

EP: 248

Título: Mídele la temperatura a tu equipo. Parte 2

Voces: Juan Vereecken & Ale Mendoza

Recursos recomendados: Libro Teamwork Makes the Dream Work, de John C. Maxwell.

---

## 10 PREGUNTAS PARA CONOCER LA TEMPERATURA DE TU EQUIPO. PARTE 2

1. ¿\_\_\_\_\_ los unos en los otros?

Agrega la palabra 'confiamos' a esa pregunta: ¿Creemos y \_\_\_\_\_ los unos en los otros?

Desarrollar un equipo con una \_\_\_\_\_ de confianza el uno con el otro es vital para lograr la visión.



**La confianza nace de creer en la persona.**

La \_\_\_\_\_ de un equipo se puede medir respecto a cuánto confían los unos en los otros y creen los unos en los otros.

La falta de confianza y de creer en otros, socava el liderazgo de una persona.

**Cómo fomentar la confianza:**

- Ser confiable
- Atrayendo jugadores competentes
- Resolviendo conflictos rápidamente
- Dando a todos una voz o un lugar en la mesa
- Promoviendo relaciones entre los miembros (sin obligar)

Si en una escala del 1 al 10, tu nivel de creer y confiar los unos en los otros no está por encima de un 7, estás en una temperatura tibia a fría y tienes que trabajarlo.

## 2. ¿Nos \_\_\_\_\_ los unos en los otros?

Puedes agregar valor en una persona que no conoces, pero interesarte en esa persona es ir un paso más allá.

Interesarte en una persona le comunica que es \_\_\_\_\_ para ti y por eso te acercas.

Debes crear ese ambiente o cultura de interés los unos en los otros en tu equipo.

Entre más personas viven ese interés, más se une el equipo.

## 3. ¿Podemos comunicarnos con \_\_\_\_\_?

Mientras más \_\_\_\_\_ hay, más comunicación habrá. Si eres líder, mide cuántas personas hablan abiertamente en tus juntas, allí verás el nivel de confianza que hay en el equipo.

**Para ayudar a la \_\_\_\_\_ de tu equipo:**

- Sistematiza la comunicación para que haya una base (juntas semanales, espacios para comunicarse)
- \_\_\_\_\_ tiempos relacionales de interacción
- Sé un líder abierto, honesto y comunicativo
- Anima a las personas a usar su voz para bien



**Encuentra los espacios oportunos para comunicarte con un buen abordaje.**

#### 4. ¿Sabemos cuáles son las \_\_\_\_\_ del equipo?

Las metas son necesarias.

Si alguien le pregunta a una persona de tu equipo, ¿podría compartir las metas de su área y de todo el equipo?

Todos tienen un \_\_\_\_\_, las mejores metas son las que se establecen junto con el equipo.

Nos \_\_\_\_\_ de las metas que nosotros ayudamos a desarrollar y plantear. Si quieres que tu equipo entienda bien cuáles son tus metas y las de la organización y las abrace, permite que sean parte del grupo que las desarrolla.

Pregúntate:

¿Cuál es tu sistema de establecer metas? ¿Lo haces solo o en equipo?

¿Cómo haces que esas metas se filtren del equipo a todas las personas en la organización?

#### 5. ¿Todos estamos \_\_\_\_\_ con las metas?

El equipo será tan fuerte como la persona menos comprometida.

El eslabón débil, es débil por falta de competencia o por falta de compromiso. Ambas áreas se pueden mejorar.

El compromiso es una \_\_\_\_\_, pero puedes ayudar a la persona a estar más comprometido al entender más la visión o las metas.

Pregúntate:

¿Están todos cargando su propio peso de responsabilidad? Así puedes medir el compromiso.

¿Están todos halando en una misma dirección? Esto habla de alineación.



Si alguien hala en otra dirección, mira dónde está su compromiso.

¿Tienes las metas de la organización como prioridad o tienes metas propias?

La falta de compromiso por parte de un miembro del equipo siempre \_\_\_\_\_ al resto de los miembros del equipo.

#### 6. ¿Estamos \_\_\_\_\_ las habilidades de cada uno?

Lograr colocar a cada jugador del equipo en su área de \_\_\_\_\_ es un desafío. Cuando se comienza algo hay más trabajo que personas y de repente estás haciendo algo que no te gusta hacer.

Muchas veces se arranca algo y hay más trabajo que recursos, entonces una vez más todos están haciendo de todo.

Poco a poco se ajusta y se coloca a cada persona en su área de fortaleza.

Esto es un proceso que normalmente te lleva a tener personas que no necesariamente están en su área de fortaleza y hay que estar trabajando en colocarlas en sus verdaderas áreas.

Cada vez que \_\_\_\_\_ a una persona a su área de fortaleza la temperatura del equipo va a \_\_\_\_\_.

#### 7. ¿Manejamos el \_\_\_\_\_ con éxito?

Lo que mejora la comunicación es la resolución de conflictos. Todos los equipos tienen que manejar sus conflictos.

Mientras más grande es el equipo más conflictos va a haber. Mientras más experimentada esté una persona, más se afianza en sus pautas, en lo que sabe que funciona y lo que no y más opiniones tiene, entonces más conflicto va a haber.



Si no resuelves el conflicto la temperatura se enfría.

- \_\_\_\_\_ equivocadas más comunes ante el conflicto:
- Negar que existe
  - \_\_\_\_\_
  - Hablarlo con otros y no con la persona con quien tienes el conflicto
  - Dejar pasar el \_\_\_\_\_ y hacer una lista de temas de conflicto
  - No buscar terreno común buscando la resolución

Si identificas esto en tu equipo, trata con el conflicto pronto y con un espíritu de \_\_\_\_\_.

### 8. ¿Todos estamos \_\_\_\_\_?

Es posible tener personas comprometidas que no están \_\_\_\_\_, esto puede ser por diferentes razones, pero se resume en que la personas no está dando su 100 %.

Pregúntale a cualquier persona de tu equipo: "¿quién está menos involucrado?" y te lo va a decir. Se requiere \_\_\_\_\_ para hacer esta pregunta.

### 9. ¿\_\_\_\_\_ nuestras diferencias individuales?

El respeto mutuo en un equipo es muy necesario. Un equipo \_\_\_\_\_ celebra la diversidad y cualquier desviación de eso, es decir, no hay respeto y no celebran las diferencias, es un grado menos en la temperatura del equipo... más frío.

En un equipo debe haber \_\_\_\_\_, no la hay cuando:

- Un equipo es de un solo género o edad.
- En un equipo hay una sola \_\_\_\_\_ que predomina.
- El equipo menosprecia diferencias sociales.
- El equipo no abraza la diferencia de pensamientos.

Cuando hay gran respeto en un equipo en la \_\_\_\_\_ podemos tener diferentes géneros, edades, generaciones, gente que piensa diferente, pero hay gran respeto. Eso mantiene la temperatura \_\_\_\_\_.

Donde hay rechazo, se comienza a enfriar.



Cuando hay respeto en una cultura de trabajo puede haber diversidad y gran fuerza en el equipo.

**10. ¿Nos \_\_\_\_\_ ser miembros de este equipo?**

Esto tiene que ver con la cultura del equipo, es importante crear una cultura que \_\_\_\_\_ a la gente. Hay culturas de trabajo buenas, que logran metas, pero no son culturas que te atraen.

La organización que tiene una cultura \_\_\_\_\_, divertida y de liderazgo siempre ganará porque va a traer más líderes.

Las personas quieren estar en un lugar sano y estable, de liderazgo y diversión donde da gusto estar juntos.

**¿Cómo \_\_\_\_\_ cómo es mi cultura?**

- El ánimo de los miembros, cuánta risa o \_\_\_\_\_ hay en las oficinas, cuando están de viaje o en mesas de trabajo.
- Asistencia de eventos y actividades \_\_\_\_\_.
- Miembros del equipo reclutando a otros para el equipo.
- Preguntando... ¿te gusta estar en el equipo? Si tienes la valentía de preguntar, ten la valentía de recibir la respuesta.

---

Respuestas: creemos, confiamos, cultura, temperatura, interesamos, importante, apertura, confianza, comunicación, Fomenta, metas, sistema, apropiamos, comprometidos, decisión, desmotiva, aprovechando, fortaleza, acercas, subir, conflicto, Reacciones, Ignorarlo, tiempo, humildad, participando, involucradas, valor, Respetamos, sano, diversidad, personalidad, cultura, caliente, gusta, atraiga, amigable, mido, sonrisas, voluntarias.

EP: 248

Título: Mídele la temperatura a tu equipo. Parte 2

Voces: Juan Vereecken & Ale Mendoza

Recursos recomendados: Libro Teamwork Makes the Dream Work, de John C. Maxwell.

---

## 10 PREGUNTAS PARA CONOCER LA TEMPERATURA DE TU EQUIPO. PARTE 1

### 1. ¿Creemos los unos en los otros?

Agrega la palabra 'confiamos' a esa pregunta: ¿Creemos y confiamos los unos en los otros?

Desarrollar un equipo con una cultura de confianza el uno con el otro es vital para lograr la visión.



**La confianza nace de creer en la persona.**

La temperatura de un equipo se puede medir respecto a cuánto confían los unos en los otros y creen los unos en los otros.

La falta de confianza y de creer en otros, socava el liderazgo de una persona.

### Cómo fomentar la confianza:

- Ser confiable
- Atrayendo jugadores competentes
- Resolviendo conflictos rápidamente
- Dando a todos una voz o un lugar en la mesa
- Promoviendo relaciones entre los miembros (sin obligar)

Si en una escala del 1 al 10, tu nivel de creer y confiar los unos en los otros no está por encima de un 7, estás en una temperatura tibia a fría y tienes que trabajarlo.

## 2. ¿Nos interesamos los unos en los otros?

Puedes agregar valor en una persona que no conoces, pero interesarte en esa persona es ir un paso más allá.

Interesarte en una persona le comunica que es importante para ti y por eso te acercas.

Debes crear ese ambiente o cultura de interés los unos en los otros en tu equipo.

Entre más personas viven ese interés, más se une el equipo.

## 3. ¿Podemos comunicarnos con apertura?

Mientras más confianza hay, más comunicación habrá. Si eres líder, mide cuántas personas hablan abiertamente en tus juntas, allí verás el nivel de confianza que hay en el equipo.

### Para ayudar a la comunicación de tu equipo:

- Sistematiza la comunicación para que haya una base (juntas semanales, espacios para comunicarse)
- Fomenta tiempos relacionales de interacción
- Sé un líder abierto, honesto y comunicativo
- Anima a las personas a usar su voz para bien



Encuentra los espacios oportunos para comunicarte con un buen abordaje.



#### 4. ¿Sabemos cuáles son las metas del equipo?

Las metas son necesarias.

Si alguien le pregunta a una persona de tu equipo, ¿podría compartir las metas de su área y de todo el equipo?

Todos tienen un sistema, las mejores metas son las que se establecen junto con el equipo.

Nos apropiamos de las metas que nosotros ayudamos a desarrollar y plantear. Si quieres que tu equipo entienda bien cuáles son tus metas y las de la organización y las abrace, permite que sean parte del grupo que las desarrolla.

Pregúntate:

¿Cuál es tu sistema de establecer metas? ¿Lo haces solo o en equipo?

¿Cómo haces que esas metas se filtren del equipo a todas las personas en la organización?

#### 5. ¿Todos estamos comprometidos con las metas?

El equipo será tan fuerte como la persona menos comprometida.

El eslabón débil, es débil por falta de competencia o por falta de compromiso. Ambas áreas se pueden mejorar.

El compromiso es una decisión, pero puedes ayudar a la persona a estar más comprometido al entender más la visión o las metas.

Pregúntate:

¿Están todos cargando su propio peso de responsabilidad? Así puedes medir el compromiso.

¿Están todos halando en una misma dirección? Esto habla de alineación.



Si alguien hala en otra dirección, mira dónde está su compromiso.

¿Tienes las metas de la organización como prioridad o tienes metas propias?

La falta de compromiso por parte de un miembro del equipo siempre desmotiva al resto de los miembros del equipo.

## 6. ¿Estamos aprovechando las habilidades de cada uno?

Lograr colocar a cada jugador del equipo en su área de fortaleza es un desafío. Cuando se comienza algo hay más trabajo que personas y de repente estás haciendo algo que no te gusta hacer.

Muchas veces se arranca algo y hay más trabajo que recursos, entonces una vez más todos están haciendo de todo.

Poco a poco se ajusta y se coloca a cada persona en su área de fortaleza.

Esto es un proceso que normalmente te lleva a tener personas que no necesariamente están en su área de fortaleza y hay que estar trabajando en colocarlas en sus verdaderas áreas.

Cada vez que acercas a una persona a su área de fortaleza la temperatura del equipo va a subir.

## 7. ¿Manejamos el conflicto con éxito?

Lo que mejora la comunicación es la resolución de conflictos. Todos los equipos tienen que manejar sus conflictos.

Mientras más grande es el equipo más conflictos va a haber. Mientras más experimentada esté una persona, más se afianza en sus pautas, en lo que sabe que funciona y lo que no y más opiniones tiene, entonces más conflicto va a haber.



Si no resuelves el conflicto la temperatura se enfría.

Reacciones equivocadas más comunes ante el conflicto:

- Negar que existe
- Ignorarlo
- Hablarlo con otros y no con la persona con quien tienes el conflicto
- Dejar pasar el tiempo y hacer una lista de temas de conflicto
- No buscar terreno común buscando la resolución

Si identificas esto en tu equipo, trata con el conflicto pronto y con un espíritu de humildad.

### **8. ¿Todos estamos participando?**

Es posible tener personas comprometidas que no están involucradas, esto puede ser por diferentes razones, pero se resume en que la personas no está dando su 100 %.

Pregúntale a cualquier persona de tu equipo: "¿quién está menos involucrado?" y te lo va a decir. Se requiere valor para hacer esta pregunta.

### **9. ¿Respetamos nuestras diferencias individuales?**

El respeto mutuo en un equipo es muy necesario. Un equipo sano celebra la diversidad y cualquier desviación de eso, es decir, no hay respeto y no celebran las diferencias, es un grado menos en la temperatura del equipo... más frío.

En un equipo debe haber diversidad, no la hay cuando:

- Un equipo es de un solo género o edad.
- En un equipo hay una sola personalidad que predomina.
- El equipo menosprecia diferencias sociales.
- El equipo no abraza la diferencia de pensamientos.

Cuando hay gran respeto en un equipo en la cultura podemos tener diferentes géneros, edades, generaciones, gente que piensa diferente, pero hay gran respeto. Eso mantiene la temperatura caliente.

Donde hay rechazo, se comienza a enfriar.



Cuando hay respeto en una cultura de trabajo puede haber diversidad y gran fuerza en el equipo.

#### 10. ¿Nos gusta ser miembros de este equipo?

Esto tiene que ver con la cultura del equipo, es importante crear una cultura que atraiga a la gente. Hay culturas de trabajo buenas, que logran metas, pero no son culturas que te atraen.

La organización que tiene una cultura amigable, divertida y de liderazgo siempre ganará porque va a traer más líderes.

Las personas quieren estar en un lugar sano y estable, de liderazgo y diversión donde da gusto estar juntos.

#### ¿Cómo mido cómo es mi cultura?

- El ánimo de los miembros, cuánta risa o sonrisas hay en las oficinas, cuando están de viaje o en mesas de trabajo.
  - Asistencia de eventos y actividades voluntarias.
  - Miembros del equipo reclutando a otros para el equipo.
  - Preguntando... ¿te gusta estar en el equipo? Si tienes la valentía de preguntar, ten la valentía de recibir la respuesta.
-