

LIDERAZGO INSPIRADOR



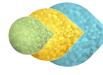
Día

4

Entre ayer y hoy



Encuentro 3



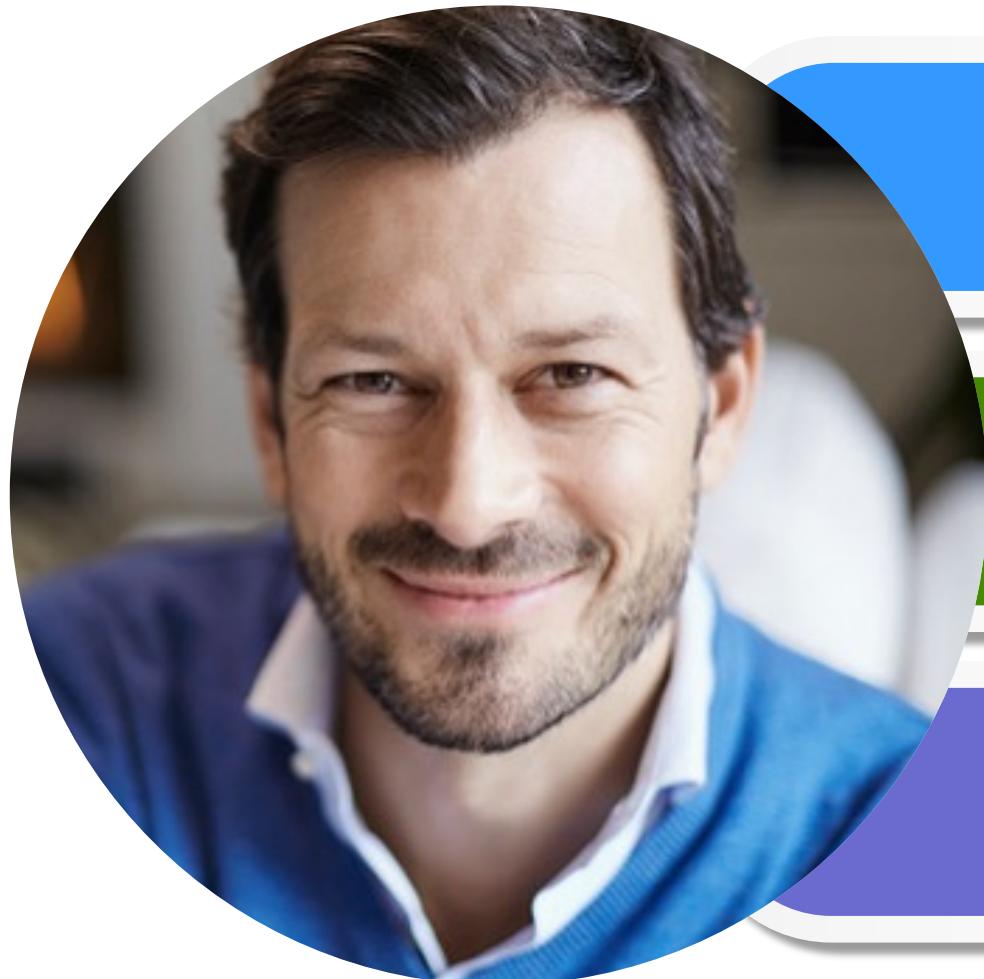
LIDERAZGO INSPIRADOR

Liderazgo y Coaching

- ¿Qué es el coaching?
- Mirada Positiva del Coach. Capacidad de ver fortalezas, logros y progresos
- Escucha activa
- Preguntas Efectivas
- Capacidad de identificar y desarrollar Fortalezas
- Explicaciones externalizadoras e implicantes. Posición de Víctima y de Generador

Mirada Positiva del Coach

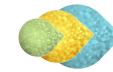
Una mirada entrenada para detectar lo positivo



Progresos

Logros

Fortalezas



Día 1 - Liderar desarrollando personas

- El liderazgo como elección consciente. ¿Por qué quiero liderar?
- Liderazgo consciente: conocer mis tendencias y patrones y el impacto que genero
- Los 3 roles de un líder dentro de una organización (Capitán, Coach y Embajador)
- Modelos de Desarrollo de Tres Zonas
- Modelo de Desafío y Apoyo

Día 2 - Liderar con el Feedback

- El feedback como estrategia de influencia
- El impacto del feedback en el desarrollo, el desempeño y las relaciones
- Feedback Cotidiano y de Ciclo
- Contenido: Modelo CIE (Comportamientos. Impactos. Expectativas)
- Forma: Modelo FEDEx (Foco Futuro. Específico. Doble vía. Expresividad coherente)
- Preparación Estratégica y Emocional en el Feedback
- Gestión emocional en feedback. TEO (Tono Emocional Óptimo)
- Emociones que obstaculizan el Feedback (Modificante y Validante)
- Asimilación del Feedback Modificante

Día 3 - Liderazgo y Coaching

- ¿Qué es el coaching?
- Mirada Positiva del Coach. Capacidad de ver fortalezas, logros y progresos
- Escucha activa
- Preguntas Efectivas
- Capacidad de identificar y desarrollar Fortalezas
- Explicaciones externalizadoras e implicantes. Posición de Víctima y de Generador

Mis progresos de Liderazgo



1

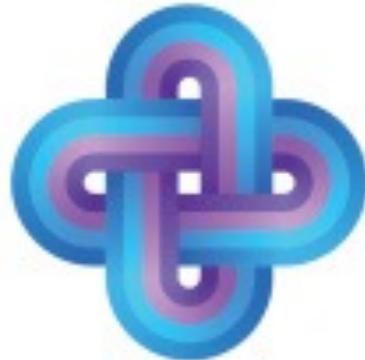
Mayor conciencia (pensamientos, emociones, comportamientos, impactos)

2

Intentos con aprendizaje

3

Nuevos comportamientos



Compartiendo Descubrimientos

**Aprendizajes de la Experiencia
(5 minutos)**

**En que progrese o en que me
gustaría**

Registrar el Progreso



El progreso consciente produce autoconfianza y motivación

¿Qué eres?



Víctima

Me percibo incapaz de cambiar la situación y me quedo pasivo y expectante

Generador

Me percibo con poder para mejorar la situación
Focalizo en lo que puedo influir
Tomo decisiones y actúo

Coro de Víctimas

La actitud victimosa subsiste si hay un entorno que la avala



Movimiento Doble

para el pasaje de víctima a generador

Recibir

Escucharlo y validar su experiencia y sus emociones

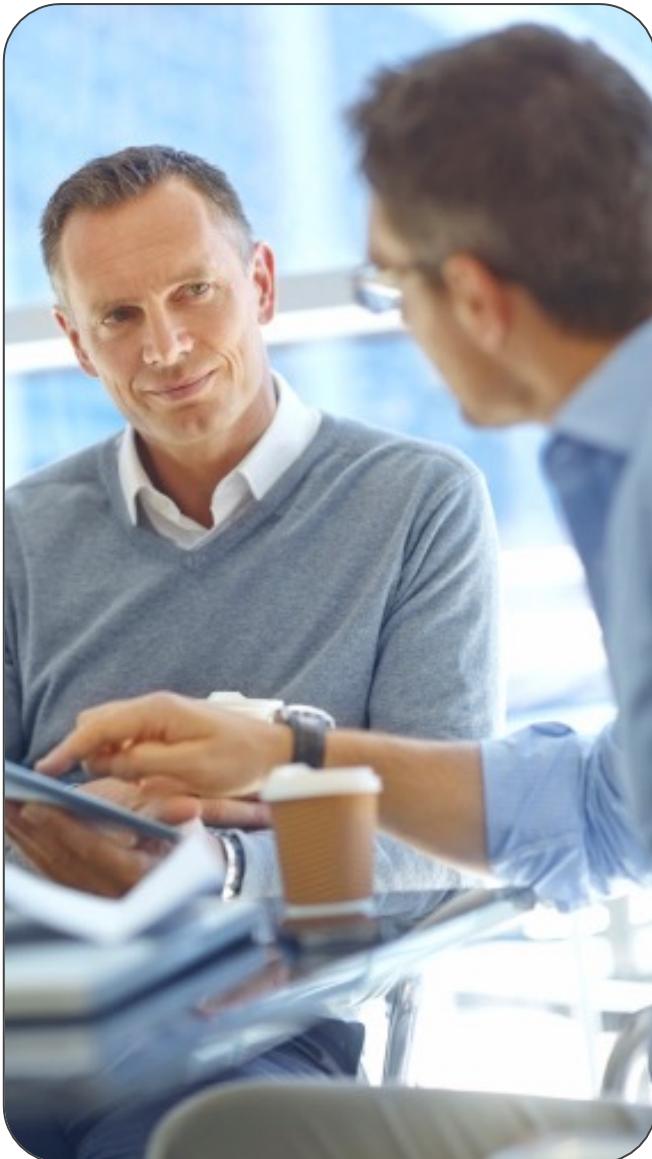
(no validar su explicación externalizadora)



Activar

Implicar con preguntas para que genere alternativas y tome decisiones conscientes
(Devolverle el poder)

Preguntas para Implicar



Objetivos

- Que vea cómo genera o mantiene la situación
- Que use su poder para modificarla
- Que se apropie de sus elecciones

Preguntas Ejemplo

- ¿Algo de lo que hiciste contribuyó a generar esta situación?
- ¿Hay algo que estás haciendo mantiene la situación igual?
- ¿Hay algo que no estás haciendo que podría mejorar la situación?
- ¿Qué alternativas tienes?
- ¿Qué opciones puedes crear?
- ¿Qué puedes hacer más allá del contexto?
- ¿Qué estás eligiendo hacer?
- ¿Qué vas hacer?

10 Preguntas para estimular la creatividad



1. ¿Qué más podrías hacer/inventar/probar?
2. ¿Y qué más? (Sostener el desafío)
3. ¿Qué te diría... Tu cliente/Tu jefe/El gobierno? (Plantear identidades estimulantes)
4. ¿Qué harías si tuvieras mucho tiempo/dinero/gente/energía? (Recursos Potenciados)
5. ¿Qué harías si fuera el mes que viene/10 años adelante/tuviéramos 10 años más? (Cambiar perspectiva temporal)
6. ¿Qué es lo mejor que otros hicieron?
7. ¿Qué camino todavía nadie intentó?
8. ¿Qué harías para empeorar la situación? (Activar ideas positivas empezando por las negativas)
9. Si te dijera que al final lo lograste, ¿qué imaginas que hiciste? (Apartar el pesimismo)
10. ¿Qué harías si fueras 7 veces más...? 7 VIDAS (Valiente+Influyente+Dedicado+Ambicioso+Sabio)

Modelo de Performance Coaching

John Witmore

Logro de objetivos

Goals

Focalizar el
Objetivo

G

Reality

Diagnosticar
la Situación

R

Options

Generar
Alternativas

O

Will

Elegir
(Decisiones
y Acciones)

W

Desarrollo de la Persona

Autoconciencia, Responsabilidad, Autoconfianza, Autonomía, Efectividad



Goals (Focalizar el Objetivo)

- ¿Qué quieres lograr? (Impulsa la elección consciente)
- ¿Por qué quieres lograr esto? (Impulsa la conciencia y el compromiso)
- ¿Cómo te darías cuenta que lo lograste? (Definir Indicadores de logro)

Reality (Entender y Diagnosticar la realidad interna y externa)

- ¿Cómo explicarías la situación en pocas palabras? (Diagnóstico esencial)
- ¿Qué es lo más difícil de la situación? (Focalizar el desafío)
- ¿Qué aspectos están bien? (Mirada positiva)
- ¿Qué hiciste hasta el momento? (Soluciones intentadas)
- ¿Cómo te sientes actualmente?

Options (Generación de Alternativas)

- ¿Qué nuevas alternativas se te ocurren?
- ¿Y qué más? (Impulsa la apertura)
- ¿Qué sabes que no quieres hacer? (Destraza y pone a producir)
- ¿Qué te diría X al respecto? (Objetivar la situación y mirarla creativamente)

Will (Plan de acción y toma de decisiones)

- Entonces, ¿qué vas a hacer? (Impulsar la toma de decisiones)
- ¿Qué ganas y pierdes al hacer esto? (Análisis de pros y contras)
- ¿Qué impacto tendrá en otros y en tu entorno? (Mirada sistémica)
- ¿Qué obstáculos puedes encontrar? (Anticipar riesgos y soluciones)
- ¿Cuándo vas a hacerlo?



Conversación de Coaching

Estimular la generatividad

Conversación (8 min)

El Coachee cuenta un tema laboral actual en el que no está avanzando como quisiera

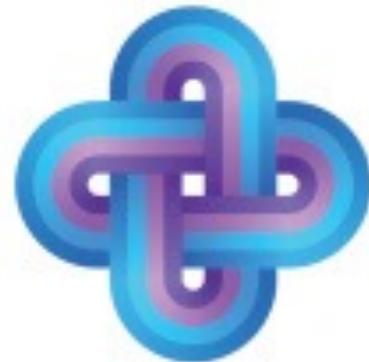
El Coach sólo interviene con preguntas efectivas para que el coachee genere alternativas y tome decisiones conscientes (ayudándolo a no caer en posiciones victimosas)

Análisis Conversación (Foco en Estimulación Creativa)

Autoanálisis del Coach: 2 min

Feedback del Coachee: 2 min

Luego invierten las posiciones



Compartiendo Descubrimientos

Aprendizajes de la Experiencia

A scenic landscape featuring a person sitting on a grassy hillside, looking out over a valley with rolling hills and mountains under a cloudy sky.

El coach y la Autoconfianza

Autoconfianza: ¿Por qué expandirla?



Elecciones

Afecta lo que nos animamos a abordar y lo que descartamos

Esfuerzo

Afecta cuánto perseveramos (energía, tiempo, creatividad)

Pensamientos y emociones

Afecta cómo nos sentimos en el camino (cuánto disfrutamos o no)



¿Cómo se aumenta la
autoconfianza?

Trébol de Autoconfianza



Logros

- . Conectar con logros personales comparables
- . Conocer logros de otras personas comparables conmigo

Recursos

- . Identificar capacidades y recursos propios
- . Identificar capacidades y recursos de mi red de relaciones

Preparación

- . Aumentar capacidad y recursos
- . Planificar recorrido progresivo
- . Planes para riesgos
- . Gestión de Miedos

Espiral de Autoconfianza



Apropiación del logro: registro, valoración y atribución del logro

Los logros no existen

(hasta que alguien los nombra)



El logro es un evento que
alguien define como valioso y meritorio

Mirada Positiva del Coach

Una mirada entrenada para detectar lo positivo



Progresos

Logros

Fortalezas

10 logros



**Anotar 10 logros de
mi último año**

Logros Inexistentes



Hiperexigente

Nada es suficientemente valioso como para ser considerado logro

Logros Relevantes



Apreciativo

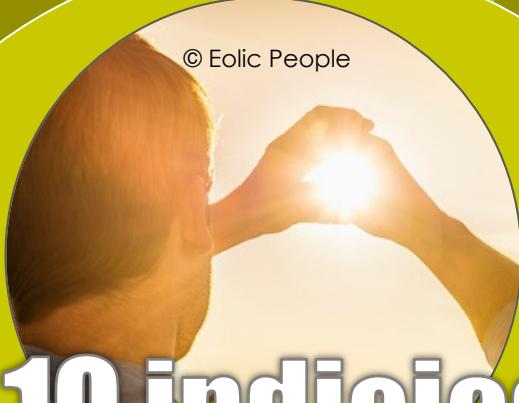
Identifica lo valioso, meritorio y excepcional para la persona o equipo

Logros Triviales



Complaciente

Felicitá por eventos triviales que tienen poco de valioso o meritorio



Esfuerzo

Orgullo

Finalización

Objetivo
buscado

Situación
Reverida

Mejor que
la mayoría

Situación
Mantenida

Récord

10 indicios de la presencia de **logros**

Hitos de
Progreso

Primera vez



10 indicios de la presencia de logros

Identificar logros muchas veces requiere detenerse a realizar un trabajo de observación, memoria y análisis. Analizar acciones ligadas a estas 10 categorías, te ayudará a detectar logros relevantes:

1. **Esfuerzo:** algo que requirió esfuerzo, un desafío que demandó activar muchos recursos
2. **Orgullo:** algo que genera satisfacción personal, que al evocarlo provoca orgullo
3. **Objetivo buscado:** algo que se había definido o acordado como objetivo
4. **Mejor que la mayoría:** algo que la mayoría de la gente no alcanza, es un diferencial, estadísticamente especial
5. **Récord:** se alcanza un objetivo que excede lo alcanzado hasta el momento, ya sea en relación a uno mismo o a alguna referencia externa
6. **Primera vez:** la primera vez que se logra hacer algo (sin importar si para otros ya es moneda corriente)
7. **Hitos de Progreso:** un avance significativo, un movimiento que llevó a una nueva etapa e indica que hubo una evolución (aunque no sea el final del camino)
8. **Situación Mantenida:** algo que no es difícil de alcanzar pero sí es difícil de mantener en el tiempo
9. **Situación Revertida:** una situación negativa o una crisis que se normalizó, que aunque aún no es maravillosa, es muy valorable por el lugar desde donde se proviene
10. **Finalización:** se logró completar un recorrido o ciclo, perseverando y superando complicaciones (aunque los indicadores no sean todos destacables)

Descalificadores de Logros

Hiperexigentes



Nada es suficientemente valioso como para ser considerado logro

Subestimadores



Minimizan su incidencia en la consecución de los logros

**Celebrando
mis Logros**



Celebrando los Logros





Emociones al
Registrar y
Celebrar
Logros

A photograph of a wooden boardwalk made of light-colored planks, leading towards a bright horizon. The sky is a clear, pale blue with a few wispy white clouds. The boardwalk is flanked by wooden railings and green, tall grass on both sides. The perspective is looking down the boardwalk towards a bright, overexposed horizon.

“
El logro se inscribe
psicológicamente
cuando se celebra.

El líder que ayuda a su gente a Conectar con sus logros

Oportunidad

Les da oportunidades
para tener logros

Identificación

Los ayuda a nombrarlos
como los logros

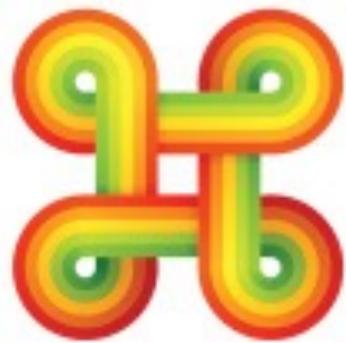


Reconocimiento

Felicitá y celebra para
volverlos memorables

Reconexión

Los recuerda en
momentos críticos



Hoy logré...
Un logro del día de hoy