

CORRESPONSABILIDAD

¿De qué somos responsables juntos?

HOY CERRAMOS UN CICLO

Y lo haremos trabajando hasta el último momento.

NUESTRO CAMINO

CONFIANZA

COMPROMISO

COMPLEMENTARIEDAD

CORRESPONSABILIDAD

¿DE QUIÉN ES EL RESULTADO?

¿Mío? ¿Tuyo? ¿Nuestro?

LA CORRESPONSABILIDAD

No elimina la responsabilidad individual.
Amplía la conciencia del conjunto.

SI MI ÁREA CUMPLIÓ...

...pero el proyecto fracasó:
¿tuvimos éxito?

LAS FRONTERAS NO SON MUROS

Roles claros.

Interdependencia reconocida.

Resultado compartido.

DOS EXTREMOS

«Eso no me toca»

«Yo me encargo de todo»

UN PROYECTO · DOS EQUIPOS

Uno negocia.

Otro ejecuta.

El cliente reclama.

LA JUNTA ENTRA EN CRISIS

«Ustedes comprometieron algo imposible»

«Ustedes siempre buscan excusas»

¿QUÉ PROBLEMA TENEMOS?

Técnico.

De coordinación.

De relación.

¿QUÉ HARÍAS?

- A · Buscar responsables de inmediato
- B · Pedir calma
- C · Separar hechos y decisiones
- D · Suspende

TRES PREGUNTAS

¿Qué sabemos?

¿Qué decisiones nos trajeron aquí?

¿Qué hacemos ahora?

¿QUÉ ESTOY DEFENDIENDO?

¿El resultado?

¿Mi reputación?

¿Mi autoridad?

¿Mi interpretación?

CUANDO LA CRISIS APRIETA

Aparecen defensas, exabruptos,
silencios, agresiones, control.

LA SOMBRA

Lo que me cuesta reconocer de mí.

Una invitación a observarme,
no a diagnosticar al otro.

HECHO ≠ INTERPRETACIÓN

«El presupuesto no es viable»

≠

«Me están llamando incompetente»

¿QUÉ SE ACTIVA EN MÍ?

Defensa · ataque · justificación
retirada · necesidad de control

CUATRO PREGUNTAS

¿Qué ocurrió?

¿Qué historia me cuento?

¿Qué siento?

¿Qué respuesta elijo?

LA CONCIENCIA

No elimina el conflicto.

Puede impedir que lo agravemos.

CORRESPONSABILIDAD EMOCIONAL

Respondo por mi conducta.

No por todas las emociones ajenas.

No implica tolerar maltrato.

CULPA Y RESPONSABILIDAD

¿De quién fue la culpa?

¿Qué nos corresponde hacer ahora?

DOS TAREAS COMPATIBLES

Investigar responsabilidades.

Recuperar el resultado.

¿GANAR LA DISCUSIÓN?

¿O recuperar nuestra capacidad
de actuar juntos?

RECONSTRUIR

Detener el maltrato.

Volver a los hechos.

Reconocer lo propio.

Recuperar el propósito.

DEL CONFLICTO AL ACUERDO

Acciones · responsables

fechas · seguimiento

REPARAR LA RELACIÓN

Una disculpa concreta.

Un cambio visible.

¿QUÉ FRASE AYUDA MÁS?

«Ya les había dicho»

«¿Quién autorizó?»

«Esto veo; esto propongo»

¿Y QUIÉN CONDUCE AL EQUIPO?

El valor de la persona que lidera.

DOS LÍDERES · MISMA CRISIS

«¿Quién cometió esta estupidez?»

vs.

«¿Qué sabemos y qué decidimos hoy?»

¿QUÉ APRENDE CADA EQUIPO?

¿Ocultar errores?

¿O advertir riesgos a tiempo?

AUTORIDAD ≠ LIDERAZGO

La autoridad asigna y decide.

El liderazgo también desarrolla criterio.

LA CLARIDAD DEL LÍDER

Se vuelve cultura cuando se expresa
en comportamientos consistentes.

UNA PREGUNTA INCÓMODA

¿Mi presencia ayuda a pensar mejor...
o provoca que los demás se protejan de mí?

LÍDER CONSCIENTE

No es quien nunca se altera.

Es quien no convierte su desorden interior en el clima del equipo.

UN EQUIPO MADURO

Puede actuar con criterio
incluso cuando el líder no está.

DEL CONOCIMIENTO A LA VIDA

Comprender no es todavía transformar.

PUEDO HABLAR DE ESCUCHA...

...y seguir interrumpiendo.

PUEDO HABLAR DE CONFIANZA...

...y castigar a quien reconoce un error.

PUEDO HABLAR DE CORRESPONSABILIDAD...

...y buscar culpables antes que soluciones.

¿QUÉ CAMBIO CONCRETO HARÉ?

Una relación.

Una conducta.

Una acción verificable.

PRIMERO LAS PERSONAS

Después los procesos.

Finalmente los objetos.

¿QUÉ LE SUCEDE A MI EQUIPO...

...cuando yo entro en crisis?

¿QUÉ PERSONA ESTOY SIENDO?

¿Qué posibilidades genero
con mi manera de actuar?

GRACIAS POR EL CAMINO COMPARTIDO

El aprendizaje puede continuar
mucho después de la última clase.

RESERVA · EL LÍDER AUSENTE

¿Puede el equipo decidir y colaborar sin depender siempre de él?

RESERVA · EL ERROR PÚBLICO

¿Qué aprende un equipo cuando alguien reconoce un error frente a todos?