

FOCOS DE FUEGO

Colaboración



Carlos Herreros de las Cuevas

**JORNADA DE MUJERES EMPRESARIAS Y PROFESIONALES
"COOPERACIÓN EMPRESARIAL"
FIDMA - Gijón, 11 de agosto de 2010**

CÓMO FREDO SE CONVIERTE EN PRESCINDIBLE

Lleva varios años en la empresa y pretende llegar a lo más alto.

Su jefe le encarga una tarea realmente difícil que pone a prueba los límites de sus competencias, pero está encantado del encargo.

a) Decide hincar los codos para concentrarse

b) Cierra la puerta de su despacho para que no le molesten y para resistir la tentación de salir a encontrarse con otros que le molesten

c) Trabaja más horas diarias y se queda hasta muy tarde para cumplir con los plazos.

d) Quiere hacerlo solo para que su jefe se dé cuenta de que es indispensable

Su pensamiento es:

“Tengo la solución y lo único que realmente necesito es concentrarme para que mi cabeza la encuentre.....los demás son sólo una distracción.....por lo tanto necesito reducir mis interacciones con los demás que sólo sirven para distraerme”

Lo que no tiene en cuenta es que alguien en algún momento es capaz de hacerlo más rápidamente, en menos tiempo, más barato.

Estos supuestos le “drenan”, le restan energía y surge el estrés

ES PRESCINDIBLE PORQUE NO AÑADE VALOR AL PROYECTO

CÓMO PACO VA POR DELANTE

Cuando se le encarga una tarea:

- a)Acude a los colegas en quienes confía y les pide consejos e ideas
- b)Acude también a su red de contactos para hablar con otros que han afrontado situaciones parecidas y saber qué hicieron.
- c)Redefine el problema de forma que enciende el interés y el entusiasmo de los demás, y así inyecta energía e innovación en toda la comunidad.

Su pensamiento es:

“Sé que no tengo todas las respuestas; por lo tanto, necesito la colaboración de los demás para abordar este proyecto complicado. Quiero que la solución sea tan innovadora como sea posible. Es importante que hable con personas que tienen conocimientos sobre este tema y que pueden darme ideas. Pero también soy consciente de que personas muy diferentes o distantes de mis ideas pueden aportar enfoques interesantes. Tengo que dedicar tiempo a relacionarme con un amplio círculo de conocidos. Para mí, la clave del éxito radica en crear una idea o una tarea que atraiga a otros y poder así resolver el problema juntos”

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPIOS DE PACO?

MENTALIDAD COOPERADORA

Al tener que abordar un problema, su primera acción fue contactar con otros colegas y su respuesta fue positiva y entusiasta. Este tipo de interacción no es nunca algo que ocurre una sola vez. Forma parte de las creencias más profundas de Paco y también de su inteligencia emocional.

B) CAPACIDAD PARA ABARCAR ENTORNOS DIVERSOS

Busca también relaciones en su extensa red para encontrar personas que han tenido que resolver problemas similares. Esta capacidad, sobre todo cuando se extiende a personas diferentes, proporciona la capacidad de brillar o resplandecer

C) ENCENDER LA ENERGÍA LATENTE

Cuando Paco recibe el encargo, sabía que implicar a otras personas significaba aportar innovación; pero para implicar a otras previamente tiene que haberse implicado uno mismo.

Cuatro preguntas que debemos responder

¿Tenemos una cultura cooperadora?

¿Tenemos las habilidades para trabajar más allá de nuestros límites naturales?

¿Tienen nuestros ejecutivos la capacidad de “encender”

¿Tienen nuestros líderes de equipos las habilidades para apoyar equipos diversos Y virtuales?

Acciones que apoyan la mentalidad Cooperadora.

Acción 1. Las personas que son focos de fuego piensan Positivamente de los demás y tienen cinco hábitos de cooperación diarios:

- a) Expectativas de los demás positivas y realistas**
- b) Comparten con los demás información valiosa**
- c) Actúan con discreción**
- d) Utilizan el lenguaje de la cooperación**
- e) Hacen y cumplen sus compromisos**

Acciones que apoyan la mentalidad Cooperadora.

Acción 2. Las personas que son focos de fuego conocen y practican el arte de la “gran conversación”.

Utilizan la conversación como los cimientos de la cooperación con los demás.

Son emocionalmente auténticos

Son capaces de aportar autenticidad emocional y Rigor analítico en sus conversaciones.

Acciones que apoyan la mentalidad Cooperadora.

Acción 3. Las personas que son focos de fuego son astutos y actúan según “el olor de la empresa”.

Identifican las señales de la “Gran Glaciación” y Cómo evitarlas. La “gran glaciación” se produce Cuando se drena la energía y cesa todo esfuerzo Innovador.

En definitiva, 8 acciones

- a) Diariamente, la cooperación**
- b) Dominar el arte de la “gran conversación”**
- c) Actuar según el “olor del lugar”**
- d) Saber cómo incrementar el valor de la red**
- e) Habilidades para escapar las limitaciones que constriñen.**
- f) Se buscan lugares situaciones sin límites**
- g) Hacemos preguntas que desencadenan energía**
- h) Creamos visiones que convencen**
- i) Abordamos trabajos que nos dan sentido y nos estimulan.**

Desarrollar hábitos de cooperación

¿Qué son los hábitos?. Acciones que se convierten en lo que somos.

Dedique tiempo a pensar en algunos de sus hábitos, especialmente aquéllos con los que se relaciona con los demás.

¿De dónde proceden?

¿Nos son útiles?

Los 5 hábitos de la “gran glaciación”

- ◆ **Quienes retienen para sí todas las ideas buenas y la información valiosa**
- ◆ **Quienes utilizan la información confidencial como rumores para devaluar a otros.**
- ◆ **Sólo hablan de sus lados positivos y se esfuerzan para crear un caparazón impenetrable.**
- ◆ **Utilizan en el trabajo el lenguaje militar.**
- ◆ **No concretan sus promesas y crean una cortina de humo sobre cuándo terminarán sus proyectos.**

Los 5 hábitos de la cooperación

- ◆ **Compartir información valiosa con los demás.**
- ◆ **Actuar con discreción**
- ◆ **Mostrarse abierto con respecto a uno mismo.**
- ◆ **Utilizar el lenguaje de la cooperación**
- ◆ **Hacer compromisos y cumplirlos**

COMPARTIR INFORMACIÓN VALIOSA

En primer lugar identifique lo que tiene valioso y que pudiera ser importante para los demás He aquí algunas sugerencias:

- ◆ **Prestar atención, tiempo y capacidad para escuchar a los demás**
- ◆ **Pensar si sería útil conectar a dos personas que conoce.**
- ◆ **Ideas que pudieran beneficiar a los demás.**
- ◆ **Capacidad para mostrarse optimista y positivo hacia los demás, deseándoles lo mejor.**

Los 5 hábitos de la cooperación

- ◆ **Quienes retienen para sí todas las ideas buenas y la información valiosa**
- ◆ **Quienes utilizan la información confidencial como rumores para devaluar a otros.**
- ◆ **Sólo hablan de sus lados positivos y se esfuerzan para crear un caparazón impenetrable.**
- ◆ **Utilizan en el trabajo el lenguaje militar.**
- ◆ **No concretan sus promesas y crean una cortina de humo sobre cuándo terminarán sus proyectos.**

COMPARTIR INFORMACIÓN VALIOSA

IDENTIFIQUE AQUELLO QUE SABE Y QUE PUEDE SER VALIOSO PARA LOS DEMÁS

- ◆ **Tiempo y capacidad para escuchar ofreciendo una atención total.**
- ◆ **Si sabe o cree que las conexiones que ha creado pueden ser útiles, conecte a las personas en cuestión.**
- ◆ **Las ideas que pueden ser útiles a otros**
- ◆ **Su capacidad para sentirse optimista y positivo con los demás y desearles lo mejor**

EL HÁBITO DE ACTUAR CON DISCRECIÓN

PARA SER COLABORATIVO TENEMOS QUE APRENDER A CONFIAR EN LAS PERSONAS Y QUE ELLAS CONFÍEN EN NOSOTROS.

DE AHI LA NECESIDAD DE APRENDER A GESTIONAR INFORMACIÓN SENSIBLE

- ◆ ¿Qué información confidencial se le ha confiado? Puede ser de personas, o la organización, o la comunidad de que somos miembros.
- ◆ ¿hemos tenido alguna indiscreción en los últimos tiempos?
- ◆ Mire hacia atrás: ¿ recuerda alguna ocasión en la que ha facilitado información que había recibido como confidencial?; u ocasiones en las que dio información que sabía que era sensible y que no debería haber compartido.
- ◆ Recuerde que facilitar información confidencial erosiona gravemente su capacidad para ser visto como persona discreta y fiable.

EL HÁBITO DE MOSTRARSE ABIERTO

La cooperación florece cuando se tienen conversaciones importantes.

Pueden ser analíticas o emocionales

Las conversaciones importantes surgen cuando se combinan ambas.

Para que ocurran, tenemos que mostrarnos abiertos a nuestras emociones y preparados para confiar en los demás de forma auténtica y abierta.

ACCIONES A TENER EN CUENTA

- ◆ **Profundizar en nuestro auto-conocimiento. En qué o de qué nos sentimos bien y qué aspectos o áreas intentamos mejorar.**
- ◆ **¿Qué aspectos o áreas de nuestros colegas valoramos y cuáles sentimos que operan contra nosotros?**
- ◆ **Apertura hacia los demás. Nuestras relaciones se fortalecen cuando nos mostramos abiertos acerca de lo que valoramos de nosotros mismos y lo que valoramos en los demás.**

EL HÁBITO DE UTILIZAR EL LENGUAJE DE LA COOPERACIÓN

La cooperación florece cuando se tienen conversaciones importantes.

Pueden ser analíticas o emocionales

Las conversaciones importantes surgen cuando se combinan ambas.

Para que ocurran, tenemos que mostrarnos abiertos a nuestras emociones y preparados para confiar en los demás de forma auténtica y abierta.

ACCIONES A TENER EN CUENTA

- ◆ **Profundizar en nuestro auto-conocimiento. En qué o de qué nos sentimos bien y qué aspectos o áreas intentamos mejorar.**
- ◆ **¿Qué aspectos o áreas de nuestros colegas valoramos y cuáles sentimos que operan contra nosotros?**
- ◆ **Apertura hacia los demás. Nuestras relaciones se fortalecen cuando nos mostramos abiertos acerca de lo que valoramos de nosotros mismos y lo que valoramos en los demás.**

DOMINAR EL ARTE DE LA “GRAN CONVERSACIÓN”

La cooperación florece cuando se tienen conversaciones importantes.

Pueden ser analíticas o emocionales

Las conversaciones importantes surgen cuando se combinan ambas.

Para que ocurran, tenemos que mostrarnos abiertos a nuestras emociones y preparados para confiar en los demás de forma auténtica y abierta.

ACCIONES A TENER EN CUENTA

- ◆ **Profundizar en nuestro auto-conocimiento. En qué o de qué nos sentimos bien y qué aspectos o áreas intentamos mejorar.**
- ◆ **¿Qué aspectos o áreas de nuestros colegas valoramos y cuáles sentimos que operan contra nosotros?**
- ◆ **Apertura hacia los demás. Nuestras relaciones se fortalecen cuando nos mostramos abiertos acerca de lo que valoramos de nosotros mismos y lo que valoramos en los demás.**

DOMINAR EL ARTE DE LA “GRAN CONVERSACIÓN”

En una gran conversación no sólo surgen ideas y conocimiento, lo que pudiéramos llamar “racionalidad analítica”; también aparecen nuestras propias creencias de forma auténtica, es decir presentándonos como somos.

Muchas veces tenemos conversaciones “deshidratadas” en el sentido de que no contienen hechos ni revelaciones personales.

Veamos las cuatro formas de tener una conversación

CUATRO FORMAS DE CONVERSAR

Alta	DEBATE DISCIPLINADO Apreciativo Riguroso	DIÁLOGO CREATIVO Energía Proporciona sentido
Baja	CHARLA DESHIDRATADA Ritualística Constreñida	INTERCAMBIO ÍNTIMO Empático Generadora de confianza

Racionalidad analítica

Baja

Autenticidad emocional

Alta

FOCOS DE FUEGO

ACTUAR SEGÚN EL “OLOR “ DE LA EMPRESA

- a) ¿ Es el lenguaje cooperativo o competitivo?ç**
- b) ¿En qué medida o a qué nivel el equipo directivo funciona con armonía?**
- c) ¿ Se me tratará de forma que estimule la cooperación**

¿Tenemos una cultura de colaboración?

Recuerde que en todo lo relacionado con la cultura, sus actitudes y valores son cruciales.

EL ROL DE LOS LÍDERES

Líderes como Sócrates

**Líderes como creadores de
amistades.**