

LEADING THE TRAIL

SESIÓN 1

Autoconsciencia
y Gestión Emocional

Síndrome del fracaso programado



Síndrome del fracaso programado

- No es “proactivo”
- No toma iniciativa
- No “quiere” trabajar
- Microgestiona
- Critica y corrige
- Carga y/o ignora

Lo que el Jefe
piensa y hace

Lo que el Colaborador
siente y hace

- A la defensiva
- Se estresa
- Evita riesgos
- Se equivoca más
- Se desmotiva
- Se limita a hacer lo mínimo

- Confirma que no “da el ancho”
- Controla más y asfixia
- Se desconecta y se frustra
- El colaborador se va o lo despide

Lo que el Jefe
concluye



¿Qué pasa con los colaboradores?

- Se rompe la **confianza**

- Sube el **estrés**

- Baja la **productividad**

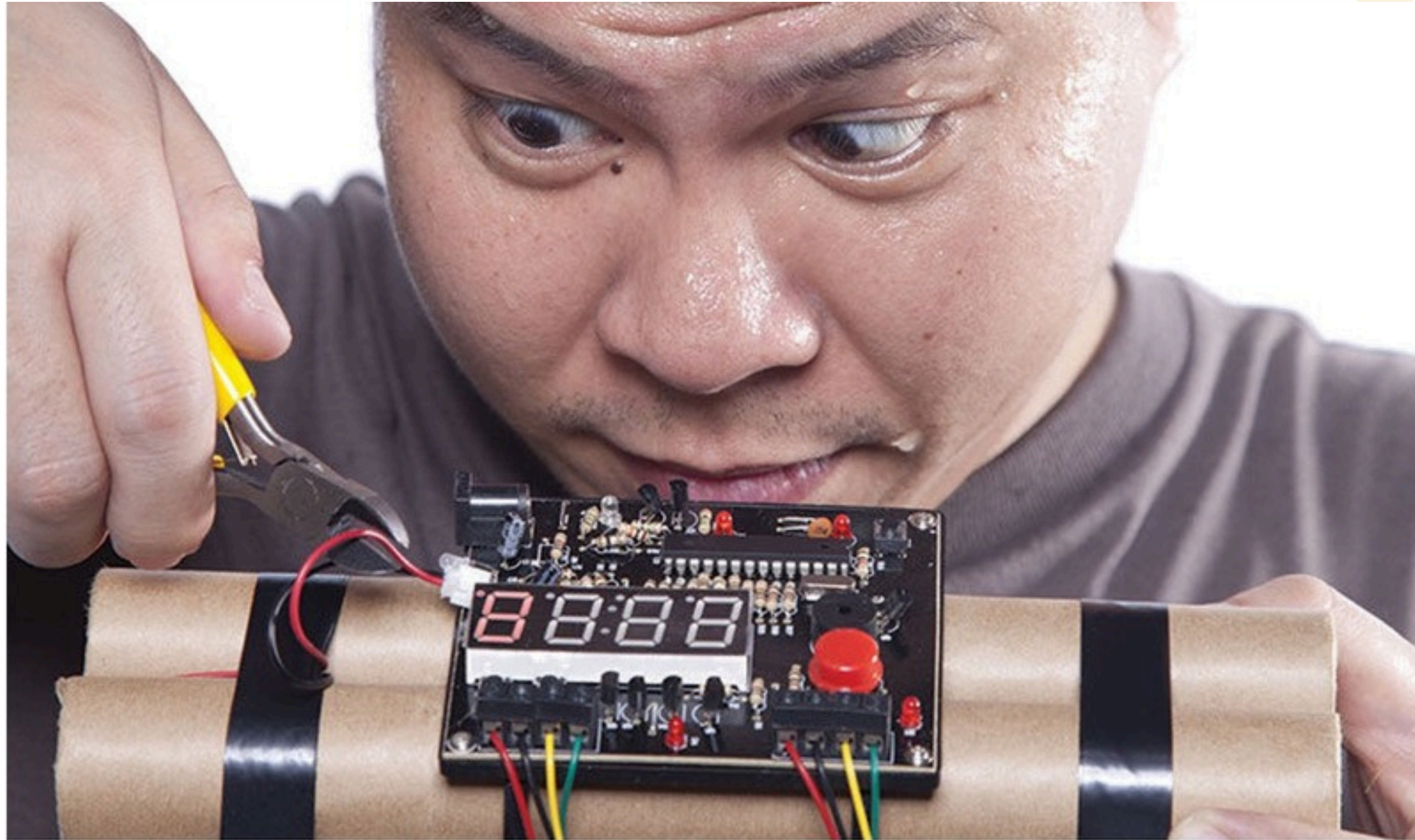
- La gente se **desconecta** (harán lo mínimo indispensable)

- La gente se **va**

Pero lo peor es que el **comportamiento se replica**



¿Cómo desactivo la bomba?





El poder de la autoconsciencia

Capacidad de **reconocer, comprender y evaluar** objetivamente nuestros propios **pensamientos, emociones, comportamientos y decisiones, comprendiendo** cómo influyen en nuestros **resultados**

- Reconocer las propias emociones y de dónde vienen

- Ser consciente de los patrones o hábitos de pensamiento y conducta

- Auto-evaluación a través de la auto-reflexión

- Introspectar: Ir hacia adentro



El poder de la autoconsciencia

¿Quién **decido ser** yo y cómo **decido reaccionar** ante una situación en particular?



Entendiendo por qué explota la bomba

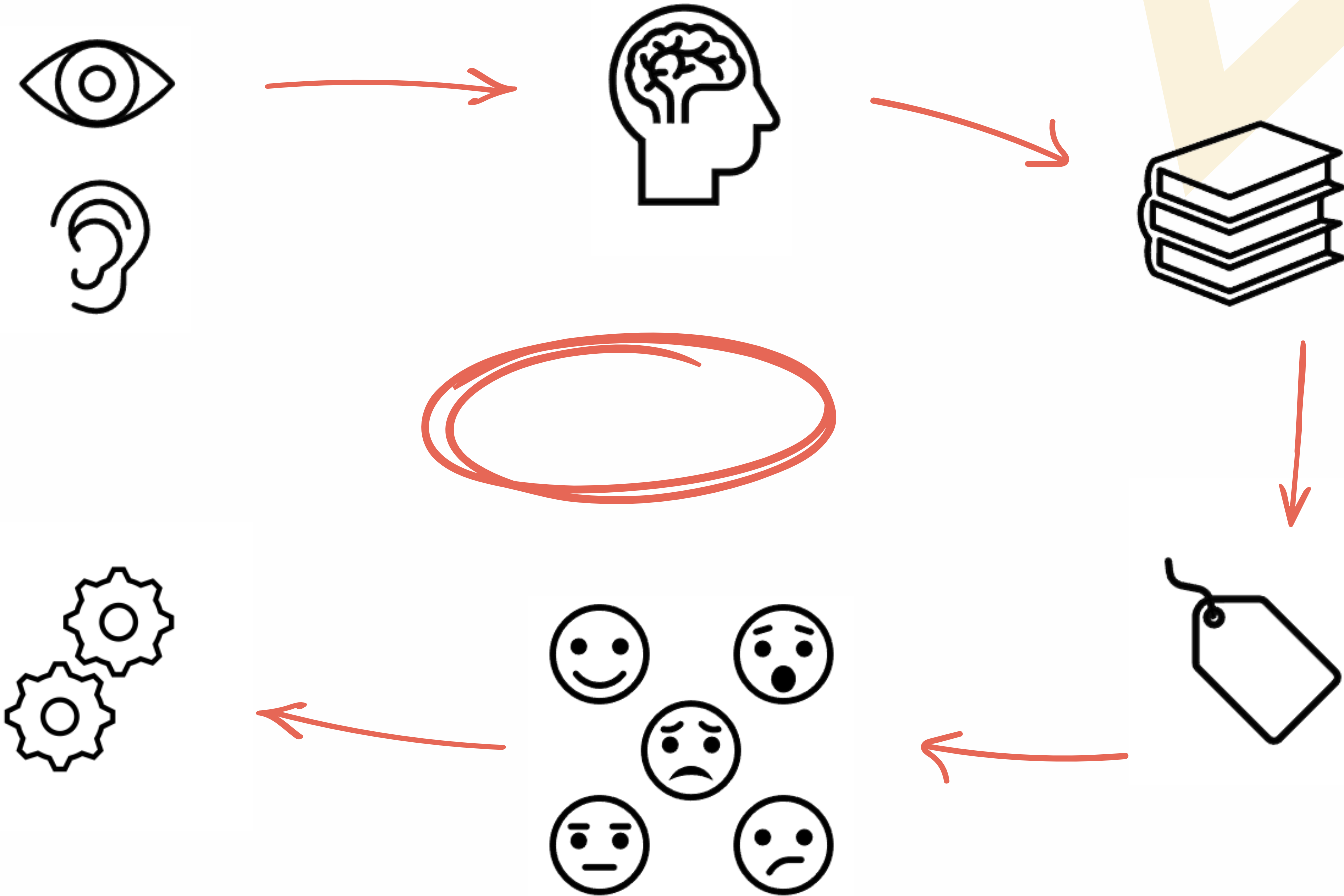
Emociones



Mente

Cuerpo

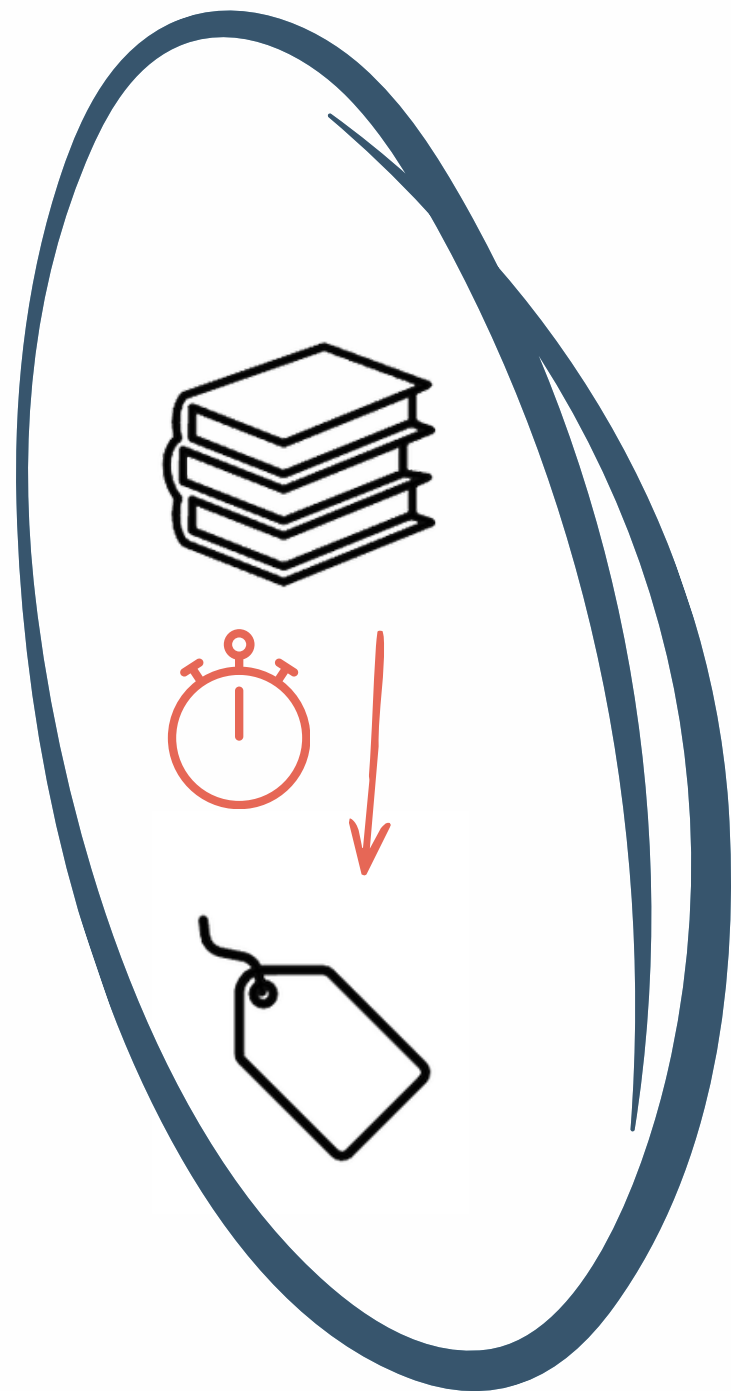
Este soy YO



Sistema Operativo Mental



Sistema Operativo Mental



- ▶ El problema con esta biblioteca es que no almacena hechos “neutros” sino mis **interpretaciones** sobre ellos y mis **respuestas emocionales** pasadas



Sistema Operativo Mental

¿Cuáles son las creencias con las que opero respecto a...

... mí?

... mi equipo?

... mi jefe?

... la empresa?



¿Cuáles son mis creencias respecto a mí?

Creencia silenciosa	Cómo se ve en el día a día	Impacto en el liderazgo
“No soy lo suficientemente bueno/a”	Evitas postularte a proyectos grandes o promociones	Autolimitación constante
“Si pido ayuda, muestro debilidad”	Te ahogas en trabajo en lugar de delegar	Micromanagement y burnout
“Debo ser perfecto o soy un fracaso”	Revisas 17 veces el mismo correo	Parálisis por análisis
“El éxito solo se logra sufriendo”	Rechazas vacaciones o celebras solo cuando estás exhausto	Cultura de “héroe cansado”
“No merezco estar aquí” (síndrome del impostor)	Atribuyes tus logros a la suerte o al equipo	Miedo a brillar o a ser descubierta

¿Cuáles son mis creencias respecto a mí?

Creencia silenciosa	Cómo se ve en el día a día	Impacto en el liderazgo
“Puedo aprender cualquier cosa rápido”	Te lanzas a retos nuevos con curiosidad	Crecimiento exponencial y equipo innovador
“Mi valor no depende de mi productividad”	Dices “no” con elegancia y descansas sin culpa	Liderazgo sostenible y saludable
“Puedo equivocarme y seguir siendo valioso”	Experimentas, fallas rápido y compartes lecciones	Cultura de innovación y confianza
“Soy más fuerte cuando pido y recibo apoyo”	Creas redes y delegas con claridad	Equipos de alto rendimiento y lealtad

¿Y respecto a mis colaboradores?

Creencia silenciosa	Cómo se ve en el día a día	Impacto en liderazgo/ equipo
“No son tan capaces como yo”	Delegas poco o solo tareas simples, revisas todo 2 veces	Micromanagement, desmotivación, dan el mínimo
“Si no los presiono, no hacen nada”	Usas amenazas veladas o control constante	Cultura del miedo, baja iniciativa
“Son flojos / poco comprometidos”	Interpretas cualquier error como falta de ganas	Juicio constante, rotación alta
“No puedo confiar en ellos”	Haces todo tú o solo confías en 1-2 personas	Cuello de botella, sobrecarga tuya
“Son reemplazables”	No inviertes en su desarrollo ni los conoces realmente	Baja lealtad, equipo mediocre

¿Y respecto a mis colaboradores?

Creencia silenciosa	Cómo se ve en el día a día	Impacto en liderazgo/ equipo
“Cada uno tiene talento y potencial único”	Delegas con propósito, das retos a la medida	Crecimiento individual y equipo de alto rendimiento
“Son capaces de mucho más de lo que muestran”	Preguntas, escuchas y les das espacio para brillar	Iniciativa, innovación y ownership
“Confío en su intención y en su capacidad”	Das autonomía real y apoyo cuando lo necesitan	Confianza mutua y compromiso emocional
“Mis colaboradores son mis aliados, no mis rivales”	Celebras sus logros como propios y aprendes de ellos	Cultura de colaboración y lealtad
“Todos podemos aprender y mejorar juntos”	Transformas errores en oportunidades de coaching	Equipo resiliente y en constante evolución

¿Y respecto a mi jefe?

Creencia silenciosa	Cómo se ve en el día a día	Impacto en ti como líder
“Mi jefe no confía en mí”	No compartes ideas, esperas a que te pregunte	Te vuelves más reactivo y menos proactivo
“Mi jefe solo se fija en los errores”	Te pones a la defensiva cada vez que te da feedback	Miedo constante, estrés y menor creatividad
“Mi jefe no me valora”	Haces tu trabajo sin pasión, solo cumples	Desmotivación, resentimiento y bajo compromiso
“Mi jefe es incompetente / no sabe liderar”	Criticas por debajo de la mesa, resistes sus decisiones	Energía drenada y posible sabotaje inconsciente
“No puedo ser honesto con mi jefe”	Guardas opiniones, problemas o propuestas	Relación superficial y oportunidades perdidas

¿Y respecto a mi jefe?

Creencia silenciosa	Cómo se ve en el día a día	Impacto en ti como líder
“Mi jefe también es un ser humano con presiones”	Muestras empatía y buscas entender su contexto	Relación más humana y madura
“Mi jefe quiere lo mejor para el equipo”	Asumes buena intención y propones soluciones	Colaboración real y menos conflicto
“Puedo aprender mucho de mi jefe (incluso de sus errores)”	Observas, preguntas y extraes lecciones	Crecimiento acelerado como líder
“Mi jefe necesita mi apoyo y mi punto de vista”	Compartes información clave y das feedback constructivo	Te conviertes en aliado estratégico
“Puedo influir positivamente en mi jefe”	Propongo ideas con respeto y datos, sin miedo	Mayor impacto y visibilidad positiva

¿Y respecto a la organización?

Creencia silenciosa	Cómo se ve en el día a día	Impacto en ti como líder
“Solo buscan hacer dinero, no les importa la gente”	Te quejas, ves las decisiones como “intereses ocultos”	Cinismo, baja motivación y desconexión emocional
“Aquí los cambios nunca funcionan”	Te resistes a las nuevas iniciativas o las boicoteas	Estancamiento personal y del equipo
“La alta dirección está desconectada de la realidad”	Criticas las estrategias sin proponer alternativas	Frustración crónica y sensación de impotencia
“No vale la pena dar más de lo mínimo”	Cumples con lo justo, evitas iniciativas extras	Mediocridad disfrazada de “profesionalismo”
“Esta organización no valora el talento”	No inviertes en tu desarrollo ni recomiendas candidatos	Pérdida de oportunidades y rotación mental

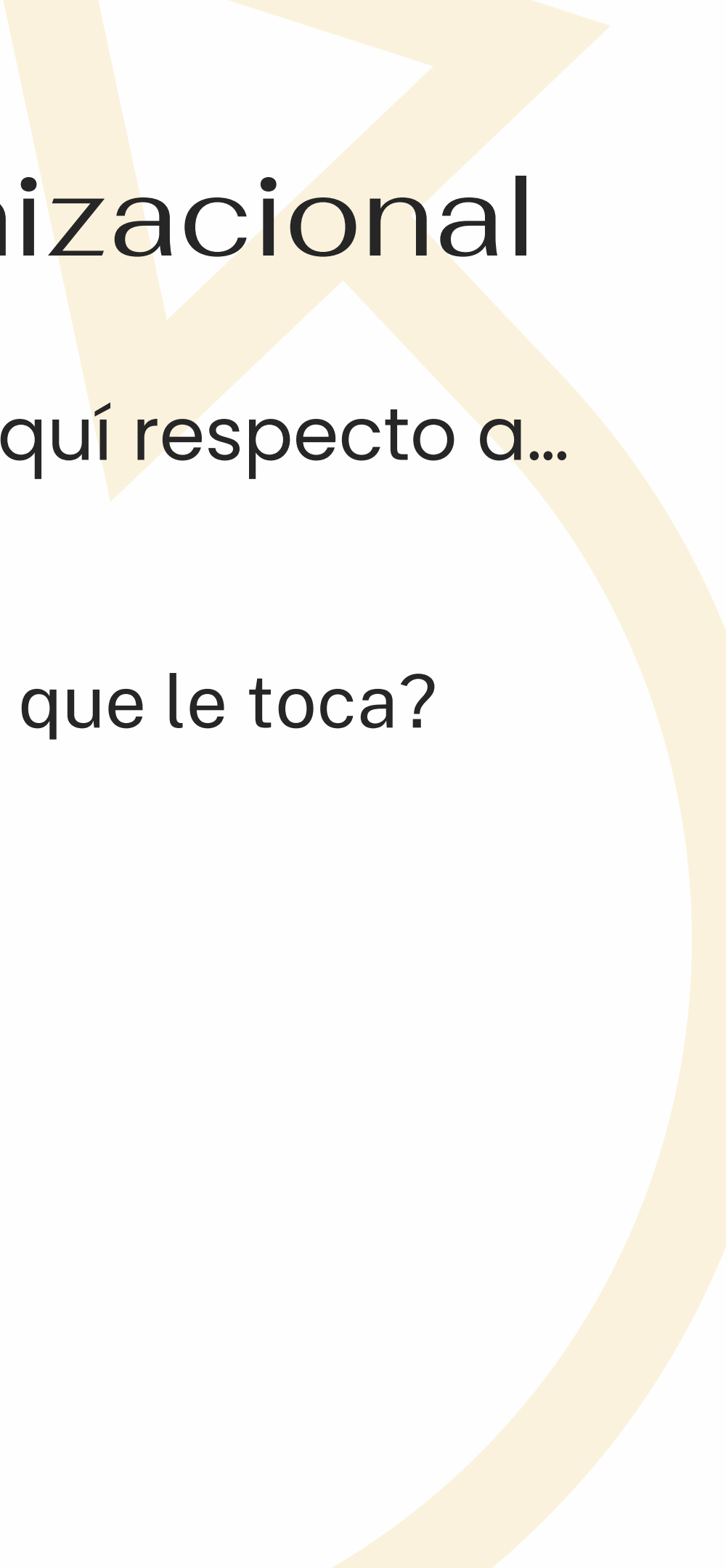
¿Y respecto a la organización?

Creencia silenciosa	Cómo se ve en el día a día	Impacto en ti como líder
“Esta organización tiene un propósito mayor que el lucro”	Buscas conectar tu trabajo con ese propósito	Mayor sentido y energía sostenida
“Yo puedo contribuir a la evolución de la empresa”	Propongo mejoras y te sumas activamente a los cambios	Liderazgo proactivo y visibilidad positiva
“Toman decisiones difíciles con los datos que tienen”	Muestras empatía y buscas ver el contexto completo	Menos juicio y más influencia constructiva
“Aquí hay espacio para que yo crezca y haga impacto”	Buscas proyectos desafiantes y desarrollas a tu equipo	Crecimiento acelerado y equipo más fuerte
“Soy parte importante del sistema y lo hago en mi rol”	Actúas con ownership aunque no seas el CEO	Sentido de pertenencia y liderazgo influyente



Sistema Operativo Mental Organizacional

¿Cuáles son las **creencias** bajo las que operamos aquí respecto a...

- ... la responsabilidad y el que cada quién asume lo que le toca?
 - ... los errores?
 - ... la confianza?
 - ... al reconocimiento?
 - ... lo justo, lo correcto?
- 



¿Por qué es tan difícil?

— Siempre queremos tener la **razón**

— El **otro** no lo **merece**

— ¿Qué no estás **viendo**?

— Porque es como **mentirme** a mí mismo

— Es mucho más fácil ser la **víctima** de la historia

En pocas palabras, somos esclavos de nuestro **ego**





El poder de la autoconsciencia

Capacidad de **reconocer, comprender y evaluar** objetivamente nuestros propios **pensamientos, emociones, comportamientos y decisiones, comprendiendo** cómo influyen en nuestros **resultados**

- Reconocer las propias emociones y de dónde vienen

- Ser consciente de los patrones o hábitos de pensamiento y conducta

- Auto-evaluación a través de la auto-reflexión

- Introspectar: Ir hacia adentro



Autoconsciencia: Modelo OCDA

1 Observar

Requiere presencia plena

2 Cuestionar la creencia

- ¿Me impulsa o me frena?
- ¿Es mía o de alguien más?
- ¿Me es favorable o no?
- ¿Existe evidencia que la soporte al 100%?

3 Decidir

- ¿Cómo sería la versión contraria?
- ¿Qué implicaría de mi?
- ¿Cómo viviría si así lo decidiera?

4 Actuar

- ¡Hazlo!
- Sigue presente... y paciente
- Comprende, integra y corrige cuando falles



5 segundos sin lentes

¡Haz una pausa!

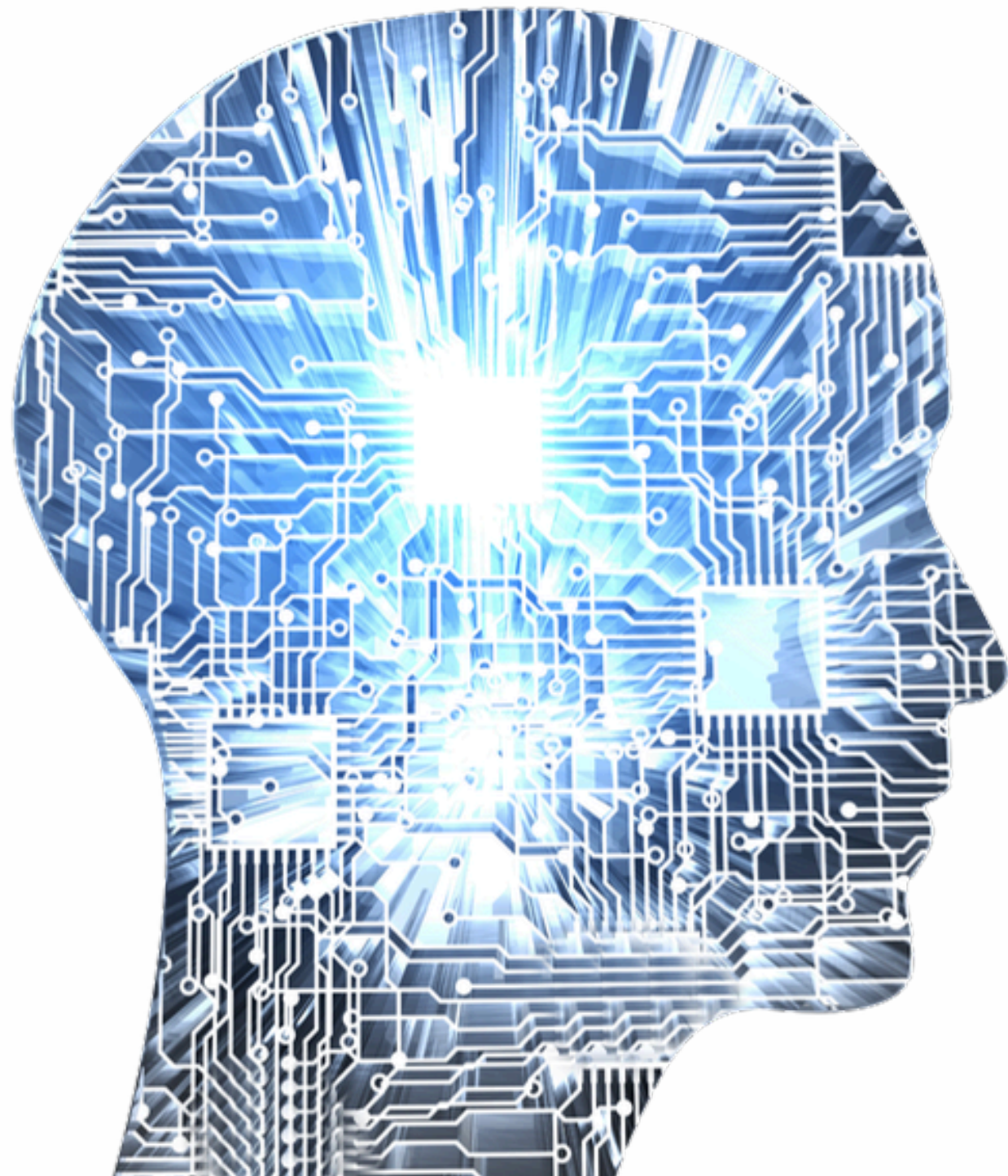
Respira de manera diafragmática (o cuenta del 5 al 1)

¿Qué tengo que ver en todo esto? ¿Qué de esto es mi responsabilidad?

¿Puedo ver otra perspectiva en esto que está pasando?

¿Qué puedo hacer distinto?

Decide, no solo reacciones



LEADING THE TRAIL

SESIÓN 1

Autoconsciencia
y Gestión Emocional