

METAPROGRAMAS

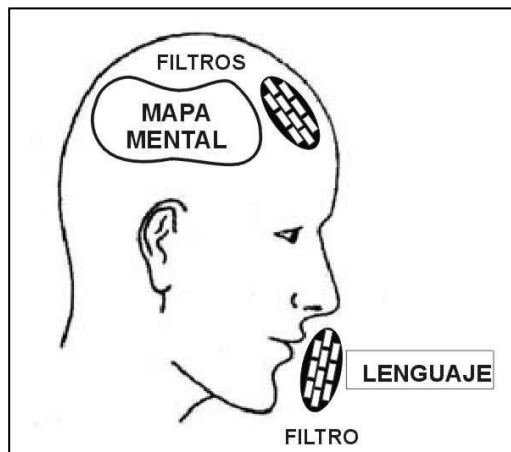
CONCEPTO

Los Metaprogramas son los modelos que utilizamos para determinar qué información dejamos pasar a nuestra mente consciente. Son filtros perceptivos que empleamos para decidir a qué cosas les prestaremos atención y cuáles quedarán afuera. Son maneras de percibir y seleccionar la información (input), organizarla (procesamiento) y por lo tanto accionar (output).

Clave: Los metaprogramas configuran estilos, modos de ser, actuar y comunicarse que diferencian a las personas.

La manera como realizamos el filtraje de nuestra información es el resultado de nuestros Metaprogramas, o Estilos de Elección, que tendrá que ver con nuestros Valores y Creencias. Los metaprogramas hacen que los individuos actúen de acuerdo a patrones que son previsibles y comprensibles.

Rodger Bailey encontró que aquellas personas que emplean los mismos patrones lingüísticos, generalmente tienden a mostrar los mismos comportamientos. Así, a partir de la observación del lenguaje de una persona, se puede predecir su comportamiento. Las opciones o alternativas para tomar una decisión estarán relacionadas con el metaprograma que hayamos utilizado.



Territorio: Entorno, contexto

Filtros: Metaprogramas, creencias y valores

Beneficios:

- Mejorar la comunicación. Lograr Rapport
- Motivar a las personas
- Incrementar la inteligencia emocional
- Formar equipos con mayor productividad
- Mejorar las competencias para coachear.

Comunicación:

- Detectar el metaprograma que está utilizando su interlocutor
- Igualar el metaprograma de su interlocutor utilizando palabras específicas para generar empatía.

Metaprograma Asociado-Disociado

Este metaprograma alude a cómo la persona hace frente a una determinada situación. Las personas con el patrón “asociado” por lo general son más emocionales. A las que piensan en modo “disociado” se las suele calificar como “frías” o “distantes”.

- Si al pensar en un recuerdo se recuerda –se “ve”, “oye”, o “siente”- dentro de sí mismo, tenemos el metaprograma asociado.
- Si se ve, oye o siente desde fuera, como si fuera un tercero que presenciara la vivencia, tenemos el metaprograma disociado. La experiencia de estar en su cuerpo se conoce como experiencia asociada y la de estar fuera, disociada.

Clave: no hay un patrón mejor que otro, depende de la situación.

Ejemplo: para manejar situaciones muy angustiosas a veces convendrá pensar en modo “disociado” a fin de distanciarse de las emociones y ser más objetivo.

Asociado

- Pone siempre por delante lo que está sintiendo.
- Vive las situaciones del pasado como si las estuviera viviendo nuevamente aquí y ahora.
- Se asocian a situaciones externas a su persona como si fueran propias.
- Se sitúa ‘dentro del tiempo’

Para:

- Empatizar/Rapport/Conectar
- Vivenciar situaciones agradables
- Conectarse con los deseos personales (los quiero)

Clave: para Asociarse conectarse con la percepción sensorial de una situación.

Para ello preguntarse:

- Qué siento?
- Qué escucho?
- Qué olores percibo?
- Qué sensaciones?
- Cómo percibo mi cuerpo?

Disociado

- Percibe con cierta distancia interna, sin emoción, como si fuese un observador externo.
- Vive las situaciones como si estuviera fuera de ellas (filmación).
- Hechos específicos y racionales.
- Considera el tiempo desde fuera, como un elemento que se debe medir.

Aplicación:

- Vivenciar situaciones desagradables
- Decidir sin impacto emocional profundo

Clave: para disociarse racionalizar lo que estoy sintiendo.

Para ello preguntarme:

- Qué información me da lo que siente el otro?
- Cómo percibo lo que me está pasando ‘desde afuera’?
- Cómo juzgaría esta situación un observador externo?
- Recordar una situación modificando colores, voces, repasar la situación a una velocidad mayor, recordar la situación al revés, etc.

Otras formas para disociarse:

- Hablar sobre lo que me sucede o sucedió en 3era persona.
- Hablar de manera más rápida para evitar conectar con la emoción.
- Ver la imagen/situación/recuerdo en blanco y negro.
- Ver como la imagen va disminuyendo su tamaño.

Metaprograma Referencia Interna-Referencia Externa

Las personas con un marco de referencia externo confían en fuentes externas para calificar la naturaleza de sus logros. Estas fuentes externas pueden ser terceras personas o “medidas objetivas de éxito”, como indicadores o estadísticas.

Las personas con un marco de referencia interno utilizan sus sentimientos, voces e imágenes internas como evidencia de su éxito.

Aplicación: Para evaluar una situación , identificar si la persona depende en gran medida de lo que le dicen los demás, o confía antes que nada en su propia opinión.

Referencia Interna

- No utiliza la opinión de otras personas para decidir.
- Decide por sí mismo según lo que siente o piensa.
- Interpreta las instrucciones como información.

- Dificultad en aceptar críticas y ser supervisado.
- Tienden a no dar feedback a otros.
- Son personas independientes.
- Se puede motivar a este tipo de persona con las siguientes frases: vos sabes lo que es mejor, sólo vos podés decidir, hazelo como creas que está bien, necesito tu opinión, etc.

Ejemplo: verbalizan ‘Porque me parece a mí o estoy satisfecho con lo que hice, me parece un buen trabajo’

Referencia Externa

- Utiliza la opinión de otras personas para procesar y decidir.
- Tiene en cuenta datos y evidencias externas.
- Toma la información como instrucción. Pueden interpretar una simple charla como una orden.
- Necesitan una motivación externa: voz de aliento, reconocimiento de otra persona.
- Un comentario negativo de otra persona los afecta mucho.
- Son más flexibles.
- Se les motiva con frases del tipo: De acuerdo con los expertos, otros estarán muy contentos con vos, se te reconocerán los esfuerzos, etc.

Ejemplo: Sería importante asesorarnos con personas que conozcan del tema...”Es importante saber qué piensan otras personas, clientes, colaboradores...”

Clave: distinguir si el coachee es Ref externa porque tenderá a leer “sugerencias” en las preguntas del coach?

Ejemplo:

Coach: “*que te pasa con hablar directamente las cosas con tu jefe?*”

En la próxima sesión el coachee dice “*como me dijiste la vez pasada, hablé directamente con mi jefe*”

Otra forma para activar la referencia interna en un coachee con Ref externa que tiende a tomar decisiones en base a lo que le sugieren otros es : “*si no existiera a quién consultarle sobre esto que comentás, que pensas vos de esta situación?*”

Metaprograma Diferente-Similar

Este patrón mental se utiliza también para clasificar o almacenar recuerdos, centrándose en la similitud o diferencia con algo conocido. En algunos casos determinadas profesiones orientan a las personas a pensar de una manera más que de otra.

Ejemplo: un contador está más predispuesto a encontrar diferencias en las cuentas que similitudes, lo mismo que un programador a encontrar errores en su código.

El mejor patrón de pensamiento depende de la situación. A veces, para presentar a la gente un cambio, es necesario mostrarles la similitud con lo que actualmente hacen. En otras situaciones, es necesario concentrarse en encontrar “lo que no encaja”.

Aplicación: Ante una situación nueva identificar si la persona se concentra en las similitudes con una situación conocida o, por el contrario, pone el acento en las diferencias que encuentra con lo conocido.

Diferente

- Son las personas que lo primero que ven es lo diferente.
- Aman el cambio constante y significativo.
- Necesita cambiar cada 2/3 años.
- Se resiste a lo estático, si no lo abandona.
- Son innovadores.
- Pueden llegar a tener problemas para relacionarse, ya que su tendencia es a buscar diferencias.
- Son eficaces en la identificación de detalles (control, supervisión, etc).
- Palabras de motivación incluyen: nuevo, novedoso, completamente diferente, completamente cambiado, idea radical, etc

Ejemplo: Frases: ‘Totalmente diferente’. ‘Esto no se parece a eso en...’

Similar

- Son aquellos que ante un grupo de situaciones o cosas, lo primero que captan son las similitudes.
- Le gusta la estabilidad, la rutina.
- Rechaza el cambio.
- Dificultad para adaptarse a situaciones nuevas.
- Es bueno para generalizar a partir de ejemplos.
- Busca áreas de acuerdo común.
- Evita las confrontaciones.
- Para motivar a estas personas, señala la manera en que las cosas no han cambiado.
- Los puestos de trabajo en los que mejor se desenvuelven son aquellos que no cambian o cambian muy poco con el tiempo.

Ejemplo: Frases: ‘Como siempre’, ‘lo mismo’. ‘Esto se parece a eso en...’

Metaprograma Pasado-Presente- Futuro

Pasado

- Son personas que centran su atención en el pasado.
- Su marco de acción esta anclado en las referencias pasadas.
- Siempre piensan en lo que ya les pasó.
- Son generalmente reactivas.
- Buscan muchas soluciones a sus problemas, buscando como lo han hecho en el pasado para resolver un problema similar.
- Son muy buenos para poder recordar datos, o hechos del pasado, como se hicieron las cosas antes.
- Para motivarla hay que ir al pasado y no al futuro, ya que no piensa en él.

Ejemplo: Frase: ‘el pasado siempre fue mejor’.

Presente

- Son personas que piensan en el aquí y ahora.
- Viven al día
- Toda su atención esta fijada en el presente.
- Las personas presente necesitan acción, moverse, usar, no se pierden en recuerdos ni en planificaciones. Actúan.
- Son capaces de reconocer, los recursos presentes como el punto de partida para llegar al futuro.
- Son muy buenas estas personas para ejecutar tareas que se les encomiendan en el momento.

Ejemplo: Frase: ‘Lo único que cuenta es el aquí y ahora’.

Futuro

- Son personas que se la pasan planificando y pensando en el futuro.
- Son motivados por una situación que desean o la curiosidad del qué será.
- No le interesa o le irrita que le hablen de recuerdos.
- Son personas que siempre están buscando lo más avanzado, buscando resolver las cosas de una manera diferente.

Ejemplo: Frase: ‘La clave es tener la mirada en el futuro’.

Clave: de los metaprogramas mencionados, tenemos ambos, pero uno de ellos está más desarrollado que el otro. Son por dominios.

Metaprograma Logro-Poder-Afiliación

Logro

- Esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un estándar de excelencia, la lucha por el éxito.
- Competir contra un desafío o nivel, más que en contra de personas.
- 'Tengo una idea / lo vamos a lograr'

Poder

- Deseo de influir y controlar a los demás. Lo motiva lo que le da más poder.
- Le interesa la reputación, la posición o el status.
- Dirigir, supervisar, controlar
- 'Control / Poder/ Autoridad / Yo soy el jefe'

Afiliación

- Deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización.
- Le gusta trabajar con gente, prefiere minimizar conflictos'
- 'Ayudar a otros / Esfuerzo en equipo / Juntémonos'

Logro

- Reconocer sus logros con palabras y/o premios.
- Estimular la iniciativa.
- Hacer que participen en la búsqueda de logros y la planificación de deadlines.
- Demostrarles que aprecia la exactitud y planificación.
- Mantener los proyectos desafiantes e interesantes.

Poder

- Reconocer su status, posición, autoridad.
- Pedir sus consejos.
- Reconocerlos públicamente.
- Mantenerlos actualizados con los últimos adelantos.
- Darles autoridad para actuar.

Afiliación

- Premiar las contribuciones al grupo.
- Agradecerles que ayuden a los otros a continuar y trabajar juntos.
- Reconocer la importancia de las interacciones sociales.
- Suavizar los conflictos potenciales.

PODER:

- Buena reputación
- Status
- Habilidad para influenciar a otros
- Dirigir supervisor y controlar.
- Competir contra o dominar a los otros.
- Clave: reconocerles el poder.
- Ser jefe no garantiza que tenga metaprograma PODER.

LOGRO:

- Su valor es la EFICIENCIA
- Competir contra un desafío o nivel mas que otras personas (pero no con foco en la persona).
- Se proponen altos niveles de logros/realizaciones.
- Desarrollar nuevas ideas y originales.

AFILIACIÓN:

- Valoran la AMISTAD
- Les gusta participar como parte de un equipo
- Necesita agradar

- Necesita aceptación y relaciones interpersonales positivas.
- Le gusta trabajar con gente.
- Le gusta minimizar conflictos.
- El resultado del grupo lo ven mejor que el individual.

Ejemplos:

MP Poder:

“tenemos que organizar este proyecto, nos vamos a encontrar x día, tenemos que ser competitivos para que nos compren a nosotros”.

MP Logro:

“propongamos objetivos desafiantes, con hitos que podemos ir cumpliendo en plazo estipulado”

MP Afiliación :

“que bueno poder trabajar en equipo por la sinergia, podríamos ir a comer para ver como llegar a la gente de la mejor manera posible”

Clave: un líder tiene que trabajar los 3!

Metaprograma Si Mismos-Otros

Este metaprograma refiere a cuál es nuestra actitud y foco preponderante frente a una situación: cuál es la prioridad?

Uno
mismo

- Son aquellas personas con tendencia a estar centradas en sí mismas (Self).

Otros

- Los individuos que tienen este estilo de elección se distinguen por estar preferentemente orientados hacia los otros (Other).

Reflexión: Cuando en tu vida necesitas actuar centrado en vos mismo y cuándo en los demás?

Aplicación en Conversaciones:

En cuanto a la aplicación de los metaprogramas podemos utilizarlos al momento de diseñar una conversación dependiendo de la situación y de los metaprogramas de mi interlocutor.

SITUACIÓN	Gral- Especifico	Similar Diferente	Ref Int Ref Ext	Asociado Disociado	P-P-F	Logro Poder Afilación	Ir hacia Alejarse De	General Específico
Darle feedback a un empleado sobre incumplimiento de una norma								
Decisión de cambio de escuela de un hijo								