

Transparencia: la clave para tener equipos altamente motivados

Siempre, sin importar la situación y las consecuencias, se debe promover la cultura de la transparencia dentro de la organización. ¿Por qué? Le contamos.

Publicado hace 3 semanas on 23/03/2021

Por **Julián Torres**



Uno de los mentores más importantes que he tenido, el managing Director de InQlab, me enseñó hace 5 años una de las virtudes corporativas más importantes en mi carrera como emprendedor: **Hacer los problemas visibles**.

PUBLICIDAD

Recuerdo que, en una reunión, cuando le pregunté por el consejo más importante que me podía dar para manejar a mi equipo me dijo: **“Siempre, sin importar la situación y las consecuencias, se debe promover una cultura de transparencia.** Hacer los problemas visibles es lo más importante. Cuando algo falla, es importante saber qué pasó, de quién es la culpa y cómo sucedieron los hechos, para poder encontrar rápidamente la solución”.

Lea también: [Diez consejos prácticos que me hubiese gustado recibir antes de emprender](#)

En la vida uno recibe muchos consejos, pero particularmente ese me marcó, sobretodo porque puesto en práctica me ha traído muchos beneficios y aunque todavía no tengo un unicornio, me ha permitido construir equipos memorables.

En las *startups*, es muy importante poder fallar rápido y barato, como comúnmente se oye. Para poder hacer esto, es necesario saber cuándo se falla y en qué se falla. Por eso, hacer los problemas visibles se vuelve tan importante. Si los problemas no se hacen visibles y no se le enseña a las personas a levantar la mano y asumir la culpa cuando fallan, no se puede fallar rápido y barato. Y no solo en los startups es importante esto. Aplica a cualquier tipo de equipo sin importar el tamaño.

Entre más transparencia haya, mejores son los canales de comunicación y menos efecto teléfono roto hay. Cuando la gente tiene miedo a fallar, a equivocarse y peor aún, a asumir culpas y adueñarse de los errores, se tiende a entorpecer la comunicación y los procesos se alargan. La cultura latina en específico tiene mucho miedo a fallar y asumir responsabilidad. Lo ven como un tipo de castigo y por lo tanto las

organizaciones no tienen transparencia, se ocultan cosas y todo esto termina en corrupción eventualmente. Cada persona persiguiendo sus propios intereses porque el grupo no es capaz de cumplir colectivamente con los intereses de todos.

Esconder información negativa del equipo, no hace al equipo sentirse mejor, al revés, los hace estar más ansiosos porque existe mayor incertidumbre. **Los miembros de un equipo nunca darán el primer paso hacia la transparencia radical. Esto lo tiene que sembrar el líder** y el primer paso es hablar abiertamente de todo, especialmente de los problemas.

Es curioso porque una gran cantidad de accidentes aéreos se generan no por fallas mecánicas, sino por falta de comunicación clara entre los pilotos y los equipos de control. Es por esto, que uno de los módulos importantes en la formación de los pilotos es la comunicación en tiempos de crisis. Una compañía, en cierto modo, es un avión que está volando, tiene los motores dañados y cuya tripulación está haciendo lo imposible por arreglarlos antes de explotarse contra el piso. Sus fundadores y líderes, como los pilotos, tienen que aprender a comunicarse clara y transparentemente, no dejando en secreto nada.

Lea también: [Auditoría energética: la clave para maximizar tu productividad](#)

Entablar canales de comunicación abiertos y transparentes hace que el equipo goce de gran confort y les permite sacar a relucir todos sus talentos. El factor miedo a equivocarse o a hacer algo estúpido se elimina, y cuando uno logra quitarle el miedo y la ansiedad a la gente, cosas mágicas comienzan a pasar.

Hay dos categorías de información que generalmente las compañías no comparten abiertamente:

1. Compensación
2. Evaluaciones de desempeño

La creencia común es que compartir este tipo de información general debates calientes, comparaciones innecesarias e incluso vergüenza entre los miembros de un equipo. Pero ¿qué tal si esto solo fuera parte de nuestro imaginario? ¿Qué tal si compartir todo en efecto aporta al crecimiento de todos en el equipo? Mi apuesta es que sí. Se eliminarían los chismes de pasillo de quién gana más o quién gana menos. A quién le fue mal en su evaluación y quién va a ser promovido.

Al quitar ese ruido y hacerlo de dominio público, se eliminan ese tipo de distracciones y las personas se enfocan en lo que realmente importa: los resultados, y cómo yo puedo ser mejor para alcanzar las metas que me he puesto con mis jefes.

Así mismo, conocer como equipo donde están las fallas de cada uno de sus miembros, les permite generar empatía y espacios de colaboración. Al ver a un miembro de equipo quedado, los demás tratarán de ayudarlo. Al conocer salarios abiertamente, ya no habrá envidias, sino la pregunta será frentera, ¿por qué esta persona gana más y cómo puedo yo llegar a ese nivel? Si el líder tiene los puntos claros de qué hay que hacer para pasar de banda salarial, lo que se generará es una cultura de gamification en la cual las personas comenzarán a jugar el juego de llegar a sus bandas salariales deseadas y el resultado será, cumplimiento de objetivos y eficiencia.

Lea también: [Cómo convertir a Latinoamérica en un superpoder](#)

Como siempre, no me crean nada, sino pónganlo a prueba. Habrá muchos que estén en desacuerdo conmigo y me encantaría poder discutirlo. Al fin y al cabo no me creo el dueño de la verdad y me mantengo con mentalidad de principiante siempre.

Si me preguntan cómo hacer que un equipo se desempeñe mejor uno de los mejores consejos que puedo darles es **generar una cultura no solo donde los problemas se hacen visibles, sino donde todo se hace visible**. Cultura 100 % transparente. Sean transparentes en todo lo que hacen y esto le dará al equipo mucha más velocidad de reacción ante cualquier contra tiempo al eliminar los misterios, ambigüedades y los hará enfocarse donde importa.

Contacto:

LinkedIn: [Julián Torres*](#)

Twitter: [@juliantorresgo](#)

*El autor es administrador de empresas de la Universidad de los Andes. Es cofundador de [Fitpal](#) y [Ontop](#), una plataforma que le permite a las empresas contratar globalmente de forma legal y rápida.

*Las opiniones expresadas son sólo responsabilidad de sus autores y son completamente independientes de la postura y la línea editorial de **Forbes Colombia**.*

TAMBIÉN TE PUEDE INTERESAR

PUBLICIDAD

CAPITAL HUMANO

¿Posgrado, curso tech o segundo idioma? Esto quieren los reclutadores

Al momento de tener mejores oportunidades laborales y crecer en la carrera profesional muchos se cuestionan en qué invertir. El secreto, según expertos, está en la temporalidad del conocimiento por el que quiere pagar.

Publicado hace 2 días on 12/04/2021

Por **Forbes Staff**

En el contexto laboral posCovid, donde el trabajo remoto hace parte de la realidad de las empresas y la crisis se ha convertido en constante, no solo cambiaron las expectativas que tienen las personas de sus empleos, sino también lo que las empresas buscan en el candidato ideal.

PUBLICIDAD

Con cifras de desempleo que llegan al 17,3 %, según datos del Dane ¿qué garantiza el acceso a más y mejores oportunidades? ¿En qué tipo de habilidades deben invertir los profesionales? ¿Cómo diferenciarse de los demás? ¿Qué decisión tomar a la hora de dar un paso en su carrera: posgrados, capacitaciones en tecnología o una segunda lengua?

Expertos consultados por Forbes coinciden en que la respuesta dependerá siempre del tipo de empresa y cargo al que como profesional aspire. Pero en general, explica Camilo Vásquez, fundador y presidente de la consultora Vásquez Kennedy, las tres opciones tienen ventajas que vale la pena analizar.

SEGUIR LEYENDO

CAPITAL HUMANO

Casi \$7 millones: el salario promedio de un arquitecto de software en Colombia

Desde Fedesoft le apuntan a que la industria TI logre llegar a ser el 5% del PIB en Colombia a partir del involucramiento de talento adecuado.

Publicado hace 1 semana on 07/04/2021

Por **Forbes Staff**

El cargo más apetecido en el sector tecnológico colombiano es el de arquitecto de software estándar, con un salario promedio de \$6.8 millones, seguido por el perfil de líder de desarrollo senior con \$5.5 millones.

PUBLICIDAD

Así lo halló un estudio de salarios y profesionales del sector de software y TI 2020 en Colombia, una mirada radiológica de este importante sector en el que se busca detallar cuáles son los principales perfiles que trabajan y se necesitan para el desarrollo de tecnologías en el país, que fue presentado por la Federación Colombiana de la Industria del Software y TI (Fedesoft), junto al Centro de Investigación de Software y Servicios Relacionados (Cenisoft)-

En la versión de este año se realizó un análisis del sector desde la perspectiva de empresas afiliadas y no afiliadas a Fedesoft. En ese sentido, más de 100 empresas participaron para la obtención de datos y, a

SEGUIR LEYENDO

LinkedIn dará una semana de receso a empleados para combatir la fatiga

La red social de trabajo dará una semana de descanso a 15.900 empleados. Según explicaron, se pagará y solamente se mantendrán algunos colaboradores activos para asegurar la operación.

Publicado hace 1 semana on 05/04/2021

Por **Forbes Staff**

LinkedIn, la red social del trabajo, dará esta semana de descanso para combatir la fatiga o lo que popularmente se llamar 'burnout'. Se refiere a todos aquellos empleados que se sienten 'quemados' por las reuniones por videollamadas y la complejidad que ha traído la pandemia.

PUBLICIDAD

La medida se da para los 15.900 empleados. Dicha semana, explicó la cadena CNN, se dará y se pagará. Solamente algunos de los trabajadores se mantendrán activos para asegurar la operación. Estos últimos, sacarán su tiempo más adelante.

Teuila Hanson, Chief People Officer de LinkedIn, aseguró a la cadena que así lo decidió la compañía para darle una nueva energía a sus empleados tal como sucedió tras apagar todo en diciembre pasado.

Lee también: [LinkedIn Stories: oportunidad para construir marca personal](#)

[SEGUIR LEYENDO](#)

La humildad y el hambre son claves a la hora de construir relaciones estables a través de la empatía.

Publicado hace 1 semana on 05/04/2021

Por **Reyes Rite**

Más que nunca necesitamos equipos resilientes y eficientes. Para conseguirlo hay que hacerse con una de las llaves maestras que abren la puerta donde se encuentran los elementos del combinado que hace exclamar a todos ¡EHH! y se convierten de forma mágica de equipos más o menos comunes a equipos brillantes.

PUBLICIDAD

Con esta fórmula se empieza a recorrer el camino haciendo que todos y cada uno de los miembros del equipo tenga un mismo corazón, se sepan y se sientan formando parte de un todo mayor. Por muy estrellas que sean por separado, entienden y entrenan para conseguir esta base precisamente ¡para no estrellarse!

Lea también: [Siete pasos para tomar decisiones acertadas](#)

Mantener el mismo objetivo en mente y crecer entre ellos relaciones interpersonales saludables y robustas

SEGUIR LEYENDO

CAPITAL HUMANO

El buen hábito de recibir feedback

Uno de los secretos para una organización exitosa es tener a líderes y colaboradores que sepan dar y recibir retroalimentación. ¿Cómo hacer de esto una cultura? Le contamos.

Publicado hace 1 semana on 05/04/2021

Por **Julián Torres**

He hablado en artículos anteriores de la importancia de la transparencia en las organizaciones. **Uno de los componentes importantes de esta cultura de transparencia es el *feedback*** o la retroalimentación, no solo de los líderes a sus equipos, sino de los equipos a sus líderes también. Esto es algo de lo que no muchas veces se habla. Casi siempre se habla de un líder o fundador dándole *feedback* a las personas para que mejoren. Pero ¿quién le da *feedback* al líder?

PUBLICIDAD

El *feedback* frecuente, transparente y sincero es crítico para construir un negocio exitoso y una cultura sólida, así como para generar confianza entre todos los colaboradores. Sin confianza, la comunicación se desmorona y cuando esto pasa, los procesos comienzan a volverse ineficientes y la motivación de las personas baja.

¡Sigue leyendo!

SEGUIR LEYENDO

DESTACADO



