

EP: 199

Título: La diversidad en los equipos. Parte 2

Voces: Juan Vereecken & Susana Vereecken

Recursos recomendados: Libro Los cambios en el liderazgo, de John C. Maxwell

IDEA PRINCIPAL DEL EPISODIO

Abrazar la diversidad en un equipo es incómodo pero los mejores líderes lo logran.

4 BARRERAS QUE OBSTRUYEN LA DIVERSIDAD

1. Temor al _____.

“Todas las grandes relaciones, las que perduran con el paso del tiempo, requieren de conflictos productivos para poder crecer.”

–Patrick Lencioni



El objetivo de un conflicto es producir la mejor solución posible en el tiempo más corto posible.

Un ejemplo de esto encontramos en los matrimonios felices. Se basan menos en la compatibilidad y más en la forma en la que tratan con la incompatibilidad, o sea en su práctica de resolver sus conflictos.

Cuando un equipo _____ que puede resolver lo que sea deja de tener temor e incluso lo abraza y sabe que ese conflicto lo hará ser _____.

Cuando no hay conflicto en un equipo pueden ocurrir varias cosas: uno solo está pensando, hay demasiado miedo a las _____ o simplemente hay uno que se _____.

Diferencias entre un conflicto dañino y un conflicto saludable

CONFLICTO DAÑINO	CONFLICTO SALUDABLE
Asume las diferencias de un modo personal	Ve las diferencias de un modo imparcial
Descarga el bagaje personal	Desea conocer a la persona
Busca represalias	Busca soluciones
Resulta en heridas	Resulta en ayuda
Busca conclusiones rápidas	Busca comprensión
Se retrae de la conversación	Toma parte en la conversación
El Yo está primero que las soluciones	Las soluciones están primero que el Yo
Defiende su territorio	Incluye territorios nuevos
Empeora al equipo	Mejora al equipo

2. _____.

La arrogancia es uno de los obstáculos que más se ve. La arrogancia es tan _____, nos impide apreciar a los otros, especialmente a los que son diferentes.

Un falso creer de _____ lleva a una persona a:

- Darse a sí misma el permiso de tratar mal o _____ a otra persona y creer que es aceptable porque cree que otros son de menos importancia.
- Darse permiso de hacer cosas _____ e ilegales porque cree que no juega con las mismas reglas que las demás.
- Creer que _____ ciertos privilegios que otros no tienen.

3. _____ personales.

No puedes tener diversidad en un equipo cuando tus inseguridades te mandan.

“El mejor antídoto que he hallado para la inseguridad personal es pensar en ayudar a otros primero y ponerlos en primer lugar.”

–John C. Maxwell



La inseguridad personal socava tu liderazgo.

Se pregunta mucho, ¿cuál es la diferencia entre motivar y _____? Los dos tienen que ver con mover a las personas, pero la diferencia se encuentra en el motivo, ¿buscas el bien de otros o el _____?

Tres características de la inseguridad personal:

- Los que están alrededor lo _____ primero que uno mismo.
- Marchita progresivamente al equipo
- Es muy probable que requiera _____ profesional para superarla

Seguridad personal es, _____ a sí mismo, aceptarse a sí mismo, y sentirse _____ consigo mismo. Cuando una persona está bien consigo misma, el poner a otros primero ya no es un problema. Creces en eso creces en liderazgo.

La inseguridad se ve en las _____.

NOTA: Te recomendamos el **episodio 53** donde profundizamos en las características de los líderes inseguros y el **episodio 54** donde damos recomendaciones para crecer en seguridad personal.

4. No ser _____.

Cuando un miembro del equipo no siente _____, al pasar del tiempo se desconecta y comienza a buscar a dónde puede pertenecer.

Uno de los desafíos más grandes hoy día es la alta _____ de personas.

Crear una cultura de pertenencia es sumamente importante hoy día, las personas quieren pertenecer... Y eso comienza con el líder.

Aquí hay un asunto de perspectiva generacional:

- Los Baby Boomers y GenX ven la inclusión desde la perspectiva moral: género, raza, religión, orientación sexual.
- Los Millennials ven la inclusión desde el valor inherente de las personas: diferencias de trasfondo, experiencia personal, estilo, perspectiva.

Respuestas: conflicto, entiende, mejor, represalias, impone, Arrogancia, destructiva, superioridad, dañar, inmorales, merece, Inseguridades, manipular, bien propio, notan, ayuda, amarse, cómodo, acciones, inclusivo, pertenencia, rotación.

EP: 199

Título: La diversidad en los equipos. Parte 2

Voces: Juan Vereecken & Susana Vereecken

Recursos recomendados: Libro Los cambios en el liderazgo, de John C. Maxwell

IDEA PRINCIPAL DEL EPISODIO

Abrazar la diversidad en un equipo es incómodo pero los mejores líderes lo logran.

4 BARRERAS QUE OBSTRUYEN LA DIVERSIDAD

1. Temor al conflicto.

“Todas las grandes relaciones, las que perduran con el paso del tiempo, requieren de conflictos productivos para poder crecer.”

–Patrick Lencioni



El objetivo de un conflicto es producir la mejor solución posible en el tiempo más corto posible.

Un ejemplo de esto encontramos en los matrimonios felices. Se basan menos en la compatibilidad y más en la forma en la que tratan con la incompatibilidad, o sea en su práctica de resolver sus conflictos.

Cuando un equipo entiende que puede resolver lo que sea deja de tener temor e incluso lo abraza y sabe que ese conflicto lo hará ser mejor.

Cuando no hay conflicto en un equipo pueden ocurrir varias cosas: uno solo está pensando, hay demasiado miedo a las represalias o simplemente hay uno que se impone.

Diferencias entre un conflicto dañino y un conflicto saludable

CONFLICTO DAÑINO	CONFLICTO SALUDABLE
Asume las diferencias de un modo personal	Ve las diferencias de un modo imparcial
Descarga el bagaje personal	Desea conocer a la persona
Busca represalias	Busca soluciones
Resulta en heridas	Resulta en ayuda
Busca conclusiones rápidas	Busca comprensión
Se retrae de la conversación	Toma parte en la conversación
El Yo está primero que las soluciones	Las soluciones están primero que el Yo
Defiende su territorio	Incluye territorios nuevos
Empeora al equipo	Mejora al equipo

2. Arrogancia.

La arrogancia es uno de los obstáculos que más se ve. La arrogancia es tan destructiva, nos impide apreciar a los otros, especialmente a los que son diferentes.

Un falso creer de superioridad lleva a una persona a:

- Darse a sí misma el permiso de tratar mal o dañar a otra persona y creer que es aceptable porque cree que otros son de menos importancia.
- Darse permiso de hacer cosas inmorales e ilegales porque cree que no juega con las mismas reglas que las demás.
- Creer que merece ciertos privilegios que otros no tienen.

3. Inseguridades personales.

No puedo tener diversidad en un equipo cuando mis inseguridades me mandan.

“El mejor antídoto que he hallado para la inseguridad personal es pensar en ayudar a otros primero y ponerlos en primer lugar.”

–John C. Maxwell



La inseguridad personal socava tu liderazgo.

Se pregunta mucho, ¿cuál es la diferencia entre motivar y manipular? Los dos tienen que ver con mover a las personas, pero la diferencia se encuentra en el motivo, ¿buscas el bien de otros o el bien propio?

Tres características de la inseguridad personal:

- a) Los que están alrededor lo notan primero que uno mismo.
- b) Marchita progresivamente al equipo
- c) Es muy probable que requiera ayuda profesional para superarla

Seguridad personal es, amarse a sí mismo, aceptarse a sí mismo, y sentirse cómodo consigo mismo. Cuando una persona está bien consigo misma, el poner a otros primero ya no es un problema. Creces en eso creces en liderazgo.

La inseguridad se ve en las acciones.

NOTA: Te recomendamos el **episodio 53** donde profundizamos en las características de los líderes inseguros y el **episodio 54** donde damos recomendaciones para crecer en seguridad personal.

4. No ser inclusivo.

Cuando un miembro del equipo no siente pertenencia, al pasar del tiempo se desconecta y comienza a buscar a dónde puede pertenecer.

Uno de los desafíos más grandes hoy día es la alta rotación de personas.

Crear una cultura de pertenencia es sumamente importante hoy día, las personas quieren pertenecer... Y eso comienza con el líder.

Aquí hay un asunto de perspectiva generacional:

- Los Baby Boomers y GenX ven la inclusión desde la perspectiva moral: género, raza, religión, orientación sexual.
- Los Millennials ven la inclusión desde el valor inherente de las personas: diferencias de trasfondo, experiencia personal, estilo, perspectiva.

