

# Lo más importante para el liderazgo del 2024:

Alto rendimiento es Cultura

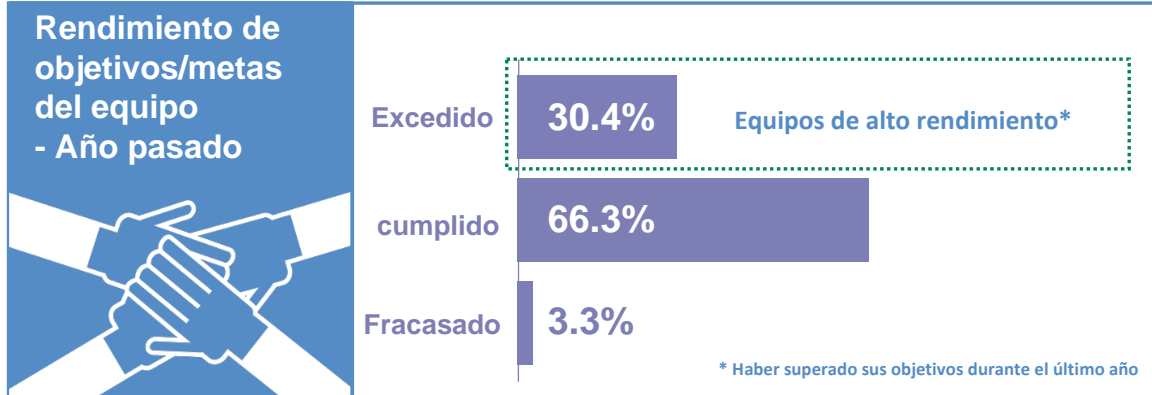
---

## ¿"Cómo pueden los equipos alcanzar un alto rendimiento y mantener un alto estándar que promueva el crecimiento sostenido del negocio?"

La respuesta a esta pregunta es una a la que todo líder se enfrenta en un momento u otro. A medida que los líderes continúan desempeñando un papel indispensable en sus respectivos equipos, los esfuerzos continuos deben considerar las necesidades cambiantes de sus colaboradores. Este esfuerzo incluye comprender las percepciones de satisfacción con los demás miembros del equipo y la cultura general; áreas que pueden impulsar la productividad, el crecimiento y la innovación, entre otras. Con los aportes de 2.650 encuestados de todo el mundo, así como con las opiniones de expertos en la materia, Dale Carnegie buscó comprender mejor algunos de los factores que impulsan a los equipos de alto rendimiento y lo que los distingue en el lugar de trabajo. Además, reflexionamos sobre cómo las consideraciones que rodean este enfoque estratégico y el cambio cultural en el lugar de trabajo afectan la calidad del trabajo en equipo, la satisfacción y la productividad.



¿Dónde se encuentran sus equipos en relación con los objetivos de rendimiento? Como se refleja en nuestra investigación, la realidad es que si bien la mayoría de los equipos (96%) reconocieron que al menos cumplieron con sus objetivos de rendimiento, menos de un tercio de ellos (30%) se consideran de alto rendimiento, habiendo superado sus objetivos durante el año pasado. Esta discrepancia no es producto del trabajo remoto a través de plataformas, sino que es un reflejo de los procesos de trabajo en equipo y las culturas vividas de una organización. Las organizaciones están gestionando una fuerza laboral diversamente movilizada que enfrenta nuevos desafíos y estos desafíos se relacionan con la forma en que los equipos trabajan juntos de manera efectiva en un modelo de ubicación flexible.



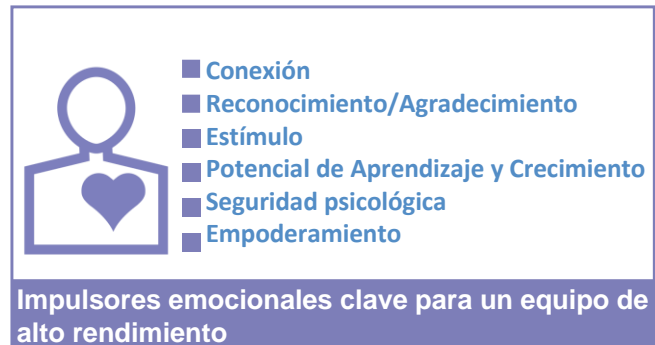
La organización y los procesos de trabajo ineficientes reducen la productividad, generan frustración y contribuyen a la mala comunicación y a la confusión. También es cierto que los líderes a menudo tienen una perspectiva o percepción significativamente diferente (más favorable) que la de los gerentes y miembros del equipo con respecto a la cultura de su equipo o la satisfacción general de los aspectos del lugar de trabajo. La desconexión reflejada entre las perspectivas, expectativas y experiencias de los líderes y los equipos son indicadores de un desempeño con barreras y oportunidades sin explotar dentro de nuestras organizaciones. Por lo tanto, si bien es responsabilidad de los líderes priorizar una cultura compartida que impulse la satisfacción de los colaboradores junto con un cambio emocional y de comportamiento positivo para lograr estándares de desempeño más altos, la gran mayoría de los equipos no superan sus objetivos ni se destacan.

## El estado actual del trabajo en equipo

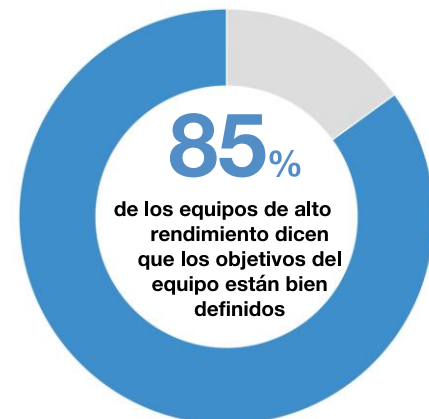
Para construir un equipo de alto rendimiento, debemos comprender cómo funcionan los equipos y comprender los factores que los afectan, como la cultura y la identidad de marca de la organización. También existe una superposición entre ambos, ya que las características de la marca, como la profesionalidad o los estilos de comunicación, pueden afectar a la cultura; ambos están conectados con el espíritu corporativo como una fuerza principal detrás del comportamiento colectivo de los colaboradores y del liderazgo. Estos comportamientos

pueden ser impulsados por una combinación de factores que incluyen impulsores emocionales, valores personales u organizacionales y las influencias de otros; factores que incluyen reglas, regulaciones, tendencias y patrones de procesos de trabajo que afectan la forma en que los equipos se relacionan entre sí. Dadas las múltiples influencias en el rendimiento del equipo y los impactos generales en el comportamiento dentro de nuestras organizaciones, implementar pasos para lograr mejoras (como patrones de procesos eficientes y amigables) en un lugar de trabajo en evolución en el contexto del cambio interno y externo puede ser un desafío para adaptarse y requiere práctica y capacitación.

En el dinámico entorno empresarial donde la mayor velocidad del cambio está impulsada por la tecnología, un área que no puede olvidarse ni pasarse por alto internamente es la del "capital social": la presencia de redes, relaciones, normas compartidas y confianza entre individuos, equipos y líderes. Esto requiere que todos en la organización, incluidos los líderes senior, los líderes de recursos humanos (RRHH), la alta gerencia y los colaboradores, no sólo comprendan los impulsores organizacionales colectivos, sino que también comprendan los roles, valores y perspectivas de los demás para fomentar la empatía, la responsabilidad mutua y la confianza. En última instancia, los líderes empresariales deben reconocer que las normas que afectan el desempeño del equipo se desarrollarán (y probablemente lo han hecho) dentro de su organización en función de las experiencias vividas por los involucrados y que estas normas a menudo no están alineadas con lo que los líderes creen que son. Como tal, sin una comprensión interna y un compromiso con las influencias del equipo, esperar que los equipos dentro de nuestras organizaciones se conviertan en personas de alto rendimiento de forma pasiva, en el mejor de los casos, significa que se puede esperar mucho de lo mismo. Las organizaciones proactivas entienden que la mejora requiere un plan de acción activo para que los líderes y sus equipos dominen una cultura de trabajo en equipo que fomente un excelente desempeño a través de la capacitación y la educación continuas.



### Equipos de alto rendimiento



## Cómo cultivar una cultura para equipos de alto rendimiento

Hay que tener en cuenta que cuando los equipos están formados por talento de calidad con habilidades complementarias, el rendimiento puede verse afectado sin una cultura en la que ese talento trabaje de forma estrecha y eficaz entre sí. Dado que los equipos de alto rendimiento ofrecen una ventaja competitiva y se conoce que menos de un tercio de los equipos funcionan a este nivel, está claro que las organizaciones están perdiendo de vista cómo implementar las mejores prácticas que creen personas de alto rendimiento en una fuerza laboral en modalidad híbrida. Incluso los equipos más talentosos deben preguntarse ¿"En qué pasos clave debemos centrarnos para llevar el rendimiento y el trabajo en equipo al siguiente nivel?" Impulsado por los conocimientos de nuestro estudio de investigación global, Dale Carnegie identificó siete factores esenciales que las organizaciones deben abordar para llevar a sus diversos equipos al siguiente nivel.

## ① "Alto rendimiento" comienza con la definición de un propósito y una visión clara

Para que un equipo se sienta eficaz y relevante, sus miembros deben tener objetivos bien definidos. Proporcionar una declaración clara de la visión y la misión generales es esencial y, dentro de esto, los miembros del equipo deben ver cómo sus habilidades y tareas individuales contribuyen al panorama general

### ¿Qué pueden hacer los líderes?

Una vez que se establecen los objetivos del equipo a largo plazo, dividirlos en una serie de hitos permite al equipo trazar su progreso (éxitos o fracasos), participar en discusiones específicas y realizar los cambios necesarios para mejorar el desempeño. La creación de hitos o puntos de control más pequeños también exige la creación de métricas y análisis para cada uno, lo que permite a los miembros del equipo considerar y medir su contribución individual en relación con los objetivos. La capacitación y la educación sobre cómo implementar objetivos a largo plazo e incorporar hitos, permiten que esos equipos y sus miembros experimenten esas prioridades a través de ejemplos de liderazgo efectivos.

### ¿Cómo se refleja esto en el lugar de trabajo?

En ausencia de objetivos claramente definidos, los miembros carecen de un camino claro para utilizar sus talentos y no tienen límites para agrupar esos talentos hacia el logro de un resultado común. El propósito y la visión de una organización pueden proporcionar el marco general para sopesar las opciones, hacer concesiones, priorizar, tomar decisiones localizadas y mejorar el progreso. Además, cuando los equipos y las personas tienen una comprensión clara de su progreso y cómo contribuye al panorama general, tienen más responsabilidad, autonomía y libertad hacia soluciones innovadoras.

## ② Enfócate en cerrar las brechas de percepción con respecto a la productividad, la satisfacción y la cultura entre líderes y colaboradores.

Un informe del Índice de Tendencias Laborales de Microsoft reveló que, si bien el 87 por ciento de los colaboradores remotos y presenciales se sienten productivos en el trabajo, pocos directores ejecutivos (12 por ciento) creen que esto sea cierto.<sup>1</sup>La investigación de Dale Carnegie apoya la brecha de percepción, ya que los líderes son significativamente más propensos a responder favorablemente a las preguntas relacionadas con la cultura del equipo que los gerentes y los miembros del equipo.

### ¿Qué pueden hacer los líderes?

Cerrar las brechas de percepción mediante la comprensión de cómo los colaboradores individuales experimentan su organización es crucial para el éxito del trabajo en equipo. Sin una percepción compartida en toda la organización, los líderes y los colaboradores parten de puntos de vista muy diferentes, tienen prioridades diferentes u opuestas y, finalmente, pierden la confianza y el respeto mutuos. En lugar de suposiciones, antes de actuar, los líderes deben esforzarse por comprender las perspectivas de sus colaboradores como un punto de referencia cultural para establecer qué comportamientos y emociones ya están presentes entre sus equipos.

<sup>1</sup> Microsoft WorkLab, "El trabajo híbrido es solo trabajo. ¿Lo estamos haciendo mal?", consultado el 21 de septiembre de 2023 de <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work-is-just-work>

¿Cómo se refleja esto en el lugar de trabajo?





Las brechas de percepción conducen inevitablemente a problemas a medida que los individuos se involucran con comprensiones muy diferentes de las experiencias compartidas. Por ejemplo, el estudio de Dale Carnegie reflejó que, si bien los líderes sentían que su cultura era muy buena o mejor con respecto a la responsabilidad de los demás, así como al trabajo en equipo (73 por ciento y 84 por ciento respectivamente), las respuestas de los miembros del equipo eran significativamente diferentes, con solo 48 por ciento y 60 por ciento. Esta brecha puede ser un problema, ya que los líderes, que reflejan una visión más favorable en muchas áreas que tienen

un impacto en los resultados del equipo, pueden pasar por alto valiosas oportunidades de mejora y descuidar las verdaderas necesidades del equipo.

③ Cultivar con éxito equipos de alto rendimiento incluye comprender qué hace que un equipo esté satisfecho.

Cultivar con éxito equipos de alto rendimiento incluye comprender qué hace que un equipo esté satisfecho. La satisfacción y el rendimiento de los colaboradores no son sinónimos, pero la mayoría de los líderes de hoy en día entienden que estos factores están relacionados. Los aspectos que reflejan la satisfacción del equipo son distintos de lo que hace que un equipo sea de alto rendimiento, pero los equipos de alto rendimiento a menudo incluyen los impulsores de la satisfacción. Según la investigación principal de Dale Carnegie, el 89 por ciento de los equipos de alto rendimiento están muy o extremadamente satisfechos con su equipo, frente al 65 por ciento de los que no tienen un alto rendimiento. Cuando se les preguntó sobre sus principales impulsores de la satisfacción general del equipo, los colaboradores mencionaron la capacidad de colaborar, la participación grupal y la confianza, mientras que las mayores diferencias que separan a los equipos de alto rendimiento de los demás en el rendimiento general del equipo incluyen oportunidades de crecimiento personal, un espíritu de cooperación y la capacidad de compartir ideas.

Principales impulsores de la satisfacción del equipo	Principales impulsores del rendimiento del equipo
 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboración</li> <li>• Participación grupal</li> <li>• Confianza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crecimiento personal</li> <li>• Espíritu de cooperación</li> <li>• Intercambio de información</li> <li>• Herramientas y habilidades necesarias</li> </ul> 

¿Qué pueden hacer los líderes?

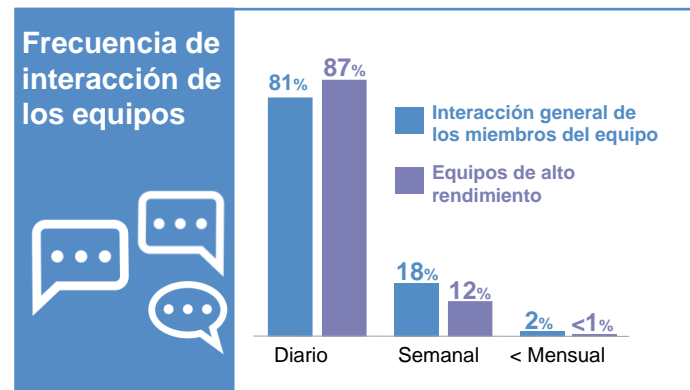
Es fundamental que los líderes de equipo generen confianza en su personal si quieren construir equipos satisfechos. No se trata de un evento único, sino de un requisito cultural continuo que brinda a los equipos oportunidades para ampliar sus conocimientos y habilidades, tecnologías y procesos de trabajo que permiten una colaboración continua y generalizada junto con una cultura que celebra el trabajo colectivo en equipo.

### ¿Cómo se refleja esto en el lugar de trabajo?

La investigación de Dale Carnegie encontró que los miembros de los equipos de alto rendimiento son felices en entornos comprometidos con la retroalimentación constructiva, donde se fomenta el crecimiento profesional y el uso de habilidades y talentos individuales y se les empodera para tomar decisiones. La mejora de la satisfacción no ocurre por accidente y un equilibrio efectivo requiere un esfuerzo enfocado en nombre del liderazgo a medida que los conceptos innovadores florecen con retroalimentación constructiva y conflictos saludables. Sin embargo, demasiada crítica puede cerrar la generación de ideas.<sup>2</sup> Por lo tanto, es importante que todos, especialmente los líderes, estén capacitados en enfoques interpersonales efectivos que mejoren la satisfacción del equipo en un esfuerzo por promover el alto rendimiento.

## 4 Los equipos de alto rendimiento se comunican de manera efectiva.

Establecer un propósito y una visión clara es esencial, pero para fomentar equipos de alto rendimiento, también debe comunicarse esos aspectos de la marca de la organización con un entendimiento colectivo. La simple comunicación en sí misma no es suficiente, ya que hacerlo sólo se vuelve efectivo y útil cuando se entiende de la manera en que se pretendía. Un entendimiento colectivo a través de una comunicación efectiva puede ayudar a un equipo a determinar el ajuste dentro del propósito y la visión y proporcionar una motivación adicional cuando existen cargas de trabajo pesadas o altos niveles de estrés, lo que en última instancia respalda la resiliencia.<sup>3</sup>



### ¿Qué pueden hacer los líderes?

La comunicación efectiva significa proporcionar claridad y transparencia teniendo en cuenta a la audiencia, junto con el tono, el estilo, la frecuencia y el canal adecuados. Otra clave es fomentar la comunicación abierta y bidireccional para instigar una retroalimentación valiosa, el entendimiento mutuo y la colaboración continua. Sin embargo, los líderes deben aprender a reconocer que la riqueza de la retroalimentación estará influenciada por la cultura organizacional actual.

Como parte del estudio de Dale Carnegie, "la mala o nula comunicación", "falta de escucha" y la "falta de colaboración" se citaron con frecuencia como razones de insatisfacción con los equipos y sus líderes. Esto es alarmante, ya que el 81 por ciento de los colaboradores individuales afirman que interactúan con los miembros de su equipo a diario, y la interacción diaria es un sello distintivo de los equipos de alto rendimiento. La comunicación efectiva se vuelve aún más importante cuando se considera que los colaboradores individuales también son significativamente menos propensos a querer reuniones en persona; destacando la necesidad de desarrollar una comunicación de calidad a través de varios canales que promueva la facilidad de acceso y adopción, no reste valor a la productividad y se alinee con los plazos, las métricas y los objetivos.

### ¿Cómo se refleja esto en el lugar de trabajo?

Los equipos altamente exitosos en el lugar de trabajo son significativamente más propensos a compartir ideas entre sí, obtener respuestas a preguntas a través del acceso a las plataformas tecnológicas proporcionadas por la empresa y adoptar software de comunicación colaborativa como Slack y Zoom. Adaptar el nivel y el canal de comunicación para llegar a los colaboradores donde se encuentran, fomenta la satisfacción de los miembros del

<sup>2</sup> Jill Perry-Smith y Pier Vittorio Mannucci, "De la creatividad a la innovación: los impulsores de las redes sociales de las cuatro fases del viaje de la idea", *Academy of Management Review* 42, no. 1 (2017): 53–79, doi: 10.5465/amr.2014.0462.

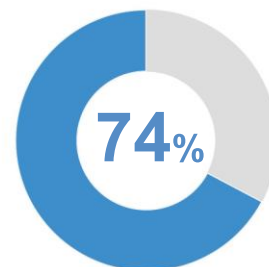
<sup>3</sup> "Developing a Resilient Workforce," Dale Carnegie & Associates, consultado en septiembre de 2023, <https://www.dalecarnegie.com/en/resources/developing-a-resilient-workforce>

equipo y el alto rendimiento, ya que permite un equilibrio único entre la orientación de la gestión y la autonomía de los miembros del equipo.

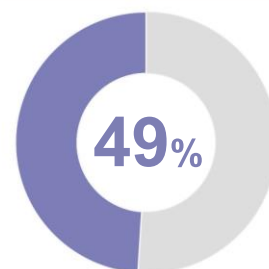
## 5 La adaptabilidad es más que una palabra de moda para los equipos de alto rendimiento. Es una mentalidad individual, una cultura compartida y un plan de acción.

El éxito del equipo es posible cuando nos adaptamos a los nuevos modelos de trabajo y alineamos la cultura de trabajo con los desafíos del negocio; un concepto más fácil de decir que de hacer. La adaptación es un compromiso que requiere que los equipos adopten el aprendizaje permanente para hacer frente a un entorno profesional en constante cambio, como las tácticas para el éxito del trabajo fraccionado o el reparto de roles, que se están abriendo camino en la vida laboral convencional. Lo más importante es que esas oportunidades de aprendizaje deben ser visibles y de fácil acceso. De hecho, el 74 por ciento de los equipos que superaron las metas informaron favorablemente con respecto al acceso a materiales de capacitación y desarrollo, en comparación con el 49 por ciento de los que cumplieron o no cumplieron sus objetivos. Además, la mayor diferencia estadística que distingue a los equipos de alto rendimiento en varios aspectos del lugar de trabajo es tener la oportunidad de desarrollo y crecimiento personal. Ambos ejemplos respaldan por qué la adaptación, como se analiza aquí, es un componente muy importante de los equipos de alto rendimiento.

### Percepción favorable del acceso a la formación y el desarrollo



Equipos de alto rendimiento



Todos los demás

### ¿Qué pueden hacer los líderes?

El compromiso con las oportunidades de desarrollo continuo debe formar parte de la cultura de la organización. El empoderamiento es clave. Los miembros del equipo necesitan sentir que tienen las habilidades necesarias y el permiso para actuar y contribuir de manera productiva para su producto laboral y sus colegas. Esta necesidad también se refleja en el sentimiento de los líderes que identificaron la capacidad de resolución de problemas y la toma de decisiones entre las tres primeras selecciones (la tercera fue la comunicación efectiva) como una forma de mejorar la productividad de su equipo.

### ¿Cómo se refleja esto en el lugar de trabajo?

El acceso a la capacitación y el desarrollo permite a los equipos mejorar su preparación para la ejecución y el rendimiento, mejorar su comprensión de las operaciones internas y generar confianza. El Estudio de Compromiso de los Colaboradores de Dale Carnegie Training descubrió que la <sup>4</sup> confianza era la emoción que más valoran los colaboradores empoderados, aumentando su rendimiento, compromiso y creatividad. La confianza, el empoderamiento y el sentirse valorado imparten una sensación de seguridad psicológica a los colaboradores, lo que les permite ser más eficaces en sus funciones.

<sup>4</sup> Engaging & Retain Empowered Employees", Dale Carnegie & Associates, consultado en septiembre de 2023, <https://www.dalecarnegie.com/en/resources/engaging-retaining-empowered-employees>.

## 6 La colaboración y la funcionalidad cruzada son esenciales (y se ven diferentes a las del pasado).

Los equipos exitosos tienen una actitud saludable hacia los demás, idealmente comprenden el papel de cada uno y cómo contribuye a la visión general. Esta conexión permite una mejor utilización y consideración de las habilidades y capacidades de cada miembro del equipo en la búsqueda del éxito del equipo.

### ¿Qué pueden hacer los líderes?

La rendición de cuentas juega un papel importante aquí, asegurando que los miembros del equipo puedan confiar unos en otros para abordar las tareas y brindar apoyo sin resistencia. La rendición de cuentas llega cuando hay un plan claro y un propósito común. Los líderes de equipos de alto rendimiento fomentan un entorno de retroalimentación constructiva, reconocimiento mutuo (incluso entre los miembros del equipo) y crecimiento en el que los miembros del equipo pueden revelar sus preocupaciones sobre sus propias cargas de trabajo (y las de los demás). Para hacerlo de manera efectiva, también se requiere diversidad en las habilidades y prioridades del equipo.

“ Si tienes un propósito común y un entorno en el que las personas quieren ayudar a otros a tener éxito, los problemas se solucionarán rápidamente. ”

Alan Mulally, ex presidente y director ejecutivo de Ford Motor Company

### ¿Cómo se refleja esto en el lugar de trabajo?

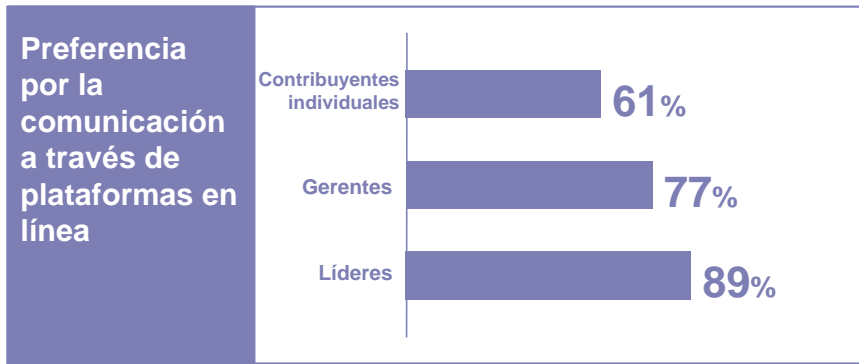
Hoy en día, la mayoría trabaja con el mismo grupo de personas diariamente y reporta al mismo gerente. De hecho, según nuestra investigación, a medida que disminuyó la frecuencia de interacción entre los miembros del equipo, también disminuyó la posibilidad de que fueran un equipo de alto rendimiento. A medida que se afianzan modelos más flexibles, como el trabajo fraccionado, el reparto de roles y los equipos matriciales (en los que las personas informan a diferentes directivos), la importancia de la colaboración de calidad y la funcionalidad cruzada no hará más que aumentar. Los equipos que pueden crear modelos cooperativos ágiles tendrán una transición más fluida hacia nuevas formas de trabajar en el futuro y el soporte de la funcionalidad cruzada puede ayudar a los equipos que simplemente cumplen con los objetivos a convertirse en equipos de alto rendimiento. En este sentido, es importante reevaluar la cultura y preguntarse: ¿"Nuestra cultura de equipo ofrece a las personas el espacio y la oportunidad de crecer a su máximo potencial dentro del equipo, sin importar desde dónde trabajen?" Si no es así, tenemos que redefinir la forma en que interactúan nuestros equipos para tener éxito en un mundo híbrido.

## 7 La tecnología no reemplaza a la cultura.

En medio de los titulares que promocionan la carrera por la transformación digital, es fácil que las organizaciones caigan presas de los mitos de que la tecnología es la solución a todos los desafíos del lugar de trabajo. Con el auge de herramientas como la IA generativa,<sup>5</sup> el procesamiento del lenguaje natural (PLN), la realidad virtual (RV) y la realidad aumentada (RA), los entornos de trabajo son cada vez más automatizados y dependientes de la tecnología. Cuando nos comprometemos con una transformación digital generalizada, especialmente en entornos de trabajo híbridos, es más importante que nunca recordar que la tecnología tiene un papel de apoyo en la creación y el empoderamiento de equipos de alto rendimiento, no uno principal.

<sup>5</sup> Preparing People for Success with Generative AI", Dale Carnegie & Associates, consultado en septiembre de 2023. <https://www.dalecarnegie.com/en/resources/preparing-people-for-success-with-generative-ai>.





### ¿Qué pueden hacer los líderes?

La tecnología se ha convertido en una apuesta importante para impulsar la eficiencia a escala, por lo que es vital fomentar las habilidades tecnológicas junto con las habilidades humanas que respaldan la estrategia, la cultura, la colaboración y la innovación continua. Sin embargo, el papel de la tecnología es de apoyo no de reemplazo de la cultura y la dinámica del equipo.<sup>6</sup> Las

organizaciones no pueden simplemente adoptar la tecnología para permitir el trabajo híbrido y esperar que elabore una cultura de trabajo en equipo o resuelva la dinámica del equipo. Al fin y al cabo, la tecnología es neutral y, sin una estrategia, existe la misma posibilidad de que genere frustración, lo que se traduce en oportunidades perdidas e ineficiencias.

También existe una marcada división entre la forma en que la formación y el desarrollo de los equipos se conectan con la visión global de las transformaciones tecnológicas. Por ejemplo, según nuestra investigación, si bien es favorable a la velocidad de la comunicación tecnológica, es menos probable que los colaboradores individuales prefieran métodos como Slack y Zoom que los gerentes y líderes (los gerentes también son menos propensos que los líderes). Sin embargo, aunque prefieren estos métodos de comunicación más que los demás, los líderes también tienen casi el doble de probabilidades de afirmar que tienen problemas para usar la tecnología. Esta discrepancia en la percepción frente a la utilización entre los miembros del equipo y sus líderes es una receta para la frustración, la mala comunicación y el trabajo en equipo obstaculizado.

Además, la tecnología de trabajo remoto puede aumentar la productividad y la satisfacción del equipo, pero esta no es una solución única para todos. Cuando se le preguntó sobre las razones de la insatisfacción con los líderes de equipo, uno de los encuestados en nuestro estudio dijo: "¿Cómo pueden liderar cuando trabajan desde casa y otros están en el sitio?" En cuanto a los procesos prácticos y tangibles que deben tener lugar tanto en el sitio como en lugares remotos, es más probable que los colaboradores respeten a los líderes y gerentes que adoptan un enfoque práctico para cultivar y administrar sus equipos. Es vital considerar cuándo y dónde las nuevas metodologías y tecnologías ayudan o dificultan ese proceso y comprender que los impactos también continuarán cambiando a medida que evolucionen las tecnologías y las prioridades.

### ¿Cómo se refleja esto en el lugar de trabajo?

Una estrategia tecnológica vinculada a la visión, la misión y el espíritu de la empresa, garantiza que haya tácticas y actividades detalladas para los colaboradores que contribuyan y apoyen objetivos organizacionales más amplios en línea con la cultura deseada. Esto no solo requiere oportunidades de capacitación detalladas y continuas que consideren la implementación de nuevas tecnologías y su ajuste dentro de su organización, sino que también incluye oportunidades para enfocarse en la mejora cultural continua en general.

<sup>6</sup> Beyond Technology", Dale Carnegie & Associates, consultado en septiembre de 2023. <https://www.dalecarnegie.com/en/resources/beyond-technology>.

## Una cultura de crecimiento tiene el poder de hacer que el alto rendimiento sea intrínseco a los equipos

En esencia, la cultura organizacional se puede definir como las creencias, valores y actitudes de una empresa que afectan la forma en que las personas experimentan nuestra organización e influyen en los comportamientos de los miembros del equipo. A nivel básico, esto significa que la cultura es la clave para un trabajo en equipo eficaz y el panorama actual del trabajo híbrido ha creado tanto desafíos como oportunidades para los líderes. El trabajo remoto puede mejorar la productividad y la satisfacción, pero no puede ir en detrimento del capital social o del equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Las organizaciones que prioricen una cultura de empatía, responsabilidad, confianza y tecnología de apoyo mantendrán una ventaja competitiva y aprovecharán las diversas perspectivas necesarias para la innovación y la creación de equipos de alto rendimiento.



La creación de equipos de alto rendimiento requiere un esfuerzo continuo por parte de los líderes, gerentes y miembros del equipo por igual. Los líderes deben defender la adaptabilidad, el compromiso y una cultura que valore los logros individuales y colectivos en un entorno empresarial en constante evolución.

El liderazgo eficaz de un equipo implica una comunicación transparente, objetivos claros y colaboración interfuncional, creando adaptabilidad y seguridad psicológica. En este contexto, las personas pueden comprometerse con la responsabilidad y la transparencia en su cultura de trabajo en equipo, basada en valores compartidos, aprendizaje continuo y comunicación significativa.

“ Las personas rara vez tienen éxito a menos que se diviertan en lo que están haciendo. ”

-Dale Carnegie

## Sobre el autor


### Joe Hart, presidente y director ejecutivo de Dale Carnegie


Al convertirse en director ejecutivo de Dale Carnegie en 2015, Joe ha continuado liderando el esfuerzo que ha ayudado a miles de organizaciones y millones de personas a tomar el control de sus negocios, sus carreras y su futuro.


Joe comenzó su carrera como abogado en ejercicio en dos firmas prominentes donde se centró en litigios relacionados con contratos. En 1998, se unió a The Taubman Company, desarrollador de centros comerciales regionales, convirtiéndose en Director de Desarrollo. En el año 2000, siguió un sueño y comenzó una empresa de e-Learning respaldada por ángeles llamada InfoAlly. En 2005, Joe vendió InfoAlly y pasó a cofundar y convertirse en presidente de AssetHealth.

Para obtener más información sobre cómo Dale Carnegie Training puede ayudarlo a definir y desarrollar una cultura de equipo de alto rendimiento en su personal y organización, comuníquese con su oficina local de Dale Carnegie hoy.

### Por favor, diríjase a:

 [dalecarnegie@avanzconsultores.com](mailto:dalecarnegie@avanzconsultores.com)

 (+57) 317 7318419

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

[www.dalecarnegie.com/es/locations/colombia](http://www.dalecarnegie.com/es/locations/colombia)



**DaleCarnegie.com**