Atalía Isaid Ordóñez

GUÍA PARA LÍDERES

Cinco conversaciones *antes de la carta*

La decisión de irse suele tomarse meses antes de entregar la renuncia. Estas conversaciones te ayudan a notar a tiempo y a cuidar a las personas que quieres conservar en tu equipo.

1 Reconocer

Señales que aparecen antes de la carta

Mira lo que cambió frente a lo habitual en esa persona durante varias semanas.

En su forma de participar

- Propone menos que antes.
- Cumple lo pedido y se queda ahí.
- Pide menos ayuda y cuenta menos.

En su forma de estar

- Se le nota más callada en las reuniones.
- Dejó de hablar de su futuro en el equipo.
- Toma distancia de sus compañeros.

2 Regular

Prepárate antes de conversar

- **Tu intención:** vas a entender. Convencer puede esperar.
- **El momento:** un espacio a solas de 30 minutos, separado de la evaluación de desempeño.
- **Tu disposición:** prepárate para escuchar algo sobre tu propia forma de liderar.
- **Tu margen:** revisa antes qué puedes ajustar tú y qué necesitas consultar.

3 Elegir

Las cinco conversaciones

1. Cómo estás Cada mes, a solas.	*«¿Cómo vas con la carga de estas semanas?»* *«¿Qué te está costando más?»*
2. Lo que te hace quedarte Dos veces al año.	*«¿Qué es lo que más valoras de trabajar aquí?»* *«¿Qué te haría pensar en irte?»*
3. Lo que hiciste bien La misma semana del logro.	*«Vi lo que hiciste con [hecho concreto] y quiero contarte el efecto que tuvo.»*
4. Hacia dónde quieres crecer Una vez al año, en un espacio propio.	*«¿Qué te gustaría aprender o asumir este año?»* *«¿Qué parte de tu trabajo te gustaría hacer más?»*
5. Lo que te estorba Cada trimestre.	*«¿Qué te quita tiempo o energía y podríamos cambiar?»* *«¿Qué decisión te gustaría tomar sin consultarme?»*

Atalía Isaid Ordóñez · Psicóloga · Salud mental y desarrollo humano · atalia@ataliaisaid.com · WhatsApp +57 316 085 6082 · ataliaisaid.com

DURANTE LA CONVERSACIÓN

Lo que ayuda y lo que conviene dejar para otro momento

Ayuda

- Preguntar y dejar silencio para la respuesta.
- Repetir con tus palabras lo que entendiste.
- Decir con claridad qué puedes cambiar y qué vas a consultar.
- Acordar la fecha en que volverán a hablar.

Conviene evitar

- Defenderte o explicar antes de terminar de escuchar.
- Prometer lo que depende de otras personas.
- Comparar con otros integrantes del equipo.
- Dejar la conversación para cuando ya hay otra oferta.

DESPUÉS DE LA CONVERSACIÓN

En la semana siguiente

- Cumple al menos una de las cosas que acordaron y cuéntale que ya está hecha.
- Lleva a gestión humana lo que se repite en varias conversaciones: cargas, turnos, herramientas, salarios.
- Deja agendada la siguiente conversación.

Si la carta ya llegó

Agradece el tiempo compartido y pregunta qué habría cambiado su decisión. Esa respuesta es información valiosa para cuidar a quienes se quedan.

PARA GESTIÓN HUMANA

Tres preguntas para mirar la rotación

- ¿En qué áreas y con qué líderes se concentran las salidas?
- ¿Cuánto tiempo llevaban en la organización las personas que se fueron?
- ¿Qué dicen las entrevistas de retiro y qué se ha hecho con esa información?

Tu primer paso esta semana

¿Quién de tu equipo está más callado que hace seis meses? Escribe su nombre y la fecha en que vas a conversar.

Atalía Isaid Ordóñez · Psicóloga · Salud mental y desarrollo humano · atalia@ataliaisaid.com · WhatsApp +57 316 085 6082 · ataliaisaid.com