

anettelosophy





Las 8 claves del liderazgo

Ritual N° VI del auto liderazgo:

Consiste en comprenderse uno mismo.

No podemos liderar sin conocer
nuestras potencialidades.

El arte de auto-liderarte

“No pretendas que las cosas cambien si siempre haces lo mismo.”

Albert Einstein

“Quien crea que su propia vida y la de sus semejantes esta privada de significado no es solo infeliz, sino que apenas es capaz de vivir.”

Albert Einstein



Ningún problema puede
ser resuelto desde el mismo nivel
de pensamiento que lo creó.
Si buscas resultados distintos,
no hagas siempre lo mismo.

Albert Einstein

Modelo: acción → resultado



La estructura de respuesta ante una situación desde el hacer, que conlleva a un resultado a tener



Situación



Acción tomada



Resultado

3 minutos de ejercicio + compartir 5 minutos

Elige una situación concreta que has vivido/experimentado, con un cliente o un compañero de trabajo, en las últimas 2-3 semanas, donde te sentiste retado y NO te gustó 100% el resultado.



Situación

1. ¿Cuál fue la situación?
2. ¿Cuál fue el reto?



Acción tomada

1. ¿Cuál fue la acción que tomaste?
(Ej.: correo enviado, algo que dijiste)



Resultado

1. ¿Cuál fue el resultado de la otra persona?
2. ¿Te gustó el resultado?
3. ¿Esperabas ese resultado?

Cuando cambiamos la manera de
ver al mundo/situaciones,
el mundo y sus situaciones cambian.

Observador → acción → resultado



Yo soy el **observador**
que soy



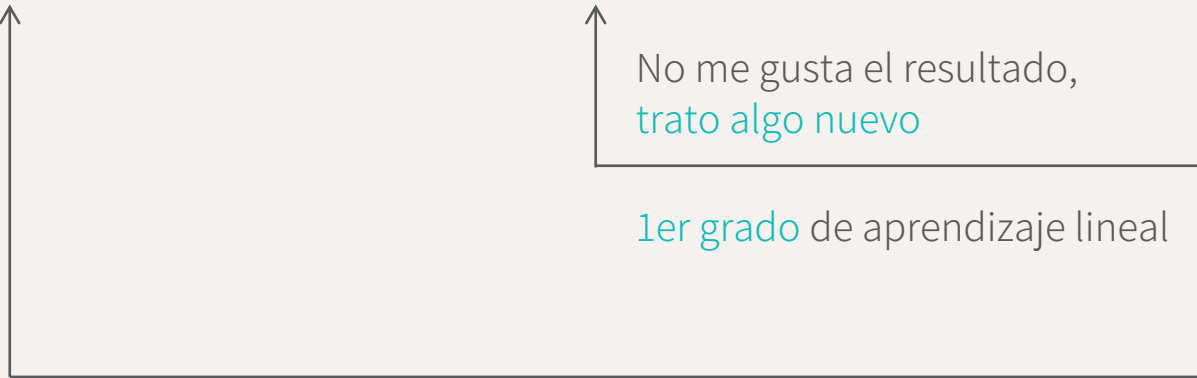
Cierta **acción**



Tiene un
cierto **resultado**

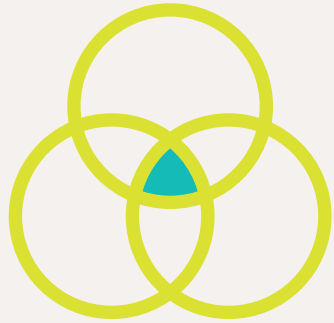


Me gusta el
resultado **continúo**



2do grado de aprendizaje exponencial

Observador → acción → resultado



Del ser



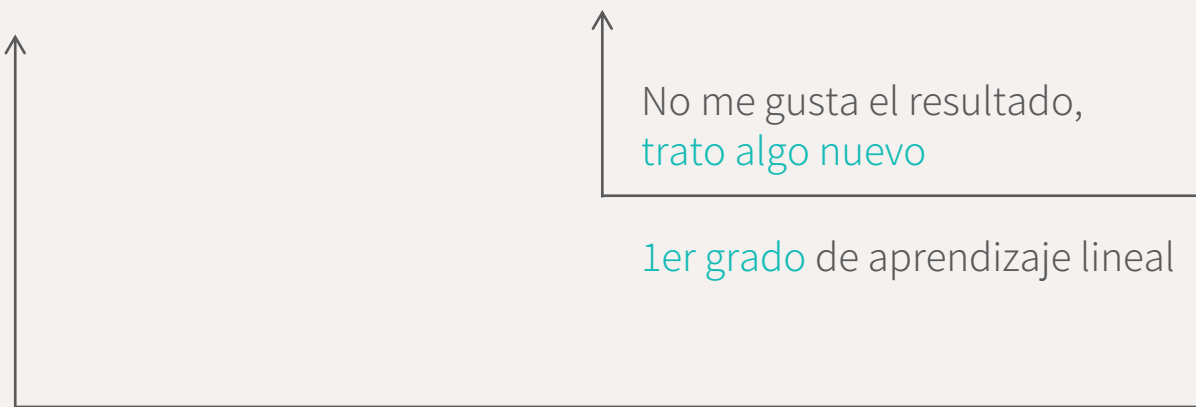
Al hacer



Para tener

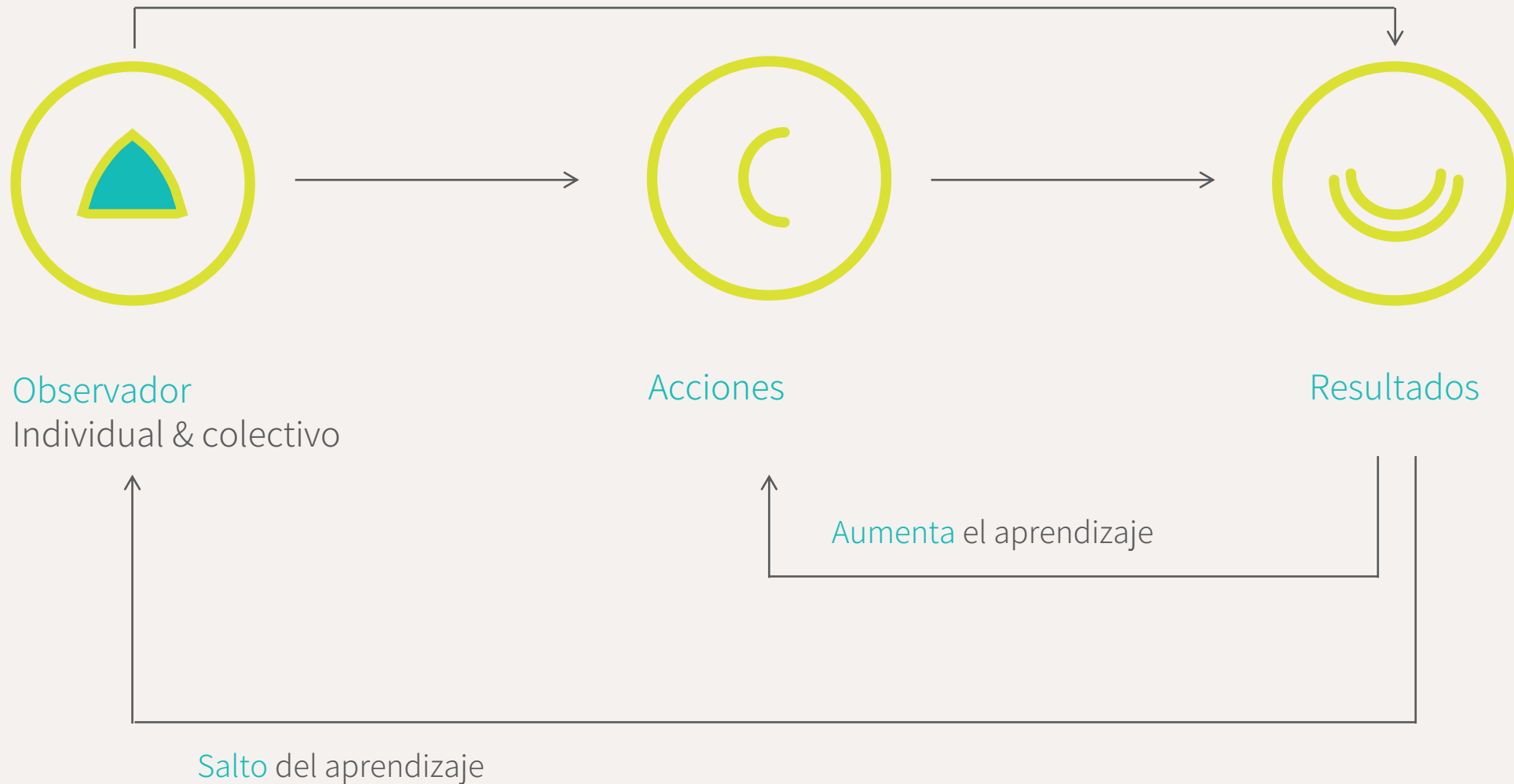


Me gusta el
resultado **continúo**



2do grado de aprendizaje exponencial

Modelo ontológico O-A-R

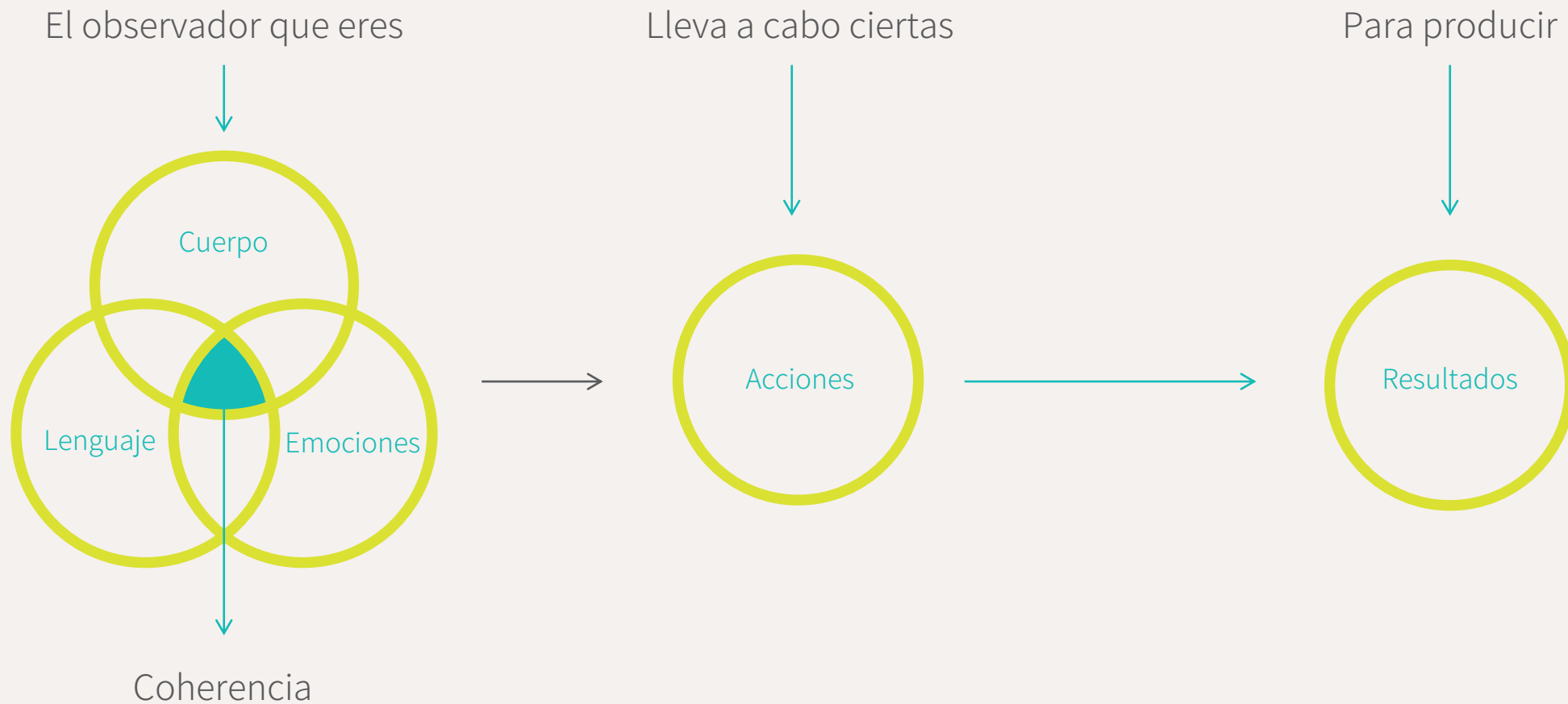


Observador → acción → resultado



¿Quién observa? Observador → CEL

CEL → cuerpo + emociones + lenguaje interno



El nivel de calidad
del observador,
determina
el nivel de nuestras
acciones y resultados

Observador

Acciones

Resultados

5 minutos de ejercicio + compartir

En la situación que elegiste con el cliente o compañero de trabajo,
¿Qué tipo de observador fuiste?



Observador

1. ¿Qué Pensaste?
2. ¿Qué perspectiva tuviste?
3. ¿Qué historia te dijiste?



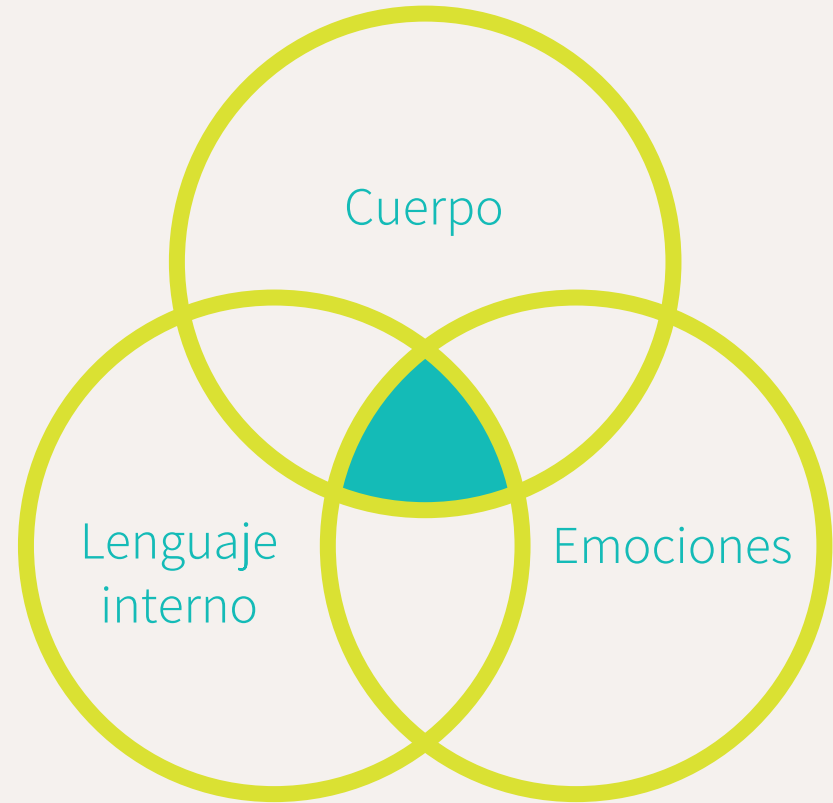
Acción tomada



Resultado

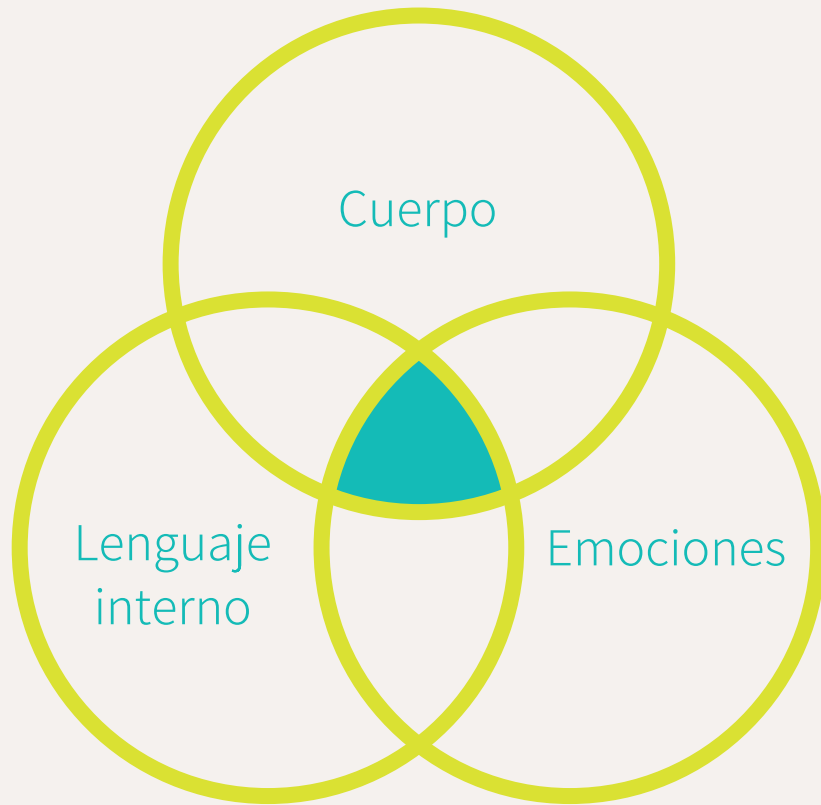
Creando consciencia: ¿Quién es el observador que somos?

Observador



5 minutos de ejercicio + compartir

Ponte de nuevo en la situación que elegiste al principio, y observate.



1. ¿Qué pasa por tu mente?
2. ¿Qué sentimiento sientes?
3. ¿Qué sensación experimenta tu cuerpo?

Organización Empresarial

Conjunto de humanos coordinando acción desde la colaboración.

Colaboración con compasión y liderazgo personal.

Cada célula del organismo
que es una empresa, tiene adentro
un mundo interior ajeno a otros.

Mientras mejor nos conocemos,
mejor nos relacionamos con otros
desde la comunicación
no violenta, afectiva, efectiva,
comprensión y compasión.



Mundo interior

Mente consciente

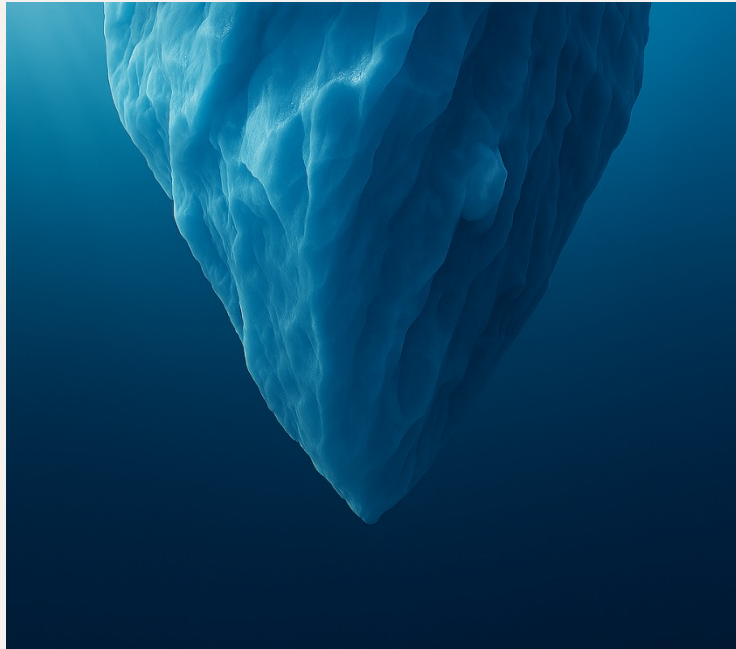
10%



- Objetivos y planes
- Enfoque
- Decisiones
- Análisis
- Fuerza de voluntad

Mente subconsciente

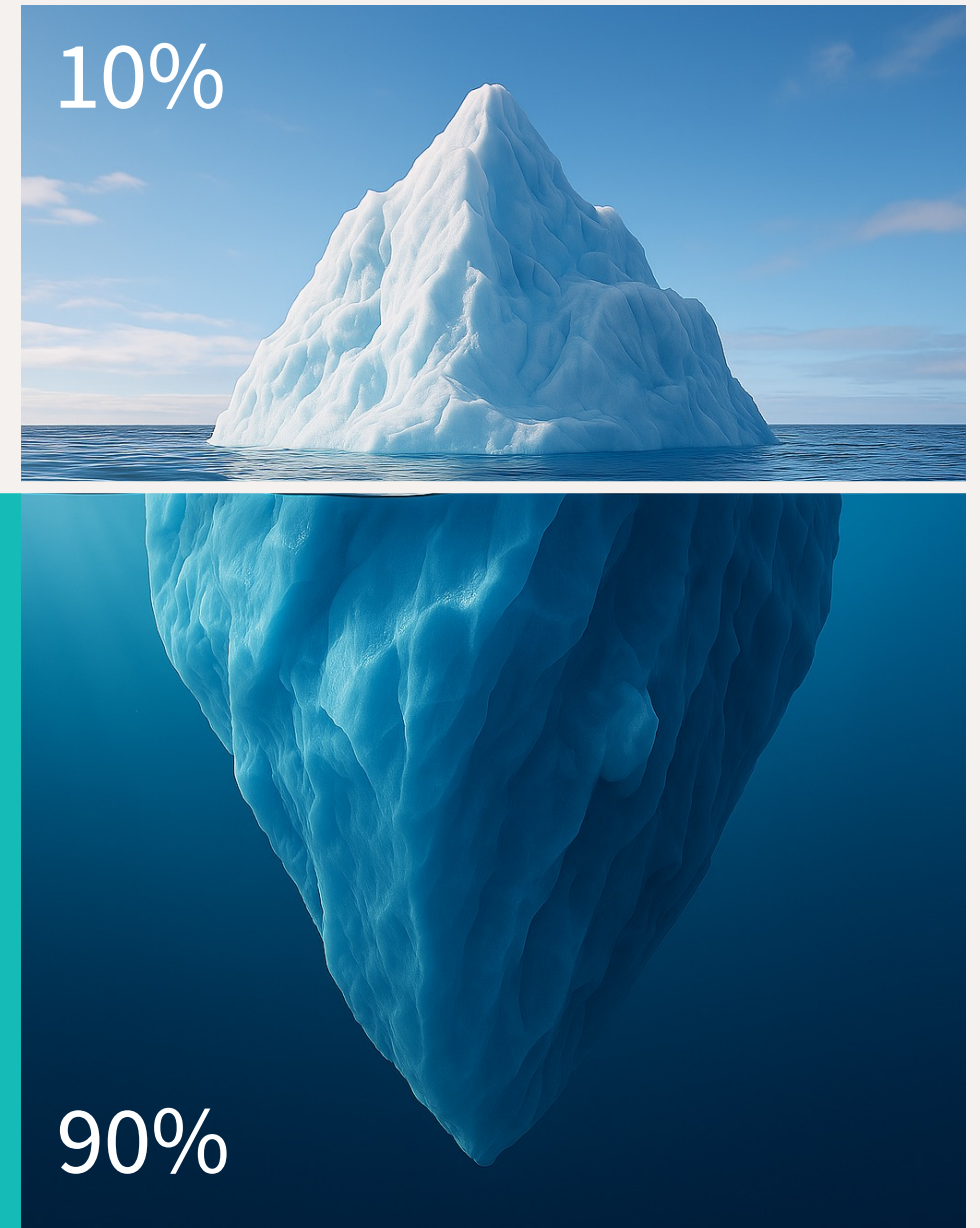
90%



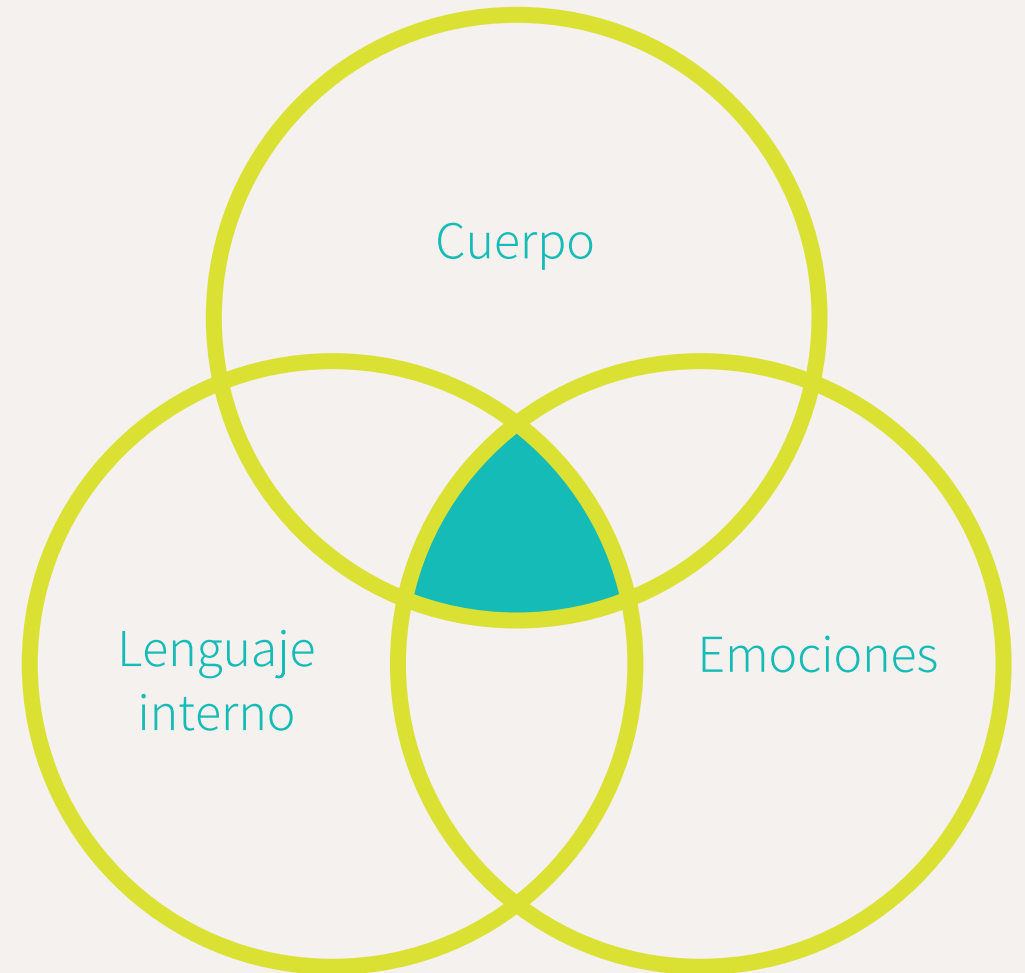
- Confianza personal
- Hábitos
- Emociones intensas
- Miedo
- Autoimagen
- Creencias personales y culturales
- Bloqueos
- Recuerdos traumáticos
- Culpa - Vergüenza

Elementos invisibles del iceberg empresarial

- Competencias
- Confianza
- Emociones
- Percepciones
- Necesidades
- Tradiciones
- Relaciones interpersonales
- Motivaciones
- Sentimientos



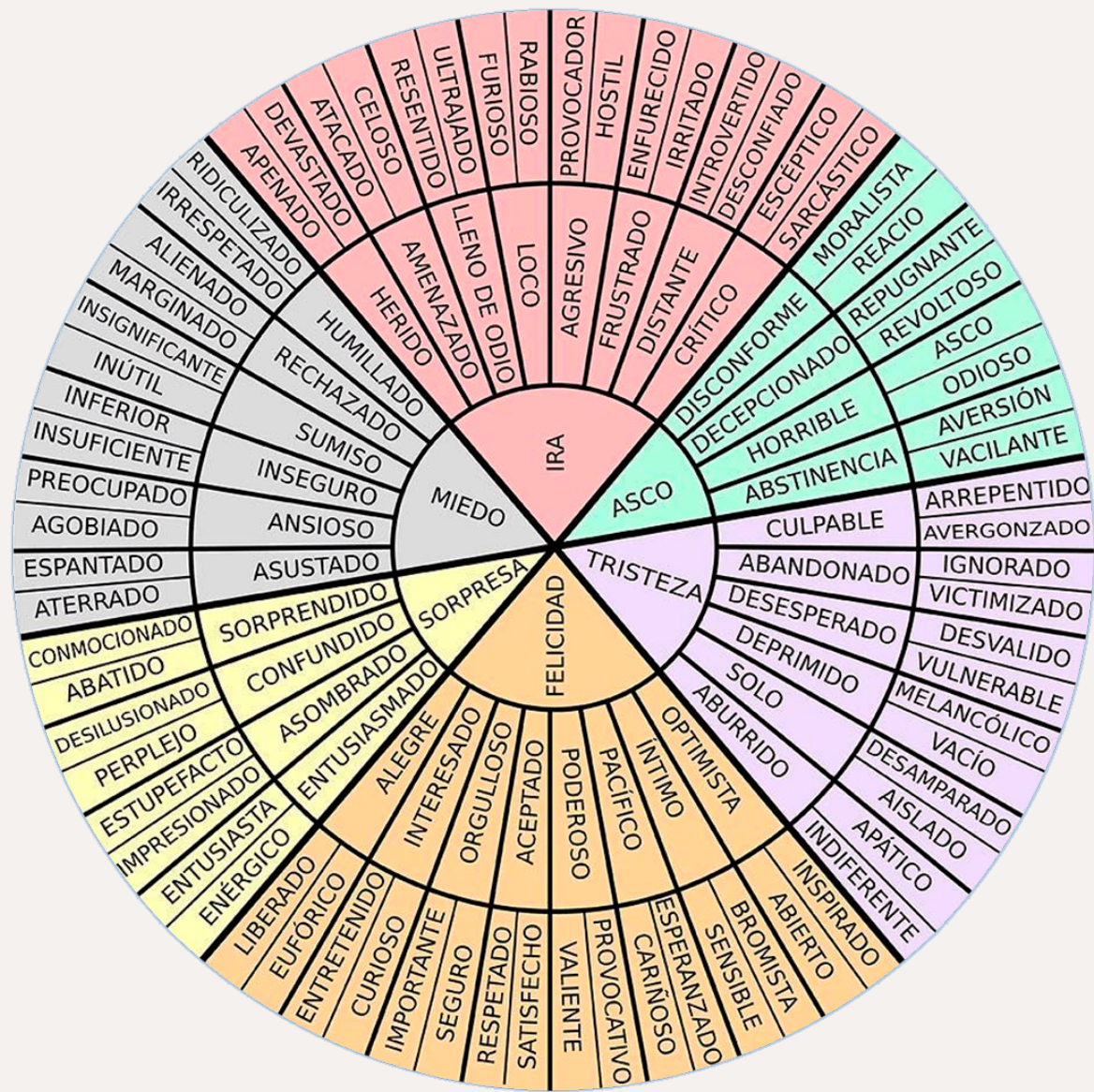
La estructura interna
de cada ser humano
es la suma de:



La calidad del diálogo interno

- El condicionamiento social de puedes, no puedes, sabes, no sabes, tienes, no tienes, debes, no debes.
- La voz crítica o dulce de nuestros padres
- Creencias limitantes (ex: no soy suficiente)
- Experiencia durante los primeros 7 años de crianza
- Las memorias y conflictos no resueltos
- Las preocupaciones
- La percepción del valor propio
- La falta de merecimiento
- Desesperanza aprendida

La rueda de las emociones



Disposiciones corporales para la acción

Descubre el poder del cuerpo
y su tecnología interna.

Activa tu propia formación interior

Modelo de las 5 dimensiones de la existencia humana



Disposiciones corporales para la acción



Estabilidad • Tierra • Disposición a bajar

Postura del cuerpo: Estático. Peso repartido en toda la planta del pie. Centro de gravedad bajo. Tono de voz bajo.

Instinto: Tener, conservación, protección.

Acciones: Concretar, permanecer, ordenar, repetir el pasado.

Mundo laboral: Planificación, estructura, apego a las normas y rutinas.



Flexibilidad • Aire • Disposición a subir

Postura del cuerpo: Inquieto, peso repartido irregularmente en la planta de los pies. Tono de voz agudo.

Instinto: Explorar, crear, cambiar.

Acciones: Innovar, crear, jugar, cambiar, provocar.

Mundo laboral: Visión, innovación, adaptación.



Apertura • Agua • Disposición a retroceder

Postura del cuerpo: Pasiva, peso repartido de la mitad de la planta del pie hacia atrás. Volumen de voz suave. Tono de voz bajo.

Instinto: Acoger.

Acciones: Vínculos, comunicación, cooperación, ceder, conciliar.

Mundo laboral: Clima de bienestar, relaciones, sentido del equipo.



Resolución • Fuego • Disposición a avanzar

Postura del cuerpo: Activa, energética, peso repartido de la mitad del pie hacia adelante. Volumen de voz fuerte.

Instinto: Actuar, dominar, invadir.

Acciones: Tomar decisiones, dirigir, emprender, seducir.

Mundo laboral: Empujar a los equipos, voluntad de acción, vender.



Centramiento • Espacio • Disposición de equilibrio

Postura del cuerpo: Peso del cuerpo equilibrado en toda la planta del pie, con la musculatura siempre disponible a reaccionar ante cualquier situación.

Instinto: Visualizar, actuar impecablemente, guiar, orientar, formar.

Acciones: Concretar, permanecer, ordenar, repetir el pasado.

Mundo laboral: Liderazgo, muestra nuevas oportunidades, abre mundos, ve donde nadie ve, es responsable por lo que hace y gran resistencia a situaciones de conflicto.

¿Tenemos apertura para aprender?

Enemigos del aprendizaje



Amigos del aprendizaje



Enemigos



- Incapacidad y no disponibilidad de admitir no sé
- No sabes lo que no sabes, igual actúas como si sí sabes
- Ya debería saberlo
- No darse cuenta
- Tengo que tener claridad de todo, todo el tiempo.
- Olvidar las emociones y el cuerpo como domain del aprendizaje
- No dar permiso para ser enseñado
- Vivir desde la crítica, midiendo y descalificando
- Vivir desde la creencia que “No puedo aprender dado a quien soy”
- La no confianza personal
- Confundir saber con tener opiniones o información
- Adicción a las respuestas
- Creer que el otro no va a poder, querer.

Amigos



- Escucha atenta
- Apertura
- Disponibilidad de cuestionar tus propias preguntas
- Estado de ánimo de curiosidad y perplejidad
- Dispuesto a declarar no sé

Preguntas para vivir el día a día desde un observador más expandido



- ¿Cuál es el modelo O-A-R en esta situación cotidiana?
- ¿Cuál es el modelo CEL en este problema?
- ¿Qué patrón es recurrente?
- ¿Puedo observar alguna interpretación/creencia
- ¿Puedo retar mis creencias?
- ¿Qué pasaría si reto esas creencias y cambio de perspectiva?



- ¿Es fácil para mi aprender?
- ¿Es difícil para mi aceptar nueva información?
- ¿Quiero aprender?
- ¿Me doy tiempo y espacio de reflexión?
- ¿Qué otras alternativas de percepción puedo observar?

Seis sombreros para pensar

Esta herramienta en particular fue inventada por Edward de Bono, un psicólogo, autor y consultor que fue pionero en la técnica en su libro de 1985 Seis sombreros para pensar (Six thinking hats).

El método consiste en dividir las ideas en seis áreas de pensamiento.

Áreas de pensamiento

Consiste en asignar seis roles a los participantes en una reunión, para que tengan una perspectiva diferente de un mismo problema o situación.

La mejor posición para aplicar esta técnica es "¡Sé el observador consciente!" de un área en la que no estás involucrado en el nivel personal o de trabajo.

6 roles, 6 sombreros

- **LÓGICA:** Hechos.
- **OPTIMISMO:** Valor y beneficios.
- **ABOGADO DEL DIABLO:** Dificultades y peligros.
- **EMOCIÓN:** Sentimientos e intuiciones.
- **CREATIVIDAD:** Posibilidades y nuevas ideas.
- **CUMPLIMIENTO:** Asegurarse de que las reglas de cada sombrero se cumplen.



Actividad de los “Seis sombreros para pensar”

Al abordar un nuevo problema o proyecto, haz que cada miembro de tu “tribu” ponga uno de estos diferentes “sombreros” para la discusión.

Cada “sombrero” representa un conjunto único de prioridades y perspectivas que ayudarán a enfocar su discusión y considerar el proyecto desde distintos ángulos.

Por ejemplo, si llevas puesto el sombrero de [Abogado del Diablo](#), tu trabajo es considerar las limitaciones y desafíos del objetivo buscado.

Al principio puede resultar incómodo adoptar temporalmente una forma de pensamiento muy estrecha, pero los extremos pueden ayudar a los equipos a explorar completamente un proyecto o idea.

Tiempo de duración:

[3 minutos](#): Ensamble del equipo y asignación de sombreros

[22 minutos](#): De discusión, tormenta de ideas y propuesta de solución.

[5 minutos](#): Preparación de presentación por el líder.





anette^{smile}loso^{ph}y

sonrisasdelalmar.org