

CORRESPONSABILIDAD

¿De qué somos responsables juntos?

NUESTRO RECORRIDO

CONFIANZA · ¿Puedo depender de ti?

COMPROMISO · ¿Con qué puedo contar de ti?

COMPLEMENTARIEDAD · ¿Qué aportas tú que yo no apporto?

¿DE QUIÉN ES EL RESULTADO?

¿Tuyo? ¿Mío? ¿Del jefe? ¿Nuestro?

RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL

≠

CORRESPONSABILIDAD

La segunda no borra la primera.

SI MI ÁREA CUMPLIÓ...

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

LAS FRONTERAS NO DEBEN SER MUROS

Roles claros + conciencia del conjunto

¿QUÉ ES MÁS PELIGROSO?

- A) «Eso no me toca»
- B) «Yo me encargo de todo»
- C) ¿Existe una tercera vía?

UN PROYECTO · DOS EQUIPOS

Equipo A: negocia y consigue el contrato.

Equipo B: debe ejecutarlo.

El cliente reclama. Estalla la crisis.

LA JUNTA SE DESCOMPONE

«Ustedes comprometieron algo imposible»

«Ustedes siempre buscan excusas»

«Yo ya lo había advertido»

YA NO ES SOLO UN PROBLEMA TÉCNICO

También es un problema de coordinación...
y de relación.

¿QUÉ HARÍAS COMO DIRECTOR?

- A) Buscar culpables
- B) Pedir calma y continuar
- C) Separar hechos, decisiones y acciones
- D) Suspender la junta

TRES PREGUNTAS

¿Qué sabemos con certeza?

¿Qué decisiones nos trajeron aquí?

¿Qué necesitamos hacer ahora?

¿QUÉ ESTOY DEFENDIENDO?

¿El resultado?

¿Mi interpretación?

¿Mi autoridad?

¿Mi reputación?

CUANDO APARECE LA CRISIS

Pueden emerger exabruptos, agresiones, defensas, silencios y necesidad de control.

LA SOMBRA COMO LENTE DE AUTOCONOCIMIENTO

Aspectos de mí que me cuesta reconocer o integrar.

No es una etiqueta para diagnosticar a los demás.

HECHO ≠ INTERPRETACIÓN ≠ REACCIÓN

«Ese presupuesto no es viable»

≠

«Me están diciendo que soy incompetente»

¿QUÉ SE ACTIVA EN MÍ?

Defensa · ataque · justificación · retirada · control

CUATRO NIVELES DE OBSERVACIÓN

1. ¿Qué ocurrió?
2. ¿Qué historia me cuento?
3. ¿Qué se activa en mí?
4. ¿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.

DOS PREGUNTAS

¿De quién fue la culpa?

¿Qué nos corresponde hacer ahora?

INVESTIGAR Y ACTUAR

Rendición de cuentas + recuperación del resultado

No son alternativas excluyentes.

¿QUÉ HAGO SI DETECTO UN ERROR AJENO?

- A) Lo expongo ante todos
- B) Me desentiendo
- C) Presento evidencia y busco corrección

GANAR LA DISCUSIÓN

≠

RECUPERAR LA CAPACIDAD DE ACTUAR

RECONSTRUIR LA COLABORACIÓN

Detener el maltrato.

Volver a los hechos.

Reconocer responsabilidades.

Recuperar el propósito.

DE LA CRISIS A LA ACCIÓN

Quién decide · quién ejecuta · quién informa

Acciones · responsables · fechas · seguimiento

REPARAR TAMBIÉN LA RELACIÓN

Una disculpa concreta y un cambio visible pueden ser parte de la recuperación.

¿QUÉ FRASE ABRE MÁS POSIBILIDADES?

- A) «Ya les había dicho»
- B) «¿Quién autorizó esto?»
- C) «Esto veo, esto me preocupa y esto propongo»

CORRESPONSABILIDAD

No es «todos hacemos todo».

Es responder por lo propio y cuidar el resultado común.

¿QUÉ LE SUCEDE AL EQUIPO...

...CUANDO YO ENTRO EN CRISIS?

PRIMERO LAS PERSONAS

después los procesos

finalmente los objetos

NO SOMOS CORRESPONSABLES SOLO DE LO QUE HACEMOS

También debemos responder por cómo nuestra conducta afecta la colaboración.

SIGUIENTE ENCUENTRO

EQUIPO DE ALTO DESEMPEÑO

¿Cómo atravesar conflictos sin destruir la confianza ni el propósito?

RESERVA · EL DIRECTOR QUE HUMILLA

¿Puede tener razón técnica y, aun así, perjudicar al equipo?

RESERVA · ¿SE RESOLVIÓ LA CRISIS?

El calendario se recuperó.

Nadie reconoció una humillación pública.