

RE-ACTIVA
tus equipos
desde el
centro de tu
negocio

9 post
9 minutos





El lanzamiento del blog **Sikkhona Madrid** comienza a la vez que el país inicia una “nueva normalidad” tras la crisis del Covid-19.

Un **reto global** donde hemos visto la **fuerza** de la unión de las personas hacia un **objetivo común** y también la importancia del compromiso y la responsabilidad personal para lograrlo.

Para superar la crisis económica, las empresas ponen en marcha sus motores y ahora es más importante que nunca **re-activar** con rapidez la motivación de los equipos y el potencial del talento para sobrevivir, caminar juntos hacia los nuevos retos y alcanzar los objetivos que **equilibren la cuenta de resultados y salir reforzados**.

Este documento recoge 9 post de la serie especial **#reactivatusequipos** con el objetivo de compartir contigo **conceptos y herramientas** para poner en práctica con tus equipos.

Las ideas expuestas forman parte del contenido del **programa virtual de desarrollo de equipos REACTIVA basado en el modelo sikkhona@**. Para más información llámanos y te contamos como **cuidar de tu equipo sin des-cuidar los resultados**.

Si quieres conocer en profundidad el modelo reserva tu plaza en la **certificación oficial del 11 y 12 de julio de 2020 en Madrid**.



¡Comenzamos!



No vamos a volver al pasado porque ya hemos visitado el futuro, y todos, de una manera u otra hemos cambiado.

¿Qué **necesitamos** ahora?
Esta es la pregunta clave.

COMUNICACIÓN

Cada **persona** vivimos esta crisis sanitaria y económica de manera **diferente** según el entorno personal, el nivel de inteligencia emocional y el grado de responsabilidad profesional.

Durante el Covid-19 la **comunicación** en los equipos ha sufrido. Los espacios de **relación espontáneos** en los pasillos o alrededor de la máquina de café han desaparecido y con ello el pegamento emocional que surge de la interacción informal entre las personas.

La mayoría de las **reuniones en el teletrabajo** están orientadas hacia las tareas, los números y proyectos, reservando poco tiempo hacia la relación y la creación de nuevo futuro.

Los equipos **necesitan** tiempo de calidad para:

1. **Sentirse escuchados** y decir lo que necesitan unos de otros, del equipo en su conjunto y de la empresa en global.
2. **Alinearse** de nuevo hacia los objetivos al mismo ritmo, con la misma información y poniendo al día a los que regresan del ERTE de las novedades y decisiones tomadas en su ausencia.
3. **Pensar fuera de la caja** unidos y aprovechar la inteligencia colectiva para observar la crisis como una oportunidad.



Los equipos que
crean buenos
acuerdos
consiguen grandes
resultados.

ALIANZA

En muchos **hogares** son días de negociaciones: ¿Quién hace la comida, limpia, se encarga de la colada? ¿Qué horarios mantenemos? ¿Qué película vemos ¿Quién ayuda con los deberes? ¿Qué límites acordamos? ¿Dónde cedemos?

De repente el contexto ha cambiado y nos hemos tenido que **adaptar** para convivir y cumplir a la vez con tareas escolares, profesionales y domésticas.

En los **equipos** el **ecosistema** se ha **transformado en 3 niveles**:

1. **Tecnológico y digital**: nuevas herramientas colaborativas con un reskilling acelerado para no quedarse aislado.
2. **Relación**: en los equipos naturales todos o algunos teletrabajan y otros siguen en la oficina. Entre diferentes equipos la relación espontánea del pasillo ya no existe y la relación interdepartamental se ve afectada.
3. **Estrategia/negocio**: gestión de prioridades, recursos, urgencias, innovaciones

Son muchos desafíos a la vez y sabemos que a medida que los desafíos crecen, la necesidad de trabajar como un equipo de alto rendimiento aumenta.

¿Para qué Re-activar la alianza?

- Clarificar expectativas
- Acordar nuevas formas de trabajo eficaces
- Crear cohesión
- Evitar futuros conflictos y discrepancias
- Aumentar el compromiso, la corresponsabilidad y la colaboración

Reactiva la alianza de tu equipo con 2 preguntas que todos deben responder

¿Qué necesitáis de mí?

¿Qué necesito de vosotros?



Las **conversaciones pendientes** impiden tener conversaciones **futuras**.

¿Qué necesitas decir y a quién?

CONVERSACIONES PENDIENTES

Vivimos semanas de infoxicación en los medios, redes sociales, email, teléfono, whatsapp Y me pregunto si en las empresas:

- ¿Se ha compartido la **información** importante y necesaria en el momento oportuno?
- ¿Hemos tenido en cuenta el **impacto** de las palabras y de las preguntas sin respuesta?
- ¿Qué hubiéramos agradecido **escuchar** de parte de nuestra empresa, jefes, compañeros...?
- ¿Hemos sido **sinceros y empáticos**?
- ¿Nos sentíamos **libres** para compartir lo que era importante para nosotros?

Es responsabilidad de todos comenzar esta nueva etapa sobre una tierra fértil, sin malas hierbas y donde pueda crecer un futuro con buenos frutos.

Hay que ser valientes para abordar conversaciones difíciles con empatía, consiguiendo el **máximo impacto positivo** y el **mínimo dolor**. Te sugiero utilizar el **Modelo de Comunicación no violenta de Marshall Rosenberg**:

1. Comienza con los **HECHOS** objetivos libres de juicio: “no estaba en copia en los 5 últimos emails del equipo”
2. Expresa tus **SENTIMIENTOS**: “me sentí molesto”
3. Expresa tu **NECESIDAD**: “necesito conocer el avance del proyecto”
4. Formula una **PETICIÓN**: “¿Podrías incluirme en todos los emails del proyecto a partir de hoy? Por favor”

Como un buen jardinero, sana tus conversaciones pendientes y genera espacios para que otras personas tengan la suficiente confianza para afrontar sus temas pendientes contigo.

¿Qué te parece invitarles a tomar un café y comenzar con una pregunta abierta, sincera y desde el corazón?



Según un estudio de la compañía Iron Mountain el **78%** de los profesionales cree que la confianza perdida en una empresa sólo se puede recuperar en contadas ocasiones y un **2%** considera que nunca se repara el daño.

CONFIANZA

Las relaciones y la confianza no son constantes. Se construyen día a día y se rompen en un instante. Son frágiles como el cristal y si se fracturan en momentos de alta emoción, el daño y el dolor son irreparables.

- Si tuvieras un termómetro de confianza, de 1 (min) a 10 (max) ¿Cuál es la temperatura actual de tu equipo?
- ¿Cómo te ganas la confianza de los demás?
- ¿En qué personas de tu equipo has confiado más en esta crisis? ¿Por qué?
- ¿Qué ha sucedido con la confianza hacia tu jefe?

La ecuación de la confianza de Maister, Green y Galford nos ofrece un ejemplo de cómo medir esta confianza:

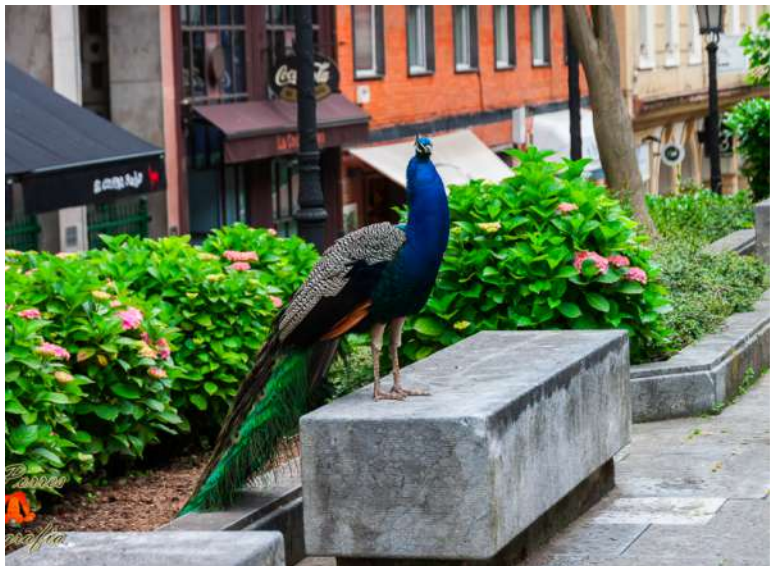
Confianza = credibilidad + Fiabilidad + Intimidad

Orientación al yo

La **credibilidad** se refiere a la autoridad para hacer o hablar de algo, la **fiabilidad** depende de que cumplas tus promesas. Ambos conceptos están orientados a la tarea. Sin embargo, *la intimidad* y la **orientación al yo** son elementos intangibles de la ecuación y los de mayor impacto.

La intimidad facilita tener relaciones sinceras y valientes que permiten afrontar las diferencias y conflictos a tiempo, sin que se enquisten bloqueando al equipo. La orientación al yo es lo contrario de “ser equipo” con impacto divisor.

Estos dos conceptos, “intimidad” y “ser equipo” son 2 de los pilares del modelo **Sikkhona**. Esta herramienta está diseñada para crear una sólida confianza entre los miembros del equipo y aprender estrategias que permiten volver a unirse rápidamente cuando se forman grietas de conexión o rendimiento



¿El líder nace, se hace o surge de manera espontánea en momentos de crisis?

El escenario actual es la **prueba de algodón** para el liderazgo de tu organización.

LIDERAZGO ESPONTÁNEO

Hemos visto con asombro como el confinamiento de las personas ha dado alas a la vida salvaje. Los animales se han saltado los límites impuestos por los humanos disfrutando de un regalo de libertad con la osadía de los líderes espontáneos.

Es importante llevar esa visión “macro” a tu realidad “micro” para reflexionar acerca de lo que ha sucedido en tu organización.

- ¿Qué **líderes informales** han ocupado otro lugar?
- ¿Cómo y donde lo han hecho?
- ¿A qué **necesidad** estaban dando respuesta?
- ¿Qué **resultado** ha tenido ese liderazgo emergente?
- ¿Cuál es el aprendizaje? ¿Y el siguiente paso?

Cada empresa está respondiendo desde velocidades y urgencias muy diferentes.

Si los líderes formales no saben responder quedan 2 opciones:

1. que **otra persona ocupe su lugar** e impulse al equipo por pura supervivencia o ambición.
2. que el **miedo** a elevar la voz y saltarse los límites del puesto **silencie** a todo el equipo y bloquee las decisiones oportunas del equipo.

Aunque es un momento difícil, es la mayor oportunidad que hemos tenido hasta ahora para **medir el estilo de liderazgo** de la organización.

Los líderes estáis bajo la prueba del algodón. ¡Aprovechad este aprendizaje bajo una mirada sistémica!

- ¿A qué sistema estoy dando más **apoyo**? ¿Por qué?
- ¿Qué decisiones **repito o evito**?
- ¿Cómo afronto las **conversaciones** más difíciles? ¿Siguen pendientes?
- ¿Cómo gestiono **mi tiempo** en momentos de crisis?
- ¿A quién pido **feedback** de mi gestión?
- ¿Quién es mi **referente**?
- ¿Quién **me pide opinión**?
- ¿A quién he **olvidado**?



Thomas J. Watson,
presidente de IBM dijo:

“Para tener éxito hay que
tener el corazón en su
negocio y su negocio en su
corazón”.

EMOCIONES

Según Hay Group los directivos con **alta inteligencia emocional** consiguen un **127% más de productividad** y TalentSmart sostiene que los los profesionales con inteligencia emocional superior **generan 29.000 dólares** anuales más de beneficios.

Esta crisis ha abierto la puerta emocional de la empresa. Nos ha permitido **humanizar las relaciones** profesionales y normalizar la expresión de los sentimientos y las emociones sin ser juzgados cómo débiles.

El **teletrabajo** ha **fusionado los límites** entre el plano personal y profesional. Las personas han mostrado a sus compañeros su realidad particular: casa, pareja, hijos, hobbies, mascotas ... Y también han compartido sus vulnerabilidades, suavizado los egos y favorecido una mayor comprensión.

Sin embargo, no todas las personas están preparadas para la montaña rusa emocional que estamos viviendo y necesitan ayuda.

Es momento de poner en práctica habilidades de inteligencia emocional claves para esta situación:

1. **Autoconciencia**: reconocer mis propias emociones y aceptarlas. A veces pensamos que estamos enfadados, pero en realidad tenemos miedo.

Crea tu propio diccionario emocional e identifica tus desencadenantes propios. Esto te ayudará a reforzar tu confianza y regular las emociones a tu favor.

2. **Empatía**: sintonizar con las emociones de los demás y dar espacio en la conversación a la expresión de sus necesidades intrínsecas.

No desvíes la conversación hacia la tarea si alguien te abre su corazón emocional y comienza a contarte cómo se siente.

3. **Motivación**: las emociones son energía que nos impulsan hacia los objetivos o nos paralizan y un buen líder sabe orientarlas hacia el logro de sus metas.

¿Cómo respondes ante el miedo, la ira, la tristeza, la alegría?

Recuerda, **como líder, tienes la responsabilidad de ser ejemplo emocional.**



Las empresas que gozan de un mayor nivel de **compromiso** por parte de sus empleados son capaces de incrementar en un **50% la lealtad de sus clientes.**

¿Por qué?

Motivación y compromiso van de la mano y actúan como un imán atrayendo **oportunidades, clientes y resultados.**

MOTIVACIÓN DESDE LOS VALORES

¿Cuál es el **origen de la motivación?**

Tus palabras dicen lo que quieres ser, pero tus actos quien eres en esencia.

Nuestros **comportamientos** son el reflejo de nuestros **valores**, los valores demuestran lo que nos importa y cuando algo nos importa la **motivación** y el **compromiso** aumenta.

La crisis sanitaria actual ha balanceado nuestras necesidades, prioridades y valores más profundos. Quizás los valores familia, salud, estabilidad, relación, cooperación, coherencia, transparencia... estén ganando posiciones sobre la burocracia, el control o la jerarquía.

Es momento de preguntarse:

- ¿Qué **valor** principal está siendo la **brújula en las decisiones** de tu organización?
- ¿Qué **valores** están mostrando los **líderes, managers y empleados?** ¿Hay diferencias?
- ¿Qué valores **nos limitan** avanzar y pensar a lo grande?
- ¿Qué valores **anhelamos?**

Para re-activar la motivación de los equipos tenemos que atender a 2 aspectos clave:

1. **Alineación** entre los valores de las personas y el equipo – organización.
2. **No desmotivar.**

Este momento es excelente para tener una conversación importante donde compartir el prisma multicolor de los valores del equipo y las necesidades que subyacen en los comportamientos.

Solo así lograremos construir un equipo motivado para superar esta crisis, dispuesto a pensar y actuar con tantas ganas de dar un paso al frente como hacen los máximos responsables de la organización.



Ni todo lo **nuevo** es lo mejor, ni lo antiguo ha perdido su **valor**. Para **evolucionar** hay que parar y reflexionar.

Es momento para que los equipos realicen una retrospectiva de sus patrones y **hábitos** para quedarse con lo suma y soltar lo que resta.

POTENCIAL DEL EQUIPO

Los equipos existen con el objetivo de imaginar nuevas **posibilidades**, tomar **decisiones** y resolver problemas para conseguir **resultados exitosos**.

Son el **capital más valioso** de las empresas porque el futuro depende de sus ideas y de su capacidad de funcionar según la fórmula $1+1 > 2$.

Hay que mirar hacia atrás con:

- espíritu crítico pero **constructivo**.
- visión **glocal**: la empresa en su conjunto y cada departamento en particular, los equipos como unidad y cada persona como individuo.

¿Qué ha sucedido bajo el estrés del Covid- 19? En momentos de crisis nuestros patrones reactivos y hábitos se intensifican y emergen con fuerza.

Enumera **3 inercias nocivas** que tu equipo está manteniendo durante esta crisis del Covid-19 y que os restan eficacia. (Quizás hayáis caído en una excesiva parálisis por análisis, reuniones eternas, desconexión entre los miembros, desenfoque hacia los objetivos o un agobiante control diario...)

- 1.
- 2.
- 3.

Enumera **3 decisiones valientes** y novedosas que hayáis tomado en las últimas semanas. (Puede que hayáis eliminado innovado en producto o servicio, creado equipos interdepartamentales, suprimido burocracias...)

- 1.
- 2.
- 3.

Es el momento para testar nuestros hábitos y aprender con **MIMO**:

M = ¿Qué queremos **Mantener**?

I= ¿Qué vamos a **Incorporar**?

M= ¿Qué **Mejorar**?

O= ¿Qué **Omitimos**?

Para mejorar hay que entrar en boxes. **Comparte estas preguntas con tu equipo**, escucha sus ideas y transforma este reto en una buena oportunidad.



Lo **intangible** en la empresa es aquello que no se toca, pero sostiene al resto: la marca, el capital humano, la reputación, la confianza, expectativas de futuro... y representa más del **90% del valor de la empresa.**

En los equipos también existe un alto valor intangible que gracias a esta crisis podemos redescubrir.

INTANGIBLES

Imagina que hubieras podido **elegir con quién pasar la cuarentena.**

- ¿Quién sería la **persona afortunada**?
- ¿Quién te **elegiría a ti** en esta situación?

A través de la pantalla hemos descubierto facetas ocultas de nuestros compañeros que nos han sorprendido y han amplificado la imagen que teníamos de ellos.

Nos hemos **re-descubierto**, se han caído muchas etiquetas y prejuicios.

El potencial del equipo no siempre tiene el espacio necesario para florecer. Existen **talentos invisibles bajo la superficie de los proyectos** que si prestamos atención son grandes recursos disponibles.

Goethe dijo: **“Trata a un hombre tal como es, y seguirá siendo lo que es; trátalo como puede y debe ser y se convertirá en lo que puede y debe ser”.**

Estamos ante la oportunidad de re-crear equipos más auténticos y con mayor capacidad para innovar y encontrar soluciones en escenarios inciertos.

Vamos a ver cómo hacerlo:

- ¿Cuáles son los **retos** del equipo?
- ¿Qué **competencias, habilidades y talentos** ya conocemos por nuestro histórico?
- ¿Qué **nuevos talentos** han surgido en el confinamiento y nos pueden servir? Cada persona comparte algún talento oculto y también se ofrece la oportunidad al resto de decirle qué talento nuevo ha apreciado en él estos días (a veces nosotros mismos no vemos lo grandes que somos)
- ¿Cómo **unimos** todos los talentos para conseguir el éxito en el reto?



Raquel Blázquez

“Acompañamos a los líderes a crear equipos que funcionan, conectando cultura y estrategia para conseguir resultados sobresalientes y sostenibles.”

www.hazquepase.com



Ramón Cristobalena

“Trabajo con organizaciones y equipos ayudándoles a ser más conscientes para crear un ambiente de comprensión donde se tomen mejores decisiones.”

www.ramoncristobalena.pro

**Próxima certificación del modelo y
herramienta de desarrollo de equipos
sikkhona@**



**Madrid
11 y 12 de julio
Plazas limitadas**

**Información y reservas
www.sikkhonamadrid.com**

*Ahora es el
momento*