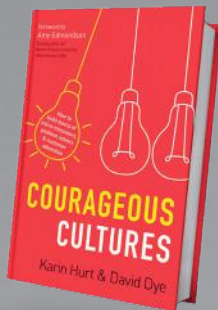


CÓMO VENCER LA CULTURA DEL MIEDO

Cómo construir una cultura de valentía basada en la confianza



Contenido inspirado en el libro en inglés
“**Courageous Culture**” de **Karin Hurt** y **David Dye**



 **EXTRACTOS**
www.extractodelibro.com

EXTRACTOS es un esfuerzo educativo para estimular el desarrollo personal. Extraemos la esencia útil de libros en inglés y escribimos en español un extracto de aplicación práctica

Un equipo donde existe miedo de hablar o contradecir a los superiores es un equipo condenado a la mediocridad. La clave para fomentar una cultura de valentía, seguridad psicológica y energía productiva entre los colaboradores es la confianza

El reto en todo ámbito laboral para aprovechar el talento de su personal es que se produzcan espacios de apertura y valoración de las nuevas ideas. De esta forma, se abren oportunidades para que triunfe la curiosidad y fluya la innovación

SÍNTOMAS DE UNA CULTURA DE MIEDO

Si tu organización o equipo manifiesta una o varias de estas características, tienes una cultura de miedo:



- 01 ▶ Nadie se atreve a hablar de las cosas que no funcionan
- 02 ▶ No surgen nuevas ideas para solucionar problemas
- 03 ▶ Se agravan los problemas pues nadie reconoce errores
- 04 ▶ Los colaboradores pierden su motivación y su interés
- 05 ▶ La gente mantiene perfil bajo [mientras buscan empleo]

TRES PRÁCTICAS TÓXICAS

Las personas no tienen el coraje de innovar o aportar soluciones en un ambiente laboral tóxico. Por eso, evita a toda costa estas prácticas tóxicas en tu equipo:

- 01 ▶ Avergonzar o humillar a otros frente a sus compañeros(as)
- 02 ▶ Asignar culpas por los problemas a personas específicas
- 03 ▶ Intimidar a los demás con posturas de poder o superioridad



Karin Hurt fue ejecutiva de Verizon Wireless y destacada oradora en temas de liderazgo en Estados Unidos. David Dye es un experimentado ejecutivo y escritor. Han combinado sus conocimientos para crear una guía que estimula la motivación

Si lideras un equipo, debes permitir que todos(as) se sientan cómodos compartiendo sus ideas, ya sea para resolver problemas o empujar cambios. Cuando impera el miedo en la cultura, se pierden oportunidades para la creatividad y la innovación

COMBATE LA TOXICIDAD

Las prácticas tóxicas que crean culturas de miedo deben abordarse de forma abierta. Organiza reuniones o dinámicas para hacer las siguientes preguntas y discutir las respuestas de distintas personas dentro de un equipo:

- 1 ¿Qué mecanismos podemos adoptar para reportar la intimidación?
- 2 ¿Qué medidas debemos tomar si una persona de alto rango intimida a otros?
- 3 ¿Cuáles conductas no deben ser toleradas en lo absoluto en el equipo?

UNA CULTURA DE VALENTÍA

En una cultura de valentía, hay 2 condiciones que el liderazgo debe procurar:

01

Claridad

Los colaboradores deben comprender el estado de la empresa y las metas que desea alcanzar. Esto genera seguridad, confianza y sentido de dirección

02

Curiosidad

Para sentir pertenencia, los colaboradores deben saber que es permitido expresar su curiosidad y dudas. Eso despierta el interés y la seguridad para expresar ideas

CARACTERÍSTICAS DE UNA CULTURA DE VALENTÍA

Busca que tu organización o equipo tenga las siguientes características, propias de ambientes de seguridad psicológica inspirada por los líderes:



RECONOCE A LOS VALIENTES

Estos son tipos de personas que encuentras en una cultura de valentía:

01

Micro-innovadores

Encuentran formas eficientes de mejorar actividades cotidianas

02

Resuelve-problemas

Encuentran hábilmente soluciones cuando algo no funciona

03

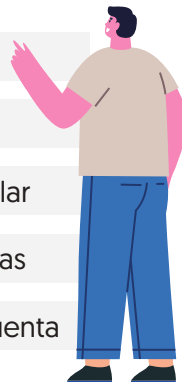
Pro-consumidores

Mejoran por iniciativa propia la experiencia de los clientes

¿CÓMO LOGRAR APERTURA?

Hay 5 razones por las que los miembros de un equipo no contribuyen; conócelas para combatirlas o evitarlas:

1. No sienten que las ideas son bien recibidas
2. El líder no solicita sus opiniones o ideas
3. No siente que le han dado confianza de hablar
4. Falta de habilidad para expresar bien sus ideas
5. No sienten que su aporte será tomado en cuenta



EL MANEJO DE LAS PREGUNTAS

El manejo de las respuestas a las preguntas y la formulación de buenas preguntas estimula ambientes de confianza. Mejora la calidad de preguntas en tu equipo de esta forma:



1

Pide que las preguntas se enfoquen en algo específico

2

Acepta con humildad cuando no conoces la respuesta

3

No respondas reactivamente, procura antes escuchar con atención

FRASES DE KARIN HURT Y DAVID DYE

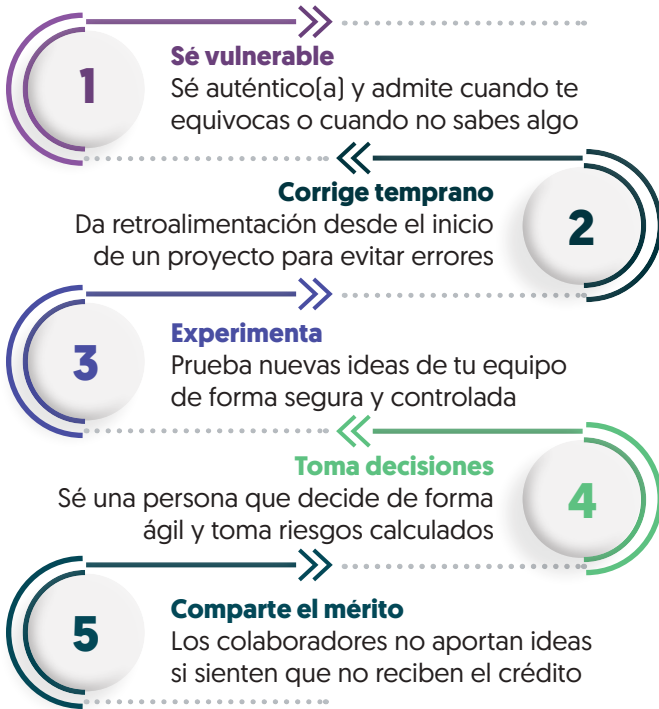
Las condiciones en muchos lugares de trabajo limitan a que los colaboradores aporten nuevas ideas y a que sus superiores los escuchen

La seguridad psicológica que estimulan los líderes y la valentía de los colaboradores son dos caras de la misma moneda

Los lugares de trabajo necesitan más personas que opinen, colaboren, resuelvan problemas y enfrenten retos inesperados

CÓMO DESARROLLAR CONFIANZA

Si ocupas una posición de liderazgo, modela con el ejemplo, demostrando tu propia valentía a través de pequeñas acciones:




FORMAS DE ESTIMULAR LAS IDEAS

Demuestra que los aportes e ideas son recibidos de buena manera y estímúlos:

- 1** Agradece y demuestra aprecio igualitario por todas las opiniones
- 2** Mantén a tu equipo informado sobre cómo se implementan sus ideas
- 3** Proporciona retroalimentación para que puedan seguir mejorando
- 4** Incentívalos a seguir compartiendo ideas aunque no siempre se usen

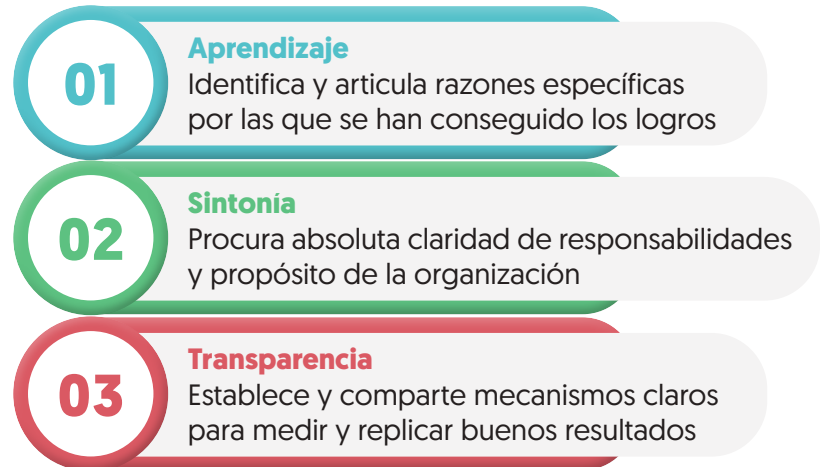
EXPONENCIAR LAS BUENAS IDEAS

Encuentra los principios en los que se fundamentan las buenas prácticas para seguir agregando eficiencia a la operación de tu equipo:

- 
- 01** Pregúntate cuál es la razón por la que una idea determinada funciona
 - 02** Una vez identifiques el principio, aplícalo en otras situaciones o temas
 - 03** Escucha con atención la opinión de clientes, empleados y colegas
 - 04** Pregúntate, insistentemente, cómo podría hacerse aún mejor

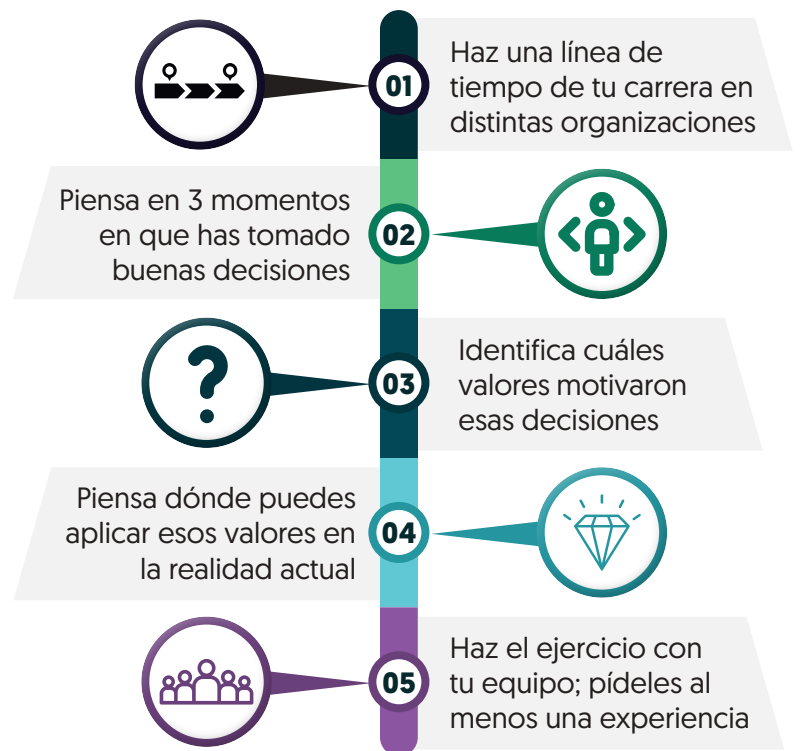
SOSTENIBILIDAD DE LA VALENTÍA

Una vez existe una cultura de innovación, valentía y curiosidad, trata de mantenerla utilizando estos 3 principios:



TU PROPIA GUÍA DE VALORES

Utiliza este ejercicio para identificar los valores más valiosos para tu carrera como líder:



UNA TÉCNICA PARA RECARGARTE

En momentos de incertidumbre o dificultad, recarga tu propia valentía con este ejercicio mental:

- 1** Identifica un momento en que aprendiste algo nuevo
- 2** Recuérdalo con precisión y escribe sobre la experiencia
- 3** Usa esa vivencia para decidir cómo actuar en el presente