

TIPS PARA ABRIR EL CAJÓN

- 1. Asume que la gente puede cambiar.**
La gente cambia todo el tiempo. Dale oportunidad a esa persona de que haga el intento por cambiar.
- 2. Determina qué quieres en realidad.** No sólo para ti mismo, sino también para la otra persona y la relación entre ustedes. Este objetivo puede tomar una relación y que sea constructiva a largo plazo.
- 3. Acércate como amigo, no como enemigo.** Explica tus motivos positivos desde el inicio. Por ejemplo, "Quisiera discutir una preocupación. Mi meta es apoyarte y que logremos la métrica que estableciste para nuestro equipo..."
- 4. Apégate a los hechos.** Evita conclusiones ambiguas como "no te importa" o "eres incompetente". Mejor enfócate en incidentes, eventos y acciones específicas como. "Las últimas tres decisiones de personal se tomaron sin consultar a los gerentes de las áreas involucradas".

ACERCA DEL ESTUDIO. El estudio recolectó respuestas por medio de una encuesta en línea de 1,409 individuos en mayo de 2015. El margen estimado de error es aproximadamente de 3%.

APRENDE NUEVAS HABILIDADES.

Para aprender cómo Crucial Conversations te puede ayudar, visita www.vital-smarts.com.mx o llama al (52) 55 8000 3591

De acuerdo a una investigación de Joseph Grenny y David Maxfield, autores del bestseller del *New York Times*, *Crucial Conversations*, **56%** de las personas guardamos secretos dañinos o quejas laborales por más de un año— porque al darnos cuenta de una situación, pensamos en los riesgos inmediatos si nos expresamos, mientras ignoramos los costos para los involucrados, seguros y permanentes, de no hacerlo.

En el estudio realizado a 1,400 personas, se les pidió que se imaginaran con un "pase mágico" que les permitiera decir cualquier cosa que quisieran a una persona del trabajo, con inmunidad a cualquier tipo de consecuencia. Las inquietudes que manifestaban iban desde aterradoras y desagradables hasta desgarradoras.

El estudio reveló que mantener estos secretos "en el cajón" crean problemas que pueden ser costosos para una organización. "Los secretos no están verdaderamente encerrados", dijo el coautor del estudio David Maxfield. "Si no hablas con la persona y lo resuelves, acabarás manifestándolo en maneras poco saludables".

Nombrada una de las top 20 Compañías de Entrenamiento de Liderazgo, VitalSmarts, una compañía de TwentyEighty, Inc. es el hogar de los modelos galardonados Crucial Conversations, Crucial Accountability, Influencer y Change Anything Training así como los libros BestSellers del *New York Times* con los mismos títulos. Cuando se usan en conjunto, estos cursos permiten a las organizaciones alcanzar nuevos niveles de desempeño, cambiando el comportamiento de los empleados.

VitalSmarts ha realizado consultoría a más de 300 de las compañías de Fortune 500 y entrenado a más de un millón de personas en el mundo entero.

www.vital-smarts.com.mx

RESULTADOS CLAVE

56% de los empleados guardan una conversación incómoda "en el cajón" por más de un año
42% las mantienen en el cajón de 1 hasta 5 años

Las quejas laborales más cotidianas que mantenemos encerradas son:

50% Contestarles a aquellos con autoridad (por ejemplo, "Eres el peor jefe que he tenido.")

30% Criticar el desempeño de un compañero (por ejemplo, "Tu falsa y dulce amabilidad teñida de sarcasmo, me ha hecho no creer ninguna palabra que sale de tu boca.")

2% Hablar del elefante en la habitación (por ejemplo, "Tus hábitos de higiene son repulsivos y ofensivos.")

Imaginando que pasaría si lo HUBIERAN logrado mantener en una conversación:

66% creyeron que su organización hubiera sido beneficiada

57% consideraron que todos los que interactúan con esa persona hubieran sido beneficiadas

43% creyeron que la misma persona hubiera sido beneficiada

43% pensaron que una enorme carga emocional hubiera sido liberada