

# REPORTE MIA PARA LA EEQ

*Taller Vivencial de “Construcción de Modelos de Comunicación Asertiva: Claves para Mejorar el Comportamiento y la Cultura Organizacional”.*



**MIA Institute**

16.10.2017

Dra. Mariana Vergara

## ABSTRACTO

Los desafíos de pensar y ejecutar estratégicamente tal vez nunca han sido tan penetrantes como lo son ahora. En el entorno organizacional de hoy caracterizado por la intensificación del cambio, la incertidumbre y la ambigüedad, ¿cómo las organizaciones crean valor en sus entornos que cambian rápidamente? El proceso MIA® proporciona a los participantes las herramientas y prácticas para aplicar eficazmente el pensamiento estratégico para el aprendizaje organizacional y crear soluciones innovadoras que establezcan una ventaja sostenible para sus organizaciones. Los participantes desarrollarán con una mayor capacidad y herramientas prácticas para aplicar estas prácticas en sus organizaciones.

Los talleres MIA® se basan en la neurociencia, la psicología cognitiva, el aprendizaje de adultos y las mejores prácticas de liderazgo para ayudar a los participantes a aprender a encarnar su papel de liderazgo a través de experiencias y el diálogo que:

- Desarrollan un profundo conocimiento de sí mismo
- Construir una presencia de liderazgo más poderosa que sea capaz de permanecer abierta, presente y conectada en condiciones de complejidad y ambigüedad
- Acceso a la inteligencia del sistema mente / cuerpo
- Cultivar la capacidad de creatividad, cambio y conexión
- Crear una visión y un propósito convincentes y accionables para
- Reducir el estrés y aumentar el desarrollo de un mayor rango de acciones
- Incrementando la efectividad de la empresa

Las prácticas de MIA® intervienen con nuestro sistema integrado de mente y cuerpo de maneras que no pueden ser abordadas por los procesos cognitivos por sí solos. MIA® ofrece una manera de poder experimentar la intersección de la mente y el cuerpo, cultivando la comprensión profunda de nuestro ser, en gran medida Inconsciente; identificando patrones de conducta y percepción, emoción y acción. MIA® quiere llevar su liderazgo al siguiente nivel, porque usando el proceso MIA® de una forma consistente puede ayudarlo a convertirse en el líder estratégico que desea.

## INTRODUCCIÓN

Durante algunos años, Ecuador está en una aguda crisis económica. En el actual contexto en el que vivimos, debemos conocer y aprender las técnicas que nos permitan trascender estos diferentes tiempos con optimismo, asertividad y equilibrio. Los desafíos no solo se encuentran al nivel organizacional, sino que también se encuentran al nivel nacional. La metodología MIA® usa herramientas organizacionales para optimizar sus esfuerzos y para evolucionar al siguiente nivel de efectividad. El recurso más importante de una organización propone y posiciona un concepto, enfocado en la persona, y su capacidad de ver al otro, como parte de un equipo, de un todo de un sistema. Pero para que puedan ver al otro, tienen que salir de su modelo mental y así convertirse en la organización inteligente que ve al individuo y su conocimiento, como la base de un nuevo modelo de empresa inteligente que es: conocedora, sistémica, efectiva, dinámica, moderna, eficiente, efectiva, elástica y rentable. Esta propuesta es una investigación de acción participativa explicativa creando un nuevo modelo de organización inteligente, y como es facilitado con la implementación de MIA®

En neurociencias se ha descubierto que de un 95 a 98% de nuestras acciones son subconscientes (desconocidas). Nuestras acciones desconocidas son nuestros modelos mentales que están incrustados en nuestro subconsciente, por lo que son difíciles de identificar. Y por ello, le estamos proponiendo la metodología MIA® para identificar y cambiar estas conductas inconscientes de auto-sabotaje. Cuando estamos desarrollando nuestros proyectos tomamos decisiones basados en nuestros modelos mentales los cuales contribuyen a que nuestro proyecto fracase o tenga éxito.

**La metodología MIA® afecta los modelos mentales y facilita la creación de una organización inteligente.**

**Objetivo:** Trabajar con los ejecutivos de la EEQ para identificar y transformar conductas de autosabotaje. Se decidió trabajar con 8 participantes durante 7 semanas, una sesión semanal.

## **MATERIALES**

1. La EEQ proporcionará el espacio para los talleres y los refrigerios correspondientes.
2. La EEQ proporcionará el material para grabar las reuniones y su personal de apoyo se encargará de transcribir los audios, para el análisis correspondiente.

## **PROCEDIMIENTO**

Semana 1: Pre-evaluación

Semana 2: Identificación de patrones de conducta y auto-sabotaje

Semana 3: Reduciendo conductas de autosabotaje

Semana 4: Post-evaluación

Semana 5: Identificación de estrategias organizacionales

Semana 6: Seguimiento de estrategias organizacionales

Semana 7: Evaluación de estrategias organizacionales

## MIA MATRIZ DE MARCO LÓGICO

| RESUMEN NARRATIVO   | INDICADORES VERIFICABLES  | MEDIOS DEVERIFICACIÓN  | SUPUESTOS E HIPÓTESIS                                      |
|---|---|--|--|
| Fin u objetivo de desarrollo:<br>1) Diagnosticar situación inicial,<br>2) Hacer seguimiento del proceso de reflexión para identificar conductas de autosabotaje,<br>3) Evaluación de cambios luego de la implementación de MIA® | Dejar en blanco   | Dejar en blanco  | Dejar en blanco  |
| Propósito o meta: Identificar conductas de autosabotaje con los participantes seleccionados por la EEQ para generar destrezas gerenciales efectivas   | Con la implementación de MIA®, se desarrollaran, se hará seguimiento y se evaluará las estrategias gerenciales. | Informe y un artículo en el Journal of Responsible Management, IGI | Los participantes proveerán toda la información requerida. |
| Resultados o componentes:   |   |  |  |
| 1. Diagnosticar el tipo de liderazgo  | Global Leadership Profile   | Informe de diagnóstico<br>Entrevista                               | Los participantes Proveerán toda la información requerida  |
| 2. Identificación del nivel de stress   | Vulnerabilidad al estrés  | Protocolo  |  |
| 3. Identificación de áreas para mejorar   | Data de Reportes Internos   | Informe Gerencia   |  |
| 4. Evaluación de áreas que cambiaron  | Data de Reportes Internos   | Informe Gerencia   |  |

| <b>RESUMEN NARRATIVO</b>               | <b>INDICADORES VERIFICABLES</b> | <b>MEDIOS DEVERIFICACIÓN</b>  | <b>SUPUESTOS E HIPÓTESIS</b>  |                  |
|--|---------------------------------|-------------------------------|---|------------------|
| Actividades:                           |                                 |                               |   |                  |
| 1.1. Adaptar instrumento               | Experta en tomar notas de EEQ   | Instrumento adaptado          | Los participantes proveerán toda la información y recursos requeridos, de esta forma proveerán los datos para hacer análisis cualitativo y cuantitativo después de implementar MIA® |                  |
| 1.2. Pre Aplicación de instrumentos    |                                 | Exámenes tomados              |   |                  |
| 1.3. Tabulación y Análisis             |                                 | Tabla con temas               |   |                  |
| 2.1. Ejercicios de Reflexión           |                                 | Notas de participantes        |   |                  |
| 2.2. Prácticas Organizacionales        |                                 | Informe semanal               |   |                  |
| 2.3. Post Aplicación de Instrumentos   |                                 | Tabla con gráfico             |   |                  |
| 3.1. Identificar áreas para mejorar    |                                 | Experta en tomar notas de EEQ |   | Informe Gerencia |
| 3.2. Estrategias para implementar      |                                 |                               |   | Informe Gerencia |
| 3.3. Seguimiento de estrategias        |                                 | Experta en tomar notas de EEQ |   | Informe Gerencia |
| 4.1. Evaluación de áreas que cambiaron |                                 |                               |   | Informe Gerencia |
| 4.2. Escribir reporte                  |                                 |                               |   | Reporte          |
| 4.3. Presentación de reporte           |                                 |                               |   | Presentación     |

## RESULTADOS

La primera semana fue designada para la pre evaluación de los participantes. Esta pre evaluación incluyó tomar el test de vulnerabilidad al estrés. Además se utilizó el Global Leadership Profile (GLP) para determinar el estilo de liderazgo de los participantes.

**Con respecto al GLP;** en la tabla inferior se puede notar que el estilo de liderazgo predominante era el de experto y el estilo de liderazgo diplomático al momento de enfrentar situaciones de presión. Pero después del proceso MIA®, los participantes mostraron los siguientes cambios en sus estilos de liderazgo.

| PARTICIPANTES      | ESTILO DE LIDERAZGO GLP ANTES | ESTILO DE LIDERAZGO GLP DESPUÉS |
|--------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| PARTICIPANTE A     |                               |                                 |
| Fallback           | Diplomático                   | Realizador                      |
| Centro de Gravedad | Experto                       | Redefiniendo                    |
| Emergente          | Redefiniendo                  | Transformador                   |
| PARTICIPANTE B     |                               |                                 |
| Fallback           | Diplomático                   | Realizador                      |
| Centro de Gravedad | Experto                       | Redefiniendo                    |
| Emergente          | Redefiniendo                  | Transformador                   |
| PARTICIPANTE C     |                               |                                 |
| Fallback           | Diplomático                   | Realizador                      |
| Centro de Gravedad | Experto                       | Redefiniendo                    |
| Emergente          | Transformador                 | Transformador                   |

| PARTICIPANTES      | ESTILO DE LIDERAZGO GLP ANTES | ESTILO DE LIDERAZGO GLP DESPUÉS |
|--------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| PARTICIPANTE D     |                               |                                 |
| Fallback           | Diplomático                   | Realizador                      |
| Centro de Gravedad | Experto                       | Redefiniendo                    |
| Emergente          | Transformador                 | Transformador                   |
| PARTICIPANTE E     |                               |                                 |
| Fallback           | Impulsivo                     | Realizador                      |
| Centro de Gravedad | Experto                       | Redefiniendo                    |
| Emergente          | Transformador                 | Transformador                   |
| PARTICIPANTE F     |                               |                                 |
| Fallback           | Diplomático                   | Realizador                      |
| Centro de Gravedad | Experto                       | Redefiniendo                    |
| Emergente          | Redefiniendo                  | Transformador                   |
| PARTICIPANTE G     |                               |                                 |
| Fallback           | Diplomático                   | Realizador                      |
| Centro de Gravedad | Redefiniendo                  | Redefiniendo                    |
| Emergente          | transformador                 | Transformador                   |
| PARTICIPANTE H     |                               |                                 |
| Fallback           | Diplomático                   | Realizador                      |
| Centro de Gravedad | Redefiniendo                  | Redefiniendo                    |
| Emergente          | Transformador                 | Transformador                   |

## FALLBACK - DE DIPLOMATICO A REALIZADOR

La tabla muestra que los participantes pudieron moverse del estilo de liderazgo diplomático al estilo de liderazgo de realizador. Todos los participantes pudieron observar que habían establecido acciones asertivas al momento de comunicarse, lo que conllevó a concretar proyectos de importancia para ellos y la empresa. Por ejemplo, un participante dijo:

*”Hablando de tema laboral se presenta la propuesta del canal estamos con toda la predisposición de hacer las cosas entonces otras instituciones nos están planteando una solución una aparataje la administración zonal se planteó a vincular la mejor situación posible se va dando las nuevas opciones cuando estando en control se va dando cada opciones”*

Este canal al que se refiere el participante, es un canal donde han existido accidentes. Durante muchos años, la empresa no le había puesto mayor atención. Sin embargo, la participante pudo ser muy asertiva expresando su preocupación por este canal y otro participante de los talleres, también vio la importancia de hacer algo al respecto, y la apoyo conjuntamente para concretar esta situación.

## CENTRO DE GRAVEDAD - DE EXPERTO A REDEFINIENDO

En el estilo de liderazgo de experto se caracteriza la rigidez para aceptar las opiniones de otros. Sin embargo, en las entrevistas personales, los participantes expresaron sus sentimientos de aprecio por cada uno de sus compañeros. Data sugiere que superaron su suposición de “conocer todo” y se volvieron más abiertos a las perspectivas de los demás. Los participantes dicen que se sienten más tranquilos y que son más tolerantes. Lo cual demuestra que su estilo de liderazgo se está redefiniendo.

Por ejemplo, otro participante compartió:

*“Bueno a pesar de que trabajamos muchos años en la empresa, sin embargo no se han presentado las oportunidades de irnos conociendo como lo estamos haciendo en este momento. Como hay este tipo de apertura nos ha dado en la cual cada quien nos vamos mostrando cómo somos conociendo los diferentes ámbitos de nuestras vidas. Aprendo mucho de mis compañeros, veo cómo van afrontando las situaciones, no solo laborales sino también personales. Y siento que es importante es compartir cómo se siente la oportunidad de hacer apertura, de mostrarte tal como eres. Compartir, hablar es importante, aprender a escuchar y vamos conociendo de mejor manera cada palabra, pero bueno también es importante saber hablar, compartir así podemos ir viendo compartiendo experiencias, y se puede ir viendo a la vida de una manera diferente, me gusta mucho lo que hago me encanta trabajar en esta empresa”*

## EMERGENTE - DE REDEFINIENDO A TRANSFORMADOR

Desde un principio los participantes tenían características de estilos de redefiniendo y transformador en el plano emergente. Sin embargo, estos estilos no llegaban a su desarrollo total debido a limitaciones que tenían en su estilo de fallback y centro de gravedad. Una vez que los participantes alcanzaron la “tercera cabeza” (Vergara, 2016; Vergara, Tjernstad, Mac Quarrie, and Tamariz, 2017), los participantes pudieron observar sus conductas de autosabotaje y maximizaron sus potencialidades.

¿Que es la “tercera cabeza”?

La Dra. Mariana Vergara (Vergara 2016; Vergara, Tjernstad, Mac Quarrie, and Tamariz, 2017; Vergara, 2018) describe la “tercera cabeza” como un lugar de neutralidad. Cuando una persona está en este lugar, está sin emociones. Los participantes en la “tercera cabeza” son claros de mente y fundamentados. De esta forma son capaces de entrar en acción en una completa atención plena. Sin embargo, estudios científicos de MIA® sugieren que si un participante deja de hacer MIA® por dos días, pierde la “tercera cabeza”. Pero si empieza a hacer MIA® nuevamente, le tomará una semana y media para volver a alcanzar la “tercera cabeza”.

Un participante comentó:

*“Buen día, me doy cuenta de que no estoy tomando las cosas tan personal. El tema de las actividades que tengo, a pesar de que quiero molestarte, pero no lo he hecho. Entonces en realidad, en si veo, que hay un cambio. Ya no hay una reacción, sino que ahora se responde, ya no se reacciona. En ese sentido la semana pasada hicimos unas actividades interesantes. Trabajamos con unas propuestas, y hemos revisado informes de dos áreas. Entonces empezamos a ver que se están impulsando el crecimiento que esperamos. Por ello, algunos nudos se han desatado. Vamos viendo que personas que tenemos confianza en ellos vemos, que se han enrumbado, entonces vemos que tenemos unas iniciativas muy interesantes y se van mejorando. Hemos podido conversar sin forzar ningún dato, se han ido dando. Estamos claros de el potencial estamos descubriendo, que está bien encaminado. Quiere decir que hay mucho por mejorar, pero es mejor porque vamos viendo que podemos cumplir nuestras expectativas, primero las personales, y luego las de gerencia. Entonces muy enfocados, hasta los problemas críticos logramos solventar con una buena colaboración de todos. Ya cuando sonaron las alarmas, ya estaba bajo control. Las pequeñas crisis que se han presentado, quizás antes estaban pasando las cosas, pero no nos dábamos cuenta. Que efectivamente hay un trabajo, hay una actitud para resolver problemas para que funcionen las cosas”.*

**Con respecto al test de vulnerabilidad al estrés;** al comenzar el proceso MIA®, los participantes se encontraban en niveles de estrés y ansiedad característico de exitosos ejecutivos a su nivel. Sin embargo, después del proceso MIA® se realizó la post evaluación y los participantes hablaban de que se sentían más tolerantes, tenían mayor tranquilidad y que ya no se molestaban o reaccionaban de la misma forma en el plano personal. Los participantes ya no reaccionan a las situaciones laborales, más bien ahora están respondiendo de una forma acertada a las situaciones de crisis.

## CONCLUSIÓN

El 13 de junio, 2017, el MIA® Institute presentó una propuesta para hacer el taller vivencial: **“Construcción de los Modelos de Comunicación Asertiva - Claves para mejorar el comportamiento y la cultura organizacional”**. Con el proceso MIA®, el 2 de octubre 2, 2017, se hizo la post evaluación. Los participantes pudieron experimentar un desarrollo en sus habilidades cognitivas. Esto se demuestra en sus cambios de estilo de liderazgo y en sus comentarios personales acerca de la experiencia. Haciendo la metodología MIA® se determinaron las estrategias que emergieron del proceso. En este punto, se determinó empezar a trabajar con cada gerencia y conjuntamente seguir con los reuniones gerenciales. La intención es continuar con el proceso de integración que se está dando, a medida que se trabaja en aspectos puntuales en cada gerencia. Por ello cada gerencia ha proporcionado una lista de los problemas que quieren solucionar. En la segunda fase del taller vivencial de comunicación asertiva se trabajará con estrategias organizacionales que emergeran del proceso MIA®.

## REFERENCIAS

- Vergara, M. I. (2018). *Mindfulness into Action: Applying systemic thinking and exploring the potential for developing strategic leaders*. In Victor C.X. Wang (Ed). *Strategic Leadership* (77-96). Charlotte, NC: Information Age Publishing
- Vergara, M. I., Tjernstad, C. D. B., Mac Quarrie, A., & Tamariz, M. I. (2017). *Personal Growth and Leadership: Interpersonal communication with mindfulness into action*. In V.C. X. Wang (Ed) *Encyclopedia of strategic leadership and management* (pp. 507-525), Hershey, PA: IGI Global.
- Vergara, M. I. (2016). *Mindfulness into action: Transformational learning through collaborative inquiry* (Doctoral dissertation, TEACHERS COLLEGE, COLUMBIA UNIVERSITY).

*Mariana I. Vergara Esquivel (EdD) ha estado construyendo el modelo MIA de aprendizaje transformacional durante los últimos dieciocho años y continúa investigándolo a través de su curso en Teachers College de la Universidad de Columbia donde enseña Mindfulness into Action (MIA®) Research with Grounded Theory. Es cofundadora y directora del Mindfulness into Action (MIA®) Institute donde investiga la implementación de MIA® en emprendimientos sociales y MIA® EVOLUTION en emprendimientos económicos.*

*Ella es parte del Editorial Review Board of the International Journal of Responsible Management Education, y de the International Journal of Adult Vocational Education and Technology (ambos son Journals de IGI-Global).*