



KUBADILI

¿ Para qué celebrar?

Celebrar es un factor muy importante cuando se desea propiciar un cambio en la cultura de las organizaciones. Celebrar los logros alcanzados desencadena una mayor conexión entre las personas que integran los equipos, entre los equipos y entre las distintas áreas de una organización. Y esto está muy relacionado con el primer valor del manifiesto ágil: «Individuos e interacciones (...)».

Por ejemplo, cuando alguien del equipo en cualquier momento se acerca al tablero y cambia un post-it de una tarea en progreso a concluido, inmediatamente se desencadena un proceso químico en nuestro cerebro que provoca un estado de bienestar. Tener pequeños logros día a día nos hace sentir mejor porque aumentan nuestros niveles de dopamina; es una celebración entre el equipo y un reconocimiento por haber alcanzado un logro y mucha energía para comenzar otro reto más.

Continuemos celebrando, recordando que nos ayuda a:

- Generar bienestar
- Promover la conexión entre las personas.
- Promover el aprendizaje
- Reconectar con lo que queremos lograr
- Reforzar comportamientos

La importancia de celebrar los logros en equipo

Los logros alcanzados son muy relevantes porque mejoran la autoestima del equipo, lo cual es de suma importancia cuando se alcanzan hitos importantes y se cierran etapas.

Si no se llevaran a cabo las retrospectivas donde se da pie a las celebraciones, es muy probable que la autoestima del equipo tarde o temprano se vendría abajo y, si queremos equipos de alto rendimiento, definitivamente ese es el ambiente menos deseado.

Otro factor muy importante de las celebraciones es que nos permite sondear qué experimentos fueron exitosos y podemos considerar para el futuro. En la cuestión de los experimentos, se puede dar un caso de éxito inesperado si el experimento resultó satisfactorio y darse cuenta que es algo en lo que vale la pena apostar. Sin las retrospectivas donde se llevan a cabo las celebraciones, estos casos de éxito inesperado nos podrían pasar por alto y no aprovecharse.

Así que las celebraciones no solo funcionan para aumentar la autoestima del equipo, sino para localizar los procesos que han funcionado y que podemos continuar implementando.

Claro que es muy probable que también nos encontremos con cosas que no han salido como esperábamos, y localizarlas de manera oportuna nos permitirá conocer qué es lo que no está funcionando de la mejor manera a nivel personal y del equipo e implementar los cambios necesarios para mejorar en próximas iteraciones.

Cómo celebrar eficazmente

Crea espacios seguros

Para que las personas sean capaces de hablar sobre los éxitos, pero sobre todo sobre las dificultades del trabajo en el equipo, deben de tener la confianza suficiente, y para ello es necesaria una cultura que fomente la retroalimentación como parte de los momentos de celebración. El saberse con seguridad al momento de mostrarse vulnerable, es indispensable en la creación de este tipo de espacios. Aquí es donde entra la seguridad psicológica:

«La seguridad psicológica significa un ambiente en donde la persona pueda dar sus opiniones, ideas y críticas de una forma transparente sin temor a represalias, solo con el afán de mejorar y llegar a acuerdos, por ejemplo: cuántas veces en juntas no hemos ofrecido un comentario por temor a vernos como tontos, a ser humillados, ignorados o por el qué dirán. Esto es lo que buscamos cambiar. El acuerdo previo incluirá que cuando dos personas se comuniquen, ninguno de los dos tomará actitudes en contra de la seguridad psicológica, ya que el ambiente seguro lo construyen todas las personas».

Para que las personas que integran el equipo superen el miedo a mostrarse vulnerables, se deben construir los espacios con los acuerdos necesarios para que el equipo tenga la seguridad de tomar riesgos e incluso llegar a equivocarse sin que exista un castigo.

La seguridad psicológica es un factor indispensable en los equipos de alto desempeño, por lo que crear esta seguridad en los distintos espacios es vital para conseguir incorporar una verdadera retroalimentación a los procesos.

A continuación te hacemos algunas sugerencias sobre la creación de ambientes que cuenten con la seguridad psicológica antes mencionada:

- Las personas que se encuentran en una posición de liderazgo deberían predicar con sus acciones: pide retroalimentación y recíbela de manera receptiva. Será un buen ejemplo para que el equipo se sienta con la confianza de recibir y entregar retroalimentación. Así que solicita retroalimentación, tómala de manera receptiva –sabemos que a veces será difícil– y úsala para mejorar.
- El señalar a una persona cuando se equivoca o comete un error, no es una práctica que quieras alentar. Si existe la posibilidad de ser blanco de acusaciones cuando las cosas no salen como se espera, es muy poco probable que las personas que integran el equipo se atrevan a tomar riesgos. Es mejor asumir y exponer las cosas que no nos resultaron de manera satisfactoria como una oportunidad para aprender. Esto no significa que haya que la perspectiva sea tolerar las equivocaciones o los errores, sino que el equipo vea oportunidades de aprendizaje para implementar en el futuro inmediato.

- Las amenazas a la seguridad psicológica de las personas que integran el equipo no se deberían tolerar. Una sola persona puede ser la causante de un ambiente hostil y ser una amenaza para la seguridad psicológica del equipo, por lo que es muy importante tomar cartas en el asunto de manera inmediata, ya sea estableciendo un diálogo o, en casos que lo ameriten, alejar a esa persona del equipo.

¡No olvides celebrar!

Es importante mantener un calendario con los hitos importantes del equipo para que no se te escape ninguna celebración. No hay nada más triste que darnos cuenta que una fecha importante para celebrar se nos pasó por alto. Por eso es importante celebrar –victorias y oportunidades de aprendizaje ;)– de manera constante como parte de la dinámica del equipo. Así que no te olvides de reservar espacio suficiente durante las retrospectivas para abordar los logros en equipo.

Si el equipo es de reciente formación es buena idea organizar reuniones más frecuentes para celebrar, ya que podrán identificar de manera más inmediata los procesos a mejorar, y también puede ayudar como una forma de integración.

Sentir orgullo por los logros y celebrar con todas las personas

Una vez que se lograron concretar los espacios de celebración con el equipo, no sería mala idea crear esos espacios de celebración –logros y desafíos incluidos– a lo largo de la organización. Compartir con más colegas, equipos y áreas de la organización hará que el equipo reciba mayor reconocimiento y por lo tanto su autoestima se eleve aún más. Una idea excelente es mantener un tablero público de felicitaciones donde cualquier persona pueda colocar frases de felicitaciones para un equipo ajeno, para el propio equipo o para una persona en particular, y de esa forma demostrar un reconocimiento por los éxitos obtenidos. De esa manera estará visible para todas las personas de la organización (un buen tip también podría ser usar Trello o Slack).

Hasta aquí todo es alegría, sin embargo sabemos que llegado el momento de comunicar los fracasos o los contratiempos no es lo más sencillo. Como dice un dicho: «el que quiere azul celeste que le cueste»; lo que quiere decir que, en efecto, no es sencillo comunicar las «malas noticias», pero no quiere decir que no podamos obtener algunos beneficios. Primero que nada hay que remarcar que no se trata de señalar o avergonzar a alguien enfrente del resto de las personas. Exponer los errores, las fallas o aquello que no resultó como esperábamos puede ser de gran utilidad no solo para el propio equipo, sino para el resto de la organización y convertirse en una oportunidad de aprendizaje para todas las personas. Exponer de manera transparente aquello que no resultó de la manera más satisfactoria, puede servir de aprendizaje para toda la organización y ser un buen ejemplo para el resto de la gente.

Pon atención a las necesidades del equipo

Escucha y atiende los problemas y los retos a los que se enfrentó el equipo para encontrar una manera de resolverlos y no sean un impedimento para lograr sus metas. Una persona en posición de liderazgo debe estar al servicio del equipo y tratar de eliminar los obstáculos que aparecen en el camino.

Por ejemplo, si el equipo no terminó un proyecto en el tiempo previsto, indaga para saber qué fue lo que ocurrió; quizá tuvo problemas de comunicación con alguna de las partes interesadas del proyecto. Ayúdales con herramientas que mejoren sus habilidades de comunicación y colaboración con otras personas o equipos. Así como en este ejemplo, puedes algún tipo de entrenamiento o herramienta que les ayuda a mejorar y no repetir errores que ocurrieron en el pasado.

Lo fundamental no es enfocarse en el que estuvo mal (buscar culpables), sino saber qué es lo que necesita el equipo para su óptimo desempeño y ayudarles a alcanzarlo.

La autonomía del equipo

La confianza es un aspecto fundamental en la construcción de equipos autónomos. Si existe la confianza por parte del liderazgo y este proporciona lo necesario para trabajar, el equipo tendrá la seguridad suficiente para realizar cambios que mejoren su desempeño; al tener la posibilidad de adaptar el proceso a sus propias necesidades, hará que se interesen más en éste.

Así que a la hora de hacer la retrospectiva, da crédito al equipo por los cambios suscitados en los procesos y apóyalos y ayúdales a aprender ahí donde surgieron errores.

Celebra el camino del a colaboración

La mejora continua es intrínseca a los equipos de alto desempeño, y es por eso que tanto las victorias como los errores son parte de la retroalimentación. El integrar la celebración como parte del proceso del equipo desencadenará el crecimiento, el aprendizaje y la mejora continua.

Y ahora, **¿qué vas a celebrar con tu equipo? ¿Cómo te asegurarás que las celebraciones ocurran más seguido?**