



NOMBRE DE LA HERRAMIENTA

Niveles lógicos de cambio de Dilts (pirámide de Dilts)

DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA

La pirámide de Dilts es un modelo del funcionamiento de cada uno de nosotros, que consta de dos partes principales: el consciente y el inconsciente. El conocimiento de este modelo es extremadamente útil para entender la forma de pensar y los valores que nos guían en la vida, así como en el coaching.

OBJETIVOS DE LA HERRAMIENTA

- Adquisición de conciencia de sí mismo para el desarrollo personal y profesional;
- Comprender nuestra propia mentalidad y los valores que nos guían en la vida;
- Nombrar, organizar y comprender la relación entre los propios pensamientos, valores y emociones.

CONEXIÓN DE LA HERRAMIENTA CON LA HABILIDAD

Para desarrollarte, necesitas ampliar tu autoconciencia. Tiene dos dimensiones: la interna y la externa. La primera dimensión es la capacidad de percibir y nombrar las propias emociones, pensamientos, estados, necesidades, valores y comportamientos. La segunda es comprender cómo nos perciben los demás en estos términos. Ambas dimensiones son importantes, pero la interna parece ser la base. Siempre es bueno considerar la retroalimentación externa en el contexto de lo que sabemos de nosotros mismos.

HERRAMIENTA DE FORMACIÓN

“ MINDSET & VALORES

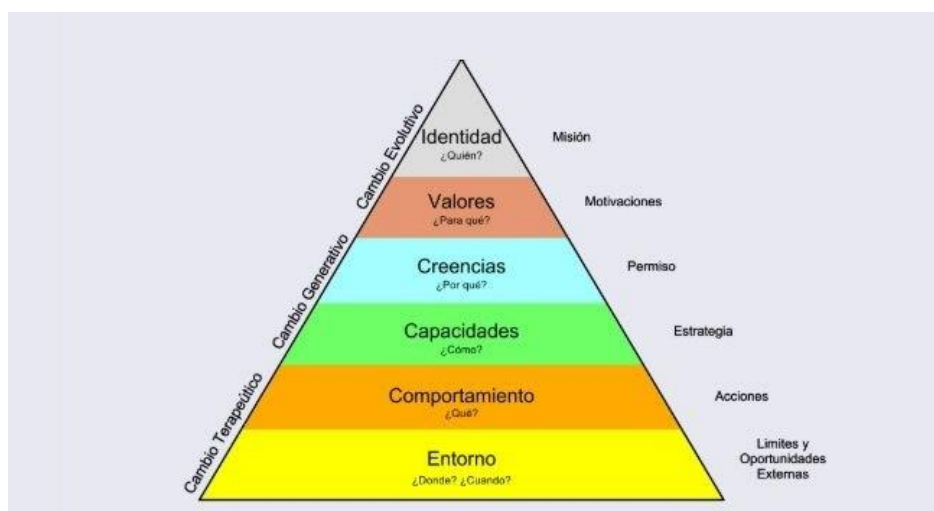


Por lo tanto, cualquier trabajo sobre uno mismo debe empezar por conocerse lo mejor posible. Es importante ser consciente de cómo pensamos, qué impulsa nuestro comportamiento y qué valores seguimos en la vida.

La herramienta se basa en una de las estructuras más famosas y útiles para la adquisición de autoconciencia: el modelo de niveles neurológicos del Dr. Robert Dilts. Fue descrito en detalle en el libro "From Coach to Awakener", y es comúnmente conocido como la pirámide de Dilts.

RECURSOS Y MATERIALES

- Hojas de trabajo individuales con preguntas para dimensiones específicas
- Presentación, por ejemplo, en forma de PowerPoint, que muestre la pirámide y sus elementos:



Source: Dilts Logical Levels of Change - a resource for managing change, 18 May 2017, in: <https://riverrhee.com/blog/dilts-logical-levels-change>



APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA

El ejercicio se basa en el trabajo individual de los participantes en la formación. El formador presenta los supuestos de la pirámide de Dilts (mediante presentaciones en PowerPoint) y, a continuación, los participantes reciben sus propias hojas de trabajo, que rellenan durante la sesión de formación (el contenido de las preguntas correspondientes a cada una de las dimensiones que figuran a continuación). A continuación, el formador comenta los supuestos generales de la teoría y los relaciona con los resultados del propio trabajo de los participantes. También puede preguntar si alguno de los participantes desea presentar los resultados de su hoja de trabajo individual a todo el grupo.

Taking each of the levels in turn:

1. Propósito

El propósito plantea la pregunta "¿Para qué más estamos aquí?", o "¿Para qué más está ocurriendo este cambio?". El propósito es lo que permitirá conocer las motivaciones de las personas para apoyar un cambio. El propósito puede ser permitir que un equipo u organización aborde una necesidad médica insatisfecha, siga atendiendo las necesidades de sus clientes o "simplemente" siga siendo viable desde el punto de vista financiero. Sin embargo, cuanto más convincente sea el propósito, más eficaz será para involucrar a la gente en el cambio.

2. Identidad

La identidad plantea la pregunta "¿Quiénes somos?". Permite a las personas afectadas por el cambio forjar una identidad común. "Somos científicos", o "Profesionales de la información", etc. "Somos los afectados por este cambio".

3. Valores y creencias

Las creencias y los valores fundamentales sustentan el sentido de identidad del equipo: lo que consideran verdadero e importante. Estos valores influirán en su respuesta al cambio: el "por qué". En muchos casos serán subconscientes, pero entenderlos ayudará a quien introduzca el cambio a dar forma a sus mensajes clave en consecuencia.



Por ejemplo, la creencia de que los científicos o los profesionales de la información del equipo son los "mejores cerebros" o los "más competentes" en su área de especialización, o al menos la capacidad de sobresalir. Podrían valorar su creatividad, su capacidad para desarrollar un servicio de calidad o su integridad, por ejemplo.

Los líderes del cambio eficaces modelarán los valores y creencias que ya existen en el equipo, o que el equipo aceptará y adoptará como propios. Participar en un debate saludable sobre lo que son, o lo que podrían ser, ayudará en este proceso.

4. Capacidades

Las capacidades y las competencias, habilidades, cualidades y estrategias que las personas pueden aplicar para adoptar o apoyar el cambio: el "cómo" se hace el trabajo. Hay que definirlas, enseñarlas y practicarlas para cualquier cambio definido. Pueden ser tanto competencias técnicas en los campos de especialización de las personas o relacionadas con su trabajo, como competencias más blandas, como su capacidad de adaptación al cambio en sí.

5. Comportamientos

Los comportamientos son el "qué" se espera que la gente haga, diga o piense como resultado del cambio. Un programa de cambio eficaz identificará los comportamientos que deben cambiarse y cómo hacerlo para implantar con éxito las nuevas formas de trabajo. Los incentivos de recompensa y reconocimiento pueden ayudar a ello.

6. Medio Ambiente

El entorno es el "dónde y cuándo" para gestionar el cambio. Es el lugar y el momento en que trabajarán los afectados por el cambio. Es la ubicación física y geográfica. Los cambios en este entorno pueden ayudar a garantizar que las personas realicen una transición efectiva a la nueva forma de trabajar o, como mínimo, a apoyarles en ello.

Source: Dilts Logical Levels of Change - a resource for managing change, 18 May 2017, in:
<https://riverrhee.com/blog/dilts-logical-levels-change>



Ejemplo: Me enfado constantemente con mis empleados y les aprieto el tornillo (COMPORTAMIENTO). La razón puede estar en el nivel de:

- * *HABILIDADES:* No puedo comunicarme correctamente.
- * *ESTADOS:* Estoy frustrado porque no estoy a la altura de mis expectativas.
- * *CREO:* Mis padres eran estrictos. Así que en mi cabeza estoy convencida de que no puedo ser demasiado indulgente, porque entonces la gente se vuelve perezosa y no desarrolla su potencial.
- * *VALORES:* El reconocimiento es muy importante para mí, aunque actualmente no lo estoy experimentando.

► Ahora te toca a ti. Piensa en cuánto te conoces en cada uno de estos niveles:

- ¿Puedes identificar el impacto que tiene tu entorno en ti?
- ¿Hasta qué punto eres consciente del comportamiento que tienes y de cómo lo perciben los demás?
- ¿Qué tan bien puede describir sus habilidades?
- ¿Puedes ver y nombrar tu estado mental actual y las emociones que sientes?
- ¿De cuántas de tus creencias internas eres consciente y eres capaz de dividir las entre las que te apoyan y las que te limitan?
- ¿Puedes nombrar tus valores más importantes y vives en armonía con ellos?
- ¿Serás capaz de responder a la pregunta de quién eres sin dudar?



- ¿Tienes claro el legado que quieres dejar? ¿Puede definir en qué cree profundamente?

Source: Trenujemy samoświadomość – piramida Diltsa, 18 MAJA, 2020, in:
<https://takelifeinyourhands.pl/samoswiadomosc-piramida-diltsa/>

EL APRENDIZAJE

Al utilizar el ejercicio en la formación, los participantes:

- Adquirir la conciencia de sí mismo necesaria para el desarrollo personal y profesional;
- Comprender su propia mentalidad y los valores que les guían en la vida;
- Nombrar, organizar y comprender la relación entre sus propios pensamientos, valores y emociones.