

Beyond



14-03-2023

Informe de
proceso
individual

COACHEE

F.C

ROL

HR Manager

EQUIPO BEYOND

Lujan Brinzoni

01.

Introducción

➤ Mis datos

Nombre: F.C.

Fecha de nac.: 1x/07/19xx

Ciudad: Buenos Aires

Hora: xx:10

Empresa: XXX

Rol: HR Manager

Tiempo: De 3 a 5 años

Formación: Universitario completo

➤ Qué quisiera lograr

Desarrollarme en mi liderazgo, comunicación y aprender a manejar mi autoexigencia.

Identificar herramientas que me ayuden a enfrentar diferentes situaciones.

02.

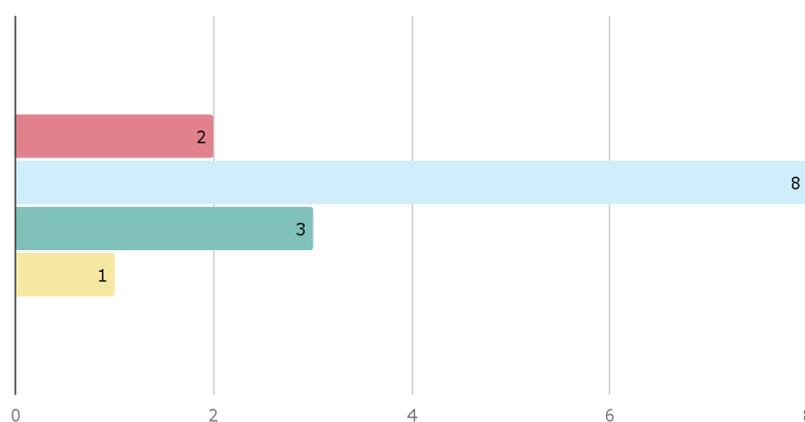
Estilo Natural



Elementos



■ Fuego ■ Agua ■ Tierra ■ Aire



La combinación por elementos muestra que:

El elemento más representado en tí es la energía emocional, intuitiva, sensible, de fuerte conexión con otros, del agua. Tu esencia es subjetiva, y tienes tendencia a la empatía, a que te impacte fuertemente la energía de los demás y del entorno, y a los cambios de humor. Tu don pasa por poder conectar con otros, proteger y cuidar. Es importante que manejes bien las emociones, y puedas tomar distancia durante las crisis, para no dejarte influenciar demasiado. Tienes tendencia a la reserva y la introspección, y te puede costar la exposición en grupos grandes.

El elemento menos representado en tí es el aire, esto hace que te cueste un nivel muy alto de abstracción, así como tomar distancia objetiva de lo emocional.

➔ Composición elementos

Tierra
22%



Fuego
14%

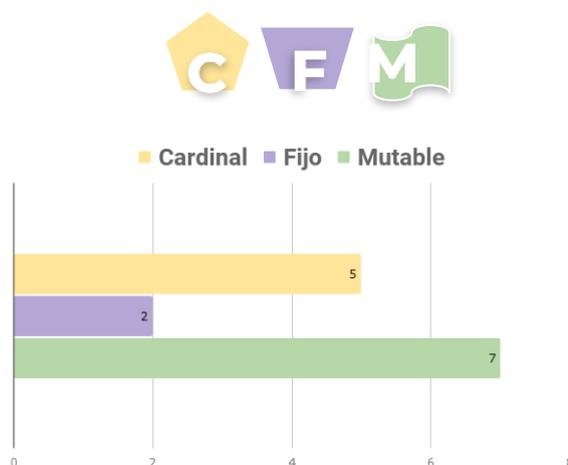


Aire
7%



Agua
57%

➔ Ritmos

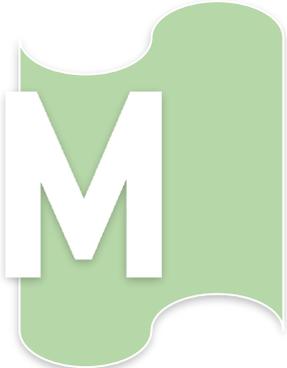


La combinación por ritmos muestra que:

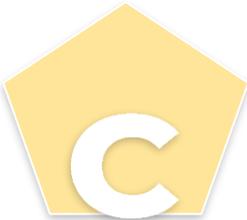
Predomina en tí el ritmo flexible, adaptable, perceptivo, llamado "mutable". Esto hace que seas dinámica, activa, que captas información del entorno, datos, sensaciones, insights, y que busques la mejor respuesta. Esta habilidad te da la posibilidad de adaptarte a los cambios, y sacar el mejor partido de las situaciones, manejando bien los cambios y la incertidumbre. Tienes que tener cuidado con la tensión nerviosa y el stress, ya que hay una tendencia a estar siempre alerta. También, puedes llegar a tener tantos intereses que te desenfocues. Una característica muy marcada en tí es la capacidad de aprendizaje y de adaptación.

Como el ritmo cardinal está muy presente, eres de ir hacia adelante, de iniciar, de tomar la delantera.

➤ Composición Ritmos



Mutable
50%



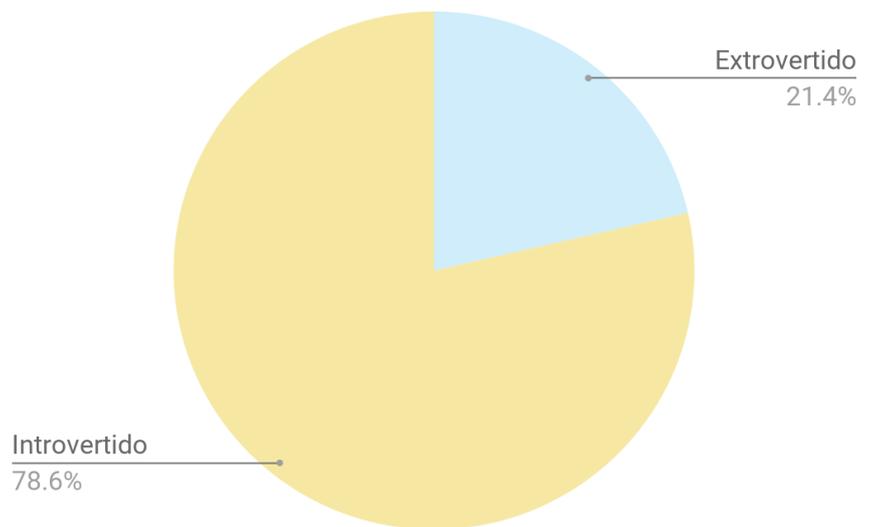
Cardinal
36%



Fijo
14%

➔ Polaridades

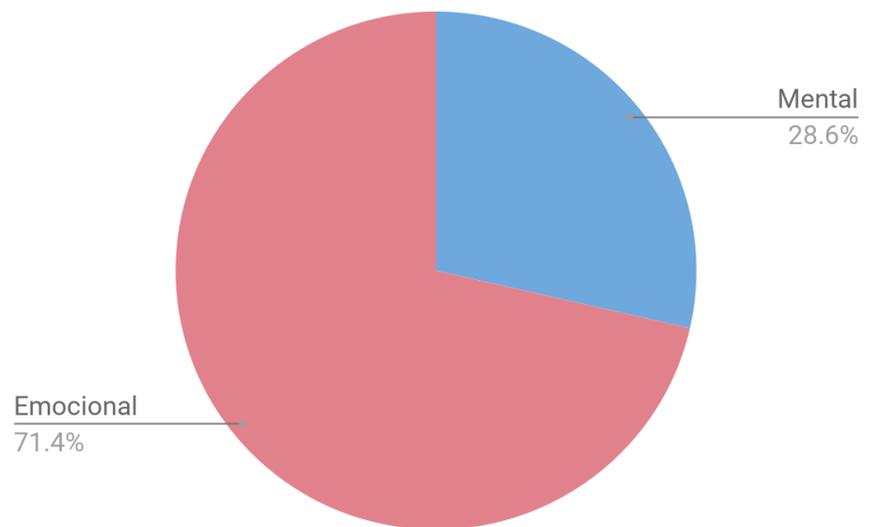
Introverso vs. Extroverso



Eres más introversa, reservada y hacia adentro que extroversa, sociable y hacia afuera. Tu esencia es reservada en cuanto a emociones y sentimientos profundos, y vas a confiar sólo en aquellos más cercanos, sobre todo en lo relacionado con tu vulnerabilidad. Tienes más capacidad para relacionarte a nivel íntimo y cercano, uno a uno, y con gente con la que ya tienes confianza.

➔ Polaridades

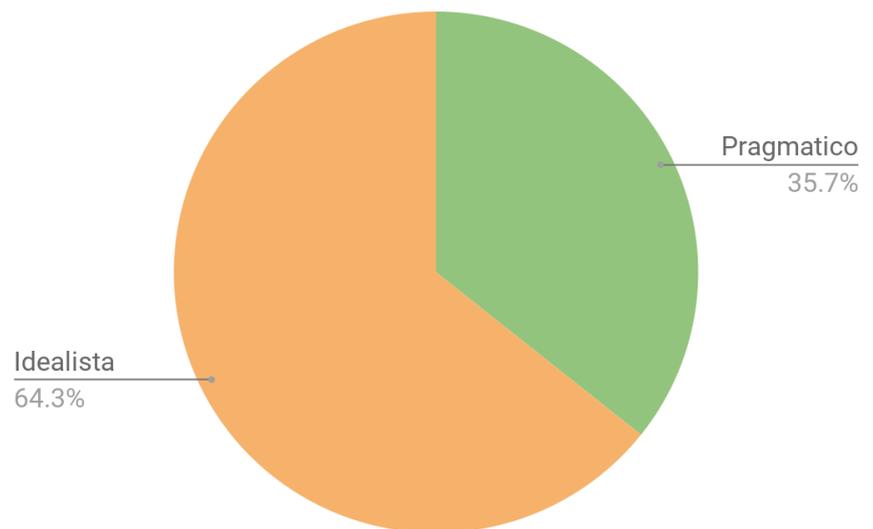
Mental vs. Emocional



Eres más emocional que mental, te movilizan fuertemente los sentimientos y emociones, y es importante para tí sentirte conectada a otras personas, tener un propósito, que te apasione lo que haces, trabajar en un grupo con el que te sientas cómoda. La intuición es una de tus fortalezas. Lo subjetivo tiene un peso en tus decisiones, no sólo lo racional.

➔ Polaridades

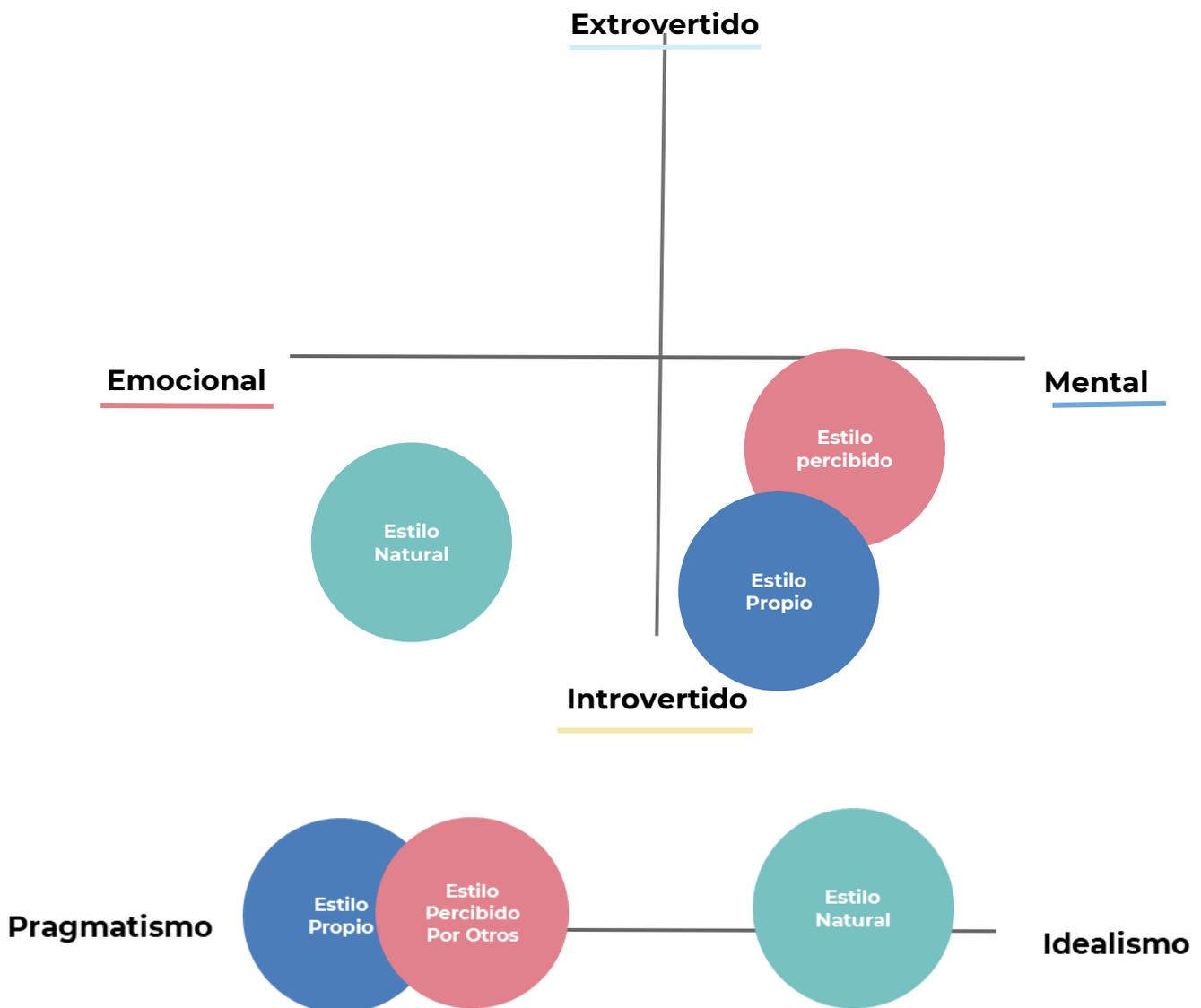
Pragmatico vs. Idealista



Los valores e ideales son importantísimos para tí en el trabajo, y guían tu accionar y tus decisiones. Es importante para tí que estos estén alineados con los de la compañía y los del equipo. El tener un sentido y un propósito claro hace más significativo el trabajo, y te atrae más.

03.

Comparación Estilo Natural vs Estilo desarrollado



03. Comparación Estilo Natural vs Estilo desarrollado:

Polaridades	Natural	Propio	Otros	Dispersión
Introverso/Extroverso	78.6/21.4	81/19	63.3/36.7	Media
Mental/Emocional	28.6/71.4	57.1/42.9	64.6/35.4	Media
Pragmático/Idealista	35.7/64.3	78.6/21.4	72.8/27.2	Media

	Propio	Promedio	Dispersión
Introverso/Extroverso	34	26.57	20
Te cuesta romper el hielo al presentarte con gente nueva	6	3.57	3
Preferís un entorno silencioso y calmo cuando necesitás resetear tu energía	5	4.71	2
Te incomoda ser el centro de atención	5	4.00	3
Te lleva mucho tiempo comenzar a integrarte en actividades sociales al estar en un ambiente nuevo	6	3.29	1
Te considerás una persona relativamente reservada y callada	4	4.00	4
Notás que hacés un sobreesfuerzo cuando tenés que relacionarte con grupos grandes de personas	4	3.71	4
Preferís dejar la iniciativa a otros en situaciones sociales	4	3.29	3

03. Comparación Estilo Natural vs Estilo desarrollado:

	Propio	Promedio	Dispersión
Mental / Emocional	24	27.14	18
Es muy raro que la gente te haga sentir irritado o alterado	4	3.00	2
Con frecuencia te resulta difícil entender los sentimientos de otras personas	2	3.14	3
A menudo te cuesta distinguir tus emociones y ponerle nombre	3	3.71	3
Tu estado de ánimo o humor suele mantenerse estable durante el día	3	4.43	1
Solés controlar tus emociones y es muy inusual que te dejes llevar por tus estados emocionales	3	4.14	2
Considerás que los pensamientos son más importantes que la intuición cuando se trata de tomar decisiones importantes	5	5.00	3
Si tu amigo o colega se siente triste por algo es más probable que le sugieras formas de resolver el problema antes que ofrecerle apoyo emocional	4	3.71	4
Pragmático/Idealista	33	30.57	19
Te considerás una persona más práctica que creativa	4	4.86	2
Te ponés ansioso cuando las cosas no se concretan rápido	6	5.00	2
	6	4.57	3
Sentís más satisfacción tachando cosas de tu lista de tareas pendientes que imaginando formas de hacerlas			
Es muy raro que te dejes llevar por ideales y sueños	4	3.14	2
Te considerás una persona más orientada a la gestión que a la planificación estratégica	5	4.57	2
Es poco frecuente que pases tiempo explorando ideas interesantes pero poco prácticas	3	4.43	5
	5	4.00	3
Por lo general confiás más en tu conocimiento y experiencia que en tu capacidad de innovar y aprender			



Preguntas abiertas a sí mismo

¿Cuáles consideras que son tus 2-3 fortalezas más importantes? Podrías dar algún ejemplo?

Responsable - Tomo un tema y lo sigo hasta terminarlo aunque no sea de mi rol.
(Ej: Plan de Ahorro)

Eficiente - Busco la perfección en los procesos/tareas.

Resiliente - me adapto a las circunstancias nuevas.

Qué te gustaría cambiar o mejorar para generar un impacto positivo en tu vida profesional y/o personal ? Podrías dar algún ejemplo?

Mis formas de comunicación - soy muy directa y eso a veces no es tomado a bien.
Mis niveles de exigencia para conmigo y con el otro

Aceptar el error o el no llegar para no frustrarme

Aprender a delegar



Preguntas abiertas a los demás

¿Cuáles consideras que son las 2-3 fortalezas de esta persona? Podrías dar algún ejemplo?

Eficiencia - Compañerismo (XX es una persona super capaz , en donde se centraliza en el objetivo a realizar y busca la opción más eficiente para llevarlo a cabo , está siempre predispuesta para ayudar al equipo , con apertura y predisposición)

- Es buena persona
- Es muy responsable
- Capacidad de adaptación a los cambios

Fiel: ya que siempre si sos de su equipo o amiga, te va a defender y ayudar SIEMPRE e incondicionalmente.

Justiciera: sabe decir que no cuando no le corresponde un tema, y va a buscar que es lo mejor y justo para todos.

Organizada y muy ordenada

organización, orden, claridad y ejecución

Orientación al resultado

Capacidad de distinguir lo importante de lo urgente

Cuando tiene confianza con la persona, su capacidad de ofrecer ayuda es ilimitada. Es muy generosa.

Determinación, coraje, inteligencia

Su eficiencia, buena predisposición y organización



Preguntas abiertas a los demás

**Qué consideras que es aquello que si la persona lo cambia, o lo empieza a hacer, tendría un efecto significativo en su vida profesional o personal?
¿Podrías dar algún ejemplo?**

Debe aprender a manejar las frustraciones , a lograr entender cuáles son las prioridades y ordenarlas . Tiene que manejar sus emociones y su exigencia , ya que esto le genera la ansiedad o sobrecarga en algunas circunstancias.

La autoexigencia.

A veces no decir todo lo que piensa o cuidar los modos, porque al otro le puede doler o le puede generar al otro no querer acercarse más por miedo a un comentario feo

Administrar las tensiones que surgen naturalmente en la tarea con otros como parte normal del trabajo diario, sin provocar stress

Exigencia hacia ella misma y por ende hacia los demás, creo que le va a permitir vivir menos presionada y con eso ganar un espacio para la creatividad y conexión desde otro lugar.

Eficiencia que la aleja de permitir el aprendizaje a través del error

Seguir mostrando apertura a otras formas de pensamiento o trabajo

Poder no tomarse personal las situaciones laborales para que no le generen malestar o preocupación luego del horario

ARQUETIPOS DE LIDERAZGO

YO PROTAGONISTA CONSCIENTE

LO QUE QUIERO
AGUA INICIADORA
Sentido de pertenencia
Conexion emocional
Cuidado y proteccion
Familia, vinculos
Seguridad

YO OBSERVADOR

LA ACTITUD CON LA QUE ENCARO LA VIDA
AGUA FLEXIBLE
Empatia
Sensibilidad
Intuicion
Solidaridad

YO EMOCIONAL

LO QUE NECESITO
FUEGO FLEXIBLE
Libertad y expansion
No estancarse
Aprender, viajar,
Dejar una huella
Ser directa y honesta

YO PERCEPTIVO COMUNICADOR

LA FORMA EN LA QUE PIENSO Y COMUNICO
AGUA INICIADORA
Sentido de pertenencia
Emocionalidad
Cuidado y proteccion
Sensibilidad y susceptibilidad a las criticas
Tendencia a personalizar

YO VALORATIVO AFECTIVO

LO QUE VALORO Y APRECIO
TIERRA FLEXIBLE
Servicio, ser útil, ayudar
Responsabilidad, análisis
Hacer bien las cosas
Autoexigencia
Orden, sistemas, efectividad

YO RESOLUTIVO

LA FORMA EN LA QUE RESUELVO Y HAGO
AIRE FLEXIBLE
Multitareas, rapidez
En relacion con otros
Comunicacion
Logica y pensamiento

04.

Arquetipos de liderazgo

Arquetipo	Claves
<p>El Yo Protagonista Consciente Desde tu ser consciente, para sentirte protagonista, quieres desplegar estas características:</p>	<p>Sensibilidad, intuición, cuidado de otros , protección y orientación a buscar la seguridad. Sentido de pertenencia, a familia y/o grupos, organizaciones, asociaciones. Fuerte anhelo de formar parte, ser querida, mantener tradiciones. Tendencia a cambios emocionales, vulnerabilidad, temores y dependencia, a superar. Esta energía se manifestará sobre todo en el área relacionada con la creatividad, la expresión de la propia esencia, el dejar una huella personal, algo que represente una obra, un emprendimiento, un legado, pudiendo ser hijos, sucesores, alumnos, o un producto creado por tí misma. En esto reside el disfrute y la sensación de plenitud.</p>
<p>El Yo Emocional Desde tu lado emocional, para sentirte pleno, necesitas desarrollar estas cualidades:</p>	<p>Búsqueda activa y apasionada de nuevos horizontes, expansión y continuo aprendizaje. Amor por los viajes, el conocer culturas distintas, aprender, enseñar, y dejar una huella. El tener un sentido de propósito es clave. Pasión, libertad y tendencia a abarcar de más, lo que puede desenfocar o resultar demasiado. Eres muy directa en la comunicación, y este puede ser un tema a aprender a manejar. Esta energía se manifestará sobre todo en el área relacionada con lo profesional, con tu rol visible en la sociedad, con la expresión concreta de tu trabajo y vocación. Esta es un área especialmente significativa para tí.</p>

Arquetipos de liderazgo

El Yo Perceptivo y Comunicador

Tu forma de percibir el entorno, procesar la información y comunicar, se caracteriza por:

Sensibilidad, intuición, cuidado de otros, protección y orientación a buscar la seguridad. Sentido de pertenencia, a familia y/o grupos, organizaciones, asociaciones. Fuerte anhelo de formar parte, ser querida, mantener tradiciones. Tendencia a cambios emocionales, vulnerabilidad, temores y dependencia, a superar. Esta energía se manifestará sobre todo en el área relacionada con el arraigo, la pertenencia, la familia y las raíces, los mandatos, lo que buscamos preservar, donde nos sentimos en casa. Construir, sostener y estructurar es parte de la experiencia en este sentido.

El Yo Valorativo y Afectivo

Tu estilo con respecto al afecto, y lo que más valoras, puede ser descrito de esta manera:

Orientación a ser útil, hacer algo estructurado, sistémico, basado en procesos. Dedicación, detalle y tendencia al perfeccionismo, a buscar mejorar siempre, y a ser crítica con otros y consigo misma. Mente analítica y aplicada, pero con tendencia al stress y la preocupación excesiva. Esta energía se manifestará sobre todo en el área relacionada con el orden, los sistemas, los procesos, los deberes y responsabilidades. La forma de expresar este aspecto es el servicio, la ayuda a otros, la organización y la mejora continua.

Arquetipos de liderazgo

El Yo Resolutivo

Desde tu energía de acción, de asertividad y resolución, te movilizas con estas cualidades:

Curiosidad, amor por el conocimiento y el aprendizaje, comunicación, orientación a las relaciones, las ideas y la palabra. . Racionalidad, objetividad, análisis y lógico, una mente siempre activa, y un ritmo multitareas. Capacidad de hacer muchas cosas a la vez, tener un ritmo rápido, y tendencia al aburrimiento. Flexibilidad, y cambios de opiniones. Facilidad para el manejo de la información, entablar conversaciones, diversión, sentido del humor y conocer gente diferente. Si el ritmo es demasiado rápido, tendencia al nerviosismo y el stress.

Esta energía se manifestará sobre todo en el área relacionada con la comunicación, la forma de expresar tus ideas, relacionarte con tu entorno cercano, con tus creencias y pensamientos. A través de estudiar algo relacionado con este tema, o enseñarlo a otros, escribir, o transmitir, vas a poder expandir esta energía.

El Yo Observador

Encaras la vida, relaciones y actividades, con una actitud que podemos caracterizar como:

Sensibilidad, fuerte conexión con los demás, capacidad de sintonizar con la energía del entorno, lo que puede confundir. Solidaridad, creatividad, imaginación, espiritualidad y empatía. Poder poner límites sanos es clave.

Arquetipos de liderazgo

El Yo Profesional

En tu faceta profesional, es importante para ti lo siguiente:

Búsqueda activa y apasionada de nuevos horizontes, expansión y continuo aprendizaje. Amor por los viajes, el conocer culturas distintas, aprender, enseñar, y dejar una huella. El tener un sentido de propósito es clave. Pasión, libertad y tendencia a abarcar de más, lo que puede desenfocar o ser demasiado. Eres muy directa en la comunicación, y este puede ser un tema a aprender a manejar.

Misión y Aprendizaje

Tu misión y aprendizaje como líder pasa por:

Intensidad, profundidad, fuerte emocionalidad y tendencia al todo o nada, sin grises. Tendencia a la transformación, a través de las experiencias de vida. Lo emocional es clave en todos los ámbitos, hay subjetividad manifiesta, y procesos muy intensos que no siempre se expresan o comparten. Capacidad de atraer personas por el carisma o magnetismo. Resiliencia y valentía, que coexiste con una gran vulnerabilidad y sensibilidad que a veces no se deja ver por reserva y orgullo. Esta energía se manifestará sobre todo en el área relacionada con la expansión de los límites, de las posibilidades, con el ir más allá de lo conocido, ya sea a través del estudio, los viajes, las distintas filosofías de vida. Cuanto más te animas a experimentar y expandir tu espacio, más plena y vital te sentirás.

05.

Guía de Desarrollo Personal

Lo que me gustaría POTENCIAR en mí es...	
Lo que necesitaría DESARROLLAR y APRENDER es...	
Lo que lograría con estas acciones es...	
Algunos desafíos o barreras que anticipo son...	
Alguna acción que puedo hacer de inmediato es...	

06.

Marco teórico para ir Beyond

¿Qué es Beyond?

Es una metodología de desarrollo personal y grupal que te va a permitir **MOVERTE** desde el lugar donde estás al que querés estar, ya sea cerrando una brecha de aprendizaje actual o potenciando tu talento para alcanzar tus sueños y aspiraciones futuras.

Lo logra saliéndose de lo conocido y lo racional, para adentrarse en lo simbólico, a través de la carta natal astrológica como herramienta de autoconocimiento profundo de tus propios **ARQUETIPOS** de **LIDERAZGO**.

Esta herramienta permite que cada persona haga una exploración guiada de sus Arquetipos de Liderazgo.

Conecta a cada uno con su potencial, fomentando la autoaceptación, el “darse cuenta”, y la seguridad personal.

Desde ese punto de partida, trabajamos en acompañar al participante en su camino de mejora personal, yendo aún más allá.

RESPALDO TEÓRICO

1. LA PSICOSÍNTESIS y los ARQUETIPOS de LIDERAZGO: una forma de abordar la psiquis humana

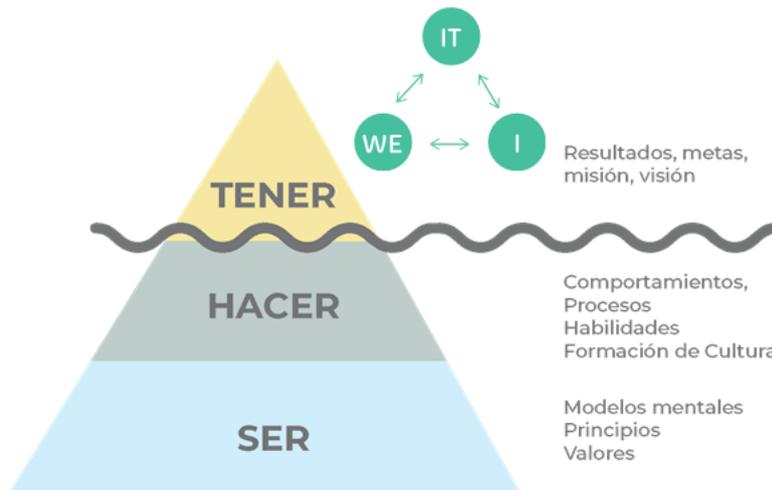
Desde finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX diversas personalidades estudiaron los **misterios de la psiquis humana, con el objetivo de mejorar la salud integral** de sus pacientes. Uno de los primeros fue Pierre Janet, que estudió el automatismo psicológico, y descubrió que existe una serie de actividades mentales que se desarrollan de manera separada de la consciencia del individuo. Luego, el Dr Sigmund Freud, investigó el tema desde el psicoanálisis, poniendo énfasis en la lucha entre tendencias, impulsos, instintos y deseos, y los temores y las inhibiciones. A partir de allí, surgieron distintos movimientos, entre ellos, el del Dr Alfred Adler, que enfatizó la importancia del poder personal, y el del Dr Carl Jung, que estudió las regiones más profundas del subconsciente, y en ellas descubrió elementos, imágenes y símbolos de carácter colectivo y ancestral, describiendo diversos tipos psicológicos. En base a todos estos estudios, el Dr Roberto Assagioli, hizo una síntesis llegando a una mayor comprensión del fenómeno humano.

La psicósíntesis considera que hay un Yo completo, que unifica distintos elementos o yoes de la personalidad, distintas funciones que, cuanto más integradas estén, mejor permiten el funcionamiento armónico de la persona.

Estas funciones son denominadas Arquetipos del Liderazgo personal.

Son distintos aspectos que simbólicamente podemos evaluar por separado, pero que de manera integrada conforman nuestra forma de ser líder, y que **contribuyen a aumentar o reducir nuestra EFECTIVIDAD.**

2. LOS DOMINIOS DE LA EFECTIVIDAD Y EL MODELO DE COACHING ONTOLÓGICO



En el Método Beyond usamos los **ARQUETIPOS de LIDERAZGO** como herramienta para bucear en las profundidades del SER, y de allí, ir hacia el HACER, y el TENER

Nos hacemos cargo de los tres dominios de la efectividad; la tarea, el nosotros y el yo, interviniendo en los distintos niveles, del ser, el hacer y el tener.

Sabemos que para lograr los resultados deseados, la persona o el equipo debe ACTUAR de la manera que habilite dichos resultados (HACER). Pero para poder hacerlo, es necesario que nos tomemos el tiempo de ir profundo en el SER, ya sea a nivel individual, o como equipo u organización.

Los Arquetipos de Liderazgo nos ayudan a ver zonas ciegas y lograr un grado de comprensión superior. De esta forma, podremos impactar en el proceso de coaching de una manera más significativa.

3. LOS ARQUETIPOS en la evolución del pensamiento

El ser humano siempre quiso **abordar el misterio de la vida humana, y de la complejidad esencial de cada individuo**. En esa búsqueda de conocimiento y de entender la realidad, y a sí mismo, desde hace miles de años utilizó la astrología como herramienta.

Con el tiempo, distintos pensadores usaron la astrología como punto de partida para estudiar y entender mejor al ser humano, y han hecho aportes importantes, como Isaac Newton, Goethe, Einstein y Jung, de quien tomamos el modelo que inspira el enfoque de este informe.

A partir de una plataforma digital usando el data analysis, es posible hacer un análisis sistémico que nos da un nuevo approach para definir los Arquetipos de Liderazgo que hacen al estilo de liderazgo personal.

Estos arquetipos son una guía de los talentos y dones personales, las dificultades, desafíos y aprendizajes de cada uno. Como un mapa, nos ayuda a avanzar hacia nuestro punto de llegada deseado, pero no nos lleva hacia allí. Somos nosotros quienes hacemos el esfuerzo, tomamos las decisiones, elegimos si nos ponemos o no en marcha, nos desviamos, nos frenamos, o, por el contrario, aceleramos nuestro paso.

Los arquetipos de liderazgo representan una manera simbólica de abordar el estilo de liderazgo de la persona.

4. LOS ARQUETIPOS y el abordaje de Jung

Jung se basó en la “sincronicidad” para explicar cómo funciona la astrología, mientras que Einstein dijo: “Un ser humano es una parte de la totalidad que llamamos Universo, una parte limitada en el tiempo y en el espacio. Sin embargo, se experimenta a sí mismo, sus pensamientos y sus sentimientos, como algo separado del resto; una forma de ilusión óptica de la conciencia. La ilusión es una forma de prisión que limita nuestros deseos personales y nuestra preocupación por unas pocas personas que están cerca de nosotros. Nuestra tarea debe ser liberarnos de esa prisión, extendiendo nuestro círculo de compasión hasta abrazar la totalidad de las criaturas vivientes y la totalidad de la naturaleza en la plenitud de su belleza”

Desde nuestra mirada, creemos que no es tan importante tratar de entender el porqué del funcionamiento de la Astrología como herramienta, sino utilizarla como disparador para entrar en contacto con los valores y talentos profundos de la persona, y facilitar la toma de consciencia ya que estos valores personales se manifiestan a través de su estilo de lideranzgo

Y así, orientar a la persona hacia una mejor comprensión de sí misma, y acompañarla en el recorrido del camino hacia la integración de sus Arquetipos de Liderazgo.

5. EL VIAJE DEL HÉROE

Joseph Campbell, mitólogo americano, en su libro “El héroe de las mil caras”, estudió el tema del viaje del héroe, **presente en innumerables leyendas y mitos de la humanidad**, en todas las civilizaciones.

Un héroe (aquel semi Dios-mitad Dios mitad Hombre) se ve arrancado de su patria al escuchar un “llamado”. Se enfrenta en su camino a numerosas pruebas, encuentra enemigos y también alguien que lo guía. Luego del descenso a los infiernos (“la noche oscura del alma” o “el vientre de la ballena”), triunfa y asciende, habiendo pasado su “iniciación”, ya sabe lo que tenía que saber, ha aprendido, y entonces emprende la vuelta, para hacer algo significativo.

De la misma forma, el ser humano, con su mitad humana y su mitad divina, transita este viaje.

Cada vida es un “viaje del héroe”, y la esencia de cada viaje es “cómo vivir una vida significativa?”, “cuál es la vida más profunda que estás llamado a vivir?”, “como puedes responder a esa llamada?”

Las personas también recibimos un llamado, a hacer algo más significativo, a identificar nuestro propósito que nos conecta con el legado que queremos dejar para trascender. Este legado se manifiesta en distintos ámbitos: las relaciones íntimas, la vida profesional, la salud, el crecimiento personal y espiritual.

El método Beyond es la guía y el proceso que puede ayudar a cada líder a transitar su propio “viaje del héroe”, a través de la integración de sus Arquetipos de Liderazgo personales.

6. ARQUETIPOS DE LIDERAZGO y ELEMENTOS

Así como otras herramientas de diagnóstico representan los estilos de liderazgo a través de colores, letras o figuras geométricas, **en Beyond hablamos de elementos para representar las “cualidades humanas”** se pueden agrupar en 4 ELEMENTOS: Fuego, Tierra, Aire, Agua.

Los elementos simbolizan las energías constituyentes de la creación en cada persona.

Como factores puramente materiales, simbolizan los cuatro estados de la materia: sólido, líquido, gaseoso, y energía ionizada radiante. También, las cuatro necesidades primarias de todo organismo: aire, agua, tierra (alimento), fuego (calor).

Muchas culturas incluyen a los cuatro elementos en sus tradiciones filosóficas, religiosas y mitológicas. Están presentes por ejemplo en las sagradas escrituras de la India (como el Bhagavad Gita) y en la base filosófica de la Medicina Ayurvédica. La medicina y acupuntura chinas también se basan en los cuatro elementos.

Según estos estudios, sabemos que el elemento tierra simboliza el cuerpo físico, el agua el cuerpo emocional, el aire el cuerpo mental, y el fuego el cuerpo vital. Según su clasificación, Fuego y Agua son “emocionales” y Tierra y Aire “mentales”.

Beyond incluye las cualidades de inteligencia emocional, y empodera a conscientizar las emociones como paso previo a gestionarlas para construir un estilo de liderazgo mas humano que permita ir mas alla

Estilo de liderazgo “FUEGO”

El Fuego es una energía que aporta luz, calor y color al mundo. Las emociones están a flor de piel, muy accesibles, sobre todo el entusiasmo, la alegría, el enojo y la pasión.

Los líderes “Fuego” son motivadores, contagian la pasión a sus equipos necesitan expresarse libremente, dan visibilidad a los logros y pueden fácilmente influenciar a las personas. Son orientados a los objetivos, resolutivos y celebran cuando llegan a la meta con alegría.

Les cuesta responder a pautas establecidas, seguir las reglas cuando se sienten limitados. También les cuesta ser pacientes, escuchar, conectarse con sentimientos de tristeza o pesimismo, y sobre todo esperar.

Estilo de liderazgo “TIERRA”

La Tierra pone a la persona en contacto con los sentidos físicos y la realidad. Se caracteriza por la resistencia y la persistencia, ahí radica su fuerza.

Los líderes “Tierra” son sólidos, se sienten representadas con palabras como compromiso, responsabilidad, eficiencia, practicidad, sentido común, bases y raíces. Tienen los “pies en la tierra”. La acción importa por el fruto, por lo que queda.

Se rigen por los sentidos, la realidad en la que viven, y tienden a ser lógicos, objetivos, pacientes, confiables y perseverantes. Su rol es sostener procesos, estructuras, y construir. A menudo les cuestan los cambios, conectarse con las emociones, y con el deseo. Por eso, a menudo se quedan en la zona de confort, y caen en el conformismo.

Estilo de Liderazgo “AIRE”

Es la energía vital asociada con la respiración (el “prana”). Es el reino de las ideas, el pensamiento, los conceptos. Los líderes “Aire” se expresan a través de las palabras y la sociabilidad, pero siempre en forma objetiva y desapegada. Se sienten auténticos cuando transmiten ideas, planean, proyectan, y hacen cosas nuevas, ya que se aburren rápido.

Son personas sociables, curiosas y tienen multitud de intereses.

Como necesitan libertad, les cuesta la intimidad profunda y eso puede hacer que sean percibidos poco cercanos por sus colegas o equipos de trabajo.

Aspiran a saber, conocer, tener explicaciones racionales de lo que pasa y eso los puede desconectar de las emociones.

Estilo de liderazgo “AGUA”

Es la energía de los sentimientos y la emoción profunda, abarcándolo todo, desde pasiones arrolladoras hasta miedos abrumadores, y por supuesto el amor y la compasión. Los líderes “Agua” son muy empáticos e intuitivos, buscan conexión emocional con los demás, consigo mismos y con lo espiritual

Hay en ellos una fuerte percepción de los sentimientos humanos, desarrollan relaciones íntimas y profundas. Generan espacios de pertenencia en los grupos de trabajo.

Suelen ser reservados, algo temerosos, necesitan seguridad emocional y confianza para expresarse. Hay bastante tendencia a los cambios de ánimo, a sentirse preocupados o afectados por la energía del entorno, y de los demás.

7. LOS RITMOS O MODALIDADES

Todas las personas tenemos también una cualidad que llamamos RITMO o MODALIDAD, y que tiene que ver con la **tendencia a INICIAR (Ritmo Cardinal), a SOSTENER (Ritmo Fijo), o a ADAPTARSE (Ritmo Mutable).**

Estos ritmos se reflejan en el estilo de liderar. El estilo “CARDINAL” otorga un ritmo rápido, muy orientado al futuro, con fuerte necesidad de iniciar, y puede costar sostener porque pasa el interés. Su talento pasa por la capacidad de iniciar proyectos, relaciones, nuevos objetivos. Cuando es demasiado marcado, hay ansiedad y tendencia a no parar nunca, que puede abrumar a otros y generar insatisfacción en la persona, como si nada fuera suficiente.

El estilo “FIJO” representa por el contrario un ritmo más lento, orientación al pasado, una tendencia más conservadora, perseverante, y mayor dificultad para el cambio. Hay tendencia a la rigidez y la inercia cuando es muy marcado, y cuesta soltar. Pero el foco en los objetivos es su gran talento.

El estilo “MUTABLE” otorga un ritmo variable, se perciben de forma muy marcada los estímulos externos, las opiniones de otros, y hay un mayor vivir en el presente. Hay flexibilidad, ingenio, capacidad de adaptarse a los cambios, y de aprender. El problema viene cuando la mente no para nunca, la persona está siempre en estado de alerta, y se estresa fácilmente. También tiene tendencia a la indecisión.

Un buen equipo laboral se constituye con las modalidades repartidas y en equilibrio, y la capacidad de complementarse.

8. LAS POLARIDADES

La división por polaridades se basa en el principio de la dualidad o de los opuestos complementarios.

POLARIDAD INTROVERTIDO-EXTROVERTIDO

Las **personas mayormente INTROVERTIDAS**, suelen ser más reservadas, **hacia adentro**. Actúan más por el principio de atraer lo que ellos desean, más que de intentar conquistarlo. La fuerza viene dada más por la paciencia, la resistencia y la atracción, que por la agresividad y la acción. Suelen tener un comportamiento más cauto, basado en la experiencia y en los métodos comprobados. Para recuperar energía necesitan tiempo en soledad, y se manejan mejor con grupos pequeños, o cuando hay más confianza.

Las **personas mayormente EXTROVERTIDAS**, suelen ser más provocativas y de iniciar cosas, en lugar de esperar a que sucedan. Su orientación es más **hacia afuera**. Tienen una mayor dosis de agresividad y asertividad. Tienden a modificar el medio ambiente y las circunstancias de la vida. Suelen tener mayor autonomía, capacidad de improvisación y pueden pasar a la acción sin haber evaluado tan detalladamente todas las circunstancias. Se manejan bien en situaciones de stress pero pueden generar bastante disrupción si no toman pausas.

POLARIDAD MENTAL - EMOCIONAL

Los **líderes con mayoría mental**, se basan en la lógica y la razón, en los datos comprobables, los hechos, para tomar decisiones, fundamentar sus opiniones y puntos de vista, analizar los problemas y comunicar. Se sienten más cómodos en el mundo de lo mental y lo práctico, y su tendencia es a ser objetivos. Les cuesta más abordar las emociones, dar espacio a lo subjetivo, y a la intuición. Pueden ser vistos por otros colaboradores más emocionales como algo fríos o desapegados.

Los **líderes mayormente emocionales**, se conectan con sus emociones de manera espontánea, ya que es su primera forma de abordar la realidad. A través de lo que sienten, se movilizan, y tienen un entendimiento muchas veces subjetivo e intuitivo de las situaciones y un conocimiento profundo de las personas. Si las emociones no los desbordan, sino que tienen una buena gestión emocional, pueden usarlas a su favor, y ser carismáticos, cercanos, mostrarse vulnerables y humanos. Cuando ocurre lo contrario, sus reacciones pueden alejar a otros, o encerrarlos en sí mismos.

POLARIDAD PRAGMATICO-IDEALISTA

Los **líderes con mayoría pragmática** se enfocan más que nada en que se logren los resultados deseados o comprometidos, resolver los problemas para llegar al destino, hacer que las cosas pasen, que la visión esté bajada a planes accionables, y que el avance sea lo más directo posible. Se suelen impacientar con lo teórico o abstracto, y con cuestiones sentimentales que le resulten amenazas para los logros tangibles.

Los **líderes mayormente idealistas**, se motivan con un propósito inspirador, se toman tiempo para comunicar la visión, pensar la estrategia, armar distintos escenarios, y evaluar contingencias, aún antes de moverse a la ejecución, ya que el mundo de las ideas es lo que más les gusta. También los factores humanos y los sentimientos tienen mucho espacio en su forma de abordar el trabajo.

9. EL BALANCE GRUPAL

Un grupo humano también funciona según **el balance** que lo constituye, de forma tal que tiene más o menos tendencia a cada una de las funciones: el desear, el sentir, el percibir o el pensar. Asimismo, hay un **balance de ritmos o modalidades**.

Cuando conocemos este balance, podemos ver cuál es la energía más disponible de manera natural para el grupo, y analizar cómo cada miembro interactúa con la energía del equipo, si es más afín, o si es opuesta o complementaria.

Este trabajo permite analizar afinidades, subgrupos, y tener pautas sobre cómo liderar al equipo y desarrollar a las personas y al grupo.

10. LOS ARQUETIPOS DE LIDERAZGO

Los **Arquetipos son principios universales, o fuerzas, que afectan la psiquis humana, y el comportamiento humano**. Antes de que se hablara de arquetipos, Freud hablaba de “instintos primordiales”, y muchísimo antes, Platón creía que eran “principios trascendentes”. Fue Jung quien acuñó como Arquetipos a estos constituyentes básicos de la psiquis humana, que todos compartimos, más allá de culturas individuales, por eso él habló de arquetipos colectivos, como expresiones de un inconsciente común.

En este modelo, vamos a hablar de **ARQUETIPOS de LIDERAZGO, que conforman la manera de ser líder de cada uno**

EL YO PROTAGONISTA CONSCIENTE: el arquetipo del REY, el YO QUIERO, el PROTAGONISTA, la energía masculina arquetípica (según Jung, el ANIMUS).

EL YO EMOCIONAL: el arquetipo del cuidador, el YO NECESITO, el ANIMA según Jung, la energía femenina arquetípica.

EL YO PERCEPTIVO COMUNICADOR : el arquetipo del pensador, el mensajero, el comunicador, la forma en la que nos expresamos.

EL YO VALORATIVO AFECTIVO: el arquetipo del AMOR y la BELLEZA, lo estético, la armonía, lo artístico, lo que valoramos.

EL YO RESOLUTIVO: el arquetipo del IMPULSO, la FUERZA, la orientación hacia la acción, el GUERRERO interior, el que define límites y avanza.

EL YO OBSERVADOR: es la actitud, la forma en la que encaramos la vida, los paradigmas desde los que miramos, y la energía que los demás ven de nosotros..

EL YO PROFESIONAL: es la energía de realización profesional, marca la VOCACION..

La MISION y APRENDIZAJE: es lo que marca nuestro camino de aprendizaje.

Como decía Jung, en nuestro SER tenemos a todos los arquetipos. Podemos sentir a algunos de ellos más presentes que a otros, porque les hemos dado más lugar en nuestras vidas hasta ahora, o porque son más fuertes, o más aceptados. Mediante el método BEYOND vamos a explorar nuestros arquetipos, y la forma en la que se están manifestando hasta ahora en nuestras vidas y en la forma en que lideramos.

Podemos descubrir que algún arquetipo está muy marcado en nosotros, lo exaltamos, lo exageramos, y esto nos abre o nos cierra oportunidades. Por el contrario, quizás hay otro que casi lo tenemos dormido, o bloqueado. También, en distintos momentos de la vida, algunos arquetipos se activarán más que otros.

Por eso, el trabajar con los arquetipos es un profundo viaje de autodescubrimiento, y, desde el SER, vamos a poder ir al HACER; para lograr sostener en el tiempo los cambios que necesitamos.

En el proceso de coaching del método Beyond usamos esta información para abrir conversaciones acerca de las acciones a encarar para lograr un aprovechamiento más pleno de todo nuestro potencial.

Ir más allá es
mirar hacia un
futuro más
humano. Gracias!

Beyond
Me