



EL MULAR DEL “MIEDO” ERA MIEDO

LLAMADA-WEBINAR: LA GESTIÓN
DEL MIEDO Y EL CAMBIO EN LAS
ORGANIZACIONES DEL TERCER
SECTOR SOCIAL

El nuevo
estilo de
relaciones

Pablo Aretxabala

Programa de Estudios Sociales
Universidad de Chile
Instituto Vespertino del
Tercer Sector Social



Un pequeño
test para
empezar:

¿En el último
mes...

1. ...le has dicho a un compañer@ de trabajo que algo que estaba haciendo no te gustaba?
2. ...le has llevado la contraria a tu jef@ en una reunión?
3. ...has propuesto o llevado a cabo alguna idea tuya que no ha salido bien?
4. ...has puesto sobre la mesa esa pregunta o ese problema que estás viendo y que nadie más parece ver?
5. ...has reconocido abiertamente haber cometido algún error en tu desempeño?
6. ...has elogiado públicamente el buen desempeño de algún compañer@?

El miedo en la cultura organizacional


- El miedo está en la base de la cultura organizacional imperante.
- El miedo se utiliza para mantener el control y para sostener el poder de la jerarquía.
- Si queremos sacar el miedo de nuestras organizaciones, tenemos que cambiar la cultura sobre la que las sustentamos, empezando por renunciar al control y al poder, y sustituirlos por la confianza y la autoridad (o influencia)
- Y tenemos que ser consistentes y coherentes con ese cambio de cultura.



El miedo sirve?

- Por supuesto, el miedo es muy útil para:
 - Evitar la discrepancia, la crítica y la pregunta.
 - Mantener el control
 - Sostener el poder
 - Perpetuar el statu quo
- Y también es muy útil para:
 - Matar la participación, la implicación y la responsabilidad
 - Evitar la innovación y la creatividad
 - Esconder los talentos de las personas





control y sumisión son
incompatibles con
implicación y creatividad

Construir una cultura organizativa que no utiliza el miedo para manipular a las personas.

- **Entorno de seguridad “material”:** equilibrio salarial, reparto, no despidos, etc
- **Transparencia:** se puede preguntar todo, cuestionar todo, informarse de todo



Construir una cultura organizativa que no utiliza el miedo para manipular a las personas.

- **Fuera jerarquías:** no hay poder, solo hay autoridad “moral”, influencia
- **Confianza:** eliminación de controles. Ni juzgamos ni simpatizamos, sino que indagamos y empatizamos.



Construir una cultura organizativa que no utiliza el miedo para manipular a las personas.

- **Autogestión:** capacidad de tomar las propias decisiones y de asumir las consecuencias de las mismas.
- **Permitir los errores:** siempre que sean diferentes, eso significa que estamos aprendiendo; si son siempre los mismos es diferente.
- **Proyecto común:** se toma parte efectiva en las decisiones, se fomenta la participación a todos los niveles



k2kemocionando.com
paretxabala@k2kemocionando.com

Mila esker