

## Cliente Carolina Zuleta | CZ\_CUVE\_EP\_Equipo\_v2 [00:07:30]

[00:00:00] **[Carolina Zuleta]:** Hola y bienvenidos a “*Crea Una Vida Extraordinaria*”. Soy Carolina Zuleta y hoy quiero que hablemos de cómo podemos sacar lo mejor de nuestro equipo.

[Música]

[00:00:24] **[Carolina Zuleta]:** Como te contaba en episodios anteriores, parte de mi trabajo de ser coach ejecutiva de los líderes de muchas empresas. Y uno de los temas recurrentes es “¿cómo hago para que mi equipo esté más comprometido?”, “¿sea más productivo?”, “¿trabaje con mejor calidad o trabaje más y haga las cosas más eficientemente?”, y hoy quiero compartirte lo que yo hablo con mis clientes en las citas de coaching, de lo que tú puedes hacer como líder para sacar lo mejor de tu equipo.

[Música]

[00:00:51] **[Carolina Zuleta]:** La primera práctica que yo comparto con mis clientes es que se tomen el tiempo de conocer a sus empleados. Es muy común que un jefe se reúna con su equipo para hablar de proyectos, resultados, tiempos límites pero, es raro que haya un uno-a-uno donde el jefe esté y simplemente interesado en conocer más sobre ese individuo que trabaja para él o para ella. Entonces la práctica aquí es hacerles preguntas a tus empleados para conocerlos y escuchar con la intención de entender. Preguntas que puedes hacer es: ¿cómo vas en el trabajo?, ¿qué te está funcionando?, ¿cómo te gusta que yo te lidere?, ¿qué estoy haciendo bien para mejorar nuestra relación?, ¿hay algo que puedo cambiar?, ¿dónde te ves en tres años? Y es por esta razón que he decidido crear una lista de preguntas que tú puedes utilizar para conocer mejor a tus empleados. Si la quieres, la puedes descargar en el enlace que está aquí abajo. Una vez tengas toda esta lista preguntas, la invitación es que las hagas recurrente en tus reuniones con tus empleados; por lo menos una vez al mes, invítalos a un café, sálganse del espacio de la oficina y ten una conversación dónde el único propósito es que conozcas a la persona que está trabajando para ti, utiliza estas preguntas y luego escucha con intención y atención, qué es lo que esta persona está diciendo.

[Música]

[00:02:17] **[Carolina Zuleta]:** La segunda práctica que invito a mis clientes a hacer con sus empleados, es a dar retroalimentación en tiempo real. Imagínate un deportista, imaginémos un tenista que tiene un coach, ustedes se imaginan que ese coach llegue y le diga: “*quiero que cambies tu swing un poquito más hacia la derecha*” y se vaya y pase un mes y al mes vuelva: “*ah no, no, no, te faltó cogerle un poquito así*” y ahora se vaya otro mes. ¡Cosa tan ineficiente! Sin embargo, eso es lo que pasa en la mayoría de equipos. En muchas empresas, la evaluación que se hace a sus empleados es una vez al año y durante todo el año no se está dando la retroalimentación. Si tú

quieres sacar lo mejor de tu equipo, dales retroalimentación en tiempo real, diles que está funcionando, que están haciendo bien y que no, en cada momento para así ayudarlos a que ellos mejoren en el transcurso del tiempo y no que tenga que pasar un año entero, antes de que ellos puedan entender qué es lo que está funcionando y qué es lo que no. Y un tip adicional, es que cuando estés dando retroalimentación positiva, se específica en qué fue lo que te gustó, no simplemente digas: *“ay, lo hiciste muy bien”*, sino que di: *“mira, la actitud positiva que tuviste hoy en nuestra reunión de trabajo, ayudó a que todo el equipo subiera su estado de ánimo”*. Cuando eres específica en lo que le estás diciendo, le das la posibilidad a esa persona de utilizar esa información y volver a aplicarlo bajo otras circunstancias.

[Música]

**[00:03:47] [Carolina Zuleta]:** El tercero es que te des cuenta que la gente con la que trabajas no puede leer tu mente. Veo muchos equipos donde el líder se frustra porque las personas no están haciendo las cosas como ella quiere que la estén haciendo, ¡pero es que nunca se los ha dicho! Así que aprende a pedir con especificidad qué es lo que tú quieres, cómo quieres que sea su actitud, cómo quieres que logren las cosas, descríbeles para ti que sería que ellos fueran un empleado excelente, para que así tu empleado pueda saber qué es lo que se está esperando de ellos y no estés siempre tratando de adivinar qué es lo que está pasando por tu mente. Uno de los ejercicios que les pongo hacer a mis clientes es, que describan si fueran a contratar una persona para ese puesto, que haría que se fuera la mejor persona que podrían contratar, cómo sería su actitud, cómo respondería a los momentos tensos, cómo sería la calidad de su trabajo, en cuánto tiempo lo harían, porque cuando tú te tomas el tiempo de describir qué es lo que tú quieres específicamente, se lo puedes comunicar con mejor claridad a cada una de las personas de tu equipo.

[Música]

**[00:04:55] [Carolina Zuleta]:** Y aquí te tengo el último tip que es algo que veo que pasa a menudo y es que el líder o la líder, decide en su cabeza que esa persona nunca va a cambiar, como que se rinden y dicen: *“ay, esta persona nunca va a ser buena”*. Sin embargo, siguen tratando de darles como retroalimentación o se desconectan un poco de esa persona. Mi tip aquí es que seas honesta contigo: si tú ya tomas la decisión que alguien en tu equipo que no da la talla, que no va a cambiar, que no tiene la capacidad de lograr lo que tú quieres, es mejor que tengas una conversación honesta y de pronto dejes ir a esa persona de tu equipo. Yo he visto que cuando hay esos momentos de tensión, donde la líder ya tomó la decisión que esa persona no va a cambiar y sin embargo la deja ahí por no ofenderla, por no causarle dolor, realmente las dos personas están miserables en esa relación de equipo. Normalmente tú como líder, cuando ya sientes que esa persona no está dando la talla, es probablemente que esa persona se sienta que ese no es el puesto o la posición en la que quiere estar y es mejor tener una conversación difícil y acabar la relación, que seguir jugando este juego de ninguno de los dos está satisfecho. Así que ahí están, tres prácticas para que saques lo mejor de tu equipo, primero, tómate el tiempo de conocerlos: deja que todas

las reuniones no sean solamente sobre los proyectos y las fechas límites, sino que tómate el tiempo de saber quiénes son y cómo les está yendo a ellos en la relación contigo; segundo, dar retroalimentación en tiempo real: sé muy específica con lo que te gusta y con lo que no te gusta que ellos estén haciendo y tercero: acuérdate que tus empleados no pueden leer tu mente, así que ten primero claridad contigo misma sobre qué es lo que estás esperando y segundo, comunícaselos directamente. Y ahora quiero saber de ti: ¿cuál es el reto número uno al que te estás enfrentando en este momento con tu equipo y cómo puedes aplicar una de estas tres prácticas para superarlo?

[Música]

**[00:06:55] [Carolina Zuleta]:** Y acuérdate, la Comunidad de Mujeres Extraordinarias es una comunidad de mujeres líderes, donde estamos hablando de todos estos temas. Así que quiero invitarte a que te suscribas hoy mismo yendo a mi página web [www.carolinazuleta.com](http://www.carolinazuleta.com) y vengas a la próxima videoconferencia para que discutamos cualquier reto de liderazgo que tengas. Y acuérdate, tienes sólo una vida y es ésta, ¿qué vas a hacer con ella? **FIN**

**--FIN DEL AUDIO--**

## **EDICIÓN DEL AUDIO N° 2:**

**[00:00:51] [Carolina Zuleta]:** La primera práctica que yo comparto con mis clientes es que se tomen el tiempo de conocer a sus empleados. Es muy común que un jefe se reúna con su equipo para hablar de proyectos, resultados, tiempos límites pero, es raro que haya un uno-a-uno donde el jefe esté y simplemente interesado en conocer más sobre ese individuo que trabaja para él o para ella. Entonces la práctica aquí es hacerles preguntas a tus empleados para conocerlos y escuchar con la intención de entender. Preguntas que puedes hacer es: ¿cómo vas en el trabajo?, ¿qué te está funcionando?, ¿cómo te gusta que yo te lidere?, ¿qué estoy haciendo bien para mejorar nuestra relación?, ¿hay algo que puedo cambiar?, ¿dónde te ves en tres años? Y es por esta razón que he decidido crear una lista de preguntas para que tú puedas conocer mejor a tus empleados. Si la quieres descargar, ve al enlace que está en mi perfil. Una vez tengas toda esta lista preguntas, la invitación es que las hagas recurrente en tus reuniones con tus empleados; por lo menos una vez al mes, invítalos a un café, sálganse del espacio de la oficina y ten una conversación donde el único propósito es que conozcas a la persona que está trabajando para ti, utiliza estas preguntas y luego escucha con intención y atención, qué es lo que esta persona está diciendo.

**--FIN DE TODOS LOS AUDIOS--**