que nunca acaba. La capacitación es la única vía para conseguir un equipo motivado que sienta tus logros como propios. Y, por supuesto, toda teoría debe aplicarse. De nada sirve haber leído esta guía si ahora la guardas en tu cajón u ordenador. Tenla siempre muy presente y anota qué acciones van a acompañarla. Recuerda que sin acción no hay resultados. Es momento de ponerse a trabajar y tener muy claros tus objetivos para ir a por ellos.



PLANTILLA CALENDARIO

diciembre de 2022							< Hoy >	
lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom		
28	29	30	1 dic	2	3	4		
5	6	7	8	9	10	11		
REUNIÓN EQUIPO 16:00-17:00	<small>Día de la Constitución</small>	REUNIÓN INDIVIDUAL 10:00-11:00	<small>Inmaculada Concepción</small>	CAFE EQUIPO 10:00-11:00				
12	13	14	15	16	17	18		
		REUNIÓN INDIVIDUAL 10:00-11:00		COMIDA DE NAVIDAD				
19	20	21	22	23	24	25		
		REUNIÓN INDIVIDUAL 10:00-11:00			<small>Navidad</small>			
26	27	28	29	30	31	1 ene		
		REUNIÓN INDIVIDUAL 10:00-11:00			<small>Año Nuevo</small>			



Y, AQUÍ, UNA PEQUEÑA REFLEXIÓN PARA CERRAR:

DIJO UN SABIO QUE NO PLANIFICAR ES PLANIFICAR EL FALLO. LA PREGUNTA ES: ¿HAS HECHO DE ESTA FRASE TU MODO DE VIDA? ¿TIENES CLARAMENTE IDENTIFICADOS Y PUESTOS POR ESCRITO TUS OBJETIVOS PERSONALES, PROFESIONALES Y EMPRESARIALES? SI NO ES ASÍ... ¡HAZLO! DE LA MANERA CONTRARIA ESTARÁS ELIGIENDO LA PARTE MALA DE ESTA FRASE. ESPERAMOS QUE CIERRES ESTE AÑO A LO GRANDE JUNTO A TU EQUIPO.



GUIA PARA FORMAR UN
**EQUIPO DE ALTO
RENDIMIENTO**

LEVELUP