

PROGRAMA DE LIDERAZGO  
PARA SUPERVISORES



CUADERNO DE APRENDIZAJES PERSONALES PARA SUPERVISOR

# 01 EL VIAJE DEL LÍDER

Desarrollado e impartido por:



# AGRADECIMIENTO

Gracias por tu compromiso en tu desarrollo como líder, estás en el primer escalón de la cadena de liderazgo de Cinépolis, a través de este cuadernillo fortalecerás tus competencias como líder coach.

Te invito a que lleves a cabo las actividades contenidas en este material y apliques las herramientas que conocerás a lo largo de este programa, como sabes tomar un programa y no practicarlo es como tener un libro en el fondo de tu ordenador personal, solo ocupa espacio, no favorece a nadie.

La finalidad de este programa es que te desarrolles como líder coach y tu gestión como supervisor sea más eficiente.

## Actividades del cuaderno

En éste cuaderno encontrarás cuentos, frases, mini cápsulas relacionados con los temas vistos, preguntas de reflexión que te apoyen a tener un liderazgo más consciente y actividades que te ayudarán a desarrollar las competencias de un líder coach.

Los objetivos de éste primer cuaderno de Coaching son:

- Desarrollar consciencia de tus cualidades y como éstas se pueden expresar en tu gestión como líder coach.
- Aprender a convertir a tus Gremlins en tus aliados para que se puedan convertir en recursos.
- Generar un proyecto personal de liderazgo que te apoye a cambiar hábitos y fortalecer tus capacidades como líder coach.
- Aprender y practicar el darse cuenta de la emocionalidad para elegir el estado interno en el que deseas estar.
- Desarrollar flexibilidad para que puedas acceder a tus recursos personales y ponerlos en práctica cuando los necesites.



# DÍA 1 EXPLORANDO MI ZONA DE CONFORT

La zona de confort (Antes del llamado)

*“El barco está más seguro cuando está en el puerto, pero no es para eso que se construyeron los barcos”, Paulo Coelho.*

## 1. Toma consciencia de tus hábitos y comportamientos

Recuerda que hay hábitos y comportamientos los cuáles nos acostumbramos a convivir y que influyen en el logro de nuestros objetivos.

Reflexiona:

¿Qué hábitos tienes que te limitan?

¿Qué viejos pensamientos tuyos siguen presentes que limitan tu desarrollo como líder?

¿Qué acciones o comportamientos haces que ya no corresponden tu rol?

¿De qué te das cuenta?



## TABLA DE HÁBITOS EN MI ZONA DE CONFORT

A continuación con base a las preguntas anteriores, has un vaciado de tus hábitos viejos y que no contribuyen al desarrollo de tu liderazgo.

No.	HÁBITO
1	Ejemplo: Hacer las cosas en vez de dar retroalimentación al equipo

## DÍA 2 CONTACTANDO CON MI PROPÓSITO Y VISIÓN

### 2.-Contacta con tu propósito y visión de Ser líder

#### El llamado a Ser líder

*Nuestro miedo más profundo no es que seamos inadecuados.*

*Nuestro miedo más profundo es que somos poderosos sin límite.*

*Es nuestra luz, no la oscuridad lo que más nos asusta.*

*Nos preguntamos: ¿quién soy yo para ser brillante, precioso, talentoso y fabuloso?*

*En realidad, ¿quién eres tú para no serlo?*

*Eres hijo del universo.*

*El hecho de jugar a ser pequeño no sirve al mundo.*

*No hay nada iluminador en encogerte para que otras personas cerca de ti no se sientan inseguras.*

*Nacemos para hacer manifiesto la gloria del universo que está dentro de nosotros.*

*No solamente algunos de nosotros: Está dentro de todos y cada uno.*

*Y mientras dejamos lucir nuestra propia luz, inconscientemente damos permiso a otras personas para hacer lo mismo.*

*Y al liberarnos de nuestro miedo, nuestra presencia automáticamente libera a los demás.*

*Marianne Williamson*

#### a) Descubre tu propósito de Ser Líder

El llamado tiene un propósito, éste tiene que ver contigo, con tu misión, es el Para qué, es el sentido más profundo por el cual nos movemos, es importante explores y descubras ¿Cuál es tu propósito de Ser líder?, Por ejemplo: escuchar, alentar, desarrollar, etc.

Para facilitar el proceso de descubrir tu propósito de Ser Líder, responde las siguientes preguntas:

¿Para qué quieres Ser Líder?

¿Cuáles son los momentos que sientes que has nacido para Ser Líder?

¿Qué fue lo que te motivo a Ser Líder?

¿Qué valoras de tu liderazgo?

Con base a las respuestas del ejercicio anterior, nota cuales son los valores que están presentes en ellas, que es aquello con lo que vibras, resuenas o sientes se te ilumina tu existencia, te invito a que los escribas, por ejemplo: Desarrollar, contribuir, congruencia, etc.

## b) Contacta con tu visión

La visión es definida como la capacidad de ver, también es considerada como uno de los 5 sentidos del Ser humano, en las empresas la visión tiene que ver con el rumbo del negocio y sirve como eje para alinear las acciones dentro de la organización, otros consideran que no sólo es definir el rumbo, sino ver más allá del negocio, definir también en lo que desea convertirse la organización para asegurar su crecimiento.

Si trasladamos esos conceptos a tu gestión como líder coach, visión personal sería definir ¿Cuál es la imagen futura que quieres tener de ti? La cual va a servir de guía para tu desarrollo personal y profesional, alineando tu propósito, capacidades y acciones.

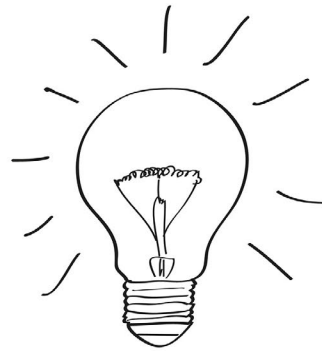
Contesta las siguientes preguntas:

¿Cuál es tu sueño mayor cómo líder coach?

¿Cómo te ves a 3 años cómo líder coach?

¿De qué forma te va a beneficiar?

¿Cómo va a beneficiar a tu entorno laboral?





EXPRESA TU VISIÓN EN UNA FRASE MÁXIMO DE SEIS PALABRAS Y DIBÚJALA

A large empty rectangular box with a thin brown border, intended for drawing and writing a six-word vision statement.

### **c) Alinea tu visión y propósito**

Valora ¿De qué forma tu propósito está alineado a tu visión? En caso de que notes alguna discrepancia ajústalo de forma que te asegures que contribuye a tu visión.

De los valores que obtuviste en la página 5 de este cuadernillo pregúntate ¿De qué forma tus valores apoyan tu visión y propósito de Ser líder?

## DÍA 3 SALIENDO DE MI ZONA DE CONFORT

### 3.- Generando cambios

Un oso recorría constantemente, arriba y abajo, los seis metros de largo de la jaula.

Cuando al cabo de cinco años quitaron la jaula, el oso siguió recorriendo arriba y abajo los mismos seis metros como si aún estuviera en la jaula.

...Y para él lo estaba.

Los muros que nos aprisionan son mentales, no reales.

Salir a lo que pensamos es desconocido puede ser amenazante, puede que estés tentado a regresar a viejos hábitos y comportamientos, también puede ser que pienses que era mejor como estaba antes, considera que "Si las plantas pensarán que es mejor seguir siendo semillas no habría vida en éste planeta", sin embargo el desarrollo es parte de la naturaleza, un árbol no se niega a crecer solo crece y siempre buscando la luz para ello.

Reflexiona:

Identifica, ¿Qué pensamientos o conductas tienes que rechazan tu llamado? Anótalos, por ejemplo: Decirte internamente que no puedes, que es malo tener conflictos, temor a ser rechazado por Cinépolitos que antes eran tus amigos o buenos compañeros, temor que piensen que eres engreído porque ahora eres supervisor, etc.

Pensamientos o conductas que rechazan el llamado:

¿Qué imaginas que sucederá si sales de tu zona de confort?

¿Qué notas o aprendes de esos pensamientos?

¿Qué elección tomas respecto a esos pensamientos o esos sentimientos?



## ¿CÓMO ME SIENTO CUANDO SALGO DE MI ZONA DE CONFORT?

¿Cuál es la emoción o idea que acompaña el cambiar las situaciones, pensamientos, hábitos o comportamientos que escribiste en el ejercicio de hábitos de la zona de confort?

HÁBITO	TEMOR O IDEA QUE LIMITA EL CAMBIO
Hacer las cosas en vez de retroalimentar al equipo	Ejemplo: Hacer las cosas en vez de dar retroalimentación al equipo

Reflexiona este ejercicio, cuestiona, en lugar de creer eso ¿Que más te gustaría creer acerca de ti? Por ejemplo: En lugar de creer que "Voy fracasar" me gustaría creer que "Puedo y me es posible crecer como líder, porque merezco ésta oportunidad". Anota a continuación lo que te gustaría creer acerca de ti, trata que sea una frase corta, incluye en la redacción las palabras **puedo, me es posible y merezco.**

## DÍA 4 CONTACTA CON TUS GUARDIANES

Una vez que sales de tu zona de confort, es importante tener consciencia de tus habilidades, capacidades, certezas acerca de ti que te apoyen a tu travesía de crecimiento.

A veces nuestras cualidades son ciegas ante nuestros ojos, pero hay gente que confía en nosotros, porque ve más allá de lo que vemos en nosotros mismos.

Te invito a hacer el ejercicio de "Mirándote a través de los ojos de alguien que te ama"

1.- Piensa en la creencia que escribiste en la página anterior de éste cuadernillo.

2.- Piensa en alguien que te ama incondicionalmente, te ama por el simple hecho de Ser tú. Escribe su nombre:

3. Ponte en sus zapatos, obsérvate a través de sus ojos, ¿Qué cualidades descubres de ti?, ¿Esa persona que valora de ti?, ¿Qué hace que seas valioso para esa persona?.

Cuando te observas a través de los ojos de alguien que te ama ¿Qué descubres de ti?

3.- Valorando estas cualidades ¿Qué se fortalece en ti?



## DÍA 5 TRANSFORMANDO MI SOMBRA

### Tus Gremlins

Uno de los principales retos como líder coach es aprender a lidiar con la otra parte de ti negativa, lo que Carl Jung llama tu sombra interna, estos tratarán de bloquear tu viaje, se pueden representar por el auto sabotaje, creencias acerca de ti mismo, de tus capacidades, de lo que te es posible lograr o incluso de lo que mereces obtener en la vida, emociones que no te ayudan a lograr tu objetivo por ejemplo el temor a fracasar, a no ser aceptado por los demás, también pueden ser voces en tu entorno que te distraen de ti mismo.

A estas sombras internas les llamaremos Gremlins, recuerda que desean algo positivo para ti, solo que su intención está siendo mal guiada.



### Conociendo tus Gremlins

Haz un listado de tus Gremlins, asigna a cada uno un nombre divertido, escribe su guion o la frase que emplean y describe su comportamiento típico: Por ejemplo: Siguiendo la línea del ejemplo de hábito en esta guía "No dar retroalimentación y mejor hacer las cosas" el nombre del Gremlin lo titularía como Don Perfecto, conozcamos su guion, comportamiento e intención positiva.

**Nombre del Gremlin:** Don Perfecto

**Dice:** Mejor yo lo hago para asegurarme que salga bien el plan.

**Se comporta:** Si ve errores desconfía del equipo y termina haciendo las cosas en vez de retroalimentar.

¿Cuál es la intención positiva del Gremlin para ti?  
- Calidad

¿Qué otras alternativas tienes para obtener Calidad?

Capacitar a su equipo asegurándose que los criterios de calidad que busca queden comprendidos por el equipo, supervisar y retroalimentar hasta que su equipo domine el proceso o función.

### **Caricaturizando a tu Gremlin**

Dibuja en cada ventanilla del autobús un Gremlin y ponle un nombre divertido.



## Transformando tus Gremlins

Ayudar a tus Gremlins a crecer, no se trata de negarlos, esconderlos o eliminarlos, es ayudarte a aprender a descubrir que quieres a través de ellos y generes opciones para lograr tus objetivos.

Recuerda tus Gremlins que dibujaste en la página anterior, reflexiona sobre ellos, piensa ¿Cuál de todos te mete zancadilla para lograr tu visión y propósito de Ser Líder? Por ejemplo: Mi Gremlin Barril sin fondo

Por ejemplo: Tengo un Gremlin que le llamo Barril sin fondo, cuando me gustan algunas actividades tiendo a saturar mi agenda de ellas, descuidando otros aspectos que también me son importantes.

Cuando descubrí ésta parte de mi llamada "Barril sin fondo" me di cuenta que su intención positiva no era saturarme de actividades, sino que a través de esa conducta, lo que buscaba era que creciera, posteriormente mi tarea fue educar a mi Gremlin, enseñarle a buscar otras opciones para sentirme que estoy creciendo profesionalmente y así poder atender otros aspectos personales que también son importantes para mí..

Escribe su nombre:

¿De qué forma te limita a lograr tu visión y propósito? Por ejemplo: Falta de equilibrio personal

¿Cómo hace que te desvíes de tu camino de Ser líder? Por ejemplo: Me centraba más en las tareas que en otros aspectos que también me ayudaban a crecer.

¿Cuándo el Gremlin está presente que capacidades o valores haces a un lado? Comunicación, disfrutar, familia, etc.

¿Qué creencia se presenta cuando el Gremlin está al mando? Por ejemplo: La creencia de mi Gremlin era "No puedo desperdiciar oportunidades"

¡Duda de la creencia!

Piensa en esa creencia y duda de ella, las creencias tienen vigencia, son como los software, en su tiempo te ayudaron, ahora es momento de actualizarla, ¿Que tan cierta es? ¿En qué otros contextos no estuvo presente esa creencia? Por ejemplo: Cuando tome la decisión de no inscribirme a un curso

Pregunta ¿Qué desea tu Gremlin para ti?: Por ejemplo: Crecimiento

Una vez que has generado nuevos aprendizajes, ¿Qué nuevas creencias acerca de ti se van fortaleciendo?

En mi Gremlin la intención positiva es el crecimiento, me di cuenta que la única opción que había desarrollado para crecer era llenarme de actividades profesionales, al replantearme el crecimiento no solo profesional sino también personal, me di cuenta que tenía más alternativas para crecer, empecé a buscar otras opciones más saludables como filtrar las actividades antes de tomarlas de acuerdo a su grado de importancia para mí, como contribuían a mi visión personal, incluir en mis tiempos mi vida personal, ya que a través de hacer cosas personales podía crecer también, etc.

¿Cómo se enriquece la creencia que anotaste en la página 10 de éste cuadernillo?

¿Qué nuevo potencial surge en ti?

### **Genera opciones (Nuevos comportamientos)**

Ayuda a tu Gremlin a buscar opciones, no se trata de eliminar la intención positiva, sino de transformar su conducta, ¿Qué otras alternativas existen para que tu Gremlin satisfaga su intención positiva? Genera de tres a cuatro opciones.



## DÍA 6 ESTABLECE UN OBJETIVO PARA TU PROYECTO PERSONAL DE DESARROLLO COMO LÍDER COACH

Con base al ejercicio anterior cuestiona:

¿Qué nuevos comportamientos o capacidades te es importante fortalecer todos los días para lograr tu visión y propósito de Ser líder?

Con base a la respuesta anterior establece tres o cuatro objetivos en temas de desarrollo y fortalecimiento de capacidades que te apoyen a caminar hacia tu visión de Ser líder. Por ejemplo: Aprender a Delegar, constancia, mantenerte enfocado, perseverante, comunicarte, seguridad en ti, etc.

Requisitos para conformar un objetivo

Toma las siguientes consideraciones para conformar tu objetivo:

1.- Pon en términos de lo que deseas no de lo que no deseas. Por ejemplo: Quiero aprender a Delegar, un objetivo mal conformado sería no quiero hacerlo todo.

2.- Que esté en tu control. Por ejemplo quiero que mi equipo trabaje, este objetivo no está en tu control, un objetivo mejor conformado sería mejorar mi comunicación para transmitir claramente los objetivos de trabajo a mi equipo.

3.- Que esté alineado a tu visión y propósito de Ser Líder. Por ejemplo: Deseo ser cantante, que tanto está alineado a lo que me he planteado en mi visión y propósito.

4.- Que sea alcanzable. Por ejemplo: Quiero ser Presidente de la República, este objetivo está mal configurado no porque no sea alcanzable, sino porque el punto donde te encuentras ahorita a

dónde deseas estar quizá la brecha es muy amplia, a menos que estés en el Senado de la República, un objetivo bien conformado sería quiero tener más asertividad como líder, es una capacidad que puedes desarrollar de corto a mediano plazo.

Expresa tu objetivo en máximo 6 palabras

5.- Define un primer paso hacia la acción

Establecer un objetivo y no ejecutarlo es como un avión que nunca aterriza.

¿Cuál sería un primer paso hacia tu objetivo?

¿Cómo lo vas a hacer?

¿Qué recursos tienes para llevarlo a cabo?

## **DÍA 7**

### **MÓDULO 2 PRESENCIA EN EL LÍDER**

La Peste se dirigía a Damasco y pasó velozmente junto a la tienda del jefe de una caravana en el desierto.

- ¿Adónde vas con tanta prisa? Le preguntó el jefe.

- A Damasco. Pienso cobrarme un millar de vidas.

De regreso de Damasco, la Peste pasó de nuevo junto a la caravana. Entonces le dijo el jefe:

- ¡Ya sé que te has cobrado 50.000 vidas, no el millar que habías dicho!

La Peste le respondió:

- No. Yo sólo me he cobrado mil vidas. El resto se las ha llevado el Miedo.”

Anthony de mello

#### **Inteligencia emocional**

Todas las emociones tienen una función, por ejemplo: El miedo nos ayuda a estar alerta, el enojo a lograr objetivos o poner límites, la tristeza tiene una función auto protectora, al dirigir nuestro enfoque hacia nosotros mismos hay un ahorro de energía, la alegría libera tensión, favorece relaciones interpersonales, etc.

El objetivo de la inteligencia emocional no es reprimir emociones que consideramos negativas, consiste primeramente en reconocer la emoción, evaluar si nos apoya al logro de nuestros objetivos y por último acceder a un estado interno que nos apoye a lograr nuestra meta.

Reflexiona:

¿Con que emoción te vives normalmente como líder coach?

¿Cuál de las técnicas que has visto en éste módulo te puede apoyar?

Te pido hagas las siguientes prácticas dentro de los 15 días siguientes:

1.- Ahora que en tu conjunto empezó con temporada alta, tuviste la visita del Mystery Shopper, auditoria, etc. nota tu estado emocional y practica la técnica uno, exteriorización o enfocando tu respiración.

2.- Cuando tengas una junta con tu jefe, una presentación, una auditoria o una conversación retadora practica antes el círculo de excelencia.

3.- Acceder a un estado de seguridad o cualquier capacidad que requieras utilizando: Transferencia de conductas, nuevo generador de conductas o el Como si.

Una vez que hayas hecho las actividades, responde:

¿Qué aprendes de ti?

**¡FELICIDADES!**