
INDICE

Reglas de Liderazgo	2
Sinopsis programa de Liderazgo	5
Contexto y propósito de Liderazgo	6
La vida es un juego de enrolar	9
Pasos para enrolar	11
El regalo de la declaración	15
Distinciones de un líder	17
Principios del liderazgo	18
Guía para los líderes que viven fuera de su zona de confort	20
El "Ser-Hacer-Tener" del Liderazgo	22
Responsabilidad / Fuente	23
El valor de la responsabilidad	27
4 Niveles de Compromiso	31
Breakdown	32
Manejo de fallos/soluciones	33
Preguntas durante tu Programa de Liderazgo	35
Conversaciones para la vida	37
Distinciones del espacio de Transformación	38
Escuchar	39
Lecciones del reino animal sobre Liderazgo	41
Estilos de personalidad	42
¿Cómo apoyar la Visión de Transformación?	50
Enrolando personas y preparando las conferencias	52
El Origen del Programa de Liderazgo	55
El proyecto de Legado	58
Tu camiseta de Liderazgo	59
Bibliografía	60
Fechas del programa de Liderazgo	61
Conceptos incluidos en programa de Liderazgo	62

REGLAS DE LIDERAZGO

Me presento como Fuente de Transformación

1. Doy mi palabra de llegar a tiempo y ser puntual en todas las actividades del Programa de Liderazgo y WE.
2. Doy mi palabra de comunicar cualquier diferencia, queja o enojo a la persona indicada que pueda resolver el desacuerdo (no hay espacio para quejas o chismorreos), "Limpieza de Espacio". Esta regla permanecerá aún después de que Liderazgo concluya.
3. Doy mi palabra de comunicar cualquier regla incumplida o acuerdo roto en un plazo de 24 horas a la persona o personas con la que se ha roto la regla o el acuerdo. Esta regla permanecerá aún después de que Liderazgo concluya.
4. Doy mi palabra de presentarme en todo momento de una manera apropiada a mi entorno y a mis compromisos. Me comprometo a vestirme en todo momento de manera apropiada a la ocasión y a los acuerdos establecidos. Me presento en todo momento como un líder. Esta regla permanecerá aún después de que Liderazgo concluya.
5. Doy mi palabra de no masticar chicle o comer en los eventos formales de WE y del Programa de Liderazgo. Esta regla permanecerá aún después de que Liderazgo concluya.
6. Doy mi palabra de no consumir alcohol o drogas que alteren mi estado y mi consciencia, inmediatamente antes o durante algún evento del Programa de Liderazgo o cualquier evento formal de WE. Esta regla permanecerá aún después de que Liderazgo concluya.
7. Doy mi palabra de no consumir alcohol en ningún contexto durante los meses que dure liderazgo con compañeros, seniors o personal de WE a menos que los conociera previo a mi participación en Básico. Una vez terminado Liderazgo, doy mi palabra de mantener una actitud responsable con el consumo de alcohol en compañía de otros graduados.

8. Doy mi palabra de no consumir drogas en mi vida durante el Programa de Liderazgo. Esta regla me permitirá crear el máximo valor para mí, mi equipo y el resto de personas en mi vida. Esta regla permanecerá aún después de que Liderazgo concluya.

9. Doy mi palabra de participar al 100% y de mantenerme en contacto con todos como parte de mi compromiso de crear el máximo valor para mí y para todos.

10. Doy mi palabra de no fumar durante los fines de Semana de Liderazgo ni antes o durante los eventos formales de WE.

11. Doy mi palabra de no tomar Coaching de otra persona que no sea mi senior, otro coach de Liderazgo o de cualquier miembro de WE durante el transcurso del programa de Liderazgo. En caso de duda consultaré con la dirección de WE.

12. Doy mi palabra de mantener en confidencialidad los procesos del Programa de Liderazgo y WE, incluyendo las experiencias personales de los participantes. Esta regla permanecerá aún después de que Liderazgo concluya.

13. Doy mi palabra de dejar siempre las instalaciones y el entorno limpios y organizados después de cada sesión del Programa de Liderazgo.

14. Doy mi palabra de mantener mi teléfono móvil apagado durante los eventos, los entrenamientos y períodos que requieran enfoque para mi equipo y para mí.

15. Doy mi palabra de No hablar de lado, si tienes algo que decir, levántate, di tu nombre y comparte.

16. Doy mi palabra de mantener en confidencialidad y respeto las informaciones personales (teléfonos, correos electrónicos, etc.), usándose única y exclusivamente por personal de WE para funciones propias de su actividad.

Ejemplo: No usarla para hacer marketing para negocios personales.

17. Doy mi palabra de no publicar videos o fotos sobre proceso en Web o ningún otro lugar público. Esta regla permanecerá aún después de que Liderazgo concluya.

18. Doy mi palabra de no usar el nombre de WE para ningún evento de marketing o para cualquier uso personal. Por ejemplo, no usaré el correo electrónico de WE, correo postal, teléfono fijo, sesiones o eventos de WE para hacer promoción de mis negocios personales a los participantes de liderazgo o miembros de WE. Esta regla permanecerá aún después de que Liderazgo concluya.

19. Doy mi palabra de no tener una relación íntima con otro participante de mi Liderazgo, Senior o miembro de WE a menos que la relación existiera previa a mi participación en el programa de Liderazgo. Me comprometo a esperar 30 días después del domingo del Tercer fin de semana de Liderazgo para comenzar una relación de naturaleza íntima como se describe anteriormente.

20. Doy mi palabra de tener una actitud responsable al apoyar a mi equipo en cumplir con las reglas de Liderazgo.

21. Doy mi palabra a honrar estas reglas en todas las áreas de mi vida en que sean aplicables.

22. Doy mi palabra de participar en el Programa Liderazgo y concluirlo.

EI INCUMPLIMIENTO DE UNA O VARIAS DE ESTAS REGLAS CONLLEVARÁ MI RETIRO DEL PROGRAMA DE LIDERAZGO.

RECOMENDACIÓN: UNA VEZ TERMINADOS LOS PROCESOS ESPERAR POR LO MENOS 30 DÍAS PARA TOMAR DECISIONES TRASCENDENTES EN LAS ÁREAS DE RELACIONES, FINANZAS, ETC.

SINOPSIS PROGRAMA DE LIDERAZGO

El Programa de Liderazgo de WE está diseñado para empoderar a personas extraordinarias a vivir sus vidas con integridad, autenticidad y amor. Es para aquellas personas comprometidas a llevar su vida a un próximo nivel maximizando sus habilidades y posibilidades.

Cuando tomas acción desde este espacio todo es posible, todo es una declaración y puedes crear lo que deseas con libertad y pasión. Tu conversación superior se convertirá en: "me importa un culo hago lo que sea".

En el Programa de Liderazgo vas a practicar todas las distinciones del contexto de transformación, algunas que ya que has vivido en Básico y Avanzado, así como otras que desarrollarás durante tu Liderazgo.

¿Qué es una distinción? Llamamos "distinción" al hecho de distinguir entre diferentes conceptos, ideas, habilidades o competencias. El realizar esta distinción nos apoyará a poder elegir de forma consciente entre uno de ellas, aquella que esté más cercana o en consonancia con la idea de Líder y que te acerque a tu Visión.

Por ejemplo: Ganar-Ganar (Vs) Ganar-Perder, Víctima (vs) Responsable, Elegir (vs) Tengo que, Urgencia (vs) Procrastinación, Abundancia (vs) Escasez, etc. Y otras que descubrirás a lo largo del proceso.

Estas distinciones te facilitarán el poder elegir en cada momento de forma consciente actuar desde tu contrato.

Tú, como líder, serás fuente de lo que ocurra en tu vida. Estarás diseñando tu vida desde un nivel superior a lo que ahora eres, manejando tus circunstancias, rompiendo barreras y saltando obstáculos, para alcanzar tu VISIÓN.

Liderazgo es un programa de contribución para ti y para el mundo donde vas a practicar "Maneras de Ser".

"Donde estés, eres FUENTE, ORIGEN y TRANSFORMACIÓN"

CONTEXTO Y PROPÓSITO DE LIDERAZGO

El Programa de Liderazgo eres tú como fuente de transformación para ti, tu familia, tu ciudad y el mundo. Visión y Compromiso son ambas necesarias para crear un "Mundo Transformado".

El propósito del Programa de Liderazgo es manifestar tu visión del mundo de una manera real y tangible. Es transformar la calidad de vida en nuestro planeta, nuestro entorno y nuestra sociedad.

Tú lograrás esto en cuatro áreas que presentarás en tu Carta de Logros:

- 1) E-NROLAMIENTO: enrolando la mayor cantidad de personas en tu visión y su futuro a través de los talleres de WE.
- 2) R-ESULTADOS EXTRAORDINARIOS: Crear y completar tu Carta de Logros, que cubrirá todas las áreas de tu vida.
- 3) E-QUIPO: crear y completar un Legado trabajando como equipo en un Proyecto de Servicio que sea una contribución a la comunidad.
- 4) S-OY VISIÓN en contribución para la Transformación del mundo.

Como hemos dicho el contexto de Liderazgo eres Tú como Fuente de transformación. Otra manera de decirlo es "Actuando como Fuente de tu visión para el Mundo", "Causando tu Visión", "Ser Responsable de que tu Visión se haga realidad", etc.

Por lo tanto, donde quiera que estés, te estarás haciendo preguntas que apoyen la Transformación y los resultados con los que te comprometas; estas preguntas te acercarán a mostrarte como Fuente de tus resultados:

- ¿Estoy viviendo la visión de mi equipo?
- ¿Cuál es la visión que proyecto cuando entro en algún lugar?
- ¿Estoy siendo la Fuente de Transformación en el trabajo, en mi hogar, con mis amigos y con mi familia?
- ¿Cuál es la visión para mi mundo que me inspira?
- ¿Estoy creando mi visión a largo plazo, ahora?
- ¿Estoy siendo responsable por hacer que mi visión ocurra, a través de la transformación personal y el rediseño?

Tú tienes siempre que hacer las cosas que no puedas hacer
-Eleanor Roosevelt-

EL PROPÓSITO del Programa de Liderazgo es manifestar tu visión de una manera real y tangible, viviéndola día a día.

Para tú hacer una declaración con la que alcances tu visión, necesitas ser un líder haciendo la diferencia, siendo la causa de todo lo que ocurre en tu vida. Vivir desde el "Soy responsable".

En Liderazgo se trata de hacer la diferencia. Hacer la diferencia proviene de una perspectiva fresca y un corazón grande. Esto significa, que proviene de la contribución y la entrega. Significa estar dispuesto a tomar el riesgo y tener el valor de crear posibilidades para los demás. Significa amar a los demás incondicionalmente arriesgándote a que te hagan daño sin esperar recompensa. Significa guiar a la gente fuera de su zona de comodidad.

Sin esto, muy pocas personas pueden crear posibilidades para ellos, sus instituciones o su mundo.

LA VISIÓN es el marco, el contexto dentro del cual tú eres acción. La visión nos libera del peso de los problemas en nuestra vida y nos abre al mundo de las posibilidades. La visión nos permite reemplazar la resignación con la posibilidad y nos permite ver un camino que comenzará en un lugar distinto a nuestro pasado. La visión es nuestro impulso hacia el futuro. Una visión mueve lo que nos comprometemos a generar; no lo que queremos dejar.

Ir a por una visión es ir sin ninguna evidencia de que eso puede ocurrir. Cuando un líder declara una visión, no necesita saber cómo ocurrirá y no necesita justificar por qué es importante. Los resultados serán la manifestación de tu visión.

La imaginación es más importante que el conocimiento
- Albert Einstein -

EL PROGRAMA DE LIDERAZGO no es un curso, no es un taller, no es un seminario y definitivamente no es un programa. Liderazgo no son una serie de eventos diseñados para encajar en la vida que estás viviendo ahora. Tu vida se ampliará para caber en una nueva caja llamada "ser un líder en el mundo".

Cualquier cosa que te moleste del PROGRAMA DE LIDERAZGO, es lo que siempre te ha molestado en tu vida.

Durante tu Programa de Liderazgo vas a abandonar en numerosas ocasiones tu "zona de confort", incluso a veces crearás vivir fuera de ella. Para conseguir expandir esa zona de confort te enfrentarás a tus miedos, creencias e ideas limitantes, alcanzando la posición desde dónde alcanzar tus objetivos.

EL PROGRAMA DE LIDERAZGO no es la causa de tu molestia, sino las mismas conversaciones limitantes que siempre has tenido, incluso mucho antes de estar en el programa de Liderazgo y de WE.

Liderazgo es una oportunidad para crear un futuro que valga la pena vivir liberado de todo tu pasado.

Martin Luther King, Gandhi, Madre Teresa, John F. Kennedy Jr. y Robert F. Kennedy tuvieron un sueño, todos enfrentaron dificultades y obstáculos en sus vidas y todos tenían creencias limitantes, pero fueron más grandes que sus circunstancias. Ellos eran personas ordinarias que pasaron al marco de posibilidades extraordinarias. Tus sueños y los sueños de estos líderes pueden ser muy similares.

Si va a ser depende de mi. El líder actúa por su visión y la convierte en realidad.

Un líder es fuente de transformación para sí mismo, su familia, su país y el mundo.

Un líder crea líderes en otros y enrola a la mayor cantidad de personas a unirse en su visión.

LA VIDA ES UN JUEGO DE ENROLAR

"En la vida de todos, en algún momento, nuestro fuego interno se apaga. Es entonces cuando estalla en llamas por un encuentro con otro ser humano. Debemos vivir agradecidos de aquellas personas que nos reaniman el espíritu".

-Alber Schweitzer-

Enrolar es el poder y la magia detrás de la transformación, tanto a nivel global como personal. Sin enrolamiento, no hay liderazgo.

Sin enrolamiento, la transformación no es posible. Por lo tanto, el contexto del Liderazgo es "La Vida es un Juego de Enrolar".

Enrolamiento es una forma de ser que abre nuevas posibilidades para la gente y la hace tomar acción comprometida hacia esas posibilidades! La vida es Ahora!

¿Estás siendo tu contrato?

¿Estás viviendo tu estiramiento de avanzado?

Cuando hablas, ¿Qué estas comunicando?

¿Qué clase de relaciones estás creando con las personas?

¿Qué clase de posibilidad eres tú para ti mismo y para los demás?

¿Eres una posibilidad para el futuro, para tus sueños, para la transformación o eres una posibilidad para el pasado y la corriente?

¿Causas acción en esas posibilidades?

No existe el enrolamiento si no actúas sobre esas posibilidades.

Visión y posibilidad sin acción es sólo una bonita idea.

Enrolamiento es abrir tu boca para hablar y tu corazón para escuchar. Es ocuparte de otro ser humano, estar presente, conectar y no rendirte. Es dejarle saber siempre a la otra persona que lo escuchas con respeto y aprecias su punto de vista. Cuando estamos enrolando, estamos auténticamente comprometidos con la visión del otro y a darles seguimiento de los sueños, logros o metas que ellos quieren lograr en sus vidas.

Enrolar a la gente es el servicio más natural que cualquiera de nosotros puede hacer por otros en la vida. Eso no ocurre cuando nuestro ego y nuestro propio interés están en el medio y tampoco ocurre cuando simplemente brindamos información y olvidamos

sus sueños. Enrolar es el arte de estar con otra persona de manera íntima. Enrolar es compartirte de manera tal, que permita a las personas ver nuevas posibilidades para ellos y tomar acción para llevar a cabo dichas posibilidades.

Enrolar no se trata de controlar, forzar, manipular, presionar o jugar con los sentimientos de culpa de alguien para que hagan lo que tú quieres que hagan. Enrolar es crear un espacio para permitir que lo que está ahí pueda descubrirse y florecer.

Enrolamiento es un vehículo que puede crear una relación excelente con los demás y con nosotros mismos. El enrolamiento comienza cuando nosotros mismos vemos a los demás como una invitación a la posibilidad.

Cuando enrolamos a los demás en sus posibilidades, creamos líderes capaces de hacer lo mismo por otros. Cada vez que somos nuestro contrato y se lo mostramos al mundo, éste se convierte en lo que somos (los músculos de nuestro contrato se fortalecen).

Mientras más personas estén enroladas en la **v e r s i ó n** "transformada" de nosotros, más difícil será para nosotros regresar a ser nuestro Nerdo.

Enrolamiento es ganar-ganar-ganar!!!

El poder y la magia del Enrolamiento :

- Manifestamos nuestra visión creando otros líderes en el mundo.
- Le brindamos a la gente un regalo de vida que impacta su vida para siempre.
- Generamos que otras personas puedan alinearse con nosotros hacia una visión común.
- Estamos siendo líderes visionarios en el mundo.
- Creamos nuestras relaciones para que sean el tipo de relaciones que declaramos.
- Cuando damos a otro ser humano y compartimos estamos siendo auténticamente nuestro contrato.
- Enrolando la gente de nuestro trabajo en los talleres, tenemos la oportunidad de transformar nuestro lugar de trabajo.
- Enrolando la gente de nuestra familia en los talleres, tenemos la oportunidad de transformar nuestra familia.
- Enrolando a la gente de nuestra vida en los talleres, generamos gente a nuestro alrededor capaces de apoyarnos en nuestra visión.

PASOS PARA ENROLAR

1. VISIÓN.

El primer paso para poder enrolar es tener claro tu deseo y propósito por el cual quieres enrolar a esa persona. Enrolarte a ti mismo en las posibilidades que se le abrirán a esa persona gracias a tu acción.

Intención clara es saber que vas a dar el máximo de ti mismo, sin ceder al temor de los resultados, y declarando en positivo que dicho enrolamiento se va a lograr.

Éstar enrolado en tu propia Visión es el primer paso para crear la realidad que estás buscando.

2. ESTABLECE LA RELACIÓN.

Gracias a este proceso que vas a iniciar, podrás crear con la otra persona intimidad, apertura y confianza, un nuevo nivel en vuestra relación. Tienes la oportunidad de conocer a la otra persona desde un prisma que quizás antes no te habías planteado, o no habías conseguido. Si la relación no está limpia, comienza pidiendo disculpas o lo que corresponda en cada caso.

3. CREAR/EVOCAR VALOR.

Te invitamos a que descubras sus sueños, su Visión, sus metas, sus barreras, sus conversaciones acerca de sus posibilidades, etc. Puedes dejar en la otra persona una experiencia de posibilidades, de poder y de Visión. Apóyalos a que hagan un dibujo claro de sus sueños y lo que le separan de ellos. Escucha un 80% y habla un 20% para compartir tu experiencia y aprendizajes.

4. PÍDELE A LA PERSONA QUE TOME ACCIÓN:

Tu compromiso sobre sus sueños y su Visión será el elemento fundamental que posibilite que esa persona realice los talleres de Liderazgo. Te comprometes con ellos para que logren sus sueños. Comunicas con seguridad cómo una acción específica lo apoyaría en su visión. Comparte tu experiencia: sé específico en comunicar lo que has creado para conectarlo con lo que es posible para él/ella. Con tu compromiso evocas compromiso en él/ella para que se

comprometa con su vida. Presenta los talleres de WE como herramienta para que logren sus sueños. Sé la fuente de que creen su visión. Puedes compartir con él/ella para qué (vs. Porque) quieres que hagan el proceso. Para ti mismo puede ser una oportunidad para romper con más barreras, por ejemplo, el solicitar el compromiso claro y estable de la otra persona puede supornerte un auténtico reto que afrontar. Por ello tendrá gran valor que te lances a obtener unos resultados positivos en este apartado.

5. APOYA A LA PERSONA A TRAVÉS DEL VIAJE:

El proceso de enrolamiento no es que se comprometan a realizar los talleres, es que se comprometan a dar un paso en sus vidas que los acerque a su Visión. Por ello, y si tu compromiso es genuino, interésate por cada paso que vayan dando en ese camino. Mantén viva la nueva relación que has creado y conserva esa conexión especial que supone un ganar-ganar para ambos.

Dominar el Enrolamiento es dominar el arte de las Relaciones.

¿Qué me aporta el enrolamiento?

Gracias al proceso de enrolamiento y siguiendo los pasos indicados anteriormente podrás generar un nuevo nivel de conexión con las personas con las que te comprometas a enrolar.

Compartir su Visión, sus sueños y sus barreras de una forma profunda y honesta dejará unos posos muy fértiles de cara a la relación entre ambos.

Además del fortalecimiento de tus relaciones, el enrolamiento requerirá de ti que desarrolles a un nuevo nivel tu comunicación, en qué te enfocas, dónde pones el énfasis, tu capacidad de generar credibilidad, etc. Desarrollarás tu capacidad de escucha, ampliarás tu nivel de empatía, y podrás orientar todos estos aprendizajes en el desarrollo de tu Visión personal.

Todas estas características de Liderazgo son herramientas fundamentales para mejorar tus resultados y alcanzar las metas que te establezcas.

LA INVITACIÓN

"No me interesa lo que haces para ganarte la vida. Yo quiero saber qué te duele, y si te atreves a soñar con satisfacer las ansias de tu corazón. No me interesa cuántos años tienes. Yo quiero saber si te arriesgarías a verte como un tonto por amor, por tus sueños, por la aventura de estar vivo.

No me interesa que planetas circundan tu luna. Quiero saber si has tocado el centro de tu propia tristeza, si te has abierto a las traiciones de la vida o te has encerrado y marchitado por el miedo a volver a sufrir. Quiero saber si estas dispuesto a sentarte con el miedo, el mío o el tuyo propio, sin intentar esconderlo, o disminuirlo o resolverlo.

Quiero saber si estás dispuesto a estar con la alegría, la mía o la tuya propia, si puedes bailar con lo salvaje y permitir que el éxtasis te llene el cuerpo desde la punta de la cabeza hasta la punta de los pies sin advertirnos que tengamos cuidado, que seamos realistas o recordemos las limitaciones de los seres humanos. No me interesa si la historia que me cuentas es cierta. Yo quiero saber si estás dispuesto a decepcionar a otro para ser auténtico contigo mismo, si puedes soportar la acusación de traición y no traicionar tu propia alma.

Yo quiero saber si puedes ser fiel y, por lo tanto, confiable. Yo quiero saber si puedes ver la belleza, incluso cuando no es lindo todos los días y si puedes llenar tu vida con la presencia de Dios.

Quiero saber si puedes vivir con los fracasos, los tuyos y los míos, y aun así pararte a la orilla de un lago y gritarle a la luna plateada,
¡YES!

No me interesa saber dónde vives o cuánto dinero tienes. Yo quiero saber si te puedes levantar luego de una noche de dolor y desesperación, agotado y estropeado hasta los huesos y hacer lo que se tenga que hacer por los niños. No me interesa saber quién eres o como llegaste aquí.

Quiero saber si te pararás conmigo en el medio del fuego sin echar para atrás. No me interesa saber dónde o con quién estudiaste.

Quiero saber que te sostiene desde adentro cuando todo parece desmoronarse.

Yo quiero saber si puedes estar sólo contigo mismo y si realmente disfrutas de la compañía que tienes en los momentos vacíos."

Oriah Mountain Dreamer

EL REGALO DE LA DECLARACIÓN

Los líderes hacen declaraciones desde su visión y llevan a cabo acciones que se alinean con sus declaraciones para causar o genera los resultados deseados.

La intención de la DECLARACION es: ¡ESTO SUCEDERÁ!. Una declaración incluye 3 criterios:

1. Es algo que NO hubiese ocurrido de no haber hecho la declaración.
2. Es motivadora y constituye un estiramiento.
3. Lo que se consigue con la declaración es extraordinario.

La palabra tiene poder. La declaración es un vehículo para lograr lo extraordinario. Se hace sin:

EVIDENCIA: Tú no necesitas tener ninguna evidencia anticipada de lo que va a ocurrir. Tener la evidencia te saca de la promesa y te coloca en el campo de la predicción. Piensa en las personas que han hecho historia como Thomas Edison. Él no tenía ninguna evidencia de como su idea de crear una bombilla de luz sería posible. Él hizo más de 10 mil intentos hasta por fin lograr su meta. Nunca se detuvo y nunca sintió el fracaso. Solo aprendió más de 10 mil formas de cómo no hacerlo.

ACUERDOS: Tendrás que estar convencido de que tu declaración sucederá. ¿Cuántas veces necesitas que otras personas o factores externos estén de acuerdo con tu declaración? ¿Cómo trabajas cuando encaras tus declaraciones sin acuerdos de nada ni de nadie? Estas dispuesto a enfrentarlo solo como fuente de que tu declaración suceda?

AUTORIDAD: Nadie te dará permiso de dar un paso hacia adelante en tu vida y de convertirte en un líder. Eres tú la fuente de todo lo que quieres lograr. Los seres humanos extraordinarios se otorgan ellos mismo la autoridad y el permiso para crear resultados extraordinarios.

Declaraciones Semanales que Apoyan tu Carta de Logros Y a generar Resultados Extraordinarios en tu Vida. Esto es una guía para apoyarte a gestionar y agendar todo tus "comos" que juntos con tus "para que" consigas tu visión:

Declaración para la semana del _____16 al 22 de Julio

Mi Visión para esta semana: Especifica en cada área (enrolamiento, carta de logros, equipo, "Yo soy Visión") que vas a hacer a lo largo de esa semana:

Ej Esta semana voy a SER: Apasionada, valiente, saludable y tranquila. Mi compromiso esta semana con enrolamiento es: Crear 4 citas de enrolamiento con mi hermana Macarena y mi amiga Lucia. Y completar 2 enrolamientos.

Con mi Carta de logros: Tener una cena romántica con mi pareja, llevar a mi madre al cine, ir a pilates, colaborar con un comedor social y poner una hucha para ahorrar 20€ todas las semanas.

Con el equipo: Llamar a mi buddy todos los días.

Con WE, ir al barco de apoyo para próxima VISIÓN:

Declaraciones específicas para cuándo serán logradas:

Para cada logro, se establecerá una declaración en la que especifiquéis el resultado que quieres obtener, aquello que vas a hacer, y las maneras de ser que vas a manifestar para lograrlo. También te apoyará aclarar en qué distinciones tienes que enfocarte para que ese logro se lleve a cabo.

¿Qué lograste? / ¿Qué te funcionó? / ¿Qué podrías hacer diferente?

¿Qué lecciones aprendiste esta semana? / ¿Qué nuevo giro tomaste en tus relaciones? / ¿Cuáles fueron tus "breakthroughs" al apoyar a la gente, en WE, en tu equipo? / ¿Por qué logro quieres reconocerte?

* Recuerda que tú no eres tus resultados, tus resultados solo están diciendo cómo estás actuando tú en ese momento.

DISTINCIONES DE UN LÍDER

1. **Domino Enrolamiento/Transformación (Diariamente).**
Enrolamiento es la manifestación de nuestra visión.
¡La vida es un juego de enrollar!
2. **Responsabilidad, yo soy el autor indiscutible de todos los resultados que tengo en mi vida, el poder está en mi.**
3. **Vivo según los principios del Liderazgo**
4. **Vivo en Excelencia.**
5. **Mi vida es una demostración de Integridad.**
6. **Juego 100% como equipo, juego para ganar y soy la causa de que otros jueguen para ganar.**
7. **Causo resultados declarados en todas las áreas de mi vida (¿Cuánto para cuándo?).**

PRINCIPIOS DEL LIDERAZGO

Un sub-contexto del Liderazgo son los principios del Liderazgo.

Cuando miramos cómo viven los grandes líderes y cómo manifiestan su visión, podemos observar que ellos actúan desde los fundamentos que llamamos Principios del Liderazgo.

Tú necesitas darle vida a estos principios para ti mismo y para tus compañeros.

¿Cuáles son esos principios fundamentales del Liderazgo?

1. Si va a ser... depende de mí.
2. 100% posible 100% del tiempo.
3. Vivo mi visión como si mi vida y la de los demás dependieran de ello.
4. Mi visión y mi compromiso dictan mis maneras de ser y mis acciones, NO mis sentimientos, mis juicios e interpretaciones.
5. ¿Qué tengo yo para contribuir?
6. Comprometido a hacer que suceda vs. a cómo va a suceder. Visión vs mecanismo.
7. Comprometido a trabajar vs. a estar correcto sobre la manera de hacerlo.
8. Dispuesto a dejar lo que tengo, para tener mi visión.
9. Dispuesto a pararme en el medio del problema. Enfocado en la solución.
10. Dispuesto a rediseñarme.
11. Estar claro de una visión y objetivos, enfocado con un plan de acción.
12. Rango de movimiento ***Urgencia vs. Desesperación***.
13. Detalles, Detalles, Detalles – Trabajo Completo. Manejar en excelencia esta distinción, apoya a los líderes a ir hacia el éxito desde la excelencia.

¿Cómo impactas en tu vida cuando actúas desde estos principios?

Si va a ser... depende de mí. – Los líderes viven desde la responsabilidad, si va a ser... depende de mí. No es "si se va a hacer... depende de mí". Esto no se trata de hacer más, se trata de la posición que asumo, de lo que elijo ser en relación al mundo y a mi VISIÓN. Yo elijo lo que soy. Soy la fuente, la causa de mi visión para el mundo.

Como líder, estoy claro que la vida es corta y que si no actúo sobre mi visión, ¿quién lo hará?

100% posible 100% del tiempo.- Los líderes están en la posibilidad. Los líderes agotan todas las posibilidades. Vivir en la posibilidad surge el milagro. Estoy siempre preguntándome: ¿Qué sería posible si...? ¿Quién necesito ser...? Cuando vivo desde el 100% de posibilidad no puedo fragmentar mi vida y no escojo desde la resignación. Siempre habrá una forma de ser o algo que hacer o alguien a quien inspirar.

Vivo mi visión como si mi vida y la de los demás dependieran de ello. Los líderes viven su visión con urgencia y valor, como si la vida de él y la de los demás dependiera de ello. No sabemos realmente si sus vidas dependen de ello pero podemos encontrar evidencia de que hay vidas salvadas. Los líderes viven con determinación y urgencia. Los seres humanos usualmente esperan a que haya una crisis para entonces actuar. Como líder sé que la vida es corta y que si no vivo mi visión ahora, entonces, ¿cuándo lo haré?

"Alguien debería decirnos desde que comenzamos a vivir, que estamos muriendo. Entonces viviríamos la vida al máximo cada día. ¡Hazlo! Te digo. Lo que sea que quieres hacer, hazlo ahora". -
Michael Landon-

Mi visión y compromiso dictan mis maneras de ser y mis acciones. NO mis sentimientos, mis juicios. Los líderes son y toman acciones que se alinean con sus principios. ¿Cómo vive la mayoría de la gente? La mayoría de la gente vive de sus circunstancias, sentimientos, su historia, creencias limitantes, la comodidad, lo que se ve bien, tener la razón, los juicios y evaluaciones. Es consabido que cuando nos comprometemos con grandes cosas, todas las circunstancias se nos atravesarán, si lo permitimos. Las situaciones surgirán, ¿cómo las maneja un líder? Un líder las escucha y entonces escoge desde su visión y su compromiso.

La oportunidad del liderazgo es vivir en integridad. Integridad es ser auténtico con nosotros mismos, con otros y hacer las cosas que digo que haré. Un líder escoge un camino y se mantiene en él. Integridad es vivir mi palabra, especialmente cuando me resulta incómodo.

"La vida se encoge o se expande en proporción a nuestro valor"
-Anais Nin-

GUÍA PARA LOS LIDERES QUE VIVEN FUERA DE SU ZONA DE CONFORT

Liderazgo es un juego que se vive a un ritmo acelerado. Es un juego irracional, es vivir siendo tu palabra. Está diseñado para apoyarte a producir resultados extraordinarios ahora.

Tú tendrás la oportunidad de operar poderosamente, sin acuerdos, evidencias, autorización o "Normas Establecidas".

Tú estás invitado a diseñar y actuar desde una posición que es superior a ti mismo (ego, yo quiero, me gusta, etc.). El Programa de Liderazgo esta más allá de lo que quieres, de lo que es correcto, de lo que sientes... lo cual te permite crear, incluso y especialmente cuando no sientes ganas, no te guste o no quieres hacerlo.

El mundo es una demanda constante de Transformación:

1. Usa el Liderazgo y participa más de lo que crees que puedes. Da más de lo que crees posible.
2. Vive tu Contrato y la visión del Equipo todos los días.
3. El propósito del Juego es Ganar – Ganar / ser Causa de Causa. Tú eres la Causa de que tu Equipo Gane.
4. Para apoyar tu visión, escribe en un diario todos los días. Escribe tus declaraciones, logros, pensamientos, sentimientos, juicios, etc. Escribe todo lo que pase por tu mente; no censures nada. Este diario es para ti. Reconóctete.
5. Planificar y completar declaraciones. Para apoyar tu visión y tus logros, establece un calendario de tres meses que incluya los pasos necesarios para lograr todas tus metas. Entonces, al comienzo de cada semana, escribe tus declaraciones para la semana que te lleven a lograr tus metas. Escribe qué manera de ser y que acciones efectivas tomarás. Escribe al final de cada día lo que declaraste para el día, qué has logrado qué trabajaste y qué te faltó. Reconóctete.

6. Usa el "coaching" o "apoyo". Usa las directrices como si estuvieras entrenando para los Olimpiadas. En la mañana, al menos 10 minutos antes de la llamada de "coaching" o antes de empezar el día, ten claro qué vas a estar creando durante el día. Comienza por mirar el día anterior, qué declaraste, lograste, qué funcionó, qué faltó, tus "breakdowns", tus

"breakthroughs", etc. Pide "coaching". Renegocia si es necesario. Entonces, con un espacio limpio, haz una nueva declaración para el día, y pide "coaching" nuevamente. Al final de la semana (cuando venza el cumplimiento de tu declaración), declárala completa. Tú hiciste que ocurriera o no lo hiciste. Ten claro lo que lograste, qué funcionó, qué no funcionó o faltó. Reconócese.

7. Cuida a tu "buddy". Y ¡Sé quien tengas que ser para que todos ganen!!!.

EL "SER-HACER-TENER" DEL LIDERAZGO

SER:

Vive como un líder. Eres tú siendo tu palabra y creando maneras de ser; esto es un juego diseñado para apoyarte a tener resultados extraordinarios ahora. Estarás creando desde la plataforma de "lo que no se ha creado aún".

HACER:

Domina las Destrezas del Liderazgo. Eres líder tomando acción comprometida por tu visión. Tendrás la oportunidad de dominar enrolamiento, la comunicación efectiva y poderosa, logros personales, del equipo y para el mundo.

TENER:

Crear Resultados Tangibles y Extraordinarios. Manifiestar tu visión creando la posibilidad de alterar el curso de la historia para todas las personas. Este trabajo se trata de crear un futuro sin precedentes.....
AQUI Y AHORA.

RESPONSABILIDAD / FUENTE

"Cada personalidad atrae hacia ella misma personalidades con la misma conciencia. Por lo tanto, el mundo de una persona enojada está lleno de personas enojadas, el mundo de una persona avariciosa está lleno de personas avariciosas y el mundo de una persona amorosa está lleno de personas amorosas".

-Gary Zulvak-

Debido a que el Liderazgo eres TÚ siendo fuente de un mundo transformado, necesitas estar claro en la distinción de RESPONSABILIDAD/FUENTE.

Si no eres responsable, nuestra visión no es una posibilidad. En Liderazgo somos 100% responsables de todo. Es una posición, un lugar de donde partir. Esta no es la verdad, sin embargo, para crear resultados como líder en el mundo, éste es el lugar más poderoso. Si tú y los equipos de líderes no son responsables, entonces estás siendo víctima. Cuando eres víctima, estás cediendo tu poder.

Responsabilidad, es tu disposición de experimentarte como causa del asunto. Responsabilidad es ser el creador de tus resultados, especialmente cuando tú no ves como los has creado.

Responsabilidad no es un fallo, culpa o vergüenza; estos son juicios de bueno/malo, correcto/incorrecto y mejor/peor; y los juicios y prejuicios no te apoyan a generar responsabilidad.

¿Qué debes tener presente para vivir desde el contexto de la responsabilidad? Debes estar dispuesto a ser responsable por todo, aún si no lo entiendo e incluso si no me gusta.

Una posición responsable hace que pienses sobre ti, no como un peón en la vida sino como el tablero de ajedrez donde la vida ocurre.

Cuando eres la fuente, eres el dueño de todo.

Tú eres el contexto dentro del cual ocurre la vida. En vez de quejarte sobre la manera en que las fichas de tu vida se han movido, puedes ver una imagen amplia de donde estás comprometido a mover las fichas. Tú eres el espacio donde se mueven todas las fichas de tu vida. No estarás quejándote: ¿Cómo terminé en este juego? ¿Cómo me tocó este buddy? ¿Cómo fue que me tocó este senior? ¿Cómo terminé en este matrimonio? ¿Cómo terminé con este jefe?

Como líder te sostienes en que eres responsable de tu vida, exitosa o no exitosa, alegre o triste, justa o injusta, tú eres el dueño de tu vida. Nunca te moverás hacia adelante en dirección hacia tu visión, si culpas a otros o a las circunstancias de tu situación actual. Mira, tú escoges donde vives. Tú fuiste quien hizo la declaración. Tú no tomaste acciones que se alinearan con la declaración. Tú no tomaste una declaración. Rompiste tu palabra y pagaste el precio. Te enfadaste. Te entristeciste. Renunciaste. Decidiste que no valías. Te desconectaste. Te vendiste. Te comiste la comida. No fuiste al gimnasio. Tuviste miedo. No expresaste tu amor. Te enseñaron que no eras suficiente. Pensaste que debían haberte reconocido más. Tenías expectativas que nunca dijiste. No pusiste el despertador. Escogiste el Programa de Liderazgo. Escogiste ser Senior. Dijiste que enrolarías a alguien. Dijiste que traerías 6 invitados a la Conferencia de Invitados.

Tú eres quien estás reaccionando con los demás.

Tú eres el que sientes los sentimientos.

Tú eres el que piensas los pensamientos.

Tú eres quien piensa que tu jefe te recuerda a tu padre.

Tú eres quien escoges tus interpretaciones.

Tú eres quien crea tus experiencias a través de tus interpretaciones y tu acción.

No importa lo que escojas en tu vida, siempre tendrá unas consecuencias. Si escoges tener miedo, o sentirte herido y te desconectas, puedes causar que la gente se aparte de ti. Si tus pensamientos no son empoderantes, puedes crear una respuesta fisiológica en tu cuerpo que, a fin de cuentas, puede llevarte a enfermarte. La mente y el cuerpo están estrechamente conectados. Si estás deprimido, triste o asustado y te enfocas en ti mismo puede que no tomes acción para lograr tus declaraciones.

Si no te gusta tu trabajo, eres responsable. Si no te gusta tu casa, eres responsable. Si tu relación no funciona, eres responsable. Si tu jefe te da un aumento, eres responsable. Si no estás saludable, eres responsable. Si confías en la gente, eres responsable. Si no confías en la gente, eres responsable. Si no tienes suficiente dinero, eres responsable. Esto no es lo mismo que ser culpable. Ahora, ¿con qué te quieres comprometer?

Cuando te culpas a ti mismo y a otros; cuando defiendes tu posición, cuando eres víctima, estás sobreviviendo.

Sobrevivir es entre otras cosas lo siguiente: Querer lucir bien, tener la Razón, estar en Control, evitar el Dolor. No estás viviendo desde la transformación. Tienes la razón cuando dices "es así", en vez de explorar, crecer y aprender para que las cosas sean de la manera que tú quieres que sean.

"Nadie puede hacerte sentir inferior sin tu consentimiento"

Eleonor Roosevelt

Reconociendo tu responsabilidad, puedes entonces indagar y hacerte preguntas poderosas como las siguientes (Autocoaching)

1. ¿Qué acciones he tomado para crear la situación actual?
2. ¿Cómo estaba siendo para crear la situación actual?
3. ¿Qué estaba funcionando de mí para causar estos resultados?
4. ¿Qué no funciona de mí para causar los resultados actuales?
5. ¿Qué fue lo que pasé por alto u omití?
6. ¿Qué decisiones tomé que directa o indirectamente me llevaron a la situación actual?
7. ¿Qué juicios tengo o vengo haciendo que crearon la situación actual?
8. ¿Qué acciones dejé de tomar que crearon estos resultados?
9. ¿Qué es lo siguiente que me comprometo a crear?

10. ¿Dónde necesito crear para obtener nuevos resultados?
11. ¿Quién necesito ser para crear nuevos resultados?
12. ¿Qué escojo si me he basado en lo que me rodea?
13. Si yo soy un anuncio ambulante, ¿qué es lo que anuncio?
14. ¿Si soy un sobreviviente, también lo son la gente con la que tengo contacto?
15. ¿Cuál es el título que mejor describe la manera en la que interactúo con la gente: policía, entrenador, terapeuta, dirigente, madre, padre, o niñera?
16. ¿La gente está ganando en el juego para el cuál los estoy apoyando?, ¿cuál es ese juego?
17. ¿Dónde me he quedado jugando en el juego? ¿encestando el balón, haciendo pases, llevando el balón, jugando en la cancha, sentado en el banco, viendo el juego en la TV o leyendo los resultados en el periódico?
18. ¿Qué cosas he asumido que me llevan a tener los resultados que tengo?
19. ¿Cuál es el punto que ilustra mis resultados?
20. ¿Cuáles son los beneficios que obtengo de estar dónde estoy?
21. ¿Cuáles son los cambios que debo hacer en mis actuaciones para hacer/ser lo que digo?
22. ¿Estoy posicionado en el pasado o en el presente?
23. ¿Estoy siendo consistente con mi visión?
24. Si cada persona en mi grupo ha enrolado al menos dos personas hasta ahora; ¿cómo sería si yo fuera diferente de lo que he sido hasta ahora?

EL VALOR DE LA RESPONSABILIDAD

La responsabilidad es una posición para la cual declaras que tú eres la causa total de lo que ocurre en tu vida, incluyendo tus pensamientos, sentimientos, interpretaciones, acciones y los resultados.

La responsabilidad te permite ser efectivo, poderoso y creativo ante las circunstancias difíciles.

Aquellos que se adjudican y practican la responsabilidad personal están orientados hacia la acción en vez de hacia la explicación y auto-protección.

La responsabilidad, tal y como la estamos definiendo aquí, no debe confundirse con culpa. Al vivir en un contexto de responsabilidad, sólo te ocupas de los hechos de cualquier situación en la medida en que estos promueven o tienen que ver con tu próxima acción, no en la medida en que estos te hacen culpable.

Ahora, puede haber ocasiones en que sea apropiado decir que eres culpable. Si tú claramente tenías la intención de producir ciertos resultados y los lograste, podemos decir que eres culpable. Por eso es que nuestro sistema tiene tan rígidas penalidades para el asesinato en primer grado. También si eres descuidado o indiferente ante tus acciones, sería apropiado asignar culpa. Por ejemplo, si brincas en la cama por 15 minutos y ésta se rompe, tú eres el culpable. Sin embargo, con la mayoría de los eventos de la vida que salen mal, haría sentido que te culpes, porque no tenías la intención de que salieran mal. En estos casos tienes la oportunidad de ser responsable por lo que pasa en una manera diferente, responsable en la medida en que sabes que hiciste decisiones en la marcha que hicieron que sucediera el evento. Por ejemplo, escoges comprar un carro, montarte en él, guiar por la calle junto a otros carros; y luego un carro te choca. ¿Eres culpable? NO. ¿Eres responsable? SI. Y siendo así te liberas de todo el coraje y el pensamiento sobre lo que pasó, lo cual de

todas formas no te llevarán a ningún sitio de todas formas. Ahora, ¿esto significa que no le exijas a la otra persona que pague por los daños? NO. Hay leyes y puede ser que tú tengas un buen caso.

Fundamentalmente cuando actúas desde la responsabilidad, te sostienes como la causa de tus resultados, la gente que es responsable tiende a experimentar mayor poder personal, paz

mental, auto-respeto, más energía y sobre todo libertad, que aquellos que actúan como víctima indefensas. Puede que tengas que pagar ciertos precios por ser responsable. Primero que nada tienes que renunciar a todos los beneficios que obtienes cuando culpas al mundo de tus fracasos; beneficios tales como: excusa por no tomar acción, protección de tu imagen y la habilidad para manipular a los demás, cuando te paras responsable, puedes comenzar a actuar mas eficientemente porque tienes para ti los recursos que el que es víctima sólo puede aspirar a conseguir fuera de él o ella. Tomas responsabilidad cuando asumes una posición y haces una declaración. Esto es una declaración. "Yo soy la causa total de todo lo que ocurre en mi vida, incluyendo mis pensamientos, sentimientos, acciones y los resultados". Tu vida nunca será la misma una vez asumas esta posición. En resumen, asumir responsabilidad te da poder personal. Un filósofo dijo:

"Pensar que eres libre, te hace libre" y de igual modo, "pensar que eres responsable, te hace responsable". Si en vez de escoger verte como un agente responsable, escoges verte como la víctima, entonces te veras a ti mismo como un bolita corriendo y rebotando por el campo de juego.

Vamos a ver un ejemplo de la vida real. Digamos que estás en el supermercado. A medida que giras por el último pasillo y te aproximas a la caja, te encuentras una larga fila en la única caja que se encuentra abierta. Tu respuesta emocional a esta situación estará determinada en gran medida por tu opinión sobre la casualidad. Podrás por ejemplo pararte en un espacio de total victimización. "Esto realmente me da coraje". La idea aquí es que algo "allá fuera" esta causando esta experiencia y tu estás atrapado en este inconveniente ¿Cómo podrás responder a la misma situación si estuvieras abierto la posibilidad de la responsabilidad? ¿Qué pensamiento podrías tener en ese momento? Primero, puedes reconocer tu propia responsabilidad en la situación; después de todo tú decidiste ir al supermercado sabiendo que usualmente hay escasez de personal y están pobremente administrados. Tú escogiste ir a pesar de saber que la demora podía ocurrir y tomarte tiempo. Quizás incluso escogiste ir a las 5:30 PM, hora en la que los supermercados suelen estar atestados de gente. Entonces podrías tener un pensamiento como este ¿Así? ¿Y qué? ¿Ahora qué? Puedes escoger reírte de lo absurdo de la escena, puedes escoger abandonar tu carrito lleno de compra e irte. Puedes

escoger aprovechar tu tiempo en la fila para hacer ejercicio de relajación, para actualizar tu libreta de teléfonos, para disfrutar de la lectura de una buena revista o para generar una conversación con alguien más que se encuentre en la fila. Incluso podrías escoger buscar un gerencial y pedirle que abra otra caja registradora. Tú podrías escoger alegrarle el día a todo el mundo en la fila dirigiendo un coro de mariachis cantando "Volver, Volver". No es probable, pero también podrías escoger permanecer enojado. Sin embargo, cualquier cosa que escojas, demostrará tu poder personal, porque es tu decisión.

Considera el valor de la responsabilidad. Veamos cómo pararse responsable puede encajar en un período muy difícil en la vida de algunas personas: el divorcio. Cuando las parejas se divorcian, usualmente ven el divorcio como algo que "les está ocurriendo".

La gente se ve a ellos mismos como las víctimas de quien será su ex cónyuge, y experimentan toda la miseria, el desamparo y la desesperanza que viene con este punto de vista. ¿Es éste en realidad el único punto de vista disponible sobre el divorcio? ¿Qué pasa si uno de los dos ve con claridad de su propio rol en la relación, incluso en esa forma de relación llamada "divorcio" entonces se mueve de espacio: ¿Eso es así? ¿Y qué? ¿Y ahora qué? Pronto esa persona se encontraría con una amplia gama de

posibilidades. Pueden escoger reconciliarse. Pueden escoger crear una situación ganar-ganar, pueden incluso escoger que su proceso de divorcio sea la parte más feliz de la relación hasta la fecha. Podría incluso crear una situación ganar-perder, sin embargo, es menos probable que escojan ésta, ya que la opción de ser "víctima de las circunstancias" no se encuentran entre sus alternativas. Después de todo, por qué escogerías la experiencia

ganar-perder (la cual siempre se convierte en perder-perder a la larga) cuando tantas otras alternativas disponibles.

Soy responsable de mi vida = yo valgo; yo hago la diferencia. Cuando escoges ser responsable por algún evento, relación o por tu vida en general estás esencialmente declarando: "Yo valgo, Yo hago la diferencia". Esta declaración es un factor que motiva el dejar ir los fracasos del pasado, manejando las circunstancias actuales y diseñando las posibilidades futuras. Porque dices que vales, puedes ver que hacer un impacto en las situaciones difíciles. Porque dices que vales, te ves mirando hacia adelante la vida y el mundo que tú has decidido crear.

Puede que no siempre sea fácil. Pararse responsable no siempre es placentero. Aquellos que se paran responsables con frecuencia son confrontados cuando las cosas no marchan bien. Cuando la economía se viene abajo, el presidente o el primer ministro son confrontados. Cuando el estudiante de escuela superior suspende en álgebra, es confrontado por sus padres, sus maestros y, quizás más intensamente, de ellos mismos. Incluso cuando las cosas marchan bien, puede haber mucha tensión en la persona responsable. "¿qué pasa si todo esto se viene abajo?" Responsabilidad es la clave para vivir una vida poderosa, para ser una persona poderosa. En otras palabras, sería valioso escoger re-enmarcar toda nuestra vida, escoger vivir como el autor y el origen. Nuevamente, siempre manteniendo presente que tú lo escogiste.

Por John Hanley, Jr

4 NIVELES DE COMPROMISO

1. NO ME COMPROMETO - No me importa y no me importa que no me importe. Yo no voy a hacerlo y no me van a obligar.

2. TAL VEZ ME COMPROMETA - Lo haré, pero sólo si me dicen exactamente qué hacer. Veo la visión y lo haré, pero tienes que darme directrices específicas de cómo lograrlo. (NO FUENTE)

3. ME COMPROMETO, PERO - Veo la visión, puedo ver en mi visión interior la gran visión, PERO todavía estoy indeciso debido a mis temores y consideraciones. (La historia).

4. NO IMPORTA QUÉ, ME COMPROMETO - Veo la visión y mi visión, ambas están alineadas. YO SOY LA FUENTE y voy a hacer LO QUE SEA NECESARIO hasta que lo logre.

BREAKDOWN (Fallo/ error)

LAS POSIBILIDADES DE UN BREAKDOWN

-¿Qué es la posibilidad de un breakdown?

-¿Dónde ocurre un breakdown?

-¿Cuál es la experiencia de un breakdown?

-¿Qué se produce cuando reciclas la historia y la revuelves una y otra vez?

-¿Dónde está tu foco de atención?

Todas estas son formas de decir "hay algo que no funciona aquí", lo cual nos lleva a "¿cómo arreglo esto?"

MANEJANDO BREAKDOWNS

1. Reconoce el breakdown.

2. Distingue entre las acciones y las evaluaciones psicológicas

¿Qué pasó?

¿Cuáles son los hechos?

3. Regenera el compromiso

¿Cuál es el compromiso en el trasfondo que crea o genera estos hechos en breakdown en el primer plano?

4. ¿A qué te has comprometido ahora?

Conversación para la Acción Comprometida

5. Dado a ese compromiso, ¿qué posibilidades ves para ti?

Conversación para la posibilidad

6. ¿Con que posibilidades te has comprometido?

Conversación para la Oportunidad

7. ¿Qué acciones tomarás?

Conversación para la Acción

8. Peticiones, promesas y perdón.

PASOS PARA MANEJAR EL FALLO.

1. RECONÓCELO Y ELIGE UNA INTERPRETACIÓN RESPONSABLE.

Sé específico y presenta de forma clara en qué consistió el fallo. Elige una interpretación responsable que te apoye a rediseñarte.

2. Valorar QUÉ HABRÍA FUNCIONADO.

Sin perder la perspectiva responsable, busca posibilidades que te hubiesen aportado unos resultados favorables. Céntrate en Distinciones y "maneras de ser". Busca una interpretación que te acerque a soluciones.

3. PERDONARME/ Página en blanco.

Tú no eres tus resultados. Sin embargo, si pueden ser un oportuno Feedback de qué te funciona o qué no te funciona. Tienes una oportunidad para ver desde dónde estás operando y hacia qué dirección quieres ir.

4. NUEVO COMPROMISO (Cuánto para cuándo)

En base a todo lo visto en los puntos anteriores, ¿Cómo vas a manejar ese fallo?, ¿A qué te comprometes (Diferente) para la próxima ocasión?, ¿Cuándo vas a llevar a cabo tu nuevo compromiso?

Comunícate de una forma que te empodere y te lleve a la "Acción Comprometida".

<p>Corriente Evaluación Psicológica</p>	<p>Fuente Acción Comprometida</p>
<p>Sin posibilidad "De la forma que es, es un hecho" No hay distinción entre lo que pasó (HECHO) y el cuento sobre lo que pasó (INTERPRETACIÓN).</p>	<p>Posibilidad (Yo le doy el significado a los eventos que me rodean). INTERPRETACIÓN. "Escojo una interpretación empoderante"</p>
<p>Esperanzas/Deseos/Caprichos/ Gustos. Disgustos/Juicios/Opiniones. Los compromisos se basan en el pasado. Mis sentimientos . Las circunstancias determinan las acciones.</p>	<p>Compromisos basados en el futuro/Mi visión. Compromisos/las promesas determinan las acciones.</p>
<p>Razones/Cuentos/Excusas/ Evidencia</p> <p>Yo soy mi historia/Fijado. Yo recreo mi pasado. La posición es inflexible</p>	<p>¿Quién, Qué, Cuánto para cuándo? Logros/Resultados.</p> <p>Yo soy mi palabra/Posibilidad Yo genero el futuro ¡AHORA! Mi palabra/la posibilidad se demuestra en acciones ¡AHORA! Mi determinación, mi liderazgo están basados en mi visión.</p>
<p>Resistencia a los breakdown (Soy malo si estoy en breakdown, merezco castigarme: Las personas buenas se castigan) . Apariencias/Desesperación/Miedo/ Resignación</p>	<p>Abraza los breakdowns: ¿Quién tengo que ser para hacer la diferencia ahora? Como un líder empoderado, comprometido y responsable, ¿cuál es la posibilidad de que enrole a todos en sus visiones o en sus sueños?</p>
<p>¿Qué hay de malo en mí?</p>	<p>¿Con qué estoy comprometido?</p>
<p>¿Qué hay de malo con eso? ¿Qué hay de malo con ellos?</p>	<p>¿Cual es mi Compromiso?</p>
<p>Acceso a la comodidad</p> <p>Vivo la vida en sobrevivencia, como "la corriente" No hay opciones</p>	<p>Acceso a mi poder</p> <p>Vivo mi vida como un líder. Acciones y Posibilidades. Acciones/Crear de la nada, sin evidencia, Autoridad o Acuerdos.</p>

Preguntas para hacerte durante tu PROGRAMA DE LIDERAZGO (Autocoaching)

1. ¿Cuál es tu visión para el mundo?
2. ¿Cuál es tu visión para tu comunidad?
3. ¿Cuál es tu visión para tu familia?
4. ¿Cómo se manifiesta tu visión en el día de hoy?
5. ¿Cuál es tu propósito en este mundo?
6. ¿Cómo enrolar personas en los procesos apoya tu visión?
7. ¿Cómo enrolar personas en los talleres apoya la visión de tu equipo?
8. ¿Qué sería posible en tu vida de trabajo si vivieras desde la visión de tu equipo?
9. ¿Qué sería posible en tu lugar de trabajo si vivieras desde la visión de tu equipo?
10. ¿Qué sería posible en tu familia si vivieras desde la visión de tu equipo?
11. ¿Tu interpretación de estos eventos se alinea con la visión de tu equipo o con tu historia?
12. Al final de tu vida ¿Por qué quisieras ser recordado?
13. ¿Qué sería posible en tu vida si vivieras desde "Si va a ser....depende de mí"?
14. ¿Qué sería posible en tu vida si vivieras desde "el 100% es posible el 100% de las veces"?
15. ¿Qué sería posible en tu vida si vivieras desde: "Vivo mi visión como si mi vida y la de los demás dependiera de ello?"

16. ¿Qué sería posible en tu vida si vivieras desde: "Mi visión y mis compromisos dictan mi forma de ser y mis acciones?"

17. ¿A quién tocarías profundamente en el día de hoy?

18. ¿Qué diferencia se manifestará en el mundo como resultado de tu proyecto?

19. ¿Por qué es importante para ti SER fuente de un Mundo Transformado?

20. ¿Cuál es tu contrato? Evócalo hasta que se note ¿Con quién harás una diferencia el día de hoy siendo tu contrato?

21. ¿Cuál es tu visión para tu proyecto de vida?

22. ¿Qué significa para ti "La vida es un juego de enrollar"? ¿Por qué enrollamiento es una metáfora para relaciones (la vida es un juego de relaciones)?

23. ¿Cuál es la diferencia única que sólo tú puedes hacer en el mundo?

24. ¿Cuál líder es el que más admiras en el mundo o en tu vida y por qué? ¿Qué maneras de ser ellos tienen o tuvieron que serían valiosas para ti desarrollarlas?

25. ¿De qué manera el trabajo que estás haciendo en Liderazgo no es diferente del que hicieron Martin Luther King, Gandhi y otros?

26. ¿Cuál es la visión de tu equipo?

27. ¿Cómo la visión de tu equipo se está manifestando hoy?

CONVERSACIONES PARA LA VIDA

Transformacional	Corriente/ Supervivencia
Creando desde una hoja en blanco, (que sería posible si...)	Más/Mejor, un paradigma diferente (reacción/comparación)
Abundancia, Todos es Posible. 100% del Tiempo, 100% Posible	Escasez (Yo no soy suficiente, tu no eres suficiente, no hay suficiente tiempo, no hay suficiente amor, etc.)
Posibilidad	Inevitable/Resignación
Conectado	A i s l a d o / Desconectado
Vivo mi Visión (Consistencia)	Verse bien/estar correcto Estar en control
Fuente (Yo creo/soy la causa de todo/disposición)	Víctima (Le entrego mi poder a la gente, a las circunstancias, a mi historia, etc)

DISTINCIONES DEL ESPACIO DE TRANSFORMACIÓN

Distinciones Principales:

Visión vs Corriente
Responsable vs Víctima
Hecho vs Interpretación
Acción Comprometida vs Análisis Psicológico
Intención vs Mecanismo
Dar vs Quitar
Ser, Hacer, Tener vs Tener, Hacer, Ser
Rigor, ser mi Palabra
Ganar - Ganar vs Ganar - Perder

Distinciones de Apoyo:

Asumir vs Descubrir
Apoyo vs Ayuda
Estiramiento vs Zona de Confort
Apoyo vs Ayuda
Focus
Elijo vs Tengo que
Reaccionar vs Responder
Excelencia vs Perfección
Rediseño vs estar aferrado
Recompensa - Precio
Desarrollar Liderazgo en Otros
Completar vs Terminar
Coaching vs Consejería
Dolor vs Sufrimiento
Compartir vs Hablar
Pasado y Futuro vs Presente
Vivir vs Sobrevivir
Compromiso
Humildad
Escucha
Pasión
Vulnerabilidad
Tomar riesgo
Amoroso

ESCUCHA

Cuando escuchamos, ofrecemos con nuestra atención una oportunidad para la totalidad. Nuestro escuchar crea un santuario para las partes desamparadas dentro de la otra persona. Eso que ha sido negado, rechazado, devaluado por ellos mismos y los otros. Eso que está escondido. En esta cultura el alma y el corazón con mucha frecuencia están desamparados. Escuchar crea un silencio sagrado.

Cuando escuchas generosamente a la gente ellos pueden escuchar la verdad en ellos mismo, con frecuencia por primera vez.

Y el silencio de escuchar, lo sabes tú mismo y cualquiera, es la suave canción no vista para ella misma y para ti.

Rachel Namoi Remen

¿QUÉ ES UN COACH?

Un coach es alguien que te dice aquello que no quieres escuchar, y te hace ver aquello que no quieres ver de modo que tú puedas ser quien tú siempre has sabido que puedes ser.

Tom Landry

"100%"

¿Por qué 99.9% no es suficiente?

"Hablemos seriamente aquí. ¿Es realmente necesario procurar "Cero Defectos"? ¿Por qué no es suficiente un 99.9% libre de defectos?

Estas son las preguntas que usualmente se les hace a los consultores de calidad cuando ellos pretenden eliminar totalmente los defectos. Para ilustrar el punto a continuación presentamos algunos ejemplos sobre cómo sería la vida si las cosas se hicieran correctamente sólo un 99.9% de las veces:

- Una hora al mes en que no sería seguro tomar agua.
- 2 aviones aterrizando de manera insegura cada día en el Aeropuerto O'Hare de Chicago.
- 16,000 correspondencias perdidas en el Servicios Postal de E.U. cada hora.
- 20,000 recetas médicas incorrectas cada año.
- 500 intervenciones quirúrgicas incorrectas cada semana.
- 50 recién nacidos que se caen de los brazos del doctor cada día.
- 22,000 cheques deducidos de la cuenta incorrecta cada hora.
- 32,000 latidos de corazón fallidos por personas al año.
- De repente la búsqueda del 100% tiene sentido...

LECCIONES DEL REINO ANIMAL SOBRE LIDERAZGO

Los gansos vuelan un 72% más lejos en formación que cuando vuelan solos. A medida que cada pájaro aletea, crea impulso al pájaro que le sigue.

Cada vez que un ganso sale de la formación, de repente siente el peso y la resistencia de tratar de volar solo y rápidamente regresa a la formación y se aprovecha del impulso que le brinda el pájaro inmediatamente frente de él.

¿Sabes por qué graznan los gansos mientras vuelan?

Los gansos en formación graznan desde atrás como una forma de animar y comunicarse, dado que el ganso que está en la punta de la V no puede virar su cuello para ver si los demás gansos aún están siguiendo. La fuerza del viento que azota al ganso es tan intensa que si él vira su cuello se le partiría al instante. Por tanto, los gansos graznan para animar al líder a que no pare, para dejarle saber al líder que ellos todavía están en formación detrás de él, que todavía están apoyándolo. Cuando el ganso del frente se cansa, rota a la parte de atrás de la formación y otro ganso asume la posición de la punta.

Los líderes que comparten una visión, pueden manifestar dicha visión más fácil y rápido cuando actúan juntos como un equipo comprometido, que cuando actúan solos. Cuando un miembro del equipo está jugando al 100%, inspira a los otros miembros del equipo y hace que sea más fácil para ellos crear resultados.

Cuando un miembro del equipo sale de la cancha durante el juego, el juego se detiene. Todo el mundo cuenta. Cada miembro del equipo puede causar o detener la manifestación por la que el equipo trabaja. Los miembros del equipo empoderan al equipo con su entusiasmo y motivación.

Un equipo poderoso comparte el liderato del equipo.

ESTILOS DE PERSONALIDAD

Estilo Promotor

Una persona promotora tiende a comunicarse con otras personas de forma activa rápida y constante. Usualmente les gustan las actividades excitantes de naturaleza inspiradora. No son dados a los análisis detallados; pueden hacer generalizaciones fácilmente, sin haberse detenido a recopilar suficiente información. Usualmente son personas muy entusiastas, llenas de vida y atractivos. Socialmente son espontáneos y amigables; los promotores tienden a ser amantes de la diversión, informales y disfrutan compartiendo con otros. Debido a su naturaleza

dramática tienden a pensar en voz alta delante de otras personas.

Su vitalidad y entusiasmo puede ser interpretado por otros como egoísmo.

En el ambiente de trabajo una persona con estilo de comportamiento promotor, generalmente estará deseosa de complacer a los demás, especialmente aquellos que responden a su espontaneidad. Los promotores se apegan a las personas que admiran y quieren obtener reconocimiento de parte de ellos.

Tienden a ser imaginativos y responden a los incentivos, y quieren ser evaluados en base a sus contribuciones personales. También tienden a involucrarse personalmente con los demás y algunas veces aceptarán menos de lo mejor, para poder obtener algo más, ya que con frecuencia les gusta moverse rápidamente de una tarea a otra. Aunque podría no gustarles, trabajan mejor en un ambiente que provee alguna estructura cuando reciben ayuda para planificar y ajustarse; lo cual no es su estilo natural.

Las relaciones con los demás estarán marcadas usualmente por ciertas características. Los promotores pueden ser percibidos como tratando de venderse ellos mismos a los demás, queriendo persuadir a los demás de sus puntos de vista. Aunque son vistos como socialmente espontáneos y poderosos, pueden ser percibidos por otros como manipuladores que están utilizando a la gente. Los promotores están conscientes y preocupados por los sentimientos de los demás, en vez de solamente en sus ideas y tratan de incluir a los demás en sus planes y actividades. Pueden

tratar de conseguir estatus y prestigio, apegándose a personas que ellos entienden que poseen dichas cualidades.

Una persona de estilo promotor usualmente carece de cuidado en los detalles y pueden moverse muy rápido a lo próximo sin haber completado su tarea. Pueden llegar a conclusiones muy rápidamente. Un acercamiento más organizado puede hacer que su entusiasmo sea más efectivo, de la misma manera que en ocasiones pueden parecer descuidados en sus acercamientos. Cambios de decisiones tendrán un efecto adverso en quienes rodean a los promotores. Pueden ser altamente competitivos, al punto de que si se ven obstaculizados en sus esfuerzos, pueden llevarse por el medio a otras personas de manera dramática. Los promotores necesitan aprender a trabajar con y a pesar de los otros.

Aunque la descripción anterior caracteriza a la gente con estilo promotor, hay que aclarar que habrá diferencias individuales en distintos grados. La descripción define lo que los promotores tienen en común y no sus diferencias. Aunque mientras más extremo sea el estilo, más pronunciadas serán las características descritas arriba.

Si tu estilo de personalidad principal es el Promotor, en Liderazgo tendrás una oportunidad para crear Rigor y Estructura.

Estilo Apoyador

Una persona con el estilo Apoyo tiende a ser percibida por los demás como una persona casual y agradable que trata de minimizar los conflictos interpersonales. Aunque los Apoyo responden a las personas, generalmente dejan que otros tomen la iniciativa en situaciones sociales. Se les hace difícil decir que no cuando le piden algo, porque les gusta ayudar, incluso aunque tengan que subordinar sus intereses a los intereses de los demás.

Su forma de ser amigable y comprensiva resulta no amenazante para los demás y resulta agradable compartir con ellos. Usualmente no son muy competitivos; los apoyos no se imponen a los demás o tratan de convencerlos de sus puntos de vista. Tienden a estar más preocupados por los sentimientos de los demás y su relación con los

demás que sobre la lógica. Son personas no pretenciosas que tienden a ser permisivos con los

demás. En el lugar de trabajo una persona que presenta el estilo de comportamiento Apoyo, generalmente será cooperador y estará dispuesto a ayudar y servir a los demás. Tenderán a trabajar dentro de la estructura para evitar malos entendidos entre las personas y, por lo tanto, aceptarán fácilmente la autoridad. Tratan de complacer a los demás haciendo lo que se espera que ellos hagan. Les gusta que le reasegure que lo están haciendo bien y responden bien a la atención personal que reciben de los

supervisores. Como no les gusta herir a los demás o no agradar, podrían guardar secretos poco placenteros. Frecuentemente les agrada recibir direcciones de los demás, porque esto los ayuda a ir por encima de su deseo natural de hacer las cosas que les resultan familiares. Si los Apoyo creen que sus ideas pueden beneficiar a otros, las llevarán a cabo de manera no amenazante.

Las relaciones con otras personas estarán usualmente marcadas por ciertas características. Probablemente los Apoyo serán vistos como personas que buscan relaciones más profundas y duraderas. Son buenos escuchando a los demás y se toman su tiempo para ayudar a la gente a relajarse y tranquilizarse. Ellos se entregan a los demás y aceptan personas con distintos estilos de comportamiento, en parte porque ellos necesitan caerle bien a los demás. Responden a los halagos, pueden estar muy deseosos de complacer y pretenden concordar con la gente incluso cuando no están de acuerdo y saben que no lo estarán a fin de cuentas.

Los Apoyo son usualmente sensibles a los sentimientos de los otros y evitan herir a los demás.

Una persona con estilo de comportamiento Apoyo no tiende a tener interés en planificar y establecer metas y podrían necesitar que se les provea una estructura y descripciones específicas de las actividades que esperan de ellos. Ellos invierten mucho esfuerzo en agradar, pero serían más efectivos si aplicaran sus destrezas para las relaciones al trabajo que necesita hacerse. Hay ocasiones en que un feedback más honesto y abierto para los demás los beneficiaría a ellos y a los demás. Los Apoyo puede que necesiten aprender a pararse firme en sus ideas, aunque su estilo agradable será definitivamente de beneficio para ellos.

Aunque la descripción anterior caracteriza a la gente con un estilo de comportamiento Apoyo, debe quedar claro que habrá diferencias y grados individuales. La descripción se limita a definir lo que los Apoyo tienen en común, no en lo que difieren. Además, mientras más extremo sea el estilo, más pronunciadas serán las características antes expuestas.

Si tu estilo de personalidad principal es el Apoyador, en Liderazgo tendrás una oportunidad para crear Riesgo, Confianza y Autoestima.

Estilo Analítico

Una persona con el estilo de comportamiento analítico tiende a adoptar una postura de solución de problemas ante las situaciones que se orientan más hacia las ideas y conceptos que hacia los sentimientos. Los analíticos prefieren el estudio y el análisis que la acción inmediata. Pueden dar la impresión de estar pensativos o incluso indecisos. Tienden a ser una influencia seria en el contexto de un grupo, con su estilo refrenado y de nunca asumir. Deliberados y no agresivos, usualmente esperan que los otros vengan a ellos en vez de ofrecer su opinión. Usualmente prefieren reunir una gran cantidad de datos y de opiniones antes de tomar una decisión. El rol de consultor de otras personas parece encajar muy bien en el estilo serio y preciso de un Analítico. Los demás pueden percibirlos en ocasiones como muy académicos y tomándose ellos mismos muy seriamente.

En el lugar de trabajo, una persona con el estilo de comportamiento analítico, generalmente adoptara un sistema ordenado y sistemático. Son personas minuciosas y detallistas que usualmente prefieren que las cosas sean racionales y bien organizadas. Son dados a pausar hasta que se aseguran de que la tarea esta clara, entonces trabajan en ella con persistencia, consistencia y empeño. Un esfuerzo bien establecido será más efectivo. Pueden sentirse tensos cuando los rodea la confusión y la ambigüedad, quizás incluso pueden paralizarse. Como los analíticos no son dados a desarrollarse en áreas de mucha competencia, tienden a moverse naturalmente a un rol de

conserjería. Su estilo callado y firme probablemente causa que otros los procuren para pedirles consejos.

Las relaciones con los demás estarán usualmente marcadas por ciertas características. Los Analíticos son probablemente vistos como indecisos en las relaciones con otras personas, no se arriesgan ni confían fácilmente. Aunque ellos no tienden a iniciar las relaciones, los otros los buscarán porque son buenos escuchando, callados y no amenazantes para los demás. Ellos no tienden a buscar reconocimiento personal, pero utilizan su capacidad para resolver problemas para establecer y construir relaciones. Usualmente esperarán estar bien seguros, antes de emitir una opinión. Aunque ellos aparentan no ser emocionales, pueden ser fuertes y arbitrarios cuando experimentan tensión; pero suelen preferir evitar las confrontaciones interpersonales y los conflictos.

Una persona con el estilo Analítico tiende a carecer de la habilidad para ser casual en situaciones interpersonales y, por lo tanto, pueden ser percibidos algunas veces como apartados o incluso sofocados. Ellos pueden posponer y involucrarse demasiado en el análisis, continuar buscando más datos cuando podría ser hora de actuar. Ellos necesitan algunas veces enfocarse más en el bosque y menos en los árboles, estableciendo prioridades generales y no dejarse distraer por los detalles. Los Analíticos podrían ser más efectivos si aprendieran a ser menos críticos, más flexibles y disfrutaran más de las situaciones.

Aunque la descripción anterior caracteriza a la gente con un estilo de comportamiento Analítico, debe quedar claro que habrán diferencias y grados individuales. La descripción se limita a definir lo que los Analíticos tienen en común, no en lo que difieren. Además, mientras más extremo sea el estilo, más pronunciadas serán las características antes expuestas.

Si tu estilo de personalidad principal es el Analítico, en Liderazgo tendrás una oportunidad para crear Acción Comprometida y Aceptación.

Estilo Controlador

Una persona con el estilo de comportamiento Controlador tiende a ser activo, independiente y ambicioso, dando una apariencia de autoconfianza. Los Controladores tienden a tomar la iniciativa con otros individuos y grupos y disfrutan de hacer correr las cosas, lo que pueden hacer asumiendo una actitud de "hacerse cargo". Ellos generalmente son de voluntad fuerte y están dispuestos a confrontar a los demás sobre sus ideas y actitudes. Ellos usualmente toman decisiones fácilmente y rápidamente con un sentido de urgencia. Debido a que se les hace difícil demostrar sus sentimientos, dan la impresión de ser personas "de negocio" preocupadas por la eficiencia. Ellos pueden resentir que otras personas tengan poder o autoridad sobre ellos. Ellos quieren dirigir sus propias vidas.

En el lugar de trabajo una persona con un estilo de comportamiento Controlador generalmente responderá a un reto de paso acelerado y tenderán a aburrirse si de repente el ritmo se encuentra muy despacio. Son orientados hacia las tareas y algunas veces pueden ofender a otros con su deseo de que el trabajo se haga. Ellos quieren saber lo que está ocurriendo a su alrededor, para saber y ayudar a dirigir el curso del trabajo del grupo. El no tener una situación bajo control aumenta la tensión de un Controlador. Ellos tienden a establecer objetivos y entonces trabajar hacia ellos sin demora. Debido a que dirigen sus energías hacia los resultados, los otros tenderán a aceptar su autoridad y liderazgo.

Las relaciones con los demás estarán marcadas por ciertas características. Ellos serán buscados por los demás para lograr resultados, pero probablemente no para apoyo, inspiración o ánimo. Pueden ser muy exigentes en ocasiones y pueden trabajar para lograr sus propios objetivos, sin darse cuenta de que su comportamiento puede resultar irritante para otras personas. Ellos serán vistos como competentes y determinados, pero en ocasiones, pueden presionar mucho y ser muy críticos de los demás cuando no les responden. Ellos pueden preferir tener el trabajo hecho, antes de invertir tiempo trabajando con las relaciones interpersonales.

	ESTILO PROMOTOR	ESTILO CONTROLADOR	ESTILO APOYO	ESTILO ANALITICO
NECESITAN APRENDER	<i>Disciplina</i> Pausar y revisarse ellos mismos. Contar hasta 10	<i>Humildad</i> Escuchar los sentimientos así como las palabras	<i>Determinación</i> Alcanzar metas	<i>Comenzar</i> Tomar decisiones sin buscar más datos
MIDE EL PROGRESO POR:	<i>Aplausos</i> Un feedback activo y predominante de la audiencia	<i>Resultados</i> Orientado hacia las metas; pueden pasar por encima de los otros para lograrlo	<i>Atención</i> Les gusta ser agitados por los demás	<i>Actividad</i> Mantente ocupado y los resultados caerán en su sitio
SE LE DEBE PERMITIR:	Que se adelanten rápidamente con un nuevo reto	Que entre en situaciones competitivas y gane	Relajarse y sentirse cómodo con la gente que les rodea	Estar fuera del "spot"
PREGUNTARAN:	¿Quién? (Una pregunta personal y dominante)	¿Qué? (Una pregunta orientada a los resultados)	¿Por qué? (Una pregunta personal no dirigida a ninguna meta)	¿Cómo? (Una pregunta técnica y analítica)
NECESITA UN ESTILO DE LIDERAZGO QUE:	Los inspire a resultados más grandes y mejores	Les permita libertad para hacer las cosas a su manera	Les detalle un plan y actividades específicas	Les estructure un plan a seguir
SE ENFOCA EN:	<i>La facilidad del esfuerzo</i> Les gusta escoger el modo más fácil	<i>Tiempo</i> Ellos se proyectan como ocupados y eficientes	<i>Relaciones</i> Las amistades significan mucho para ellos	<i>Salvar el pellejo</i> Detestan lucir mal o que los pesquen sin la información
RECIBE APOYO DE:	<i>Destrezas sociales</i> ¿Está la gente prestándome atención?	<i>Resultados</i> Tener el trabajo hecho correcta y eficientemente	<i>Amigos</i> Si todavía les agrado, debo estar haciendo algo bien	<i>Conocimiento</i> Su relación con los demás gira en torno a la información
NECESITAN QUE LE DEN:	Una estructura que le permita alcanzar sus metas	Una posición que les permita confiar en la cooperación	Estructura para las metas y métodos para las tareas	Algunos métodos sobre cómo lidiar con la gente
CONFIA EN EL PODER DE:	<i>Sentimientos</i> Confían en que su estilo ganador los llevará	<i>Personalidad</i> Esperan ser suficientemente fuertes como para volar	<i>Aceptación</i> Su habilidad para avivar a los demás, salvará el día	<i>Pericia</i> Cuando haya duda refiérete a lo correcto y recopila más datos
RESPONDE POSITIVAMENTE A:	Que le den apoyo personal y se minimice los problemas relacionados a las tareas	La oportunidad de expandir las posibilidades de las tareas, clarificando y razonando los problemas	La experiencia de apertura, combinada con la tarea en las relaciones	Que le den apoyo en una tarea y reconocimiento auténtico

Una persona con el estilo Controlador tiende a ser impaciente y puede no encontrar gratificante trabajar con los mismos problemas por un largo período de tiempo. Ellos pueden necesitar fortalecer su habilidad para escuchar a los demás y reconocer la importancia de los sentimientos y actitudes al igual que cooperar con otros para lograr objetivos organizacionales. Ellos serían más efectivos si recuerdan que cuando se muestran fuertes con otros su comportamiento puede resultar abrumador.

Aunque la descripción anterior caracteriza a la gente con un estilo de comportamiento Controlador, debe quedar claro que habrán diferencias y grados individuales. La descripción se limita a definir lo que los Controladores tienen en común, no en lo que difieren. Además, mientras más extremo sea el estilo, más pronunciadas serán las características antes expuestas.

Si tu estilo de personalidad principal es el Controlador, en Liderazgo tendrás una oportunidad para crear Vulnerabilidad, para Delegar y rehuir de la razón y el control.

¿CÓMO APOYAR LA VISIÓN DE TRANSFORMACIÓN?

- Conferencia de Invitados: Es ser la fuente para que tu familiares y amistades se abran a un mundo de posibilidades. Es una noche mágica donde tendrás la oportunidad de invitar a tus familiares y amigos y de esta forma despertar sus sueños de forma tal que tomen acción con urgencia, enrolándose en una jornada de vida, de entrega y crecimiento. Esa noche tú serás el anfitrión y tendrás la oportunidad de apoyar en mesa de registro, en las diadas y sobre todo siendo ejemplo con tu pasión y tu energía.
- Ser Staff de Básico: Es ser la fuente para que las personas descubran sus creencias subyacentes y se enrolen en una jornada de vida, de entrega y crecimiento. Dominan el amor incondicional.
- Ser Staff de Avanzado: Es ser la fuente para que las personas logren romper las barreras ("breakthrough") de sus conversaciones limitantes para que accedan a su poder personal y su auto-expresión total. Dominan la intención y la responsabilidad.
- Ser Senior: Los Seniors son héroes de Transformación. Aprenden a causar la transformación y hacer la diferencia en los otros. Son fuente para que las personas vivan desde la responsabilidad, la visión, el compromiso, la contribución, la abundancia y para que tengan un impacto enorme en su mundo.
- Equipos de Registro en los talleres: Sé la fuente de excelencia, realización y transformación para los talleres y los participantes de las noches de invitados, taller básico y taller avanzado. Prepárate para guiar y apoyar a los equipos en todos los aspectos del registro. Comunícate con capitanía y deja saber tu disponibilidad de horas y días en los que apoyarás.
- Avanzado: Preparación de Cena. Equipo de Cunas. Colgar contratos. Participar en los arcos de feedback y Barco. Apoya el taller Avanzado y sé la causa de la total auto- expresión. Comunícate con

capitanía y deja saber tu disponibilidad de horas y días en los que apoyarás.

- Alojar a colaboradores o participantes: Crea conexión y cuidado para las vidas que comienzan una nueva jornada de vida. Se trata de facilitar techo y acompañarlos en su proceso para que obtengan el máximo valor.
- Declarar capitanía de Visión (X): Declara la capitanía de una futura Visión y sé la FUENTE de que esa visión se convierta en realidad. Crea tu equipo de Staff, tu equipo de Seniors y enrola a la gente de tu vida en un barco en el que tú serás el capitán... ¡porque tú lo dices!

CONFERENCIA Y CAFÉS DE INVITADOS

Es una posibilidad para que puedas compartir con tus enrolados y otras personas el valor que tiene el taller para ti.

Eres fuente de crear el espacio. ¿Cómo?:

Enrolando: Invita a las personas de tu vida a asistir y compartir en la conferencia de invitados.

Díadas de la conferencia de Invitados: Apoya a los amigos y familiares de tu equipo.

Conexión: Conecta con lo que están pasando a tu alrededor y con las personas de la sala.

Compartir: Comparte el valor que tiene para ti los talleres.

Seguimiento a los invitados: Conecta y enrola a los invitados al finalizar las conferencia de Invitados y cafés de invitados.

Cafés de invitados

Tendrás la posibilidad de organizar y asistir a un café de invitado, donde TÚ podrás crear intimidad y enrolamiento con las personas de tu vida.

ENROLANDO PERSONAS Y PREPARANDO INVITADOS PARA LAS CONFERENCIAS DE INVITADOS

¿Cómo puedo describir los entrenamientos del programa WE ?

WE ofrece talleres intensivos en los cuales los participantes examinan los paradigmas y creencias que forman y definen nuestras vidas. Los entrenamientos proporcionan un ambiente en el cual los participantes rompen sus límites y toman acciones en las metas-sueños que eligen.

La dinámica de los talleres incluye una serie de presentaciones didácticas, ejercicios y Coaching personal, todo enfocado con preguntas importantes para el corazón y esenciales para llevar a cabo una vida de éxito. Las preguntas y materiales varían de acuerdo a las preguntas e inquietudes de los participantes. Los talleres cubren 4 Áreas principales: relaciones, logros, responsabilidad y contribución.

¿Qué preguntas les puedo realizar a las personas que están interesadas en los talleres?

- ¿Dónde y cómo te gustaría verte en los próximos 5 años?, ¿ Y en 25 años? Descríbelo con detalles.

- ¿Qué quieres y cuáles son las experiencias que buscas para tu vida?

¿Qué es lo que más anhelas tener y cuantos años has estado esperando por lo que quieres?

- ¿Qué te está deteniendo para conseguir lo que realmente quieres?

- ¿Cómo rediseñarías tu vida profesional?

- ¿Cómo sería tu vida personal después de rediseñar tu vida profesional?

¿Qué detalles debo darles a mis invitados sobre la Conferencia de Invitados?

Lo más importante que debes hacer es intimar con ellos y compartirle lo que has aprendido en los talleres y hablar abiertamente sobre las posibilidades que pueden ver para ellos mismos.

¿Puedo enrolar a personas sin tener que traer las a la conferencia de invitados?

Si, muchas personas han sido enroladas independientemente de asistir las conferencias de invitados o no.

Pueden llenar su carta de inscripción, comunicarlo a la oficina de WE o inscribirse en la página de Web. www.weleader.es

TENER UN INVITADO PREPARADO

Cuando invites personas háblales de tu paso por el taller y lo que ha significado para ti en tu vida y los resultados que has obtenido. Déjales saber que ellos te importan y que has escogido compartir esto con ellos porque ellos son especiales para ti y sabes que son el tipo de persona que busca mejores posibilidades en sus vidas. Apóyalos para que vean todo lo que pueden lograr participando en el taller.

1. Invítalos a la Conferencia de Invitados: Comparte la importancia que tiene para ti que él/ella esté allí.
2. Consigue que se comprometan a asistir al evento.
3. Infórmalos de forma clara y específica para esa día: Cuándo y dónde se llevará a cabo la actividad, cuándo los recogerás o dónde os encontraréis. También puedes preguntarles si hay alguien más a quien deseen invitar. Asegúrate que tengan claro la duración del evento (3 horas aproximadamente).
4. Déjale saber a tus invitados qué pueden esperar:
 - A. Se les proveerá la oportunidad de que se matriculen.
 - B. Obtendrán información sobre cómo funcionan los talleres.
 - C. Escucharán los resultados tangibles que han obtenido otras personas en sus vidas después del taller .
 - D. Ellos podrán identificar específicamente lo que podrían conseguir en sus vidas si escogen hacer el taller.
 - E. Se les contestará sus preguntas.

F. Los invitados estarán participando en algunos ejercicios para que puedan apreciar el funcionamiento de los talleres.

5. Asegúrate de confirmar la asistencia de tus invitados un par de días antes del evento.

EL ORIGEN DEL PROGRAMA DE LIDERAZGO.

Desde hace unos años en España está irrumpiendo con mucha fuerza diferentes métodos de crecimiento personal, de desarrollo humano o de desarrollo de Recursos Humanos (estos más relacionados con el ámbito profesional o empresarial). Dentro de todo este "Boom" está incluido el Coaching, la PNL y otros métodos como la Terapia Gestalt o las entendidas como herramientas de Inteligencia Emocional.

Recordamos que todas estas técnicas son utilizadas en mayor o menor medida dentro de todo el Programa de Liderazgo de WE Leader y que el uso de las mismas está enfocado a fortalecer las competencias y experiencias del propio programa.

Sin embargo, el origen de esta metodología y el diseño del programa en sí deriva de dos procesos de aprendizajes diferentes y de similar funcionamiento, los Grupos T y la metodología de Aprendizaje Experiencial desarrollado por David Kolb. A continuación desarrollamos una explicación introductoria sobre ambas técnicas.

Los Grupos T nacen en EEUU en 1946, como consecuencia de un plan de investigaciones dirigido por Kurt Lewin, psicólogo alemán nacionalizado estadounidense a mediados del siglo XX y que centró sus estudios en las dinámicas de grupo y las relaciones interpersonales. A partir de 1947 los grupos T y el método de laboratorio se difundieron rápidamente como importantes métodos educacionales en muchos países de Occidente, y hoy se siguen utilizando sobre todo en capacitación administrativa y desarrollo organizacional. Los grupos T son una tecnología educativa que refleja los valores y aspiraciones democráticas de la cultura occidental.

1. ¿Cuál es el objetivo del grupo T?

Los grupos T son instrumentos para el cambio esencialmente controlados, que brindan oportunidades para el autoconocimiento y el autodesarrollo. Aumentan la conciencia de sí mismo y la percepción de la influencia de la conducta propia sobre los demás.

Tres metas principales: aumentar la capacidad para apreciar cómo

los demás reaccionan ante nuestra conducta; para calibrar las relaciones entre terceros; y para actuar hábilmente según cada situación.

Los grupos T ayudan al individuo a concientizar y comprender los diversos aspectos de la conducta propia, para luego introducir cambios en ella. Esos diversos aspectos de la conducta se pueden graficar en la "ventana de Johari", donde aparecen cuatro tipos de conducta:

- 1) Pública: conocida por uno mismo y por los demás.
- 2) Ciega: desconocida por uno mismo pero que ejerce influencia sobre los demás.
- 3) Oculta: hechos y emociones de los que la persona tiene conciencia pero que decidió no compartir con los demás.
- 4) Inconsciente: Conductas desconocidas por uno mismo y por los demás.

Estas conductas llamadas "inconscientes", no son estudiadas por los grupos T.

Los grupos T implican un proceso de aprendizaje, expresable como un cambio de conducta. Cada miembro puede usar a los demás como espejo de la conducta propia para modificarla, mediante un proceso de realimentación. El aspecto positivo es que aumenta el autoconocimiento y posibilita el desarrollo personal, y el negativo es que el proceso puede despertar emociones dolorosas, al tener que explorar conductas pasadas y considerar nuevas formas de comportarse. Las emociones se agudizan en los grupos T porque estos tienen una relativa corta duración, donde debe aprenderse mucho en poco tiempo.

2. El proyecto de Aprendizaje Experiencial de David Kolb.

David Kolb era un experto en administración de la Universidad Case Western Reserve, desarrolló un modelo de aprendizaje basado en experiencias. Para Kolb "la experiencia se refiere a toda la serie de actividades que permiten aprender".

Kolb incluye el concepto de estilos de aprendizaje dentro de su modelo de aprendizaje por experiencia y lo describe como "algunas

capacidades de aprender que se destacan por encima de otras como resultado del aparato hereditario de las experiencias vitales propias y de las exigencias del medio ambiente actual...

Llegamos a resolver de manera característica los conflictos entre el ser activo y reflexivo y entre el ser inmediato y analítico".

Kolb identificó dos dimensiones principales del aprendizaje: la percepción y el procesamiento. Decía que el aprendizaje es el resultado de la forma como las personas perciben y luego procesan lo que han percibido (teoría muy similar esta a los estudios de Programación Neurolingüística). Describió dos tipos opuestos de percepción: las personas que perciben a través de la experiencia concreta, y las personas que perciben a través de la conceptualización abstracta (y generalizaciones).

Basado en estos estudios, Kolb también desarrolló un cuadrante de aprendizaje basado en cuatro estilos muy similar a las matrices de personalidad utilizadas en el Programa de Liderazgo de WE.

Todos estos estudios y métodos de aprendizajes, muy parecidos a los desarrollados dentro de todo el programa de WE, están reflejados en su libro *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*.

EL PROYECTO DEL LEGADO

El Proyecto de Legado y la siguiente Visión de WE son las máximas manifestaciones que crearéis como equipo. Es una oportunidad de acceder a las maneras de ser que un líder requiere para manifestar su visión. La excelencia y el estiramiento son la bases para la manifestación de tu legado.

Llegado cierto momento de tu Programa de Liderazgo se entregará la información necesaria para la preparación de vuestro Legado, ese proyecto de Contribución Social a través del cuál dejaréis vuestro legado como equipo en la ciudad de Madrid.

La realización de este proyecto se llevará a cabo durante tu fin de semana de SOGAS.

Para la realización de este proyecto sí podrás realizar diferentes actuaciones de difusión o comunicación, así como también podrás enrolar a participar en este proyecto a personas que no estén realizando nuestro Programa de Liderazgo. Esto se llevará a cabo específicamente en el fin de semana de Sogas.

TU CAMISETA DE LIDERAZGO

En la Celebración del Tercer Fin de Semana, el domingo por la tarde, deberás llevar tu camiseta conmemorativa de tu Liderazgo. La camiseta no se vestirá o hará pública hasta ese momento. Utiliza las siguientes guías para crearla:

- 1) Sé creativo e inspirador. La camiseta representa tu visión y tu equipo; ella expresa lo que ustedes crearon como grupo.
- 2) Debes tener claramente escrito cuál es tu programa de liderazgo (Visión ...), logo y nombre del equipo.
- 3) En la camiseta deben aparecer los nombres de los líderes que se gradúan en esa visión.

4) Cada miembro del equipo debe tener una camiseta, así como los seniors y el Coordinador del Liderazgo.

5) Las camisetas deben estar completas en excelencia y llevarlas en excelencia el viernes del tercer fin de semana. No deben ser entregadas hasta que se les notifique.

6) El número de camisetas se les dejará saber por medio del Capitán/a.

BIBLIOGRAFÍA

A continuación te indicamos unos libros que pueden apoyarte a fundamentar y afianzar los conceptos y las ideas con las que trabajarás durante todo el Programa de Liderazgo, desde el Básico hasta tu Tercer Fin de Semana.

Todos estos libros son fácil de encontrar en cualquier librería, pues muchos de ellos son Best Seller y libros de gran referencia y éxito.

Lecturas básicas:

Los 4 acuerdos. Dr. Miguel Ruiz. Edit.

Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Stephen R. Covey.

La buena suerte. Alex Rovira y Fernando Trías de Bes

El hombre en busca de sentido. Viktor Frankl

Los secretos de la mente millonaria. T. Harv Eker

Usted puede sanar su vida. Louise L. Hay

El secreto. Rhonda Byrne

Coaching para el éxito. Talane Miedaner

Los 5 lenguajes del amor. Gary Chapman

Reinventarse. Dr Mario Alonso Puig

El mapa del tesoro. Alex Rovira y Francesc Miralles

Las 7 leyes espirituales del éxito. Deepak Chopra

Algunas lecturas avanzadas:

El Octavo hábito. Stephen R. Covey

En busca de Spinoza. Antonio Damasio

La Asertividad, Expresión de una sana autoestima. Olga Castanyer.

La dieta del PAN. Juan Manuel Opi y M^a Isabel Beltrán.

El guión de vida. José Luis Martorell.

El lenguaje del cuerpo. Allan Pease y Barbara Pease.

Heidegger para principiantes. Eric Et Al. Lemat

El poder del ahora. Eckhart Tolle

Honestidad Radical. Brad Blanton

Programa de Liderazgo Personal, Inteligencia Emocional y Coaching

	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
BÁSICO	15 enero 2015 19:00-23:30 h (aprox.)	16 enero 2015 19:00-23:30 h (aprox.)	17 enero 2015 10:00-22:00 h (aprox.)	18 enero 2015 10:00-19:30 h
AVANZADO	29 enero 2015 12:00-23:30 h (aprox.)	30 enero 2015 12:00-23:30 h (aprox.)	31 enero 2015 10:00-23:00 h (aprox.)	1 febrero 2015 10:00-19:30 h
LIDERAZGO	FINDE 1 (13 febrero 2015) 18:30-23:30 h viernes 10:00-22:00 sábado 10:00-19:00 domingo	FINDE 2 (6 marzo 2015) 18:30-23:30 h viernes 10:00-22:00 sábado 10:00-19:00 domingo	SOGAS (10 abril 2015) 18:00-23:30 h viernes 10:00-22:00 sábado 10:00-19:00 domingo	FINDE 3 (24 abril 2015) desde las 14:00 viernes día completo sábado hasta las 19:00 domingo

	Tarifa Base	Paquete Combinado	PROMOCIONES ESPECIALES	
			PRONTO PAGO*	CONDICIONES
BÁSICO	350 €	750 €		Descuento del 15% si traes a tu pareja, familiar o un amigo
AVANZADO	650 €			Descuento del 10% si traes a tu pareja, familiar o un amigo
LIDERAZGO	675 €			
PROGRAMA COMPLETO	1675 €		1300 €	Descuento del 10% si traes a tu pareja, familiar o un amigo

*pronto pago: para pago del Programa Completo realizado antes de la fecha de inicio del taller Básico

*El precio del paquete Básico-Avanzado solo se aplicará en pagos realizados antes del primer Taller (Básico)

CC: ES69 0081 0644 47 0001214531 (Banco Sabadell)
Wenner Liderazgo Corporativo y Coaching SL (B-90112798)

CONCEPTOS INCLUIDOS EN LOS TALLERES DE LIDERAZGO DE WE

En el día de la fecha he sido informado por la empresa Wenner, Liderazgo Corporativo y Coaching S.L. de los Conceptos que cubren por su parte durante el proceso de Liderazgo, que son los siguientes:

1er Fin de Semana - Incluye la sala para el taller de viernes a domingo, la formación, el entrenador y todo el material didáctico necesario.

2º Fin de Semana - Incluye la sala para el taller de viernes a domingo, la formación, el entrenador y todo el material didáctico necesario.

SOGAS - Al ser un taller basado en dinámicas "outdoors", incluye la formación, un seguro de responsabilidad durante el legado y las actividades "outdoors" del domingo.

3er Fin de Semana - Incluye el alojamiento para las noches del viernes y el sábado, la formación, los entrenadores y todo el material didáctico necesario.