

ETIE

CONSULTING & TECHNOLOGY



**Incentivar constantemente
no motiva a tu equipo, lo
acomoda.**

Haz esto en su lugar



soy Irene Ruiz, Fundadora de ETIE, consultores especializados en ayudar a propietarios de pyme a conseguir equipos proactivos y comprometidos que hagan crecer el negocio mientras ellos recuperan tiempo y bienestar.

Antes de dedicarme a la consultoría, trabajé en la empresa privada dirigiendo equipos dónde fui promocionada hasta 4 veces en 10 años, dirigiendo cada vez más equipos y más complejos.

En aquel momento me di cuenta de que las personas llegamos a dirigir equipos sin las herramientas adecuadas... y, además, que las formaciones en liderazgo no son todo lo prácticas que uno necesita cuando dirige a un equipo en un día a día de imprevistos, urgencias, peticiones, quejas, conflictos, retos...lo que nos lleva a vivir el liderazgo desde el estrés y la frustración de ver que, por más que lo intentas, no consigues crear la motivación y la eficiencia que deseas con tu equipo...

Esto no es lo que quiero que te pase porque sé que liderar con herramientas prácticas y un sistema validado te lleva a disfrutar de mayores ingresos y de más tiempo de calidad profesional y personal y esta es nuestra misión en ETIE.

En los últimos 10 años hemos tenido el privilegio de trabajar con propietarios de negocio, gerentes y líderes de equipo de distintos sectores (restauración y eventos, farmacias, clínicas, asesorías y consultorías, empresas de manufactura, sector industrial...) y los hemos acompañado a que consigan mayores ingresos, más tiempo de calidad y mayor bienestar gracias a sus equipos.

Me alegro de que en este momento estés tú aquí porque sabes que puedes conseguir mejores resultados y convivencia con tu equipo y quieres saber más sobre cómo conseguirlo.

Y porque sabes que estás listo/a para crecer como líder y hacer crecer a tu equipo sin sacrificar tu salud, tu tiempo ni la rentabilidad de tu negocio.

¡Y muchas de esas claves y respuestas las encontrarás aquí!

IRENE RUIZ
Fundadora de ETIE



Si estás leyendo esta guía, probablemente eres un empresario/a o propietario/a con experiencia.

Sabes lo que haces. Has levantado un negocio. Has tomado decisiones difíciles. Y has aprendido a base de realidad.

Pero hay algo que no termina de encajar:

Tu equipo no responde como debería.

Necesitas estar demasiado encima.

Y aunque das, incentivas o facilitas... el compromiso no llega.

Y eso no solo es frustrante.

Es caro.

En tiempo, en energía... y en dinero.

Durante años se ha repetido una idea: *"Si cuidas al equipo, responderá mejor."* Y claro que hay una parte de verdad ahí.

Pero lo que nadie te explica es esto:

Cómo cuidas al equipo determina si se activa... o se acomoda.

... Porque hay formas de "cuidar" que generan compromiso.

... Y otras que generan dependencia, queja y baja exigencia.

Y ahí es donde muchos propietarios con buena intención... pierden impacto.

Los 5 errores que debilitan el compromiso del equipo

Si has intentado de todo para motivar a tu equipo: ser cercano, conceder cada petición, ofrecer incentivos... pero sientes que, aún así, tu equipo está acomodado, no se compromete con los resultados y cada vez pide más sin mejorar el desempeño, es posible que estés cayendo en alguno de estos errores.

Error #1: Ceder y conceder constantemente para tener un equipo feliz y motivado

Crees que decir sí a todo hará que tu equipo trabaje con más ganas y te perciban como un mejor líder. Sin embargo, en lugar de compromiso, generas un equipo acomodado y propenso a quejarse.

El liderazgo no se trata de caerle bien a todos, sino de construir una relación basada en respeto y confianza mutua. Para lograrlo, cada interacción con tus empleados debe servir para ayudarlos a crecer, esto es liderar.

Y es que, de este forma es como ellos se sienten reconocidos, valorados y auto realizados, que son las palancas de la motivación emocional.

Error #2: Confundir liderazgo con cercanía y dejar de hacer reuniones de liderazgo reales

Tener buena relación con tu equipo no significa liderar tomando café y charlando.

Una charla agradable puede favorecer una buena relación, pero no desarrolla la autonomía ni la proactividad de tu equipo.

Necesitas reuniones 1:1 estructuradas que no solo sirvan para gestionar tareas, sino para inspirar, potenciar talentos y desarrollar áreas de mejora en cada empleado.

Las reuniones 1:1 bien hechas no son solo un seguimiento del cumplimiento, sino un espacio donde:

- Potencias los talentos individuales de cada empleado.

- Identificas y trabajas sus áreas de mejora.

- Lo ayudas a crecer como profesional dentro de la empresa.

- Desarrollas su autonomía y proactividad, en lugar de que dependan de ti para avanzar.

Si no tienes estas reuniones, el equipo se estanca y tú terminas sobrecargado solucionando todo. Si las tienes pero solo las usas para gestionar la agenda y analizar resultados, no las estás aprovechando para potenciar el compromiso, la implicación y la autonomía de tu equipo.

Si no las tienes, es momento de empezar. *Estas reuniones son los impactos del líder que te diferencian de un mero gestor de equipos.*

Error #3: Creer que el equipo quiere desayunos, fruta gratis o un billar en la sala de descanso

Los empleados valoran mucho más sentirse escuchados, apoyados y reconocidos que recibir beneficios materiales. No significa que no aprecien un salario justo y condiciones laborales adecuadas, eso es lo mínimo. Pero lo que realmente los motiva es saber que su voz cuenta, que encuentran soluciones a sus problemas y que tienen claridad en su rol, mucho más que una fruta gratis o una mesa de ping-pong.

Si tu equipo no sabe cómo impacta en el negocio, perderán la motivación aunque les des todos los beneficios posibles.

Dales lo que realmente necesitan para estar comprometidos:

- Feedback constructivo y reconocimiento real.

- Un propósito claro y sentido de contribución.

- Oportunidades de crecimiento y desarrollo.

Error #4: No establecer normas internas por miedo a parecer autoritario

Las normas no son autoritarismo, sino un marco de convivencia saludable.

Sin reglas claras, cada uno interpreta a su manera y se generan conflictos, inseguridad y desgaste.

Las normas bien definidas:

- Evitan malentendidos y roces internos.

- Dan seguridad a los empleados sobre lo que se espera de ellos.

Permiten un ambiente de trabajo más tranquilo, productivo y predecible.

Error #5: No establecer objetivos para evitar presión en el equipo

Un equipo sin objetivos es un equipo que trabaja por inercia.

El talento se fideliza cuando siente que aporta y crece, no cuando repite tareas sin sentido.

Los objetivos no son presión, son claridad.

Ayudan a que cada empleado sepa qué impacto tiene su trabajo en la empresa.

Permiten medir el progreso y generar motivación real.

Evitan que la rutina operativa se vuelva un freno para el crecimiento.

¿Por qué cometes estos errores?

Si te identificas con alguno de estos errores, no es tu culpa. Son síntomas de:

Falta de confianza en tu rol como Propietario-Líder → Improvisas y tomas decisiones basadas en la intuición en lugar de estrategias probadas.

Falta de herramientas de comunicación de impacto → No sabes cómo inspirar al equipo y transmitir la visión de forma clara y motivadora.

Falta de herramientas de gestión de equipos → No cuentas con metodologías que permitan una convivencia sana y productiva.

Creencias limitantes sobre el liderazgo → Pensamientos como “no quiero ser el malo” o “yo no soy el jefe, quiero ser uno más” te frenan y te hacen tomar decisiones que afectan negativamente al compromiso del equipo.

TEST: EFECTO DE TU LIDERAZGO EN TU EQUIPO

1. ¿Tienes reuniones 1:1 semanales donde potencias talentos, revisas objetivos y das feedback de crecimiento?
2. ¿Tu equipo sabe con claridad qué se espera de cada uno en términos de impacto en el negocio?
3. ¿Sientes que tu equipo propone soluciones o solo trae problemas?
4. ¿Sientes que delegas con confianza o te cuesta soltar el control?
5. ¿Sabes cómo inspirar y motivar sin caer en concesiones constantes?

Si respondiste "NO" a varias de estas preguntas, es momento de revisar tu enfoque de liderazgo.

5 TIPS PARA EMPEZAR A FORTALECER TU LIDERAZGO

Establece reuniones 1:1 semanales con estructura clara para potenciar talentos, desarrollar áreas de mejora y revisar objetivos.

Define normas internas que ayuden a la convivencia y la productividad del equipo.

Reemplaza beneficios materiales por reconocimiento real: feedback constructivo, visibilidad del impacto y desarrollo profesional.

Aprende a comunicar con impacto para que tus palabras generen inspiración y acción.

Cambia tu mentalidad sobre el liderazgo: ser líder no es ser el jefe autoritario ni el amigo permisivo, sino la persona que guía al equipo hacia su crecimiento y desarrollo.

Recuerda: lo que más fideliza hoy día al talento es un líder eficiente.

El punto que cambia todo: no todos los empleados se motivan igual

Aquí es donde muchos líderes se bloquean. Porque incluso entendiendo todo lo anterior, aparece la realidad:

- Personas que siempre ponen pegas
- Otras que necesitan todo explicado
- Otras que van por libre
- Y algunas que parecen instaladas en la queja constante
-

Y ahí es donde surge la duda:

“¿Cómo lidero a este tipo de persona sin desgastarme?”

La respuesta no está en exigir más... ni en ceder más... Está en entender cómo funciona cada perfil profesional y adaptar tu comunicación sin perder tu rol.

Porque no todas las personas se motivan por lo mismo:

- Hay perfiles que necesitan claridad y estructura
- Otros necesitan autonomía y confianza
- Otros necesitan reconocimiento visible
- Y otros necesitan seguridad antes de moverse

Cuando no tienes esto en cuenta: interpretas comportamientos como actitud cuando en realidad son diferencias de perfil

Y eso te lleva a errores como:

- Exigir igual a todos → desconecta a algunos
- Comunicar igual a todos → no impacta
- Tratar de motivar igual → no funciona

Sin embargo, cuando entiendes esto:

puedes activar incluso a los perfiles que hoy te generan más desgaste

No porque cambien ellos sino porque tú ajustas cómo los lideras.

La diferencia entre gestión y liderazgo

La gestión trata de administrar el negocio, el liderazgo va más allá: consigue que el equipo genere resultados a través de potenciar los talentos de cada empleado. Ser líder no es solo dirigir tareas, sino desarrollar a cada empleado para que sea una pieza clave en el crecimiento del negocio.

Así lo hizo Antonio, cliente de nuestro programa LiderAMás, que consiguió frenar la alta rotación en su equipo y minimizar los conflictos y las quejas cuando implementó reuniones 1:1 enfocadas en liderazgo, no solo en gestión.

Hugo, también cliente de LiderAMás, aplicó estas reuniones junto con nuestro método de comunicación de impacto y consiguió que su equipo aumentara un 8% la facturación, incluso en el mes en que él estuvo de vacaciones.

El liderazgo no es solo supervisión, es inspirar, desarrollar y generar impacto real en el negocio.

¿Quieres aprender a construir un equipo autónomo, comprometido y enfocado en resultados?

Tengamos un zoom y hablemos de cómo podemos ayudarte:

[Agendar llamada](#)