

# SKILL - CRITICAL THINKING (CPIP)



## 1) DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA

Tres pasos hacia la rendición de cuentas: la herramienta describe una forma de mantener debates exitosos sobre rendición de cuentas en el lugar de trabajo evitando culpas y conflictos a través de una estrategia de 3 pasos.

## 2) OBJETIVOS DE LA HERRAMIENTA

1. Desarrollar la responsabilidad personal.
2. Tomar posesión de acciones y decisiones.
3. Aprenda a gestionar los debates sobre rendición de cuentas en el lugar de trabajo

## 3) CONEXIÓN DE LA HERRAMIENTA CON LA HABILIDAD

Mantener conversaciones sobre rendición de cuentas en el lugar de trabajo es un factor importante para desarrollar la responsabilidad y el crecimiento personal. Los individuos deben responsabilizarse de las normas, expectativas y compromisos culturales, pero también deben responsabilizar a los demás, independientemente de su estatus o posición. Esto es válido ya sea que la cultura se encuentre en una familia, un equipo de fútbol, una empresa o una organización gubernamental. Y aquí está la parte realmente impactante: la gente responsabiliza mejor a otras personas cuando otras personas las responsabilizan activamente. Las acciones dependen unas de otras.

## 4) MATERIALES DE RECURSOS

No se necesita ningún material específico.

## 5) CÓMO APLICAR LA HERRAMIENTA

### Paso 1

*Controla cómo interpretas un incidente y la historia que te cuentas a ti mismo:*

Cuando se trata de promesas incumplidas, expectativas no cumplidas y comportamientos inaceptables, la mayoría de nosotros creemos en una de dos historias: a la persona con la que tenemos un resentimiento no le

# SKILL - CRITICAL THINKING (CPIP)

importa o es incapaz de cumplir nuestras expectativas. Cada cuento suscita una emoción diferente, generalmente de indignación o desdén, y reaccionamos mal o no reaccionamos en absoluto. El curso de acción posterior (o inacción) produce malos resultados, como animosidad, deterioro de la moral del equipo, desprecio por el liderazgo, etc.

Cómo prevenirlo →

**Oír y ver** : tiene lugar un evento. Tu cerebro comienza a procesar la información cuando la ves y la escuchas.

**Contar una historia** : intenta comprender lo que está sucediendo. Su corteza prefrontal examina la información y desarrolla una narrativa para explicarlo todo.

**Siente**: Tu amígdala señala que hay un riesgo u ofensa en la historia, encendiendo tus emociones.

**Actúa**: Tus emociones intensas te impulsan a luchar o huir: arrebatos irracionales o huida y evitación.

Antes de confrontar a alguien, pregúntate:

- ¿Cómo he contribuido a esta situación antes de acercarme a alguien?
- ¿Qué circunstancias podría estar enfrentando la otra persona que se suman a esta dificultad?
- ¿Hay alguna variable que estoy pasando por alto?
- Si yo fuera él o ella, ¿cómo preferiría que me contactaran?
- ¿Cómo tendría éxito esta conversación si terminara exitosamente?

## Paso 2

*Demostrar buena intención*

Establecer respeto mutuo y un propósito compartido.

- Propósito mutuo: Ambos comparten un conocimiento similar de las prioridades de la otra persona. Le preocupan sus problemas, objetivos, desafíos y victorias.
- El respeto mutuo significa que ambos valoran y respetan al otro.

## Paso 3

*Describe la brecha*

Concéntrese en los hechos en lugar de en la persona. Las cosas que puedes ver, oír, notar y medir se consideran hechos. Sus narrativas, suposiciones e interpretaciones del comportamiento en cuestión quedan fuera de escena cuando se apega a los hechos. Por lo tanto, también se excluye cualquier sentimiento de acusación o vergüenza.

# SKILL - CRITICAL THINKING (CPIP)

Cómo permanecer objetivo→

- Mantenerse fuera. Describe el mundo que te rodea, no los pensamientos o emociones que pasan por tu mente.
- No por qué, sino qué. Los hechos explican lo que está sucediendo; Los juicios explican por qué cree que es significativo.
- Recopilar información. No base sus decisiones en rumores. Antes de tener un debate sobre la rendición de cuentas, investigue y adquiera la información.
- No utilices palabras cargadas de emociones. Tenga cuidado de no utilizar descripciones que sean demasiado emotivas.

Liderar con hechos es una mejor práctica importante ya que comienza con un acuerdo o expectativas.

Los hechos no tienen sentimientos. La mejor manera de crear un contexto para la persona a la que responsabiliza es ceñirse a los hechos de manera sencilla y objetiva.

## 6) QUÉ APRENDER

La eficacia de los equipos y las relaciones no depende de lo amable, honesto y trabajador que sea cada individuo. Los componentes secretos no son ni la inteligencia ni el talento. Aunque estos rasgos y acciones ayudan a las personas a tener éxito, es la voluntad y la capacidad de abordar los problemas y obstáculos de manera eficaz lo que distingue entre relaciones sanas y no saludables, así como empresas vibrantes y sin vida.

Todos queremos ser parte y contribuir a relaciones y organizaciones saludables, y esto es cierto para los equipos, organizaciones y relaciones en la medida en que los problemas se identifiquen y discutan rápidamente. Pero como queremos mantener nuestras amistades y redes sociales, la mayoría de nosotros somos reacios a hablar. Y al hacer esto, comprometemos a ambos. Esto es paradójico porque fortalecemos los lazos y las relaciones sociales al hablar. Las personas saben que son respetadas cuando se les exigen responsabilidades. Y cuando las personas se sienten apreciadas, retribuyen, participan y hablan por sí mismas.

Las acciones se refuerzan unas a otras. El componente crítico es cómo hablamos.



Co-funded by  
the European Union