

COLLABORATING BY COLORS



Rojo

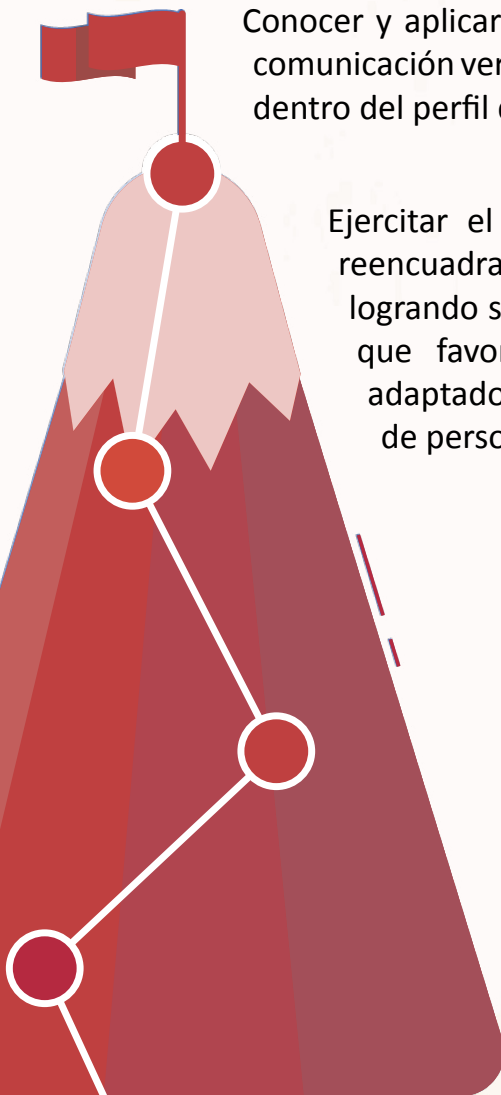
Nombre:

Objetivo General:

Desarrollar la **“Competencia de Colaboración”** a partir del óptimo aprovechamiento de tus recursos personales, logrando un fino rediseño de tu perfil de personalidad DISC.

Objetivos Específicos:

Implementar **actitudes y comportamientos de tolerancia** ante las diferencias individuales, así como la **escucha generosa** desde las necesidades específicas de tu perfil DISC.



Conocer y aplicar el estilo de **“Comunicación Colaborativa”** en tu comunicación verbal y no verbal, de acuerdo con tu color dominante dentro del perfil de colores.

Ejercitar el modelo de **“Comunicación no Violenta”** para reencuadrar la forma habitual de percibir y comprender, logrando sustituir las reacciones por respuestas conscientes que favorezcan la colaboración y el trabajo conjunto adaptado a los requerimientos específicos de tus tendencias de personalidad.



“La cooperación y la colaboración son procesos muy diferentes, pero ambos son imprescindibles en el trabajo de un equipo.”



Contenido



1. Introducción.
2. El significado de la dominancia del color rojo.
3. ¿Qué es la Colaboración?
4. La Colaboración en el mundo BANI.
5. Las 4 habilidades para la Colaboración.
6. El 7 + 6 del lenguaje para la colaboración del rojo.
7. Lo que debes evitar desde tu dominancia de energía roja para colaborar.
8. La Ventana de Johari del autoconocimiento para mejorar la Competencia de Colaboración.
9. La escucha generosa y las habilidades necesarias para la colaboración.
10. La conexión de colaboración, entre el rojo y los 4 colores del DISC.
11. Modelo de Comunicación no Violenta para la colaboración.
12. Compromisos de aplicación.
13. Bibliografía

“Cuando ya no somos capaces de cambiar una situación, nos encontramos ante el desafío de cambiarnos a nosotros mismos”



1. Introducción

El ser humano es una obra de arte en permanente transformación.

Este entrenamiento da continuidad a “Developing your Colors”.

Está diseñado para brindarte las herramientas necesarias para seguir desarrollándote en torno a tu perfil de personalidad.

“Collaborating by colors” te ayudará a mejorar la competencia de colaboración desde tus propios recursos y tu perfil personal DISC.

En este taller seguiremos reforzando la teoría de los 4 colores o estilos de personalidad, debido a que el autoconocimiento no termina y estamos cambiando constantemente, adaptándonos, aprendiendo y mejorando. Asimismo, si desarrollamos el hábito de observarnos, podremos precisar las áreas de oportunidad que siguen vigentes, las que hemos desarrollado y/o los nuevos desafíos que se nos están presentando, para que a partir de ello sigamos construyendo nuestras fortalezas y a la vez continuar trabajando en las oportunidades que consideremos como críticas para el nuevo mundo en el que vivimos.

Cuando logramos identificar el estilo de personalidad de los demás, sabemos cómo necesita la información, cómo prefiere escuchar y qué quiere saber, facilitando así la colaboración y el trabajo conjunto, porque conocernos e identificar a los demás, nos permite conectar, cocrear, comunicarnos mejor y saber claramente lo que tenemos que hacer para colaborar.

Es por eso que el presente entrenamiento te ayudará a desarrollar, fortalecer y/o consolidar las acciones, comportamientos, actitudes, habilidades y competencias necesarias para trabajar en colaboración con todas las personas, desde el estilo de personalidad predominante en tu perfil y desde su propia tendencia. Podrás saber qué hacer con cada quién para conseguir resultados colaborativos exitosos.





2. ¿Qué significa la dominancia del color rojo?

De cada una de las siguientes 7 afirmaciones, marca con una "X" si es verdadero o falso para ti:

	Verdadero	Falso
1. Cuando poseemos energía de color rojo dominante, la tendencia de nuestra personalidad es directa, enfocada al logro de metas y resultados.		
2. Con capacidad resolutive y un alto nivel de empuje, pudiendo superar los obstáculos que se presenten, teniendo contacto con otros, sólo para el logro de metas.		
3. Ser capaces de ir más allá, ver el futuro, la foto completa, ser estratégicos y visionarios, centrados en la tarea, el desafío, y no en las personas.		
4. Solucionar, avanzar y salir adelante con inmediatez, son algunos de los valores más importantes del perfil, sin importar el ritmo de trabajo de otros, ni sus necesidades personales.		
5. Ganar compitiendo en todo y con todos, considerando poseer la razón en la mayoría de los casos, pudiendo afectar esto en las relaciones interpersonales.		
6. Trabajar de forma individual o liderando, pero pocas veces, en colaboración con otros grupos o personas en igualdad de circunstancias.		
7. Comunicarse de forma unidireccional, hablar más que escuchar, interrumpir o decir a otros de qué hablar, sin considerar lo que los demás tienen que decir.		
SUMATORIA		

Si 4 o más fueron verdaderas, es importante hacer algunos ajustes en tu estilo, como abrirte, tener conversaciones difíciles y trabajar con los demás para generar sinergia y lograr resultados conjuntos de más impacto. Dos cabezas piensan más que una.



3. ¿Qué es la colaboración?

Es una práctica de trabajo mediante la cual las personas trabajan juntas con un propósito común para lograr resultados y beneficios, los cuales serían difíciles de lograr individualmente.

El trabajo en equipos de alto rendimiento es la demostración de colaboración en su nivel más alto.

La colaboración es una cuestión de grado. El nivel de colaboración impulsa el nivel de resultados.

En algún momento del esfuerzo conjunto, los equipos comienzan a ver los signos de sinergia.



4. Colaboración en el mundo BANI desde la dominancia roja

Entendamos algunas generalidades de lo que significa colaboración en el mundo BANI.

- Brittle (frágil).
- Anxious (genera ansiedad).
- Non-linear (no lineal).
- Incomprehensible (incomprensible).

Es un entorno frágil, incomprensible, en donde nos sentimos ansiosos y no hay nada lineal entre la causa y el efecto. Es bajo estas circunstancias que se hace necesario trabajar desde tu dominancia roja.

La colaboración es una de las competencias indispensables para la transformación ágil.

- La colaboración va más allá de que cada uno se encargue de hacer bien sus propias tareas, lo que es una responsabilidad inherente a cualquier puesto, **por lo que, a partir de tu personalidad roja, podrás caer en esta tentación de querer controlar lo que todos hacen, diciéndoles qué y cómo hacerlo, sin permitir que cada quien nutra el trabajo con sus propuestas, ideas y cualidades personales.**
- La colaboración consiste en que cada uno se ocupe de lo de todos. **¿Cómo consideras que puedas hacerlo desde tu dominancia roja?**
- La colaboración va más allá de lo mío. Requiere de un trabajo de conexión y de cohesión, para garantizar el entregable final. **Por ello tienes que involucrarte con las personas, preguntar con un genuino interés, generar conversaciones en ambas direcciones, propiciar reuniones en las que en verdad te intereses por el otro, sus necesidades y deseos.**

- “En un buen equipo, cuando alguien no cumple se le señala. En un equipo extraordinario y colaborativo, se le ayuda”. **Por ello, tendrás que trabajar en ir eliminando esa tendencia a buscar culpables y centrarte en las necesidades de las personas para hacer que logren lo mejor de sí mismos, sin forzar, imponer, generar miedo o evidenciar. Recuerda que no todos son como tú, cada quien tiene su propio ritmo, estilo, fortalezas y oportunidades.**
- Evolucionar a entornos colaborativos implica que todos sean capaces de dar un paso adelante para resolver una situación, problema o conflicto que impacte al rendimiento del área o de Chubb, cualidades que están muy presentes en tu perfil, siendo muy resolutivo y capaz de tomar decisiones con facilidad, aprovechando tu sentido práctico.

Define 2 acciones concretas que consideras que debes implementar de inmediato tras analizar lo mencionado anteriormente.



Autodiagnóstico de las premisas de la colaboración

Piensa en el último trabajo que realizaste en colaboración con otros y responde con honestidad las siguientes preguntas, señalando con una “x” la opción de frecuencia que corresponda.

Premisas de colaboración	Pocas veces	Algunas veces	La mayoría de las veces
¿Mantuviste el enfoque y la motivación en los momentos difíciles?			
¿Generaste espacios comunes para conversar con los miembros del equipo?			
¿Comprendiste a los demás en sus ideas, actitudes y reacciones, aún bajo presión?			
¿Te mostraste vulnerable, expresando tus dudas, desacuerdos y/o inquietudes?			
¿Generaste confianza para que compartieran contigo situaciones delicadas, tanto del trabajo como de índole personal?			
¿Confiaste en ti y en el desempeño de los demás?			
¿Fuiste transparente y genuino al expresar tu postura?			
¿Pediste y ofreciste ayuda?			
¿Aportaste en todo momento, a pesar de la oposición?			
¿Buscaste que ganaran todos los integrantes del equipo, aunque eso implicara que dejaras de lado tu postura?			
SUMATORIA			

Después del autodiagnóstico anterior ¿de qué te das cuenta?

¿Qué puedes empezar a hacer diferente?

Es imposible no comunicar, siempre estás diciendo algo, aún cuando permanezcas en silencio.

“Toda vida humana ocurre en las conversaciones, y es en ese espacio donde se crea la realidad en la que vivimos”.

Humberto Maturana





5. Las 4 habilidades indispensables para colaborar

1. Escuchar

Escuchar no es sólo una cuestión biológica que dependa de nuestra agudeza auditiva. Si quieres comunicarte con los demás, el primer paso es conocer la diferencia entre oír y escuchar, dado que no son verbos sinónimos.

- **Oír:** percibir con el oído los sonidos.
- **Escuchar:** prestar atención a lo que se oye.

Oír no es un acto voluntario, los sonidos llegan a nuestros oídos, aunque no hagamos nada para que ocurra. Escuchar, en cambio, es el acto voluntario mediante el cual prestamos atención a los sonidos que percibimos. Se puede oír sin escuchar, pero para escuchar, primero hay que oír.

2. Actitudes

La efectividad para colaborar con los demás se ve afectada por tres tipos de actitudes que se pueden presentar.

- La actitud hacia el tema
- La actitud hacia la persona
- La actitud hacia uno mismo

Mientras más positivas y congruentes sean estas actitudes, mayor será tu capacidad para colaborar, puesto que, al mostrar confianza en ti, valorarás el mensaje de los demás. Al percibir una actitud positiva de tu parte, los otros se expresarán con mayor confianza y apertura.

El **ruido** es todo aquello interno o externo que afecta las posibilidades de colaborar con los demás y que tienes que mantener en tu radar para controlar.

Elementos que generan ruido:

- La presión por los resultados.
- Las creencias personales sobre lo que consideramos correcto o incorrecto, bueno o malo.
- Las experiencias previas con una persona o con personas similares.
- La ansiedad interna por querer que las cosas sucedan con una velocidad exprés.

3. Manejo de Expectativas

Para colaborar, es importante conectarte a través de la comunicación, lo que de inmediato implica un conjunto de predicciones por ambas partes con respecto a la forma en la que el otro habrá de responder al mensaje. Comúnmente tenemos una imagen del otro o de lo que creemos que debe ser, hacer y decir, por lo cual se “pronostican” las posibles respuestas o se intenta conocerlas antes de que ocurran. Asimismo, se seleccionan los mensajes de acuerdo a la imagen que hemos formado de los demás.

4. Empatía

La interacción empática es el ideal de la comunicación con el fin de colaborar con los demás. Cuando dos personas interactúan para comunicarse, tratan de situarse en el lugar del otro, de percibir el mundo en la misma forma que lo hace el otro, de prever la manera en que se comportará el otro.

La comunicación tiene como objetivo la interacción para la colaboración, asumir recíprocamente el rol del otro y obtener una perfecta combinación de uno mismo y del otro. A medida que la interacción crece, las expectativas se tornan interdependientes y se busca anticipar, predecir y comportarse de acuerdo con las **necesidades mutuas**, favoreciendo con ello el entendimiento y la colaboración conjunta.

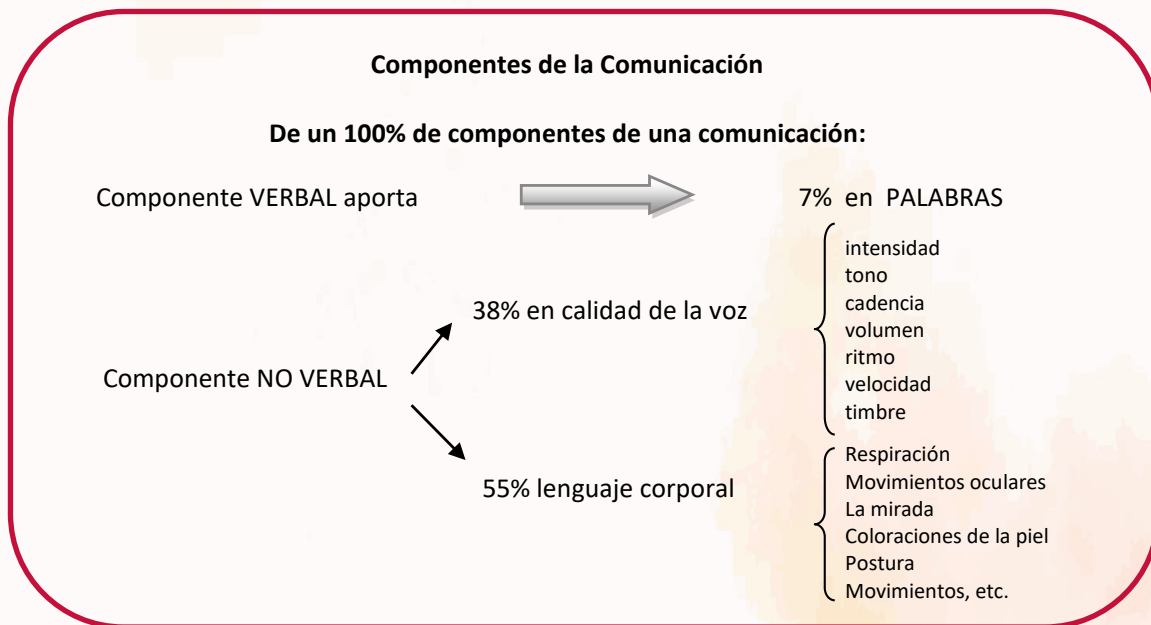


Comunicación verbal y no verbal

La comunicación puede verse como un sistema de comportamiento que calibra, mantiene y, por lo tanto, hace posibles las relaciones entre las personas. En consecuencia, podemos ver la comunicación como el mecanismo subyacente de la organización social y por lo tanto, del trabajo conjunto y la colaboración.

El proceso de comunicación entre dos o más personas podemos dividirlo en dos componentes:

- Un **componente verbal** de la comunicación que está integrado por el significado de las palabras, o sea, lo que decimos
- Un **componente no verbal** que abarca la calidad y la forma, o cómo lo decimos. En este segundo componente de la comunicación intervienen fundamentalmente la calidad de la voz (intensidad, tono, cadencia, volumen, ritmo, etc.), y la fisiología (respiración, postura, movimientos oculares y del cuerpo, etc.).



Como señalamos anteriormente, los componentes verbales (las palabras y frases) y los componentes no verbales (gestos, expresiones faciales, las diversas posiciones del cuerpo, los movimientos oculares, los diversos tipos de miradas) son todo lo que los demás pueden ver, escuchar y sentir de nosotros e influyen de manera determinante en las respuestas de ellos hacia nosotros, por lo cual debemos estar conscientes de estos elementos para incrementar nuestro nivel de efectividad como comunicadores, evitando las incongruencias entre ambos elementos.



6. El 7 + 6 del lenguaje para la colaboración del rojo

Para colaborar, los 7 en la comunicación verbal

1	Escucha sin interrumpir ni seleccionar sólo lo que aparentemente te interesa.	“Entiendo tu punto de vista”.
2	Pregunta sobre lo que el otro verbaliza, no sobre lo que tú quieras saber o quieras contra argumentar.	“Podrías ampliar un poco más lo que me comentas sobre...”
3	Genera confianza mostrando interés genuino en lo que el otro expresa, sin criticar ni descalificar.	“Me resulta valioso e interesante conocer lo que me comentas y agradezco la confianza puesta en mí.”
4	Invita a que se siga expresando con preguntas abiertas o específicas sobre el tema o asunto en cuestión.	“¿Hay algo adicional que quisieras comentarme?”
5	Mantente dispuesto y paciente.	Permite que el otro se exprese aunque no tenga una cita formal contigo. Abre espacios para ello.
6	Mantén el compromiso, aunque las cosas no sucedan como deseas, no dejes de involucrarte ni participar.	Debes estar abierto a considerar otros puntos de vista.
7	Continúa expresándote con asertividad.	“Esta es mi postura y creo que podría coincidir con la tuya, encuentro estos puntos de coincidencia, ¿qué opinas?”

Para colaborar, los 6 en la comunicación no verbal:

1	Mantén contacto visual natural sin ser inquisitivo.	Mirada interesada y atenta, sin juicio, ni enfoque evaluativo, concentrarse en el otro.
2	Iguala al otro.	Busca una postura similar, y en el caso de mostrar emociones, identifícate con lo que el otro está sintiendo.
3	Mantente interesado.	Deja de hacer lo que estés haciendo, evita distracciones con la computadora, el celular, el reloj, etc.
4	Mantén un gesto relajado y amable, a pesar de que el discurso del otro no te agrade.	Evita gestos duros o desafiantes como cejas levantadas, ceño fruncido, brazos y manos en la cintura, manos o piernas moviéndose ansiosamente, etc.
5	Muestra una posición relajada del cuerpo. Modera tu frialdad. Sonríe.	Mantente en el presente, enfócate sólo en el otro, lo que te dice y lo que no expresa.
6	Trabaja en tu paciencia.	Mantente en el presente, enfócate sólo en el otro, lo que te dice y lo que no expresa.

7. Si quieres mejorar la competencia de colaboración, recuerda evitar:

Existen **conductas** que realizamos en forma consciente, y otras totalmente inconscientes que son verdaderamente dañinas para el proceso de colaboración con las personas, y que pueden suceder debido a la dominancia del color rojo que posees. Por ejemplo:

- Quitar importancia a los sentimientos de los demás.
- Caer en el síndrome del experto.
- Calificar con adjetivos o evaluar el resultado (bueno o malo) desde cómo lo hubieras hecho tú
- Interrumpir al otro o descalificar lo que piensa, siente y/o dice.
- Expresarse sin considerar el impacto que genera en los demás.
- Comunicación agresiva.
- Comunicación pasivo-agresiva.
- Culpar.
- Criticar.



8. La Ventana de Johari del autoconocimiento para mejorar la competencia de colaboración

La ventana de Johari puede ser considerada como una “ventana a una comunicación más nutritiva”, por medio de la cual podemos aumentar nuestro propio autoconocimiento y/o el de los demás, porque puede facilitarnos dar y recibir feedback más informativo en áreas específicas desconocidas hasta ese momento por nosotros o por los demás.

	Lo que conoces de ti	Lo que desconoces de ti
Lo que conocen de ti	 <p>ÁREA PÚBLICA Lo que yo conozco sobre mi y los demás conocen de mi</p>	 <p>ÁREA CIEGA Lo que los demás conocen sobre mi y yo no conozco</p>
Lo que no conocen de ti	 <p>ÁREA OCULTA Lo que conozco sobre mi y no cuento a los demás</p>	 <p>ÁREA DESCONOCIDA Lo que ni yo ni los demás conocemos sobre mi</p>

Si tomamos los cuatro cuadrantes en sentido vertical (columnas) o en sentido horizontal (franja), las dos columnas representan el “yo” y las dos franjas representan a “un grupo determinado” al cual pertenezco.

La primera columna contiene lo que yo sé respecto de mí, la segunda lo que yo desconozco respecto de mí; la franja superior contiene lo que los demás (el grupo) saben respecto de mí y la franja inferior contiene lo que los demás (el grupo) desconocen respecto de mí. Las informaciones contenidas en esas franjas y columnas no son estáticas, sino que se desplazan en la medida en que varían, según el grado de confianza recíproca y el intercambio de retroalimentaciones brindadas y/o recibidas.

Los cuatro cuadrantes:



I. **Área Libre:** en ella se encuentran las experiencias y datos conocidos tanto por la propia persona como por los demás. Es un área que se caracteriza por el intercambio libre y abierto de información. Por ejemplo, nuestro modo o estilo de trabajar o nuestro modo habitual de comportarnos. El Área libre crece en función de que aumenta el nivel de confianza e interacciones entre la persona y los demás integrantes del grupo.



II. **Área Ciega:** contiene informaciones respecto de nuestro “yo” que nosotros ignoramos pero que son conocidas por los demás. Por ejemplo, es lo que nuestros pares saben acerca de nosotros, de nuestra forma de ser y que nosotros no conocemos o no tenemos consciente por el momento. En nuestro modo de actuar comunicamos todo tipo de información (en forma verbal y no verbal) de la que no somos totalmente conscientes, pero que son “captadas” por los demás integrantes del grupo. Por ejemplo, nuestro modo de hablar, gesticular o de reaccionar ante diversos hechos.



III. **Área Oculta o privada:** esta área contiene información que uno sabe de sí, pero que son desconocidas por el grupo. Es en esta área donde se encuentra gran parte de la información de nosotros que no compartimos con los demás. Pueden ser sentimientos, opiniones o percepciones respecto del propio grupo, de sus integrantes o de nosotros que deseamos mantener ocultos o no compartirlos.



IV. **Área Desconocida:** todos tenemos esta área en nuestra persona, que ni nosotros mismos ni los demás conocen, es un área no consciente.

Dentro de este contexto, el dar o recibir feedback consiste en movilizar información desde el área ciega u oculta hacia el área libre con la finalidad de aumentar nuestro autoconocimiento y el de los demás acerca de nosotros, y así fomentar nuestro crecimiento personal, entendiendo que, si podemos conocernos y entendernos a nosotros mismos, también podemos hacerlo con los demás.



Ejercicio: Reflexiona de forma individual e identifica los dos principales obstáculos que te dificultan colaborar de manera óptima con los demás.

Obstáculo 1

Obstáculo 2

“La escucha activa”, fragmento de *La Paradoja*, de James Hunter

Mucha gente da por sentado, de forma equivocada, que escuchar es un proceso pasivo consistente en estar silenciosos mientras el otro habla.

Puede que pensemos incluso que sabemos escuchar, pero con frecuencia, nos estamos limitando a escuchar selectivamente, haciendo juicios sobre lo que se está diciendo y pensando en cómo dar por terminada la conversación o en cómo llevar la conversación por otros derroteros que nos parecen preferibles.

Somos capaces de pensar casi cuatro veces más deprisa de lo que los otros pueden hablar. Por consiguiente, tenemos generalmente en la cabeza un montón de ruido, de conversación interna, mientras estamos escuchando.

El trabajo de la escucha activa tiene lugar en nuestra mente.

La escucha activa, requiere un disciplinado esfuerzo para silenciar toda esta conversación interna mientras tratamos de escuchar a otro ser humano. Requiere un sacrificio, el máximo esfuerzo por nuestra parte, para bloquear un ruido y entrar realmente en el mundo del otro, aunque sólo sea por unos minutos.

La escucha activa, consiste en tratar de ver las cosas como el que habla las ve, y tratar de sentir las cosas como el que las habla las siente. Esta identificación con el que habla tiene que ver con la empatía y requiere un esfuerzo más que considerable.

Esta presencia plena no es meramente física, sino también mental y emocional. No es fácil conseguirlo, sobre todo cuando hay tantos motivos de distracción a nuestro alrededor. La presencia plena, la escucha activa (...) es una muestra de respeto.



9. La Escucha Generosa

Si nuestro objetivo es potenciar el entendimiento de los demás, debemos aprender a poner en práctica la escucha generosa. Esto significa:

- Escuchar con atención y cuidado, tratando de comprender realmente y desde su punto de vista lo que nos dice nuestro interlocutor (empatía).
- Escuchar activa y generosamente, supone estar psicológicamente presentes.

Ser conscientes de lo que nos dicen y demostrar al otro que recibimos y entendimos su mensaje.

Debemos tener presente que en ocasiones parece que escuchamos a una persona pero que en realidad estamos ocupados pensando en qué le contestaremos cuando acabe de hablar. Vamos unos pasos por delante preparando nuestro propio argumento sin realmente escuchar al otro.



Ejercicio: Piensa en 2 situaciones en las cuales se te dificulte notablemente escuchar con atención, aunque no interrumpas propiamente.

Situación 1

Situación 2

Beneficios de escuchar generosamente:

- Favorece una relación positiva con los demás.
- Permite llegar al fondo de los problemas y facilita encontrar soluciones en conjunto.
- Provoca respeto hacia nosotros en quien nos habla.
- Si sabemos escuchar, los demás sentirán la apertura y confianza necesaria para ser sinceros con nosotros
- Escuchar activamente tiene efectos tranquilizantes y facilita que se eliminen tensiones o malentendidos.
- Es una recompensa que sin duda el otro agradecerá y valorará.

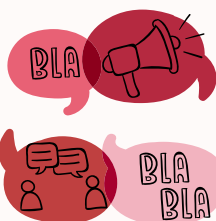
Habilidades necesarias para la escucha generosa:



Mostrar empatía: consiste en colocarnos genuinamente en la posición del otro, realizando un esfuerzo por captar sus emociones y entender sus motivos. Es escuchar sus sentimientos y hacerle saber que podemos entender realmente su punto de vista y buscar entender lo que siente. Significa ser capaces de ponernos en su lugar. Sin embargo, no significa necesariamente aceptar ni estar de acuerdo con la posición del otro, sus ideas o sentimientos. Este aspecto quedará mucho más claro más adelante al explicar la Comunicación No Violenta.



Parfrasear: significa verificar o decir con las propias palabras lo que parece que el otro nos acaba de decir. Es muy importante en el proceso de escucha, ya que ayuda a comprender lo que el otro está diciendo y permite verificar si realmente se está entendiendo y no malinterpretando lo que se dice. Algunos ejemplos de parafrasear pueden ser: “Entonces, según veo, lo que pasaba era que...”, “¿Quieres decir que te sentiste...?”.



Emitir palabras de refuerzo o cumplidos: pueden definirse como verbalizaciones que suponen un halago para la otra persona o refuerzan su discurso al transmitir que uno aprueba, está de acuerdo o comprende lo que se acaba de decir. Algunos ejemplos serían: “Esto es muy divertido” o “Me interesa platicar contigo”. Otro tipo de frases menos directas sirven también para transmitir el interés por la conversación: “Bien”, “¡Uhm!” o “¡Estupendo!”.



Resumir: mediante esta habilidad informamos a la otra persona de nuestro grado de comprensión o de la necesidad de mayor aclaración. Expresiones de resumen serían: “Si no te he entendido mal...”, “O sea, que lo que me estás diciendo es...”, “A ver si te he entendido bien...”. Expresiones de aclaración serían: “¿Es correcto?”, “¿Estoy en lo cierto?”.



Ejercicio

Lo que voy a hacer para lograr una escucha generosa es:

A large, empty rectangular box with a thin red border, intended for the user to write their response to the exercise.



10. Los comportamientos específicos a implementar para la mejor conexión del rojo con el resto de las preferencias de personalidad y así fortalecer la competencia de Colaboración

Rojo con azul	Rojo con Rojo	Rojo con Amarillo	Rojo con Verde
Tener tacto.	Ceder el liderazgo cuando el otro tiene el rol, la razón o la ascendencia para ese tema particular.	Mantener la paciencia y apertura ante otras formas de ser, pensar y actuar.	Moderar el estilo dominante.
Invitar a que el otro exprese sus ideas y posturas, que pueden llegar a ser de gran valía.	Tomar el liderazgo solamente cuando corresponda al rol, la razón o la ascendencia.	Tomar una actitud flexible, cálida, amistosa y cercana.	Mantener cercanía, paciencia y entendimiento ante los enfoques más humanitarios.
Evitar presionar.	Escuchar sin interrumpir, dejando que el otro se exprese con libertad y posteriormente, ser asertivo al expresar tu postura.	Escuchar ideas diferentes sin interrumpir y abrir la mente. Ser inclusivo.	Moderar la frialdad y el raciocinio, enfocarse en valores, personas y sentimientos.
No exhibir ni evidenciar.	Elegir las batallas y mantener un espíritu colaborativo.	Valorar, apreciar y reconocer las diferencias interpersonales.	Generar apertura hacia otras ideas y valorarlas a pesar de no estar fundamentadas en la percepción, el análisis y la razón.
Reconocer sus ideas y propuestas y tomarlas en cuenta, si no es posible, expresar con respeto una explicación al respecto.	Evitar la competencia y favorecer la colaboración en todo momento.	Evitar juzgar, evaluar o criticar.	Incluir el punto de vista de otros, los valores y las personas para complementar la solución de problemas conjuntos y sostenibles en el tiempo.
Evitar cualquier descalificación o desaprobación de sus ideas en público.	Mantener empatía y entendimiento ante las necesidades de los demás.	Generar complementariedad.	Impulsar su desarrollo y crecimiento.
	Utilizar el liderazgo para integrar a todos los miembros del equipo, generando cohesión y aprovechando las cualidades de todos.	Liderar las ideas innovadoras y aprovecharlas para el logro de metas conjuntas.	Valorar su entrega y reconocerla en lo individual.



11. Comunicación Colaborativa (CNV) el modelo de comunicación no violenta

Comunicación no violenta, un lenguaje de vida de Marshall Rosenberg.

Ser violento significa actuar de forma que lastima o daña a otros. Incluye juzgar, evaluar, criticar y calificar entre otros comportamientos.

Una comunicación no violenta requiere:

- Reencuadrar la forma de percibir y comprender.
- Sustituir las pautas de respuesta habituales (reacción) ante las críticas o juicios que usualmente generan defensa, huida y ataque, por una respuesta consciente, la empatía y la autoempatía.

Los 4 pasos para entender a los demás (El modelo)

1. Observar y escuchar lo que ocurre en una situación sin ningún juicio de evaluación: observa los hechos con empatía. ¿Cómo lo veo yo y cómo lo verá el otro?
2. Identificar cómo nos sentimos: nos sentimos enojados, ofendidos, asustados, menospreciados, etc. Identifica los sentimientos relacionados, propios y del otro, con empatía, sin juzgar ni rechazar.
3. Identificar cuáles son nuestras necesidades, deseos, metas, etc. y expresarlo de forma adecuada. Lo que quieres y quiere el otro, diferenciando la posición del verdadero interés. Por ejemplo, las exigencias de los valores y metas reales que se buscan.
4. Hacer una petición dirigida a tratar de conseguir ese deseo genuino. Lo que podemos y conviene pedir a uno mismo y al otro, para resolver el problema y enriquecer nuestra vida y la del otro.

Al aplicar el modelo conectamos con nuestra compasión natural

La CNV nos ayuda a conectar con nosotros mismos, nos permite reestructurar nuestra forma de expresarnos y de escuchar a los demás, haciéndonos conscientes de lo que observamos, sentimos y necesitamos; favorece la escucha atenta, el respeto y la empatía.

Siguiendo la Comunicación Colaborativa, podrás llegar a tener una relación más profunda y efectiva contigo y tus semejantes, en todas las áreas de tu vida.



Rosenberg señala que la CNV se aplica hoy en todo el mundo como valioso recurso en muy diversas situaciones para comunidades que enfrentan conflictos violentos por tensiones étnicas, religiosas, políticas, etc.



Ejercicio: Piensa en una situación reciente en donde consideres necesario aplicar el modelo de Comunicación no Violenta.

Ahora aplica el modelo:

1. Los hechos observados y escuchados de forma empática fueron:

2. Los sentimientos personales y los posibles sentimientos del otro:

3. Mis necesidades y las posibles necesidades del otro:

4. Lo que voy a pedir para resolver el problema y enriquecer mi vida y la del otro:

Al término del ejercicio ¿de qué te diste cuenta?



12. Compromisos de aplicación

Compromiso de aplicación	Acciones	Seguimiento



Bibliografía

DE LAS HERAS RENERO, M^a DOLORES Y COLS. Programa Discover. Junta Castilla y León.

B. ROSENBERG PH D. *Comunicación No Violenta*. GRAN ALDEA EDITORES. 2005

E. CABALLO, VICENTE. *Manual de Evaluación y Tratamiento de las Habilidades Sociales*. SIGLO XXI. 1999.

GOLDSTEIN ARNOLD. *Habilidades Sociales y Autocontrol en la Adolescencia*. SIGLO XXI. 1999.

HUNTER JAMES, *La Paradoja*, Editorial Prima Lifestyles 1999

LUENGO MARTÍN, M^a ÁNGELES Y COLS. *Construyendo la Salud*. MEC.

MARTHA DAVIS, MATTHEW MCKAY. *Técnicas de Autocontrol Emocional*. MARTÍNEZ ROCA. 1998.

OCAMPO RAMIREZ NOEL, VAZQUEZ SILVIA. *Método de Comunicación Asertiva*. Editorial Trillas. 2006.

SHELTON NELDA. Asertividad. *Haga Oír su Voz sin Gritar*. FC Editorial 2006

WOLK LEONARDO, Coaching, *El Arte de Soplar Brazas*. Gran Aldea Editores 2003.

ZEUS PERRY. *Guía Completa de Coaching en el Trabajo*. McGraw-Hill Profesional, 2000.



Collaborating by Colors

TopTraining