

¿Cómo potenciar el coraje en la empresa? **Decisiones, Acciones, Beneficios, Riesgos**

CORAJE EN LA EMPRESA: VALOR CLAVE DE LA PERFORMANCE

Se habla cada vez más de coraje en materia de management, una cualidad esencial de los líderes, un valor fundamental para mejorar la performance de las empresas. Se asimila a menudo el coraje con el hecho de atreverse, de arriesgarse, incluso de ignorar el miedo.

En última instancia, el coraje es atreverse a entrar en la zona de no confort para llevar a cabo acciones. Acciones que serán elecciones, decisiones que harán asumir riesgos al individuo y/o al colectivo de empresa.

Una empresa con coraje es por tanto una empresa que innova, que tiene sentido del riesgo, que mira la realidad de frente y se atreve a expresarla, que se atreve a confiar, que decide frente al riesgo o a la incertidumbre, que supera sus miedos, que sabe también « cuando no actuar ». Es una empresa que aborda positivamente la situación en lugar de evitarla, que no huye, que habla en lugar de callarse, que actúa en lugar de soportar.

Sin embargo, a menudo constato que la empresa está atascada en la cuadratura : decisiones – acciones – beneficios – riesgos. De hecho, muchas veces ocurre que la empresa, el líder han tomado la decisión pero se atascan o bien en el análisis de la decisión - ¿es una buena decisión? continuando el análisis para asegurarse de que se trata de la decisión correcta - o bien a causa de la relación riesgo y/o poco o ningún beneficio. A veces, este atascamiento obliga a tomar, en lugar de una decisión valiente, una decisión de supervivencia. Por supuesto, siempre existirá la excepción que muestra que, al haber tardado en decidir, la empresa ha encontrado la idea innovadora que le ha permitido realizar una proeza. ¿Coraje, supervivencia o suerte? El futuro lo dirá. Lo que veo en mi estudio cotidiano sobre la performance de las empresas (Cf artículos en mi blog <http://www.anse.fr/espanol/espanol-blog/>) es que aquellas que obtienen los mejores resultados han incorporado/ integrado el valor coraje de manera duradera.



¿CÓMO MEDIR EL VALOR CORAJE?

Se puede medir en valor coraje con aspectos del proceso:

- ¿Cuál es su tiempo de reacción entre toma de decisión y puesta en práctica? ¿Le parece adecuado? ¿Conviene a sus clientes? ¿A sus proveedores ? ¿A sus competidores ?

También se puede medir el valor coraje con aspectos del contenido:

- ¿Cuántas acciones lleva a cabo al día que le sitúan realmente en zona de no confort a la vez que le estimulan, le animan - y estimulan/animan a la empresa como sistema? ¿Cuántas a la semana? ¿al mes? ¿al año?

¿CÓMO DESARROLLAR EL CORAJE EN LA EMPRESA ?

El ratio clave

- El sistema empresa está asfixiado por informaciones a menudo contradictorias que se convierten en frenos para la acción. Volver a los fundamentos y a la humildad genera coraje. En efecto, parece importante revisar sus ratios de medida, transformar las cantidades de ratios en un único ratio que sea el encuentro del sentido, valores, negocios. Puede ser sencillo y por lo tanto permite la eficiencia y permite el viaje del control hacia la confianza que rompe las barreras. Permite analizar si la acción que se va a emprender mejorará este ratio. Con demasiada frecuencia, la empresa se debate entre diferentes ratios económicos que no le permiten (ya) tomar la dirección adecuada. Si éste es el caso, revise este encuentro.

La medición

- ¿Qué mide el sistema empresa una vez que se emprende la acción: el riesgo, el beneficio, o ambos?
- ¿De qué manera el sistema empresa es congruente con la medida de resultados y la toma de riesgos? En efecto, la medida de la performance individual y/o colectiva pueden propiciar una cultura individualista o al contrario desarrollar el sentido del riesgo. Esta última noción, “el sentido del riesgo”, es mucho más realista y mesurada que el ”gusto por el riesgo” que se asemeja más al riesgo a toda costa.

El management/la gestión de equipos

- ¿Cómo incita Ud. a sus equipos a pasar a la acción? ¿Cuánto tiempo pasa Ud. con ellos?
- ¿Cada cual conoce su zona de responsabilidad y por consiguiente su poder de decir NO para prever el riesgo y aumentar el beneficio? ¿Cada cual sabe evaluar los riesgos, conoce el peligro? ¿Se delega lo suficiente la toma de riesgos o es una delegación hacia lo alto cuyo todo depende del líder
- Si un líder es autónomo, ¿tienen el equipo y sus miembros el mismo nivel de autonomía que su líder?
- ¿Cómo delega Ud.? ¿En qué medida confía? ¿De qué manera acompaña Ud. el error para que el equipo o individuo rectifique y eso le permita posteriormente asumir riesgos, innovar?
- La delegación genera un contexto de aprendizaje en el cual el error se convierte en fuente de performance. En el ámbito de la medicina, se suele hablar de aprendizaje a

Efficacité et Performance Commerciales

través de la adaptación. Delegar es un acto de coraje en sí mismo ya que significa aceptar perder el control de los resultados, cuestionarse, compartir la información.

- Trabajar en equipo consiste en realizar resultados que no hubiéramos jamás logrado solos ¿Cuánto tiempo os quedáis en reuniones? ¿Cuántas veces a la semana, al día, al año la mejor de decisión que tomáis es la fecha de la próxima decisión? ¿Cuántas decisiones se toman fuera de la reunión? ¿Qué haría la empresa como atrevimiento si las reuniones fuesen eficientes?

La cultura de empresa

- ¿De qué manera el dirigente y el sistema empresa acompañan la toma de riesgos? ¿El error se sanciona o se alienta? De hecho, ¿cómo se enfrenta el dirigente a sus propios errores?
- ¿Qué espacio deja el sistema empresa para atreverse a afrontar el juicio o las opiniones de los demás, para expresar sus sentimientos?
- ¿No es cierto que el juicio ajeno o el hecho de no expresar los sentimientos inhiben el coraje? El miedo puede ser un inhibidor: conocer sus propios miedos y los de los demás, relativizarlos, atreverse a sobrepasarlos convierten al miedo en un catalizador de coraje
- ¿De qué manera el sistema empresa permite entrar y estar cómodo en la zona de no confort para que de allí surjan precisamente soluciones y acciones?
- ¿De qué manera el sistema empresa deja sitio para la audacia sin generar kamikazes capaces de hundir la empresa?
- Conservar la disciplina del rigor en la vida cotidiana ¿no es eso una prueba del coraje, el no ceder a la facilidad? El rigor en el sentido disciplina (no confundir con rigidez) no es una virtud visible a corto plazo.
- ¿Cómo la acción en sí misma puede ser un catalizador de performance uniendo perseverancia + disciplina + implicación + progresión?

REFLEXIÓN

Por supuesto, existen más pistas para desarrollar el coraje en la empresa, he olvidado seguramente algunas que le pueden parecer esenciales, le invito a compartirlas en el apartado Contacto. Cada uno lo ve desde su perspectiva, su propia experiencia. Los que he enunciado son fruto de mis observaciones a lo largo de más de 20 años de experiencia acompañando a las empresas para que mejoren sus resultados.

El gusto por el riesgo no es innato, aunque ciertos individuos sean más audaces que otros. Corresponde al manager y a la empresa como sistema desarrollar el sentido del riesgo en los colaboradores para que éste sea un catalizador de performance.

El coraje permite sencillamente ponerse en marcha, o bien para salir de la rutina cotidiana, o bien para alejarse de la arrogancia del éxito o bien para afrontar el miedo de la crisis. Al final, la acción en sí misma y la convicción (en ella) son tan importantes como su contenido.

Hace más de mil años Al-Mustanabbî afirmaba « ¿Qué sentido tendría el coraje si viviésemos la eternidad? »

¿Qué nivel de coraje tiene su empresa? ¿Cómo sería su empresa si este nivel fuese más elevado?

Si como líder, manager, RH, CEO, estás persuadido que el desarrollo del coraje de tu equipo, de tu empresa es clave para conseguir retos, desafíos, performance y resultados extraordinarios

Entonces,

Descubre cómo tu empresa puede transitar del mundo industrial al digital para obtener **resultados extraordinarios** → **CLIC**

Recuerda: **100%** de los ganadores han jugado

Locura es hacer lo mismo una vez tras otra y esperar **resultados diferentes**
Albert Einstein

QUIERO SABER CÓMO

www.anse.fr

Si como coach, futuro coach, manager, líder, RH, CEO quieres permitir a tus clientes y/o equipos que desarrollen el valor coraje para que justamente consiguen retos, desafíos, performance y resultados extraordinarios

Entonces,

COACHING SISTÉMICO

Escuela Metasysteme de **Alain Cardon**

FORMACIÓN PRESENCIAL Próxima Edición → **CLIC**

MÁS INFO

MADRID

BARCELONA

www.anse.fr

Cordialmente

Claude Arribas
+ 33 682 69 70 83

Copyright 2016

Claude.arribas@anse.fr

www.anse.fr/espanol

<http://www.anse.fr/espanol/anse-espana/>

P.D: Agradezco Ana Albizu, coach sistémico de la comunidad Metasysteme por haberme ayudarme a pulir este artículo.