

Introducción a Liderazgo

Ing. Gabriel Piñeiro
gp03@cema.edu.ar

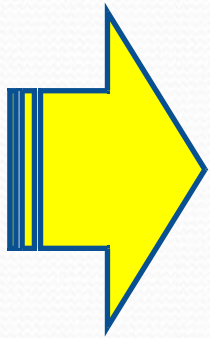
Una introducción a Liderazgo

- ¿Qué está pasando con las metodologías tradicionales de aprendizaje?
- ¿Qué nos está faltando a los profesores para mejorar este score (rendimiento)?
- ¿Qué les está faltando a los participantes de los cursos para mejorar el nivel de Transferencia?
- ¿Qué rol tiene o elige Ud. tener en este “juego”?
- ¿Tendremos que aceptar, el “nivel actual” de eficacia en la educación?
- Quiénes son los “culpables”? O serán responsables?

Sistema S.A.P.O.

1) Filtramos

$$R=C+D+I$$



S
E
N
T
I
D
O
S

2) Comparamos

COMPARACIÓN

MEMORIA
PREJUICIO
EMOCIONES

3) Juzgamos

J
U
I
C
I
O

Satisfecho!

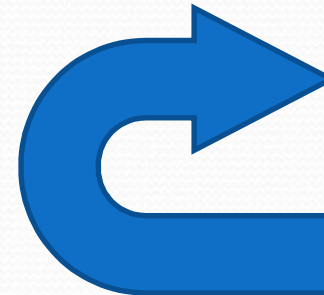


NO
Satisfecho



Realidad =
+ Lo Conocido
+ Lo Desconocido
+ Lo Inconocible

Circuito
Cerrado
del "rollo
personal"



Como funciona el S.A.P.O.

1. La REALIDAD llega a nosotros y es FILTRADA por los SENTIDOS. Sólo percibimos una parte muy pequeña de la REALIDAD que se transforma en señales eléctricas.
2. Las SEÑALES ELÉCTRICAS llegan al CEREBRO donde da lugar una rapidísima comparación entre lo PERCIBIDO y nuestra MEMORIA, PREJUICIOS, TEMORES y EMOCIONES.
3. De la COMPARACIÓN surge un JUICIO: SATISFACE ó, NO SATISFACE que da lugar a una REACCIÓN respecto a esa REALIDAD PERCIBIDA

El S.A.P.O. es nuestro ...

... MEJOR AMIGO

- Nos permite AUTOMATIZAR DECISIONES en forma rápida (Sin él sería imposible manejar un auto, bicicleta, tocar un instrumento, etc.)
- Es clave el proceso de APRENDIZAJE para “cargar” nuestra MEMORIA con las experiencias vividas.
- Nos permite evaluar lo que “está bien” y lo que “está mal” aplicando lo aprendido de la experiencia en previas situaciones riesgosas o ventajosas.

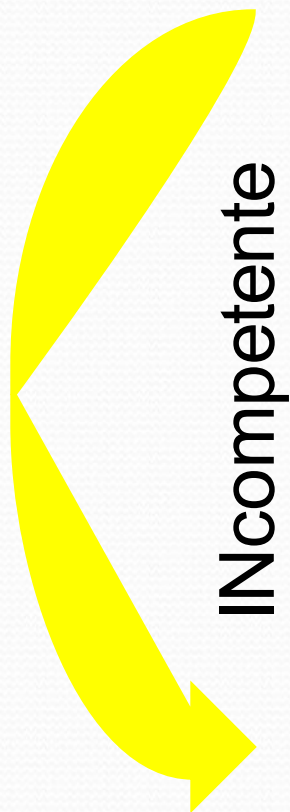
El S.A.P.O. es nuestro ...

... PEOR ENEMIGO

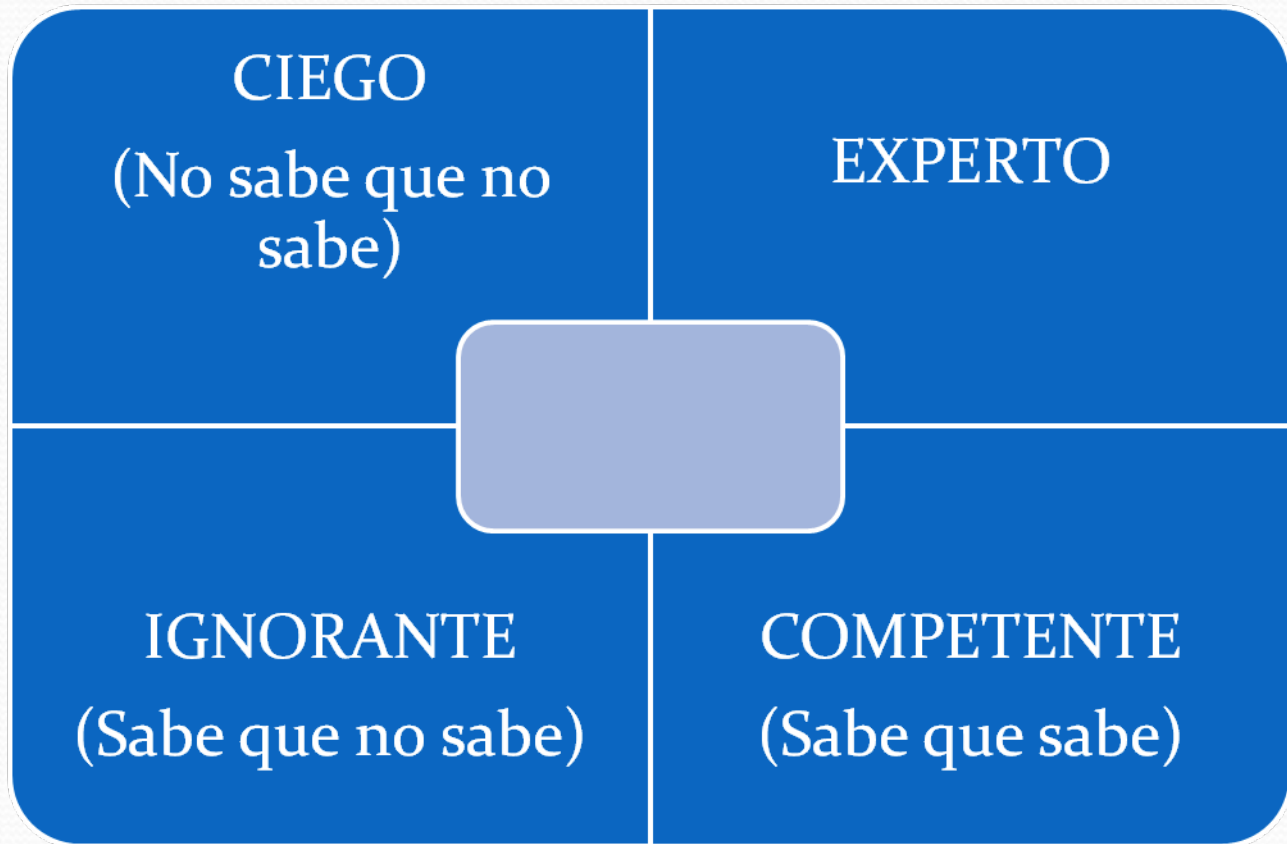
- El S.A.P.O. AMPLIFICA el MIEDO:
Todo lo nuevo, lo desconocido es imposible de comparar con vivencias anteriores, por ende nos genera rechazo
- El S.A.P.O. tiende a RECHAZAR lo NUEVO :
La vida es infinitamente rica y cambiante, pero nuestra tendencia es buscar lo seguro y previsible en la ilusión que es posible repetir el pasado o cumplir expectativas fabulosas
- El S.A.P.O. es responsable de la ANGUSTIA y DEPRESIÓN:
La realimentación obsesiva genera “películas” o “rollos personales” que repetimos dolorosamente o exhibimos sin

Desarrollo de la Consciencia

INconsciente



INcompetente



Competente

Consciente

Enemigos del aprendizaje

Ya se preguntó?:

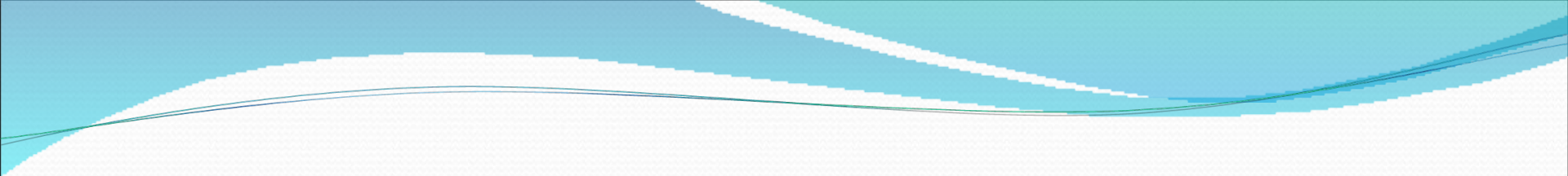
- ¿En qué áreas de su desempeño está Ud. “ciego” aún?.
- ¿Qué desafíos representa cada una de estas áreas para Ud.?
- ¿Qué oportunidad representaría a Ud. volverse

Que efectos le parece resultarán de las siguientes actitudes?

- Incapacidad o miedo a decir "No sé".
- Desafiar el fenómeno de la ceguera cognitiva
- El facilismo de considerarse victima de todo.
- Dado como “soy” no puedo aprender eso.
- Querer tenerlo “todo claro”, todo el tiempo.
- Tener adicción a las respuestas.
- No asignarle prioridad al aprendizaje.
- La incapacidad de desaprender.

Otros enemigos del aprendizaje

- Olvidarse que la corporalidad y los estados emocionales juegan un rol clave.
- Creer que Aprender y Divertirse no son una mezcla posible y poderosa.
- Confundir Estar informado con Saber Hacer
- No dar autoridad a “nadie” para que nos enseñe.
- La Ausencia de contexto adecuado.
- Creer que Saber es sinónimo de Tener la Verdad.
- Otro, relevante para ti y que este entrenador aún no ha sido capaz de reconocer



“Para sobrevivir debemos aplicar lo que hemos aprendido de la experiencia, pero para crecer tenemos que superar constantemente lo que hemos aprendido en el pasado”.

Brad Blanton.

Cultura y Modelos Mentales

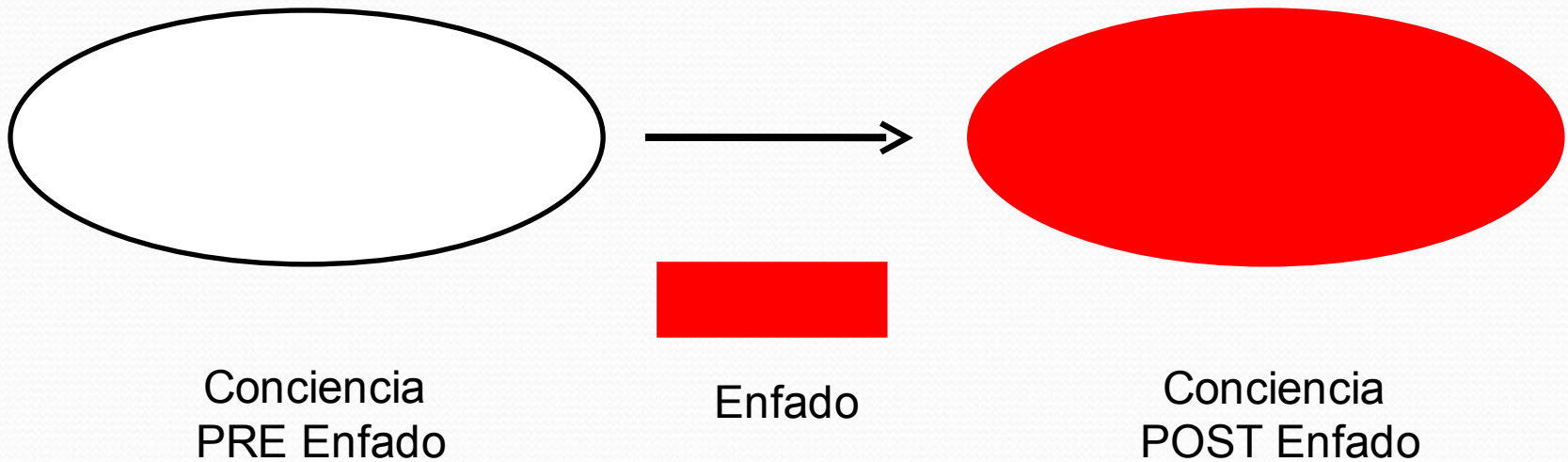
Yo ya lo se ! ... (Yo ya lo se?)

Capacidad Personal de Crear Nuevas Respuestas

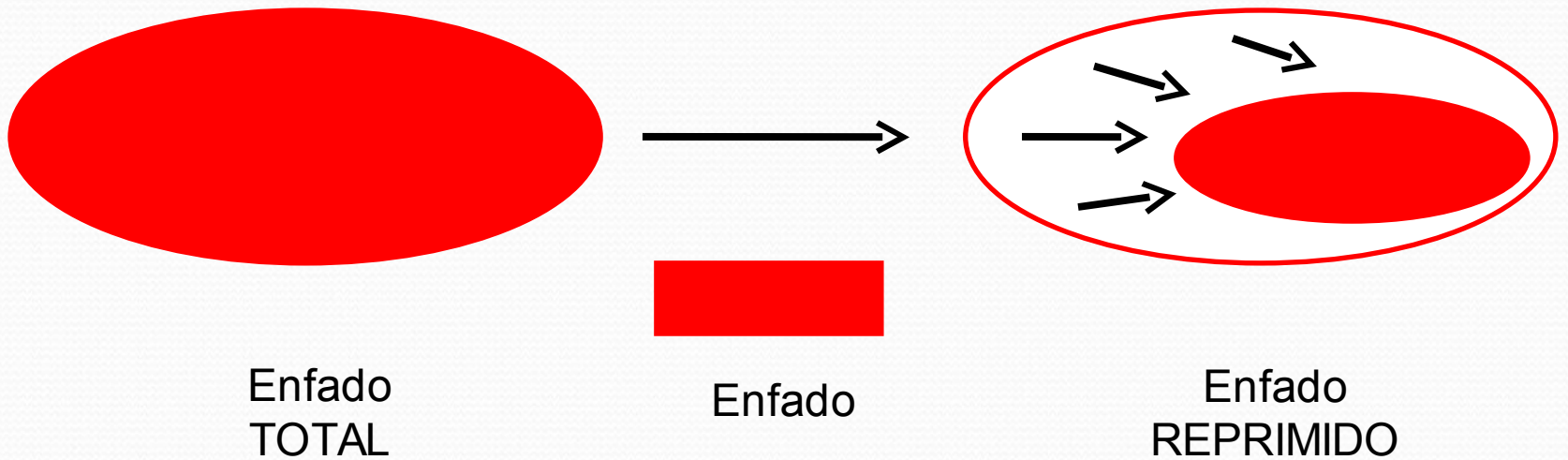
- Nivel del Desafío Ambiental o de Negocio

Resultado Alcanzado

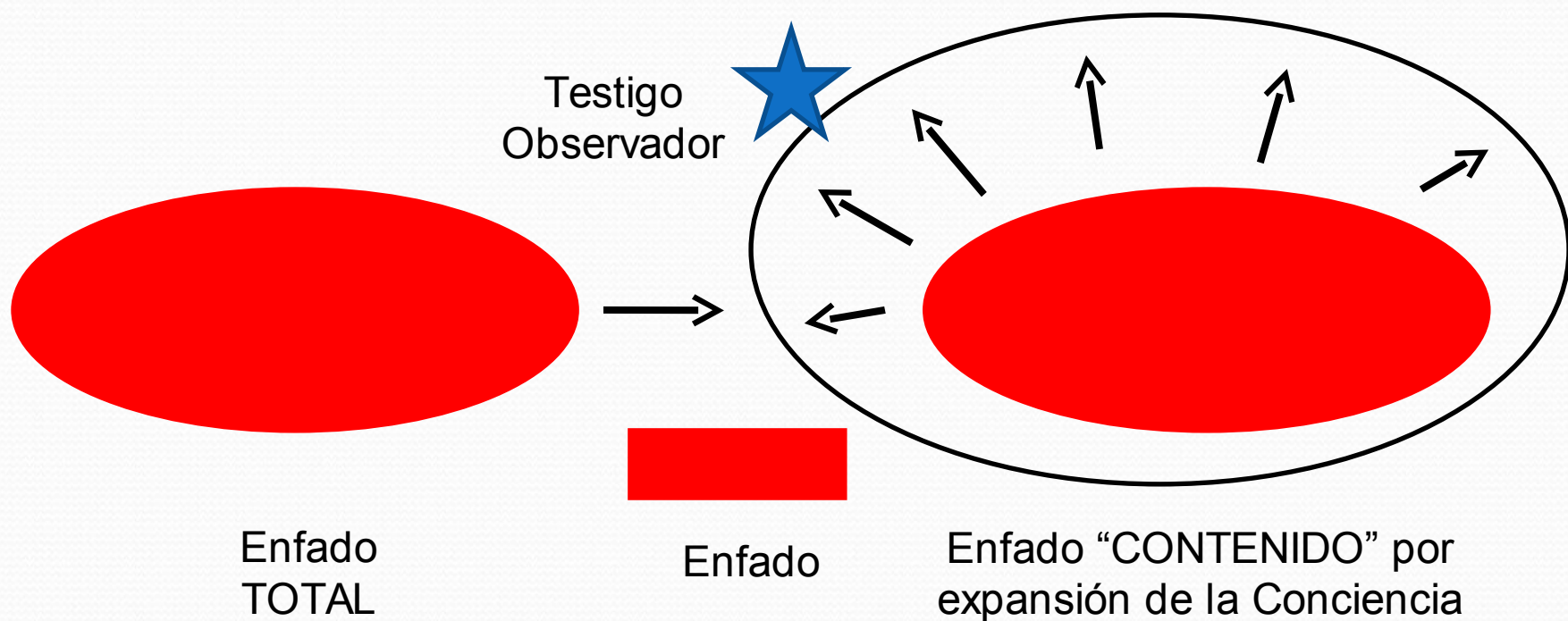
Pensamiento SubConsciente



Pensamiento SubConsciente



Pensamiento CONSciente

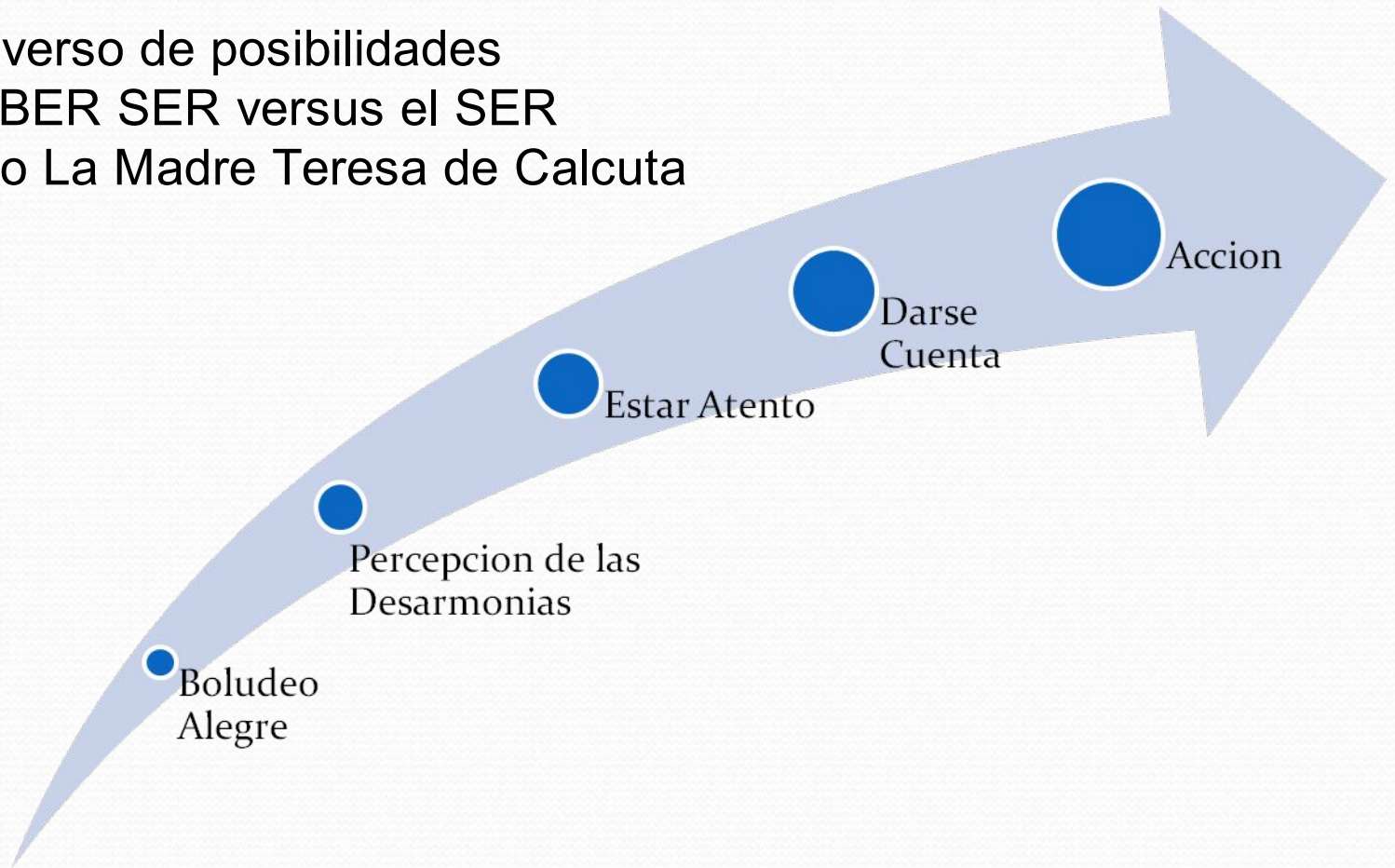


La posición de Observador

- Desarrollo de la percepción
 - Cuando estudio, “estudio”
 - Cuando trabajo, “trabajo”
 - Cuando me divierto, “me divierto”
- Preguntar al Universo, Obtendremos respuesta
- Desarrollo de la Facultad de Discriminar
 - Eleccion de lo bueno y verdadero en cada momento
 - Capacidad de Juicio sin PreJuicio
- Ejemplo:
 - El “Cuento” de Caperucita Roja según el Lobo Feroz

Proceso de Autoconocimiento

- El Universo de posibilidades
- El DEBER SER versus el SER
- Hitler o La Madre Teresa de Calcuta



Distinciones

- Hechos
- Observaciones

.... vs PRE-JUICIOS

- Promesas
- Pedidos

...vs. RECLAMOS

Problema u Oportunidad ?



Es Ud. “Dador” o “Pedidor”?

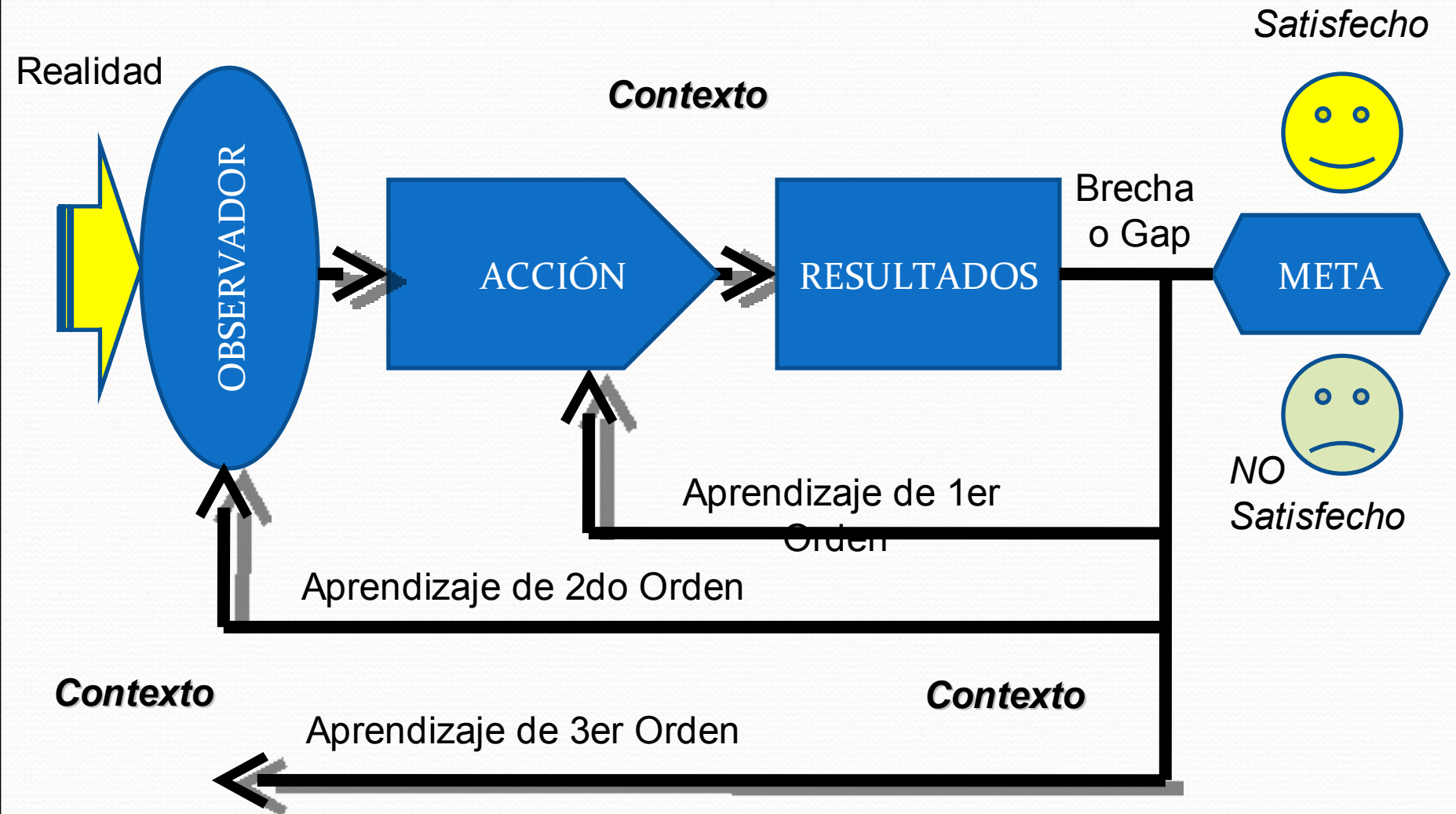
| | SER HUMANO | |
|---|---------------------|---|
| SEGURIDAD | POLARIDAD | DESARROLLO |
| MAXimiza PROBLEMAS | ACTITUD BASICA | MAXimiza ATRACTIVOS |
| MINIMIZA | | MINIMIZA PROBLEMAS |
| <p>Aburrimiento</p> <p>Sufrimiento Inútil</p> <p>Esfuerzo</p> <p>Solemnidad</p> <p>Miedo a lo Nuevo</p> <p>Achicamiento</p> <p>No hagan Olas</p> <p>Posesión</p> <p>Que DEBO hacer?</p> <p>NO</p> | VIVENCIAS PROBABLES | <p>Entusiasmo</p> <p>Gozo</p> <p>Disfrute</p> <p>Juego</p> <p>Exploración</p> <p>Expansión</p> <p>Cambio</p> <p>Libertad</p> <p>Que QUIERO hacer?</p> <p>SI</p> |
| Un SER PEDIDOR | RESULTADO | Un SER DADOR |

Matrix. The blue/red pill choice



Sistema S.A.P.O. ampliado

Aprendizaje de Orden 1, 2 y 3



Practica de Aprendizaje

1. Dividirse en 4-5 equipos de 5-6 personas
2. Intentar la prueba de a uno en forma aislada
 - (1 minuto cada uno por reloj).
3. Discusión
4. Intentar la prueba de a varios discutiendo opciones
 - (5 minuto cada uno por reloj).
5. Intentar un aprendizaje de 3er orden

Liderazgo vs. Expectativas

- “Sé qué se espera de mí en el trabajo.”
- “En el trabajo, tengo la oportunidad de hacer lo que sé hacer mejor cada día.”
- “En los últimos siete días, he sido reconocido o elogiado por hacer bien mi trabajo.”
- “Mi supervisor, u otra persona, me cuida como persona.”
- “Hay alguien en el trabajo que planea mi desarrollo.”
- “En el trabajo, mi opinión cuenta.”
- “La misión de mi compañía me hace sentir que mi trabajo es importante.”

Bibliografía

- Las fuentes de la creatividad humana, Carlos Tereschuk
- Fredy Kofman's Metamanagement
- Franklyn Covey 7th habits of highly efficient people
- Libro Ontología del Lenguaje, de Rafael Echeverría, Granica, 1997.