ESQUEMA DE SESIÓN DE COACHING/DEBRIEFING CON EL LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

Asumiendo que el cliente todavía no conoce el marco de Leadership Circle, o que no haya tenido un debrief individualizado, y que este sea su primer contacto con él. La mayor parte del tiempo (entre 90 y 120 minutos) se invierte en explicar la arquitectura del Perfil y a obtener más información sobre el participante.

Pre-sesión: Revisar los datos del Perfil; a continuación líbrese de cualquier interpretación y resultados concretos (que no sean una interacción exitosa); esté preparado para encontrarse con ellos ahí donde se encuentren; esté presente (no es necesario que pase nada.) Elija de forma consciente estar presente con una intención totalmente positiva para este cliente.

Comienzo de sesión: Construya rapport y confirme la duración de la sesión. Mencione que el Leadership Circle Profile™ pretende reflejar dos áreas clave:

- **Contexto** de su rol, ambiente de trabajo, y los evaluadores que ha seleccionado.
- **Patrones y Hábitos de Pensamiento** que haya traído consigo del pasado... Algunas creencias y hábitos nos ayudan a conseguir resultados y relaciones, y otros hábitos y creencias, a menudo aquellos de los que no somos conscientes, pueden limitarnos y no nos dejan crear los resultados y las relaciones que queremos.

Comience preguntándoles si están dispuestos a tomarse cinco o diez minutos para compartir su Contexto:

Su rol; cuánto tiempo lo ha tenido; cualquier experiencia anterior con un 360º y, si así fuese, cuál/es y qué beneficios obtuvo; su ambiente de trabajo incluyendo los resultados de negocios clave para los próximos 12 meses; cualquier logro o desafío en particular, dentro o fuera del trabajo, incluyendo relaciones; y el contexto también deberá reflejar a los evaluadores elegidos para dar feedback (por ejemplo: a quién elige y por qué.)

Aportar una visión general del modelo Leadership Circle

Preguntar: ¿Cómo está de familiarizado con el marco LC?

Use el mismo esquema que usó para explicárselo a los grupos:

- Competencias Creativas=arriba
- Tendencias Reactivas=abajo
- Personas=Izquierda
- Tarea=Derecha.

Datos mostrados en percentiles

© Leadership Circle® 2021

- Uno mismo = línea
- Otros = sombreado

El círculo interno resume el círculo externo y aporta una instantánea.

El círculo externo provee los detalles.

1/2 Creativa: Es más efectiva cuanto más alta y menos cuanto más baja

1/2 Reactiva: Es más efectiva cuanto más baja y menos cuanto más alta

Defina cada una de las dimensiones del círculo interno y explique lo que indican los datos en cada una de esas dimensiones.

Comenten los detalles de interés del círculo externo.

Si tiene tiempo, puede que quiera darles entre 30 y 40 minutos para que lean sus comentarios y el informe.

El siguiente paso clave es hacer preguntas sobre los **Patrones y Hábitos de Pensamiento** (esto puede llevarles desde 10 a 20 minutos.) Diga algo como: "Lo que podría ayudarnos a ambos durante la puesta en común de su Perfil es que pudiese aportar una instantánea de experiencias de cambio, eventos o personas que puedan haber formado sus patrones y hábitos de pensamiento – en tres etapas concretas de su vida."

1. Comenzando con su rol actual o el último que tuvo, dos o tres años, ¿cuáles fueron las experiencias de cambio, circunstancias, o personas que puedan haber formado sus patrones y hábitos de pensamiento? (de un ejemplo) – DEJE QUE CONTESTEN
2. ¿Qué ocurrió cuando hizo la transición desde que terminó sus estudios a su primer trabajo? ¿Hubo alguna experiencia de cambio, circunstancias, o personas que pueden haber formado sus patrones y hábitos de pensamiento? (de un ejemplo) – DEJE QUE CONTESTEN
3. ¿Qué me dice de los formadores de patrones y hábitos de pensamiento en edad temprana – su ambiente familiar, tamaño de la familia, hermanos, madre y padre, valores familiares, escuela, etc.? (Normalice dando un ejemplo, p.ej., mis padres son ambos unos perfeccionistas, así que adivine quién pilló también el hábito.) - DEJE QUE CONTESTEN

© Leadership Circle® 2021

Comentarios

Mencione que el Perfil incluye tanto datos cuantitativos como cualitativos. Llévelos a los comentarios que hay al final del informe y déjeles 10 minutos para que los lean. Sugiérales que observen si ven temas recurrentes, validaciones y/o cualquier cosa que les sorprenda.

Antes de mostrar el Perfil – Pregunte: "Hasta donde ha visto ¿qué aspecto cree que tendrá su Perfil?"

Muestre el Perfil – Interprételo con el cliente, no para él/ella; no puede-no lo sabe con seguridad.

Pregunte qué ven en todo ello y ya puede comenzar.

No presione para obtener gran profundidad de conocimiento a estas alturas. Pueden estar en shock y abrumados por tanta información. Quiere que entiendan la herramienta para que puedan reflexionar sobre ella.

"La Danza"

- Ponga atención en las posibilidades y haga preguntas de claridad y comprensión (tanto el cliente como Vd.)
- Añada su perspectiva a medida que avanzáis, confiando en su intuición y chequeándola con el cliente.
- Apunte a la comparación entre la autopercepción y la percepción de otros.
- Apunte a las interacciones entre la mitad Reactiva y la mitad Creativa.
- Coaching de Creencias: ¿qué está en riesgo si cambias/no cambias?
- Preste atención y nombre lo que surge en la sesión en conexión con el Perfil

- Programe una segunda sesión con ellos, preferiblemente en las próximas dos semanas. Es en esa sesión en la que profundizará.
- Asegúrese antes de acabar que se les ha indicado dónde están las páginas de datos en su informe y el manual de interpretación de su Perfil.
- Programe la siguiente reunión y acuerden pasos para la consciencia/acción entre ahora y entonces.

© Leadership Circle® 2021

ESQUEMA DE SESIÓN DE COACHING/DEBRIEFING CON EL LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

Asumiendo que el cliente ya ha visto su feedback (ejemplo: en un taller, pero que todavía no ha tenido una sesión individual de devolución.)

Pre-sesión: Revisar los datos del Perfil; a continuación líbrese de cualquier interpretación y resultados concretos (que no sean una interacción exitosa); esté preparado para encontrarse con ellos ahí donde se encuentren; esté presente (no es necesario que pase nada.) Elija de forma consciente estar presente con una intención totalmente positiva para este cliente.

Comienzo de sesión: Construya rapport y confirme la duración de la sesión.

Mencione que el Leadership Circle Profile pretende reflejar dos áreas clave:

- **Contexto de su rol**, ambiente de trabajo, y los evaluadores que ha seleccionado.
- **Patrones y Hábitos de Pensamiento** que haya traído consigo del pasado...Algunas creencias y hábitos nos ayudan a conseguir resultados y relaciones, y otros hábitos y creencias, a menudo aquellos de los que no somos conscientes, pueden limitarnos y no nos dejan crear los resultados y las relaciones que queremos.

Puede que sea útil preguntarles: "¿Qué resultados les gustaría obtener en esta sesión?"

Comience preguntándoles si están dispuestos a tomarse cinco o diez minutos para compartir su Contexto:

Su rol; cuánto tiempo lo ha tenido; cualquier experiencia anterior con un 360º y, si así fuese, cuál/es y qué beneficios obtuvo; su ambiente de trabajo incluyendo los resultados de negocios clave para los próximos 12 meses; cualquier logro o desafío en particular, dentro o fuera del trabajo, incluyendo relaciones; y el contexto también deberá reflejar a los evaluadores elegidos para dar feedback (por ejemplo: a quién elige y por qué.)

El siguiente paso clave es hacer preguntas sobre los **Patrones y Hábitos de Pensamiento** (esto puede llevarles desde 10 a 20 minutos.) Diga algo como: "Lo que podría ayudarnos a ambos durante la puesta en común de su Perfil es que pudiese aportar una instantánea de experiencias de cambio, eventos o personas que puedan haber formado sus patrones y hábitos de pensamiento – en tres etapas concretas de su vida."

1. Comenzando con su rol actual o el último que tuvo, dos o tres años, ¿cuáles fueron las experiencias de cambio, circunstancias, o personas que puedan haber formado sus patrones y hábitos de pensamiento? (de un ejemplo) – DEJE QUE CONTESTEN
2. ¿Qué ocurrió cuando hizo la transición desde que terminó sus estudios a su primer trabajo? ¿Hubo alguna experiencia de cambio, circunstancias, o personas que pueden haber formado sus patrones y hábitos de pensamiento? (de un ejemplo) – DEJE QUE CONTESTEN

© Leadership Circle® 2021

3. ¿Qué me dice de los formadores de patrones y hábitos de pensamiento en edad temprana – su ambiente familiar, tamaño de la familia, hermanos, madre y padre, valores familiares, escuela, etc.? (Normalice dando un ejemplo, p.ej., mis padres son ambos unos perfeccionistas, así que adivine quién pilló también el hábito.) - DEJE QUE CONTESTEN

Haga referencia al Perfil: Interprételo con el cliente, no para el/ella; no puede – no sabe con certeza.

Pregunte: "¿Qué ve en su Perfil?" (Aunque puede que tenga la tentación de interpretarlo usted mismo, quiere que comiencen donde se encuentran y desde lo que están viendo.)

Comentarios

Pregúnteles sobre lo que están entendiendo al leer los comentarios que se encuentran al final del Perfil. Ejemplo: ¿ven temas recurrentes, validaciones y/o sorpresas? Etc.

Si están en un taller, pregúnteles qué les está surgiendo con la experiencia hasta el momento y cómo puede eso encontrarse reflejado en el Perfil.

"La Danza"

- Busque la posibilidad y pida clarificación y mejor entendimiento (tanto el cliente como usted)
- Agregue su perspectiva a medida que avance; confiando en su intuición y comprobando sus presentimientos
- Señale percepciones propias en comparación a otras percepciones
- Señale interacciones existentes entre la parte inferior y cómo aparecen en la parte superior del LC
- Coaching de creencias: ¿Cuál es el riesgo si cambia/no cambia?
- Ponga atención y comente lo que ocurrirá en la sesión vis-a-vis del Perfil

- Ponga el foco en avanzar/planificación para la mejora y consciencia: ¿Cómo va a continuar siendo consciente de estos aprendizajes?
- No presione para obtener gran profundidad de conocimiento a estas alturas. Pueden estar en shock y abrumados por tanta información. Quiere que entiendan la herramienta para que puedan reflexionar sobre ella.
- Programe una segunda sesión con ellos, preferiblemente en las próximas dos semanas. Es en esa sesión en la que profundizará.
- Asegúrese antes de acabar que se les ha indicado dónde están las páginas de datos en su informe y el manual de interpretación de su Perfil.
- Programe la siguiente reunión y acuerden pasos para la consciencia/acción entre ahora y entonces.

© Leadership Circle® 2021

CÓMO LLEVAR A CABO UNA SESIÓN INICIAL DE 90 MINUTOS SOBRE EL LCP 360

Dan Holden

Esta descripción general ha sido escrita para coaches y consultores que estén utilizando Leadership Circle 360. Este enfoque es una forma de llevar a cabo una sesión inicial con el cliente durante los primeros momentos de vuestra relación. Estamos dando por hecho que nuestro trabajo es ayudar a nuestros clientes a sacar mayor partido a los resultados que desean conseguir con su liderazgo, en su trabajo y de su vida. Podemos hacerlo, incluso en la sesión inicial, ayudándoles a clarificar cuáles son los resultados finales que desean obtener (p.ej. Creativo,) al mismo tiempo que les ayudamos a ser más conscientes de los supuestos limitantes no examinados de sus tendencias menos efectivas (p.ej. Reactivo.) Este enfoque funciona mejor si usted ya está acostumbrado a reflexionar en profundidad sobre sus propios anhelos y su sistema operativo interno, p.ej. sus supuestos y creencias, que tanto le pueden impulsar hacia su deseo como impedirle avanzar. Si no es así como trabaja consigo mismo, este enfoque puede parecerle una técnica o truco y esto puede hacer que sus clientes también lo crean. En resumen, no le funcionará bien. Experiméntelo consigo mismo primero, entonces ofrézcase a los demás.

COMENZANDO: 30 minutos

Usted dice: Cuénteme la corta historia sobre lo más destacado de su vida en tres etapas diferentes: "¿Cómo fue para usted...

- Ser un niño/niña en su familia? Hermanos, hermanas, madre, padre. Hasta los 18 años. Cualquier cosa que le resulte interesante, poco usual, única, o que moldease su personalidad."
- ¿Cuándo terminó el colegio y fue a vivir su propia vida... al comienzo de su veintena... cómo fue esta transición... qué rumbo tomó... qué deseó que ocurriese?"
- Más detalles sobre lo que ha ocurrido entre los últimos 2 a 4 años. ¿Qué trabajo tiene... cuáles han sido los puntos más destacados y los menos y qué hizo que fuese así?

PRIMEROS AÑOS

¿Qué señales observa como coach que delatan la formación de la voz reactiva en una persona joven? Escuche; indague si necesita más información sobre cosas como:

© Daniel Holden & Associates

© Leadership Circle® 2021

- **Cumplimiento**: Fui un niño tranquilo... le gustaba a todo el mundo... me llevaba bien con la familia... era un buen miembro del equipo cuando jugaba a algún deporte... era muy sensible ante las separaciones... decepcionaba a otras personas y me preocupaba por ello, etc. El tono de esta conversación es agradable, comedido, no específico; grandes áreas pueden ser dulcificadas, minimizadas o desestimadas por poco importantes. No se describen conflictos ni malentendidos ni cómo estos fueron gestionados. Puede sentirse acogido y conectado con la persona y aún así sentir que sólo toca la superficie, desconectado de lo esencial. (Cumplimiento = esconder lo que se lleva dentro.) Postura corporal: reclinado, relajado, modesto. Voz baja y monótona cuando se describe a sí mismo, más animada si describe lo que hicieron otros.
- **Protección**: Me encanta leer... se me daban bien las matemáticas y las ciencias... era un bicho raro... muy bueno en el colegio... en un estudiante de nota... reservado... pocos amigos íntimos... padre/madre ingenieros... juzgaba a los que eran estúpidos o que hacían tonterías. Puede impresionarle la inteligencia de esta persona y lo perspicaz que es ante lo que le parece una evaluación clínica de su vida. O, puede sentir el desprecio que le dirige por hacerle perder el tiempo con preguntas irrelevantes como estas. Postura corporal: más rígido, sentado recto en la silla, no relajado. Contesta a preguntas específicas con respuestas concretas. Poca o ninguna ternura.
- **Control**: Se me daban bien los deportes... era el capitán del equipo... excelente en clase o practicando deportes... delegado de clase... me buscaba problemas con los padres u otras figuras de autoridad. Discusiones, conflictos, el perder o ganar era importante, claridad de objetivos, conquistar y asumir riesgos toman parte en la escena prácticamente desde el comienzo. No se mencionan las vulnerabilidades, la incertidumbre. El tono es de orgullo, asertivo y fuerte. Postura corporal: inclinado hacia adelante en la silla, contacto visual constante. Puede que haya risas, muestras de emoción (ilusión, orgullo de lo bien hecho, etc.)

TRANSICIONES DESDE LOS VEINTIPOCOS HASTA EL MOMENTO ACTUAL

- **Cumplimiento**: Las declaraciones pueden centrarse en conseguir cumplir las expectativas de los demás o no conseguirlas. Las historias suelen hablar de otras personas y su rol en la vida de ellas, p.ej., profesores relevantes, jefes, coaches y el impacto que tuvieron tanto sus ánimos como sus críticas. Los momentos “bajos” suelen estar relacionados con el conflicto que tienen con las personas clave, o decisiones complicadas, donde el riesgo de defraudar a los demás es alto. La causalidad que subyace a las circunstancias difíciles, incluyendo su reticencia a mantenerse firme o a influenciar de forma más potente, a menudo se adjudica a otros, sin mucha consciencia de la contribución personal. Aquellas cualidades escondidas contenidas en los anhelos más profundos del cliente o en sus frustraciones, a menudo reflejan lo que verdaderamente es importante de las historias.

© Daniel Holden & Associates

© Leadership Circle® 2021

- **Protección**: Las transiciones suelen ser relatadas con desapego y centradas en la secuencia literal de trabajos, títulos, avances que ha realizado la persona. Con frecuencia escasea la distinción entre los momentos altos o bajos. Puede verse poco reconocimiento de otras personas fuera del trabajo. Se pueden encontrar indicadores de enfado o impaciencia dirigida a los que no son considerados merecedores del rol que ejercen. Los momentos álgidos pueden incluir promociones u otros reconocimientos de las competencias y de la inteligencia. Las puntuaciones bajas pueden no ser mencionadas en absoluto. Si surgen pueden ser descritas con sarcasmo y cinismo dirigido a las fuentes externas. Algunas veces no se hace intento alguno de distinguir entre los momentos álgidos o bajos. Busque los indicadores sutiles de la crítica o de la arrogancia, p.ej., le pide historias de 20 minutos y, en lugar de ello, le dan 40 minutos de detalles. Esta sensación de tener derecho a un tiempo escénico ilimitado o de crítica de los demás sinfín a menudo indica lo que verdaderamente es importante de las historias.
- **Control**: La claridad en los objetivos, avances y contrariedades puede ser descrita con la misma convicción y confianza desplegada en edades más tempranas. Los desafíos y su conquista pueden continuar dominando la conversación, la cual puede carecer de referencia alguna a los momentos "bajos". Una vez más, así como en Protección, puede que se haga referencia a las personas externas al trabajo. Pueden comenzar a asomar en este momento el esfuerzo que conlleva mantener en lo más alto la función. El coste de este esfuerzo, o el desgaste por sentirse responsables de todo, puede también ser parte de la conversación. La preocupación de fallar, de no estar a la altura, de que todo se desplome, puede ser una puerta de entrada a una conversación necesaria. Cada una de estas posibilidades, cuando están presentes, indican una sensación creciente de consecuencias no intencionadas para la ambiciosa estrategia. Esta sensación subliminal de que algo no funciona es, cuando está presente, lo que verdaderamente es importante de las historias.

VOLVIENDO LA VISTA AL 360 – 30-45 MINUTOS

El mundo del coaching se divide entre aquellos que prefieren estar presentes cuando los clientes abren su feedback 360 y aquellos que prefieren que sus clientes lo vean a solas primero, antes de sentarse para la sesión inicial con su coach. Si la persona ha tenido tiempo de mirar los resultados antes de esta conversación, pregunte: "Ha tenido tiempo de sentarse con todos los datos; ¿Qué le llama la atención o sobre qué le interesa hablar? ¿Dónde deberíamos comenzar?"

Si el cliente ve los resultados por primera vez, considere ofrecer una orientación básica al formato de la herramienta (si es que no lo ha hecho todavía), gráfico, los informes que se encuentran más adelante, así como la literatura expuesta sobre las categorías del Leadership Circle. A continuación deje tiempo para que revise los datos a solas. 30-40 minutos deberían de ser suficientes.

© Daniel Holden & Associates

© Leadership Circle® 2021

Entonces haga la pregunta a la cual se hace referencia más arriba. La intención de este enfoque es encontrar la forma de ayudar a sus clientes a examinar su "sistema operativo interno", no necesariamente revisar todos los datos del 360. En ocasiones los clientes querrán tan solo revisar los datos y nada más. El esquema que mostramos a continuación puede llevar a los clientes a una exploración más profunda, si están dispuestos a ello.

1. Obviamente los clientes pueden comenzar con cualquier pregunta que les surja. O pueden comenzar con un comentario sobre el impacto emocional de los datos existentes sobre ellos. Encuéntrese con ellos allá donde estén y después de un paso atrás y ofrezca varias orientaciones básicas sobre los resultados: *"Los resultados creativos son en realidad sobre cómo nos motiva una sensación de propósito o deseo. Los resultados reactivos tratan de cómo respondemos a las amenazas."* La palabra "*Amenaza*" a menudo funciona mejor que "Miedo/ansiedad" y se utiliza deliberadamente ya que en la actitud controladora (y también protectora) el miedo no es considerado una posibilidad. Todo el mundo entiende "amenaza". Dibuje el bucle reactivo en un papel o pizarra.

Su reacción tiende a tomar una forma _____ por lo que se ve en sus resultados.

2. Pregunte, *"¿Estaría usted interesado en saber algo más sobre lo que motiva sus resultados reactivos? Si lo supiese ¿le ayudaría a apartarlos y avanzar hacia lo creativo de forma más sencilla?"*

3. Pida un ejemplo... *"De una ocasión reciente cuando sospechó que sus tendencias reactivas se detonaban...*(dependiendo de las puntuaciones y de sus evaluación de la charla hasta el momento)... *puede que fuese un momento en que se retuvo de decir algo que sentía con fuerza* (Cumplimiento)... *o un tiempo en que vio algún fallo en la organización pero no conseguía que le escucharan* (Protección)... *o un tiempo en que se mostraba reticente a soltar un proyecto o cuando lo hizo para volver a coger las riendas de nuevo* (Control)."

© Daniel Holden & Associates

Siempre comience con un ejemplo real. Puede que tenga que buscarlo. Cuando lo tenga dele una tarea a realizar a su cliente: *Vamos a examinar por un momento un ejemplo ralentizándolo para ver que podemos averiguar sobre lo que se encuentra bajo la preocupación, la cautela o la amenaza que siente. Le haré una serie de preguntas. Solo quiero que se pare, reflexione sobre la pregunta y permítase sacar cualquier respuesta que tenga dentro* (señalo al pecho de la persona mientras toco el mío.) Así pues, esto no es una conversación de lógica sino una pregunta de reflexión para su instinto, o para su lógica no racional. De vez en cuando puede recordar a la persona que puede "*bajar de nuevo y hablar desde aquí"* (otra vez señalando su pecho.) Haga esto con las menos palabras posibles

Este proceso requiere repetir la pregunta de forma intencional: *¿Qué está arriesgando? O, ¿Por qué tendría esto que ser un problema?* Cualquiera de las dos funcionará. En este escrito, elegiremos la última: *¿Por qué tendría esto que ser un problema?*

4. Cuando la persona tiene un ejemplo diga: *Cuando piensa en ese momento, ¿cuál es la primera cosa que se dice a si mismo?* Nota: encontrar un lugar donde comenzar puede ser un desafío. Algunas pistas para ver estas entradas escondidas son:

Con **Cumplimiento** busque la reticencia a la hora de reafirmarse y llamar la atención si se pronunciaran. *"Digamos que ha comenzado la reunión y despliega su desacuerdo con la evaluación del estatus del proyecto. ¿Por qué tendría que ser esto un problema para usted en ese momento?"*

Con **Protección**, busque la dificultad de influenciar a los demás y que escuchen o la dificultad de colaborar con otros de forma más auténtica, con emoción, que les ayude a ver la importancia que tiene el tema para la persona. Algunas veces, el tema es que no quieren entrar en lo "político" ya esto se percibe como un uso irrelevante de su tiempo. *"Está presentando su opinión y observa que nadie parece ver la urgencia del problema igual que usted. Si esto ocurriese, ¿por qué tendría que ser un problema para usted?"* Otro ejemplo: *"Digamos que es un tema con una gran carga política y que decide decir algo que pudiera resultar provocador. Si así lo hiciera ¿Por qué tendría que ser esto un problema para usted?"*

Con **Control**, observe dónde existe dificultad para confiar en que sus colaboradores tomen decisiones o lleven a cabo acciones acordadas, que lo hagan mal, o que no llegar a cumplir sus compromisos. Algunas veces, esto puede también aparecer como una dificultad, revelando cualquier imperfección o vulnerabilidad ante los cargos superiores. *"Asuma que otros no han cumplido y que este proyecto hace un giro a peor. Si esto ocurre ¿por qué tendría que ser esto un problema para usted?"*

- *Mi jefe cuestionaría mi credibilidad*
- Usted dice: *"Vamos a decir que esto ocurre. Su jefe le cuestiona su credibilidad. ¿Por qué tendría que ser esto un problema para usted?" Tendría repercusiones.*

© Daniel Holden & Associates

- *Me cortaría la cabeza, me mataría durante la evaluación del desempeño, no habría bonificación, no me asignaría otro proyecto importante, y como el logro y un historial de éxito es la entrada al "club", estaría hundido para siempre.*
- Usted dice: *"Entonces deje que de por hecho que ocurre esto tal y como lo explica; habría repercusiones ahora y en el futuro de las cuales no podría escapar. Si esto ocurriese ¿por qué tendría que ser esto un problema para usted?"*

Siempre parafrasee lo que oiga, tan brevemente y a la vez con tanta precisión como le sea posible. Si se han compartido varias situaciones, elija de forma intuitiva la que le parezca más potente. Recuerde, su intención es la de aportar consciencia a suposiciones limitantes que anteriormente no se han examinado o que han sido inconscientes. LENTAMENTE Y CON PACIENCIA. CON POCAS PALABRAS BASTA.

5. Cuando llegue a lo que sienta que es el final diga: *"Lo reactivo se mueve a base de miedo, y el miedo está motivado por supuestos NO EXAMINADOS Y LIMITANTES. Algunos de los supuestos que he escuchado han sido: escribir los supuestos en rotafolios, una pizarra u hoja de papel."* Ejemplos de ello pueden ser:

Cumplimiento:

Tengo que gustarle a las personas o algo malo me pasará

Cómo los demás me evalúan = yo

Le doy todo el poder a los otros cuya evaluación = yo

Si digo mi verdad algo malo me ocurrirá

Soy responsable de los sentimientos de los demás, de sus vidas, de su felicidad

Debo ser responsable de los demás ya que sino no soy nada

Está mal querer algo bueno para mí mismo

No puedo crear lo que quiero; no tengo el poder

Hay algo malo en mí que no debo dejar que nadie más vea que si no...

Protección:

Debo siempre saber más para estar seguro

Debo ser más listo, saber más, y entender más que los demás ya que si no algo malo me ocurrirá

Avanzar sin toda la información me destruirá

Si me implico de forma personal y personalizada, me ahogaré en emociones y perderé mi ventaja

Las emociones son irrelevantes

Si tengo razón debería de ser suficiente; si no es suficiente es porque los demás son estúpidos o están demasiado politizados

© Daniel Holden & Associates

Control:

Soy mi trabajo, mi desempeño

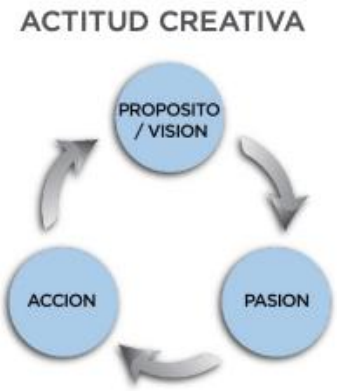
Si suelto todo se deshace

Todo depende de mi

No soy suficiente siendo como soy; debo demostrar lo que soy haciendo, consiguiendo, logrando más debo ser perfecto, sin fallos y mostrando maestría e inmediatez o no soy nada.

Invite a la persona a ver cuál de sus frases le resuenan. Invíteles a cambiar las palabras a aquellas que más le cuadren. Esto puede ser algo novedoso para las personas, todos sus miedos más terribles subrayados ante sí y ante otra persona. Una conversación corta, liberadora y algunas veces con alguna lágrima puede surgir. Usted sirve de testigo libre de juicios y cariñoso ante su sistema de creencias limitantes y a la libertad que existe al otro lado.

6. Entonces escriba la palabra o "ilusión" en la parte superior del gráfico. Sugiera que siempre que pensaban que estaban reaccionando ante las otras personas, situación y circunstancias "externas", en realidad lo que están haciendo es reaccionar a la conversación "interna".
7. Puede que quiera sugerir que cuando trabajan desde sus competencias creativas, casi seguro que provienen de otro sistema de suposiciones. Dibuje el bucle:



Escriba un ejemplo de suposiciones creativas que se refieran al problema que tiene entre manos. Ejemplos:

Cumplimiento:

Estoy aquí para mostrarme por completo, para hablar de forma auténtica

No soy responsable de cómo los demás se sienten o viven

Yo me defino a mí mismo, nadie más lo hace

Lo cierto de mí no puede ser atacado y no necesita ser defendido

© Daniel Holden & Associates

Protección:

Involucro a los demás con honestidad y compasión

Soy parte del sistema que critico

Yo soy “ellos”

Comparto mi humanidad sin perder mi yo y/o mi objetividad

Tener razón no es suficiente

La política significa tener influencia, y yo soy influyente

Control:

Soy algo más que mi trabajo/desempeño/logro

Mi valía no viene de “fuera”

Tengo mis logros, ellos no me tienen a mi

Yo defino el éxito para mí mismo

8. Llegados a este punto las personas suelen querer saber cómo hacer que esto esté presente a lo largo del tiempo. Coménteles que es un trabajo que va de dentro hacia afuera. El plan de acción de 4 pasos es algo así:

    a. Familiarizarse de inmediato con su voz reactiva, cómo opera, qué la detona. Entenderlo como una “Vieja opinión” más que “una verdad” sobre sí mismo. Las opiniones cambian.

    b. Elija una nueva suposición que pueda detonar lo creativo. Puede que tenga sentido visualizar un momento en que su trabajaba de manera óptima... recuerde la sensación... y una imagen de aquella época. Vincule la fuerte imagen con la nueva suposición y practíquela.

    c. Cuando se vea que está molestando o estresando -

    - Reconozca lo que se está diciendo a si mismo
    - Observe la antigua suposición
    - Visualice la nueva suposición e imagen: elíjala y:

    d. Haga algo que sirva a lo nuevo. Generalmente la dirección hacia la cual va encaminada el plan de acción es la siguiente:

    - **Cumplimiento**: Mostrarse de forma más completa en sus relaciones. Practique decir, a su manera, “Veo esto de forma diferente... no... tengo otra idea... esto es lo que quiero.”

© Daniel Holden & Associates

- **Protección**: Deje de hacer que los demás sean los que están equivocados o son estúpidos... practique diciendo en voz alta: “No estoy seguro del todo todavía, pero ahora mismo lo que pienso es que... Lo veo de forma diferente.” Practique compartir emociones sin ponerse emocional, “Siento preocupación sobre la dirección que estamos tomando” ... y practique reconocer su propia contribución al problema o situación.
- **Control**: Despersonalice el trabajo... traiga a una o dos personas de confianza a su círculo interior, comparta el resultado/visión final que desea y consiga su opinión... delegue en ellos partes reales... comparta sus propias metas de aprendizaje del 360. Crea la relación haciendo cosas juntos. Hágales saber cuáles son sus metas de aprendizaje y asegúrese de pedirles feedback de forma periódica sobre cómo lo está haciendo con respecto a estas metas de aprendizaje, formando parte de cómo trabajarán juntos a la hora de avanzar.

9. Cierre 15-20 minutos.

Ahora se pueden diseñar planes de acción concretos

© Leadership Circle® 2021