

Mejoramos la
CONFIANZA
con el método
CULTURE[®]



Mente y Mano
Transformación | Acción | Resultados

En un entorno en el cual convivimos con una crisis de confianza¹ a nivel institucional e interpersonal, es un reto constante transformar los equipos en **equipos de alto desempeño** capaces de enfrentar los desafíos de satisfacer a los clientes y entregar **resultados sostenibles** en el corto y largo plazo.

La **confianza** es la condición básica que deben tener los equipos para alcanzar un buen performance² y es uno de los factores más importantes de la razón de compra de los consumidores³.

El método **CULTURE**[®] busca **mejorar la confianza** dentro de las organizaciones mediante un **diagnóstico** preciso del equipo directivo y la implementación de **herramientas** de intervención innovadoras. Al fortalecer su **liderazgo**, se expande la confianza en toda la institución y hacia los **clientes**.

1 Encuesta Alma Brands 2023 Chile

2 Las 5 disfuncionalidades de un equipo - Patrick Lencioni

3 Estudio de confianza 2024 de PwC Chile y UDP



Ganar y construir CONFIANZA desde el equipo de liderazgo.

C

COMPETENCE - ¿Qué tan competente soy?

Entendemos las brechas de recursos y capacidades necesarias para hacer lo que se tiene que hacer, así como si se realiza un correcto seguimiento de las tareas y si los integrantes del equipo saben cómo decir que no.

U

VALUES – Valores individuales

Profundizamos en conocer y potenciar los valores individuales de cada persona, ya que desde ahí se arraiga el sentir y el actuar de ellas; adicionalmente nos permite entender las principales interconexiones valóricas del equipo.

L

LOYALTY - Lealtad

Generamos conexiones humanas profundas, donde atreverse a mostrar vulnerabilidad y la contención son atesorados. Ser leal con el equipo al no usar esa información sensible en su favor personal, ni revelarla a terceros fuera del equipo, es una condición crítica.

T

TRUSTWORTHINESS - Integridad

Para ganar confianza debemos primero ser merecedores de ella. La alineación de nuestros valores, intenciones y acciones en todo momento, aumentará nuestra percepción de integridad; y por ende, el sentimiento de confianza del otro.

U

HUMILITY - Humildad

Fomentamos cuidar la dignidad de las personas, tratarse con respeto, escuchar todas las opiniones, pedir retroalimentación y tomarlas en consideración en la toma de decisiones y acciones.

R

RELIABILITY - Fiabilidad

Profundizamos en entender las brechas entre los compromisos versus las promesas de los integrantes del equipo directivo, los comportamientos y el respeto de los plazos a lo largo del tiempo.

E

EMPATHY & CARE – Empatía y cuidado

Investigamos si el equipo tiene comportamiento de escucha sistemática de las distintas opiniones y si existe una voluntad genuina de ayuda.



MARCO TEÓRICO

La **confianza** es una relación segura con lo desconocido.

Rachel Botsman

La **confianza** en el **liderazgo**



Capacidad

¿**Cómo** hacemos las cosas?



Competencia
Accountability



Fiabilidad
Reliability



Carácter

¿**Por qué** hacemos las cosas?



Integridad
(alineación)



Empatía y cuidado

Source: Rachel Botsman



DIAGNOSTICO DEL EQUIPO DIRECTIVO

La **confianza** es un **sentimiento**.

La **confianza** es como el **amor**,
necesita que las dos personas lo
sientan para que exista.

Simon Sinek



Nuestra metodología de DIAGNOSTICO aborda 3 dimensiones para investigar los **recursos** que hacen **ganar confianza** ejerciendo **liderazgo** de cada individuo del equipo directivo



¿cuáles son los **valores** que mueven mi **conducta y sentir**?

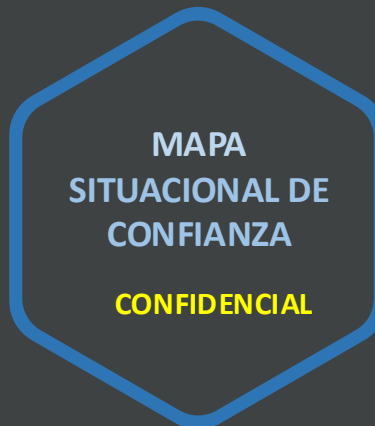
¿cuál es mi **percepción** de **confianza** de mi **equipo**?

¿cómo me comporto en grupo en función de un objetivo común: **confianza**?

¿cuál es mi **percepción** de **confianza** de mi (autoevaluación)?

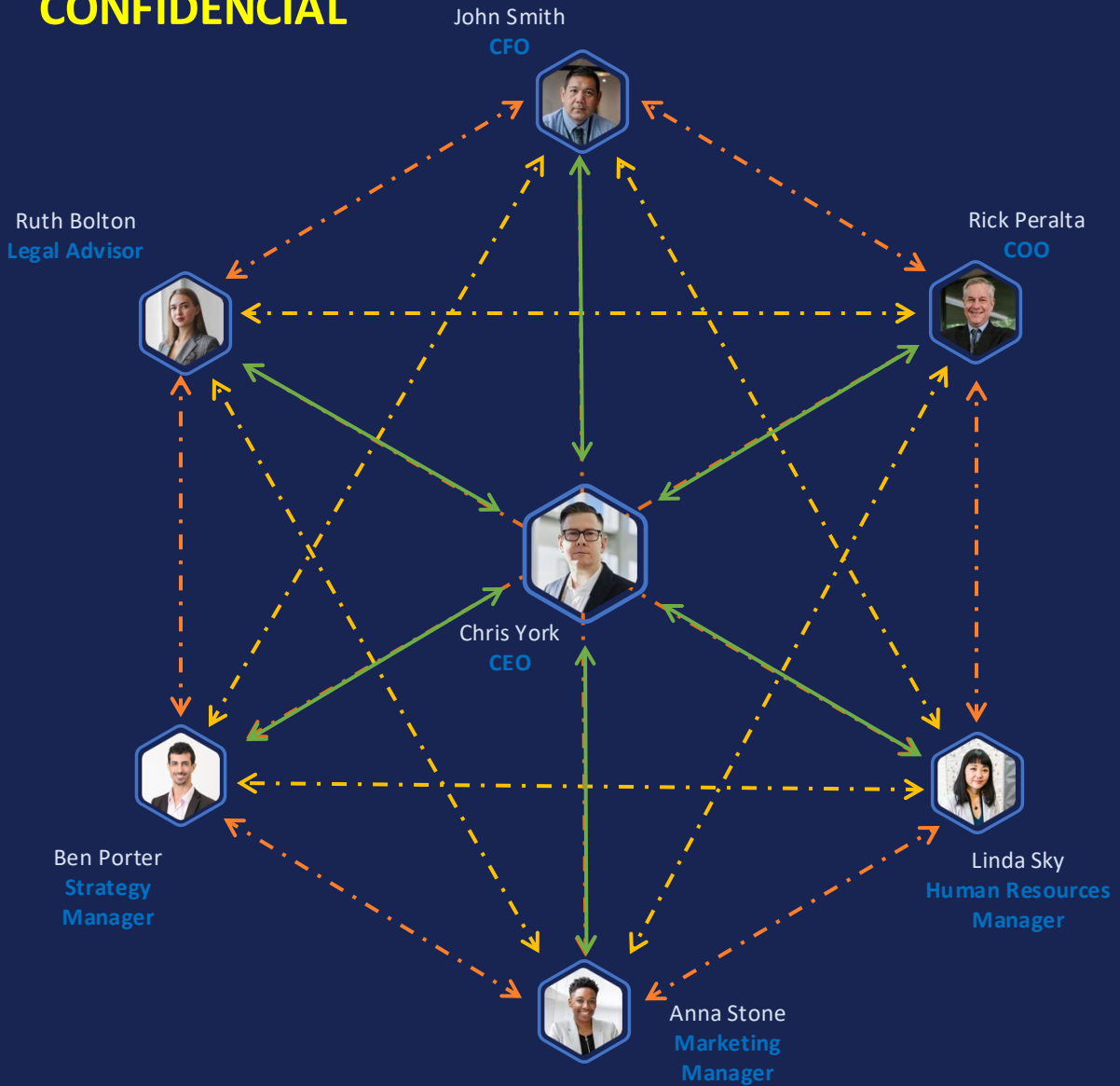


3 Etapas exploratorias en el DIAGNÓSTICO



Mapa de confianza

CONFIDENCIAL



¿Qué pienso y siento de la confianza de mi **equipo**?
¿Cómo me veo **yo** respecto de la confianza?

Ranking Valores

Grupal e individual

Ranking Confianza

Grupal vs autoevaluación

Hallazgos



¿Cuáles son mis **valores** principales que me **definen como persona**?



INTERVENCIÓN

Luego de la realización del diagnóstico, se comparten los hallazgos con el líder y se alinea la bajada al equipo con la comunicación general de los resultados, marco teórico de cómo ganar confianza en el liderazgo, tips & tricks y siguientes pasos.

Dependiendo de la brecha en las dimensiones de la confianza los siguientes pasos que ofrecemos son distintos **talleres grupales** así como **Coaching individuales** y otros servicios.



¿Qué temas intervenimos para mejorar la **confianza** en el **liderazgo**?



Capacidad

Competencia

Accountability

Fiabilidad

Reliability



¿Recursos para cumplir lo que se tiene que hacer? | ¿Seguimiento? | ¿Sé decir que no?

¿Compromiso vs promesas? | ¿Comportamiento largo plazo? | ¿Cumplimiento de los plazos?

TALLER: **¿Cómo y cuándo construir confianza?**

COACH: **El poder del lenguaje (Ontología)**

TALLER: **¿Transformación e innovación qué liderazgo necesita?**

TALLER: **Gestionar comportamientos problemáticos**

TALLER: **¿El poder de la vulnerabilidad?**

TALLER: **¿Retroalimentación honesta de pares?**

TALLER: **¿Cómo tener conversaciones incómodas?**

TALLER: **¿Cómo y por qué decir que NO?**



¿Qué temas intervenimos para mejorar la **confianza** en el **liderazgo**?



Carácter

Integridad (alineación)



Alineación de: valores, intenciones y acciones. ¿Cómo soy como persona? | ¿Cómo soy en mi rol profesional?

Empatía & Cuidado

¿Considero las distintas opiniones? | ¿Cómo afectan mis decisiones en los otros? | ¿Tengo voluntad genuina de ayudar a los otros?

TALLER: **La humildad del Samurai**

TALLER: **Comienza por el POR QUE**

TALLER: **Atrévete a liderar contagia coraje** (Dare to Lead)

TALLER: **Transparencia vs honestidad**

TALLER: **Modelo BRAVING para construir confianza**

TALLER: **Por qué la empatía importa**



OTROS SERVICIOS

- Diagnóstico de la **confianza** del equipo directivo un año más tarde para revisar avances.
- **Encuesta de confianza** en toda la institución: autoconfianza, su equipo, su supervisor directo, equipo directivo y toda la institución.
- Implementación de **Ranking de valores** como proceso en el reclutamiento y análisis de la alineación de la matriz valórica del equipo.



Los consultores

”Tengo la convicción que los **equipos de alto desempeño** entregan **resultados extraordinarios** y enfrentan satisfactoriamente **transformaciones**; ya que tienen comportamientos de colaboración, liderar con coraje, creatividad, escucha, y expectativas de sobre cumplir los objetivos. Sólo esto se da cuando la **confianza** en ellos sistemáticamente se gana, construye y se cuida.”

”Creo que el motor de los resultados de la organización está dado por maximizar el potencial de las personas que la conforman y por la manera en que entre ellas se potencian colectivamente.”



Patricio Guzman

15 años de experiencia en Gerencias de Marketing y Ventas

Ingeniero Comercial
M.B.A.

OAML P – Oxford Said Business School



Jorge Paredes

10 años de experiencia en Gerencias Generales

Ingeniero Comercial
M.B.A.

MIT Certificate (Strategy)



Conversemos



Patricio Guzmán
pg@menteymano.com



Jorge Paredes
jp@menteymano.com

Conexión directa a los Consultores
vía WhatsApp o email



Mente y Mano
Transformación | Acción | Resultados



Mente y Mano

Transformación | Acción | Resultados

Menteymano.com