

## Otorga Aval / Endorsement previa auditoría académica Florida Institute of Management

- Florida Institute of Management avala y otorga su "endorsement" a escuelas de negocios y programas de capacitación ejecutiva, reconociendo su excelente labor en la mejora de la economía y generación de empleo.
- Los títulos y diplomas que otorgan las escuelas de negocios y programas de capacitación se avalan con la firma de directivos de FIM, se notarizan por un notario de Florida y se adjunta la apostilla de La Haya, proporcionando así validez legal internacional.
- Se gestionan invitaciones para las escuelas de negocios y programas de capacitación avalados, para participar en eventos en EE.UU., especialmente en Florida, para ampliar redes de networking y atraer nuevos estudiantes y profesores a nivel global. Eventos tales como Congresos, ferias expos, y otros similares.
- Asesoramos a las escuelas de negocios y programas de capacitación avalados, a gestionar su inscripción en asociaciones de negocios y educativas de EE.UU.
- Organizamos para a las escuelas de negocios y programas de capacitación avalados, ceremonias de graduación en Florida y viajes técnicos de estudio a empresas líderes #1 en el mundo, como World Trade Center, NASA, DISNEY, Federal Reserve Bank, entre otros.
- Incluimos a a las escuelas de negocios y programas de capacitación avalados, en nuestro newsletter con artículos de Harvard Business Review.
- Ofrecemos la inauguración y cierre de programas de manera presencial u online.
- Gestionamos eventos en el World Trade Center de Miami y facilitamos conexiones con la comunidad de negocios de Florida.
- Nominamos y gestionamos la participación en premios internacionales a las escuelas de negocios y programas de capacitación avalados,
- Asesoramos a las escuelas de negocios y programas de capacitación avalados, en la apertura de su empresas en EE.UU., si así lo desean.



## Si los Miembros de sus Equipos No Participan en las Reuniones. Aquí está lo que Debe Hacer.

por Luis Velasquez 20 de mayo de 2024

**Este artículo fue traducido por Inteligencia Artificial.**

### Resumen

El consejo tradicional para los líderes que desean aumentar la participación en las reuniones incluye aclarar expectativas, establecer agendas claras y hacer preguntas abiertas. Aunque estas estrategias tienen sus méritos, pueden no siempre funcionar porque suelen basarse en suposiciones del líder sobre lo que el equipo necesita, en lugar de hechos sobre sus necesidades reales. Por ejemplo, a pesar de implementar esas estrategias tradicionales, algunos miembros del equipo de Sue no cambiaron su comportamiento y las reuniones no fueron más efectivas.

### Los Retos de Sue

Sue, una ex cliente mía, comenzó un nuevo rol como VP en una organización fintech. Pronto descubrió que el equipo que había heredado tenía un nivel de participación, colaboración, cuestionamiento y compromiso general más bajo que el que había dejado atrás. Esto era particularmente evidente en las reuniones de equipo.

Los desafíos de Sue no son sorprendentes dado los problemas generalizados con la cultura de reuniones. Las investigaciones han demostrado que 9 de cada 10 personas sueñan despiertas en las reuniones, el 50% las considera improductivas, el 25% del tiempo se dedica a discutir temas irrelevantes, y el 75% de los líderes no ha recibido formación formal sobre cómo conducir una reunión.

### Consecuencias de la Baja Participación

La baja participación del equipo en las reuniones puede llevar a una disminución de la productividad por varias razones:

- **Reducción de la colaboración.** Cuando las personas no contribuyen a la discusión o no prestan atención a lo que se dice, el equipo no aprovecha los beneficios completos de reunirse, y la reunión desperdicia el tiempo de todos.

- **Desafíos en la toma de decisiones.** La baja participación significa que se consideran menos perspectivas, lo que resulta en decisiones subóptimas.
- **Unidad del equipo.** La falta de participación puede erosionar la cohesión del equipo, ya que algunos miembros pueden sentirse desconectados o no valorados.
- **Pérdida de tiempo y recursos.** Las reuniones con baja participación pueden hacer que los miembros del equipo sientan que su tiempo podría ser mejor empleado en otras tareas.

## Dinámicas Personales

Para fomentar un entorno inclusivo y participativo, es crucial comprender y abordar las fortalezas, debilidades, aspiraciones y miedos individuales de los miembros del equipo. Por ejemplo, la introversión, la falta de confianza, el síndrome del impostor o la sensación de que sus contribuciones no son valoradas o relevantes pueden hacer que una persona se resista a compartir sus pensamientos.

Sue descubrió que hacer preguntas abiertas en las reuniones de equipo no aumentaba la participación. Sin embargo, cuando hacía preguntas abiertas en reuniones uno a uno, los miembros sentían una mayor sensación de seguridad psicológica, y ella podía obtener valiosos conocimientos y fomentar una futura participación.

## Estrategias para Aumentar la Participación

- **Realizar reuniones uno a uno con individuos desinteresados.** Comience cada conversación reconociendo sus valiosas contribuciones al equipo. Luego, haga preguntas abiertas para explorar sus sentimientos sobre las reuniones del equipo.
- **Invitar a la participación activa.** Identifique los factores personales que afectan la participación e invite a los miembros a participar más activamente, creando un espacio seguro para que expresen sus ideas.

## Dinámicas de Grupo

La forma en que los miembros del equipo interactúan entre sí también es un factor crítico en su participación en las reuniones. Las barreras del idioma y las diferencias culturales pueden crear malentendidos. Las dinámicas de poder, incluidas las relacionadas con el género, la orientación sexual, la neurodivergencia y la raza, pueden intimidar a las personas y llevarlas al silencio.

## Estrategias para Mejorar la Cultura del Equipo

- **Mostrar que son valorados.** Defina los comportamientos deseados del equipo y modele esos comportamientos, mostrando empatía en sus interacciones y participando activamente en la resolución colaborativa de problemas.
- **Hacer seguro participar.** Mejore la estructura y la facilitación de las reuniones, asegurándose de que las agendas sean claras y las expectativas se comuniquen de antemano. Empodere la participación variada, rotando la facilitación de las reuniones entre todos los miembros del equipo.

- **Confrontar las dinámicas de poder.** Trabaje activamente para garantizar que todas las voces se escuchen por igual, reconociendo y, si es necesario, parafraseando los comentarios de mujeres, personas de color y otros grupos subrepresentados para amplificar sus voces.

## **Conclusión**

Como líderes, debemos cultivar equipos donde las contribuciones de cada miembro no solo se escuchen, sino que se esperen con ansias, y donde cada miembro se sienta seguro para expresar su opinión. Es nuestro trabajo ser los orquestadores de culturas inclusivas y seguras. Debemos amplificar las voces más silenciosas, desafiar el status quo y abrazar diversas perspectivas. Pregunte a su equipo "¿Qué podemos mejorar?" y deje que sus respuestas lo guíen hacia un entorno de reuniones más comprometido y participativo.

## **Sobre el Autor**

Luis Velasquez, MBA, Ph.D., es un coach ejecutivo que trabaja con líderes sénior y sus equipos para ser más cohesivos, efectivos y resilientes. Es fundador y socio director de Velas Coaching LLC, facilitador de liderazgo en la Stanford University Graduate School of Business, ex profesor universitario y científico investigador. Conéctese con él en LinkedIn.