

Explorando la Aplicación de Internal Family Systems (IFS) en el Lugar de Trabajo

Anna Tansi, Presidenta
Counterbalance Consulting, LLC

***Bienvenid@... toma consciencia
de tu respiración... inhala
profundamente y quédate aquí***

Mini grupos de discusión

¿Qué estás notando al reflexionar sobre el Día 1?

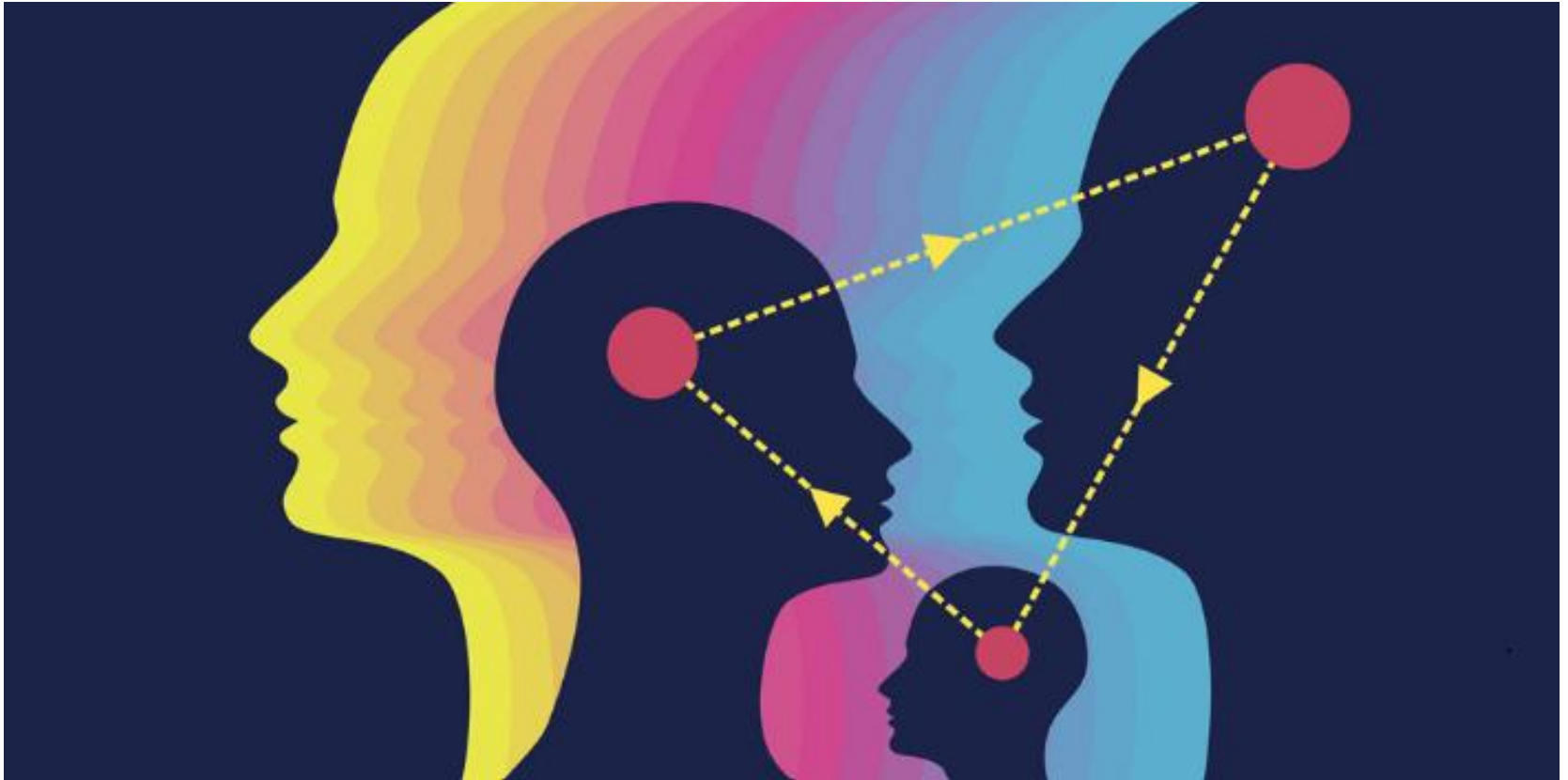
- Reflexiones
- Observaciones
- ¿Preguntas?



Por favor, seleccionen una persona portavoz del grupo.

Sistemas Adaptativos y Líderes

**COUNTER
BALANCE**
CONSULTING, LLC



Principio Clave: Cuando las partes de una organización se sienten seguras, el autoliderazgo emerge naturalmente

- **Sistemas Autodirigidos** operan desde la curiosidad, compasión y capacidad de respuesta en lugar del control
- **Patrones Autosimilares:** Los equipos que se sienten seguros crean espacio para la autenticidad individual; los líderes autodirigidos invitan al autoliderazgo en otros
- **Adaptación Natural:** Cuando una persona/equipo se orienta hacia el autoliderazgo, esto invita a cambios similares en todo el sistema

Trabajando con Partes y Tensiones

Principio Clave: La resistencia lleva sabiduría protectora—ten curiosidad, no seas controlador

- **Tensiones de Partes:** Diferentes partes organizacionales llevan diferentes estrategias protectoras y preocupaciones
- **Dar la Bienvenida a la Resistencia:** Ten curiosidad sobre las intenciones protectoras detrás de la resistencia antes de pedir a las partes que cambien
- **Cambio Sostenible:** Sucede cuando las partes se sienten escuchadas y se acceden a sus dones, no cuando se les fuerza a retroceder

Creando Condiciones para el Autoliderazgo

- ***Principio Clave:*** Los líderes crean condiciones; no controlan resultados
- **Contenedores:** Proporcionan seguridad psicológica para que las partes relajen sus roles protectores mientras mantienen suficiente desafío para el crecimiento
- **Conexión de Ser a Ser:** Las conversaciones más poderosas suceden cuando las personas hablan y escuchan desde el Ser
- **Rol del Líder:** Notar partes activadas, mantener curiosidad experimental, facilitar diálogo auténtico, modelar cualidades autodirigidas

Ejemplos de formas concretas y prácticas de adaptarse de enfoques de gestión tradicional hacia el liderazgo de sistemas autodirigidos.

Estas implican cambiar la mentalidad para usar lenguaje y comportamientos que pueden practicarse de inmediato.

Creando Sistemas Autodirigidos en Acción

En lugar de: *"Necesitamos que todos se alineen con esta iniciativa."*

Intenta: *"¿Qué aspectos de esta iniciativa generan preocupación en diferentes equipos?"*

Entendamos mejor qué podría estar detrás de esas preocupaciones antes de seguir adelante."

Esto se ve así:

- Comienza las reuniones verificando la resistencia en lugar de ignorarla.
- Pregunta, *"¿Qué tendría que ser cierto para que sus preocupaciones se sientan atendidas?"* en lugar de *"¿Por qué no pueden apoyar esto?"*
- Crea espacio para voces escépticas sin requerir que se vuelvan (artificialmente) entusiastas.

Trabajando con Partes Organizacionales y Tensiones

En lugar de: Manejar conflictos minimizando las diferencias

Intenta: Tener curiosidad sobre las preocupaciones/intenciones detrás de diferentes posiciones

Esto se ve así:

- Cuando los departamentos chocan, pregunta a cada lado, *"¿Qué está tratando de proteger su parte para la organización?"*
- Enmarca la resistencia como información: *"La resistencia de IT podría estar diciéndonos algo importante sobre riesgos de implementación."*
- Busca los dones: *"La cautela de Finanzas puede ayudarnos a evitar errores costosos; la intención de la urgencia de Marketing es ayudarnos a mantenernos competitivos."*

Comportamientos de Liderazgo Autodirigido

En lugar de: Tener todas las respuestas e impulsar resultados
Intenta: Crear condiciones y mantener curiosidad sobre lo que emerge; la participación genera compromiso.

Esto se ve así:

- En conversaciones difíciles: *"Noto que me estoy activando por esta conversación. Déjame hacer una pausa y tener curiosidad sobre qué está pasando aquí."*
- Al enfrentar resistencia: *"¿Pueden ayudarme a entender qué se siente riesgoso de este enfoque?"*
- En la toma de decisiones: *"¿Qué perspectivas nos faltan? ¿Qué partes de la organización no han sido escuchadas aún?"*
- Durante el cambio: *"¿Cómo podemos honrar lo que está funcionando mientras creamos espacio para lo que quiere emerger?"*

Herramientas Prácticas para Liderazgo Consciente de Sistemas

Diseño de Reuniones:

- Comienza con: *"¿Qué tienen en mente al iniciar esta conversación?"*
- Incluye: *"¿Qué preocupaciones necesitamos reconocer antes de poder avanzar?"*

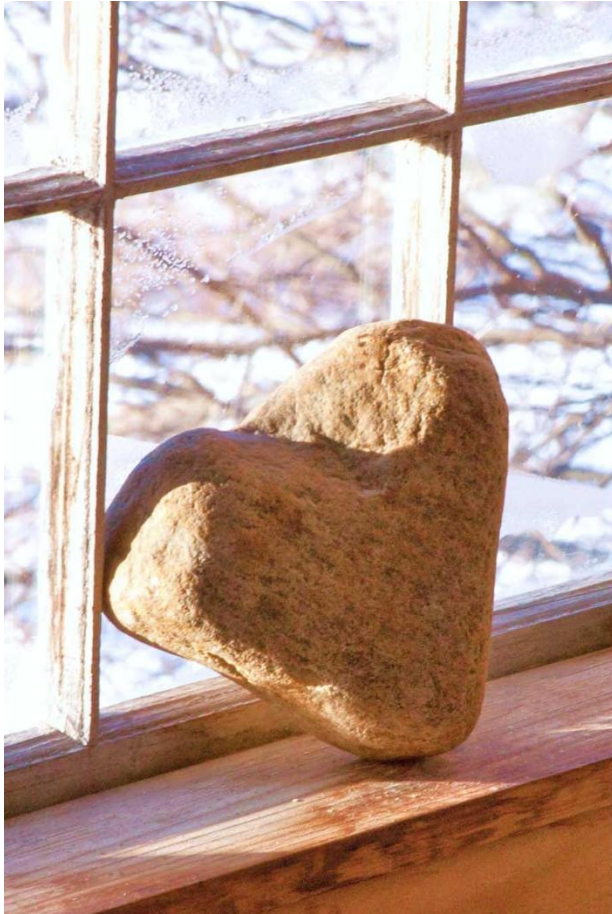
Conversaciones de Retroalimentación:

- *"¿Cuál fue tu reacción cuando X pasó?"*
- *"¿Qué sentiste que estaba en juego para ti en ese momento?"*
- *"¿Qué tendría que ser diferente para que te sientas más cómodo con esto?"*

Gestión del Cambio:

- Mapea las respuestas de los interesados: *"¿Qué grupos/individuos están emocionados? ¿Preocupados? ¿Escépticos?"*
- Entiende la sabiduría detrás de la resistencia antes de pedir comportamientos diferentes.
- Crea planes de implementación que aborden las preocupaciones subyacentes y los riesgos que las personas están percibiendo.

¿Qué es el Auto-coaching?



El Auto-coaching es el proceso de guiar tus perspectivas y decisiones diarias mediante una mayor conciencia de tus pensamientos, emociones, creencias, suposiciones, palabras y comportamientos. A partir de esa conciencia, eliges y haces ajustes para alinearte con tus valores y objetivos.

Este proceso a menudo requiere un cambio de enfoque (nueva perspectiva).

¿Qué es el Auto-coaching?

- **Sé tu propia guía:** Aplica preguntas estructuradas y reflexión hacia ti mismo/a.
- **Piensa como atleta y entrenador/a:** Estás simultáneamente en el juego y tomando decisiones estratégicas.
- **Construye tu brújula interna:** Aprende a afrontar los desafíos sin depender siempre de la validación externa.

¿Por qué el auto-coaching funciona?

Disponible 24/7: Tu coach interno conoce toda tu historia y se preocupa genuinamente por ti.

Fortalece habilidades clave: Autoconciencia, regulación emocional y toma de decisiones.

Fomenta la autonomía: Desarrollas una forma sostenible de resolver

¿Preguntas?

**COUNTER
BALANCE**
CONSULTING, LLC



Diálogo vs. Discusión

El Diálogo enfatiza la comprensión y el significado compartido, a menudo a través de la escucha profunda y la suspensión del juicio.

La Discusión se centra en el intercambio de ideas para llegar a una conclusión o acuerdo, a veces implicando persuasión y debate.

Cómo organizar y armonizar las partes dentro de ti

Así como construyes un equipo para lograr un objetivo —en el trabajo o en tu comunidad— también puedes formar y orientar tu equipo interior.



Tus Motivos Importan

Motivaciones poco saludables	Motivaciones saludables
• Tener la razón / hacer que otros estén equivocados • Convencer • Quedar bien / guardar la imagen • Defenderse / Ganar • Señalar con el dedo / echar la culpa • Atacar o castigar	• Aprender / crecer • Tener curiosidad • Buscar la verdad • Obtener resultados útiles • Fortalecer la relación • Asumir una intención positiva

¿Cuál es mi verdadero deseo a largo plazo? Para mí, para la otra persona y para lo que nos une.

¿Cómo actuaría si de verdad eso fuera lo que quiero?

Cuando alguien activa algo en ti

1. Toma respiración para estar más consciente y presente

- Da un paso atrás
- Apaga tu altavoz externo (no hables)
- Respira profundamente

2. Observa

- Siente curiosidad por lo que está ocurriendo dentro de ti
- Presta atención a qué parte(s) de ti están apareciendo
- ¿Qué están intentando hacer? (¿darte una señal o tomar el control y desbordar tu sistema?)

3. Reflexiona sobre el momento

- Mantén perspectiva y considera la situación/el contexto
- Reflexiona por qué esto te impacta de la manera en que lo hace
- ¿Qué está tocando dentro de ti que parece haber activado tu sistema interno?

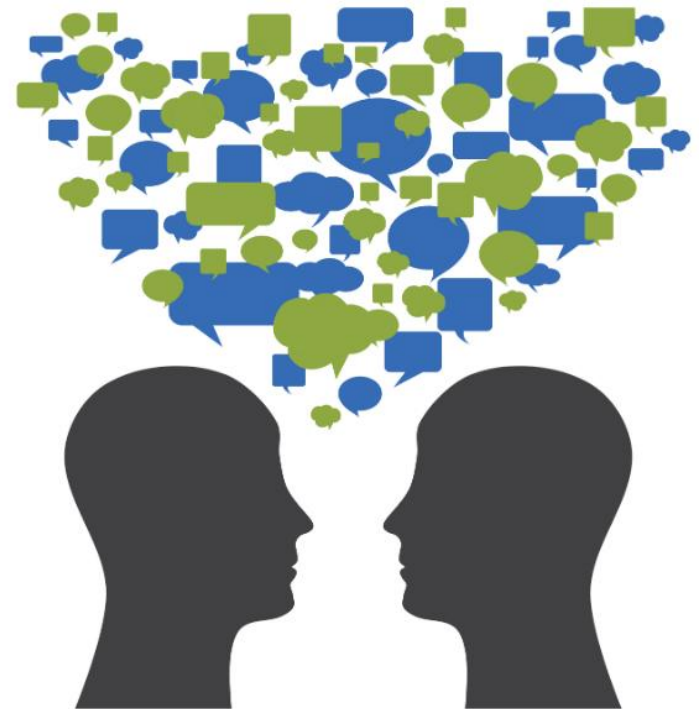
Habla de (Casi) Todo

ANTES de la conversación:

- Lidera desde tu centro
- Revisa tus motivaciones
- Separa los hechos de tu interpretación

DURANTE la conversación:

1. Expón los hechos
 2. Ofrece tu perspectiva
 3. Pide la perspectiva de la otra persona
- Mantén una mentalidad



Construyendo Hábitos

1. Identifica las situaciones, pensamientos o emociones específicas que desencadenan en ti una respuesta emocional o conductual intensa.
 2. Crea micro-hábitos: simples, realistas y fáciles de repetir.
 3. Practica de forma deliberada y profunda (esto construye nuevas conexiones neuronales).
- **Divide** tu nuevo hábito en pasos más pequeños.
 - **Repetición...** repetición... repetición.
 - **Siente** cuándo está funcionando... ¡y funcionando BIEN!

¡No intentes abarcar demasiado!

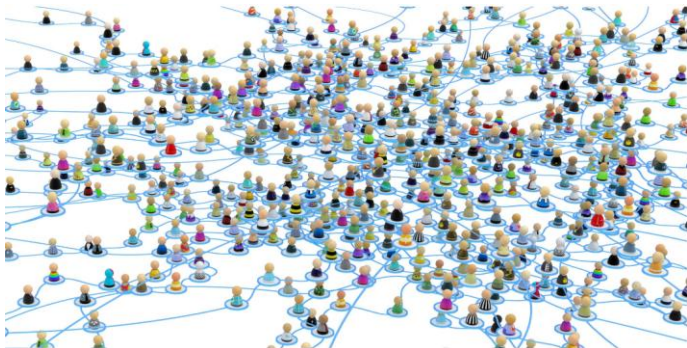
3 Formas de Pensar que Fortalecen la Resiliencia Personal



1. Hacer preguntas diferentes

2. Adoptar múltiples perspectivas

3. Observar los sistemas en juego



La Estación

En lo más profundo de nuestro subconsciente hay una visión idílica. Nos vemos en un largo viaje que recorre casi todo un continente. Viajamos en tren de pasajeros. Al mirar por la ventana, observamos escenas pasajeras: autos en carreteras cercanas, niños saludando en un cruce, ganado pastando en una colina lejana, humo saliendo de una planta eléctrica, hileras de maíz y trigo, llanuras y valles, montañas y colinas onduladas, inviernos mordaces y veranos abrasadores, primaveras juguetonas y otoños apacibles.

Pero lo que más ocupa nuestra mente es el destino final. En un día determinado, a una hora determinada, llegaremos a la estación. Habrá bandas tocando y banderas ondeando. Una vez allí, muchos de nuestros sueños se harán realidad. Se cumplirán tantos deseos y tantas piezas de nuestra vida encajarán finalmente como un rompecabezas completo. Qué inquietos recorreremos los pasillos, maldiciendo cada minuto de espera... esperando, esperando, esperando la estación.

“Cuando lleguemos a la estación, entonces sí”, decimos.

“Cuando tenga 18 años, entonces sí”.

“Cuando compre un Mercedes Benz nuevo, entonces sí”.

“Cuando el último de mis hijos se gradúe de la universidad, entonces sí”.

“Cuando termine de pagar la hipoteca, entonces sí”.

“Cuando me asciendan en el trabajo, entonces sí”.

“Cuando me jubile, entonces sí viviré feliz para siempre”.

Tarde o temprano, nos damos cuenta de que no hay tal estación, ningún lugar donde llegar de una vez y para siempre.

La estación se esconde al final de una vía sin fin. La verdadera alegría de la vida está en el viaje.

La estación es solo un sueño. Siempre está un paso más allá. Así que deja de caminar nerviosamente por los pasillos y de contar los kilómetros.

En su lugar, sube más montañas, come más helado, anda descalzo más a menudo, cruza más ríos, contempla más atardeceres, ríe más, llora menos.

La vida debe vivirse a medida que se avanza.

La estación llegará... a su debido tiempo.

– Adaptado de un poema de Robert Hastings

Salir con herramientas

- 
- Habilidades de escucha y diálogo
 - P.A.U.S.A.
 - Mapeo
 - Conciencia de un recurso interno
 - Capacidad para reformular tu punto de vista
 - Habilidad para redimensionar distorsiones
 - Nuevos hábitos en proceso de formación