

PROGRAMA DE LIDERAZGO  
PARA SUPERVISORES



Cinépolis®



# APRENDIENDO A SER LÍDER

Desarrollado e impartido por:



CENTRO MEXICANO DE PROGRAMACIÓN  
NEUROLINGÜÍSTICA®

# BIENVENIDA

Es muy grato acompañarte en tu proceso de aprendizaje a Ser Líder.

A través de este programa reforzarás tu imagen como líder, aprenderás a contactar con tus recursos internos, reforzar creencias que te apoyen en el crecimiento de tu liderazgo, así como aprender y aplicar herramientas de PNL que te apoyarán a tener una comunicación más eficaz con tu equipo para el logro de los objetivos.

Las herramientas de coaching beneficiarán en tu desarrollo profesional ayudarán a aumentar tu creatividad y la gestión de tu propio desempeño.

## OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA

Fortalecer su autoimagen como líder, desarrollando actitudes y habilidades que le permitan desempeñar su rol ante su equipo para lograr sus objetivos dentro de Cinépolis.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.- Generar consciencia de la importancia de su rol, contacte con su visión y propósito de Ser Líder
- 2.- Identificar creencias que le limiten a ejercer su liderazgo y alinearlas con la organización
- 3.- Generar estados emocionales productivos para generar un ambiente de confianza y poder influir en su equipo.
- 4.- Aprender a dar retroalimentación y definir metas para el desarrollo del colaborador.
- 5.- Aprender herramientas de PNL que le permitan tener una comunicación más eficaz con su equipo.



CENTRO MEXICANO DE PROGRAMACIÓN  
NEUROLINGÜÍSTICA®



# MODULO 1 APRENDIENDO A SER LÍDER

## ¿QUÉ SIGNIFICA SER LÍDER?

Los términos "leading" (guiar) y "leadership" (liderazgo) provienen del viejo vocablo inglés lithan, que significa "ir", según el diccionario Merriam-Webster, liderazgo significa "guiar sobre un camino, especialmente al ir por delante". Entonces el liderazgo tiene que ver frecuentemente con "ir primero" e influir en los demás, tanto a través de acciones como de las palabras.

En un sentido más amplio liderazgo puede ser definido como la habilidad de involucrar a otros en el proceso de lograr una meta dentro de la empresa, el líder es un ejemplo e influye en sus colaboradores para el logro de los objetivos.

## ESENCIA DEL LIDERAZGO

El liderazgo no tiene que ver sólo con el ejercicio de tu rol o tus funciones, tiene que ver contigo, del desarrollo de una influencia positiva en otros para lograr una meta.

Si quieres ir a algún lado requieres dos cosas: Dirección y energía, sin dirección te moverás azarosamente, sin energía no hay movimiento, por lo tanto, tú como líder provees de dirección y energía, expresas una visión y motivas a la gente.

Resumiendo, como líder es importante que desarrolles la capacidad para:

- ➡ • Expresar una visión.
- ➡ • Inspirar a sus colaboradores en el logro de los objetivos.
- ➡ • Alentar el trabajo en equipo.
- ➡ • Ser un ejemplo.

Una vez que has comprendido el significado de la palabra líder y la esencia del liderazgo, el siguiente paso es tomar consciencia de la forma que te relacionas contigo y con tu equipo, para esto es importante contactar con tu propósito, tus recursos internos y a partir del autoconocimiento, evoluciones en liderazgo, entonces te será más fácil acompañar a tu equipo en su desarrollo.

Para esta evolución como líder no te cuestionarás los procesos externos, sino tus propios procesos internos, aquellos comportamientos, hábitos, creencias, etc. que te limitan a liberar tu potencial, vas a aprender a contactar con aquellos recursos internos y creencias que te apoyan a lograr tus metas, para profundizar en esto hemos preparado para ti un camino que hemos titulado "El viaje del Líder" te pedimos lo recorras con honestidad y con un profundo deseo de crecer.

## LÍDER

PROPONE  
INSPIRA ENTUSIASMO  
CREE EN EL EQUIPO  
ESCUCHA ANTES DE HABLAR  
COMPARTE ÉXITOS  
TIENE UN EQUIPO DE TRABAJO  
SE PREOCUPA POR LAS PERSONAS  
DELEGA



## JEFE

ORDENA  
INSPIRA MIEDO  
SÓLO CREE EN ÉL  
OPINA SIN ESCUCHAR  
PRESUME ÉXITOS  
TIENE EMPLEADOS  
SE PREOCUPA POR LAS COSAS  
ACAPARA



## EL VIAJE DEL LÍDER

(Basado en el esquema mitográfico de Joseph Campbell)

### NOTA 1: VER VÍDEO EL VIAJE DEL LÍDER

Joseph Campbell fue un mitólogo americano que durante mucho tiempo estudió los mitos, historias y leyendas tanto de hombres como mujeres, de las distintas culturas de la historia. Campbell se dio cuenta que en todas estas historias y ejemplos había un marco común, él lo denominó "El viaje del héroe".

Nos basaremos en algunos pasos de la estructura ofrecida por Campbell para explorar tu sentido e identidad como líder.

Como todo viaje, tu emprendimiento como líder se divide en varias etapas, cada una de ellas corresponde a un estadio distinto en el desarrollo de tu liderazgo y que al final de tu viaje permiten que hayas aprendido de ti como líder.

### 1. 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.*

Confort es un término francés aceptado por el diccionario de la Real Academia Española (RAE) que procede del inglés comfort. Se trata de aquello que brinda comodidades y genera bienestar al usuario.

Por lo tanto estar en la zona de confort significa estar en la comodidad y lo conocido.

Hay hábitos, costumbres, creencias, etc. a los cuáles nos acostumbramos a convivir con ellos, de lo más simple a lo más complejo, por ejemplo: Convivir con el ruido de tu carro, el tipo de comunicación que tienes en tu área de trabajo, procesos deficientes que te llevan más tiempo para lograr tus objetivos, las mismas soluciones a los mismos problemas, etc. La zona de confort limita tu posibilidad de crecer y encontrar soluciones creativas a viejos y nuevos problemas.

Reflexiona:

¿Qué acciones identificas que haces que no corresponden a tu rol? Por ejemplo: te pasas el tiempo limpiando el área, permites que otros tomen decisiones de aspectos de los cuáles eres responsable, estás esperando que las cosas pasen en vez de que hagas que sucedan, etc.

¿A qué viejos hábitos de relación te aferras? Te diriges al equipo con palabras altisonantes, prefieres evitar conflictos, decides mejor hacer las tareas, tu comunicación es más por whatsapp que personal, etc.

¿Qué pensamientos tienes que limitan tu desarrollo como líder? Debo ser buena onda o imponerme para que me hagan caso, es mejor callarse para evitar conflictos, mejor yo lo hago para asegurar los objetivos, no hay nada que hacer todo está en calma, ser jefe es sólo ver que los demás trabajen o te has acostumbrado a pensar que ser líder es difícil y no tienes las capacidades.

Reflexiona:

¿Qué comportamientos, hábitos o pensamientos tuyos limitan tu desarrollo como líder?



## 2.- El llamado a Ser Líder

*“Cada uno tiene su propia vocación o misión específica de la vida, todo el mundo tiene que llevar a cabo una tarea concreta que exige su cumplimiento. Ahí no se puede sustituir, por lo tanto la tarea de cada persona, es única, como su oportunidad específica para su ejecución”*  
Viktor E. Frankl.

El viaje comienza con una llamada, las circunstancias o el mundo, nos hacen sacar fuerza única, no venimos a éste mundo a dormir, sino a despertar y eso implica crecer, evolucionar y contribuir en el desarrollo de los demás, también tu llamado viene del reconocimiento de tus cualidades que te han permitido distinguirse de los demás, tu llamado no corresponde a convertirte en Jefe sino a Ser un Líder que contribuye en el desarrollo de los demás y en el tuyo.

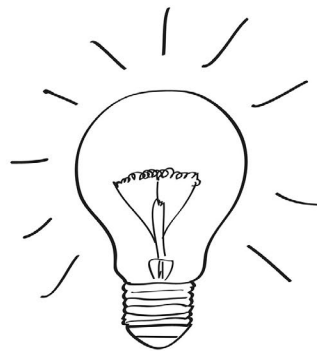
El llamado exige más de lo que has sido, el llamado exige valentía.

¿Qué cualidades crees que reconoció Cinépolis para llamarte a Ser Líder?

## DESCUBRIENDO 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.

¿Cuál consideras que es tu llamado a Ser líder?





### 3.- El rechazo al llamado

*“El hacerte pequeño no engrandece al mundo”*

*Marianne Williamson*

Precisamente como el llamado puede parecer tan difícil, a esto Campbell le llama el rechazo al llamado, el héroe quiere evitar todas las dificultades que esto causará, puede pensar que no está preparado, que mejor lo haga otro, que otro tome la decisión para no meterse en problemas, etc. Aunque estas respuestas negativas vienen de la persona, también hay voces externas que contribuyen a rechazar el llamado, estas voces pueden ser la familia, amigos, jefes, etc. Puede ser que escuches voces de tu entorno que te dicen: Como has cambiado, ya no eres el mismo, no te metas en problemas, es demasiado, etc.

Parte de tu desarrollo como líder es reconocer esos pensamientos e ir más allá de ellos, escucha tu sabiduría interna que sabe que puedes Ser mucho más de lo que eres ahora.

¿Qué pensamientos son los que te alejan de tu llamado?



**ZONA  
DE  
CONFORT**  
LÍMITE DE MI  
EXPERIENCIA ACTUAL

**ZONA  
DESCONOCIDA**  
APRENDIZAJE

#### **4.- Salir de la Zona de confort**

*"La gente no puede descubrir nuevas tierras hasta que tiene el valor de perder de vista la orilla" André Gide*

Cuando respondes al llamado, sales de tu zona de confort, es lo que Campbell llama Cruzar el Umbral, es un punto donde no hay retorno, sales de tu territorio conocido y entras en una zona de aprendizaje, aquí estableces un compromiso con tu camino de Ser Líder, por lo tanto la situación se vuelve desafiante y va a pedir más de ti.

Como es terreno nuevo, tu mente no tiene referencia de cómo solucionar los nuevos retos que se presentarán, es probable que te vengan temores, confusiones, incertidumbre, inseguridades de como van a ser las actividades, tu nuevo rol, etc.

Exploremos

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



## 5.- Contactando con tus guardianes

*“Creer en uno mismo es uno de los ladrillos más importantes para la construcción de la empresa más exitosa” Lydia M. Child.*

Campbell señala que a medida que comienzas hacer el viaje del héroe es importante encontrar guardianes, ¿Quién puede recordarte que tienes los recursos y que tu viaje de Ser Líder es posible? Los guardianes son personas que creen en tu potencial, como: Amigos, familia, pareja, colaboradores, jefe, etc.

**Técnica Mirando a través de los ojos de alguien que te ama**

- 1.- Piensa en un objetivo que deseas lograr o una creencia que deseas fortalecer.
- 2.- Ahora piensa en una persona que conoces y que sabes que te ama incondicionalmente y sabes que cree en ti y en tus capacidades.
- 3.- Ponte en sus zapatos y obsérvate a través de sus ojos, ¿Qué cualidades descubres de ti? ¿Qué aprecia esa persona de ti? ¿Qué observa en ti, que hace que seas valioso para esa persona?.

## 6.- Afrontando tus demonios

*“Considero más valiente al que conquista sus deseos que al que conquista sus enemigos, ya que la victoria más dura es la victoria sobre uno mismo” Aristóteles.*

Uno de los principales retos del héroe 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.

Tu reto como líder no es evitarlas o callarlas sino transformarlas para cambiar la forma en que te relacionas contigo mismo y con los demás.

### Los Gremlins

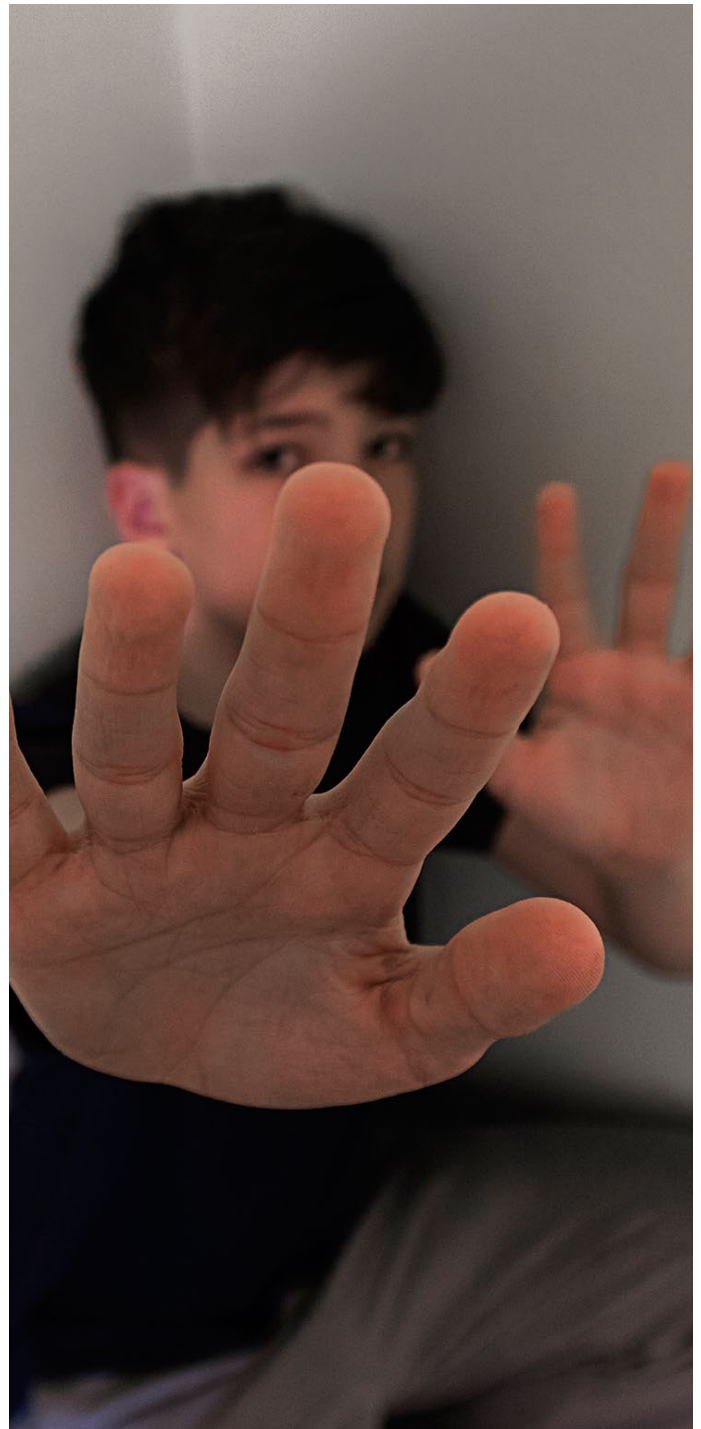
Este nombre es empleado en varias escuelas de coaching para describir a “individuos dentro de nuestras cabezas que interfieren con nuestros objetivos”, estos personajes crean un estado interno que drenan nuestra energía.

Pudiéramos calificar a los Gremlins como nuestros enemigos, pero desde la perspectiva de la PNL no lo son, estos constituyen una fuente de información sobre quienes somos, damos por hecho que tiene una intención positiva para nosotros solo que está siendo mal guiada.

En PNL existe un supuesto “Detrás de una conducta hay una intención positiva”, la intención positiva se refiere a algo que desea lograr la persona para sí, y que lo busca a través de una determinada conducta, este proceso se presenta de forma inconsciente. Por ejemplo: El cinopolito que en todo momento desea retroalimentación tuya acerca de su desempeño, quizá puedes pensar que es inseguro o que es dependiente, más una intención positiva atrás de su conducta puede ser: Sentirse seguro, obtener reconocimiento, etc.

Algo que vamos a buscar una vez conociendo la intención positiva es ayudar a la persona a encontrar otras opciones para satisfacer la intención positiva, se trata de generar otras conductas manteniendo siempre la intención positiva.

Lo mismo aplica en tus conductas ¿Qué deseas lograr a través de esa conducta?





## 7.- Viaje de aprendizaje y transformación

*"Las cosas no cambian, cambiamos nosotros" Henry David Thoreau.*

En ésta etapa desarrollas nuevos recursos, aprendes a identificar aquello que te limita, identificas tus cualidades, desarrollas otros recursos, creces emocionalmente para generar relaciones más productivas contigo y con tu entorno, es lo que Robert Dilts llama el dominio del juego interno.

En esta etapa ya el mundo no es el mismo, sabes más cosas de ti mismo que antes ignorabas.

*"El mejor regalo que puedes ofrecer al mundo es tu propia transformación" Lao Tse.*

¿Qué nuevos recursos o cualidades descubres de ti?

¿Qué nuevas creencias formas acerca de ti?

¿Cómo te van a apoyar estos aprendizajes en tu liderazgo?

## INTRODUCCIÓN AL COACHING

La Federación Internacional de Coaching (IFC) define el coaching como “una asociación con el cliente. Un proceso dónde se le invita a la reflexión y a la creación de una dinámica creativa en la cual se inspira para maximizar su potencial personal y profesional, lo cual es particularmente importante en un entorno incierto y complejo como el de hoy”. En el proceso de coaching se busca reconocer y alentar las fortalezas propias y las del colaborador. Que aprendan más de ellos para responsabilizarse, generen opciones y realicen pasos a la acción que les permitan acercarse a su objetivo.

## HISTORIA DEL COACHING

Entre el siglo XV y XVI, cuando empezó a hacerse muy popular la ciudad húngara de Kocs, situada a unos 70 Kilómetros de Budapest (entre Viena y Pest) , empezó a hacerse muy común el uso de un carruaje caracterizado por tener un sistema de suspensión, que permitía a los pasajeros viajar más cómodos que en los carruajes tradicionales.



Se les llamaron “carruajes de Kocs”. Entonces el término kocsi (pronunciado cochi) pasó al alemán como kutsche, al italiano como Cocchio y al español como coche. De ahí que se vincula el coaching como un vehículo que permite transportar al cliente de su rendimiento actual a un estado más creativo.

De ahí se deriva la palabra. Como práctica el coaching tiene una fuerte influencia de la corriente humanista fundada por Carl Rogers, ya que el proceso está enfocado en la persona.

Sócrates en el siglo IVA.C. sostenía que la verdad está

en el individuo, de ahí que a través del interrogar a la persona, podía llegar al conocimiento a partir de sus propias conclusiones y no de un conocimiento aprendido. Después de miles de años, con el libro El Juego Interno del Tenis de W. Timothy Gallwey, a mediados de la década de los setenta sugirió un cambio en el paradigma del coaching deportivo. Gallwey descubrió que los jugadores se autocorregían cuándo él les hacía preguntas abiertas, en lugar de acentuar sus errores y ofrecerles sugerencias. De hecho cuando un jugador tomaba en cuenta la sugerencia ofrecida, su desempeño era de menor calidad. Cuándo un jugador se relajaba y creaba una imagen y una sensación del resultado deseado, su desempeño mejoraba. El jugador corregía, sin siquiera darse cuenta de que estaba en un error, sin tener consciencia de ello.

## ¿QUÉ ES COACHING?

El coaching es un proceso que consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño. Se trata de ayudarlo a aprender en lugar de enseñarle. Cuando hablamos del potencial de la persona quiere decir que el objetivo subyacente es el fortalecimiento de su autoestima. Independientemente de la importancia o jerarquía de su puesto: el fortalecimiento de quién es la persona se verá reflejado en su desempeño.

## LA ESENCIA DEL COACHING

Timothy Gallwey afirma que en todo jugador hay dos “Yo” que mantienen de forma interna una conversación constante: el Yo número 1, el que juzga, tiene miedos y dudas de su propio desempeño.

Pero en el Yo número 2 está todo el potencial, toda la capacidad para aprender.

$$D = P - i$$

John Withmore describe la esencia del coaching como “desencadenar el potencial de la persona para maximizar su propio desempeño. Es ayudar a aprender más que enseñar.”



Whitmore utiliza la metáfora de la bellota que contiene en si todo el potencial para convertirse en un magnifico roble. Necesitamos alimento, motivación, y luz para avanzar, el roble ya lo tenemos dentro." El coaching es entonces, descubrir tu potencial y actualizarlo. Ésta es la creencia principal con la cual te invitamos a ver a tu colaborador, partiendo de la premisa de PNL que afirma: "el cliente tiene todos los recursos para lograr lo que quiere".

Observar de esta forma a tu equipo y a ti mismo, desde la creencia que tiene potencial, abre la posibilidad de generar una relación basada en apoyar su crecimiento a partir de la toma de consciencia.

Algunas preguntas de coaching son:

¿Cuáles son sus cualidades y como las puedes utilizar a tu favor?

¿Qué es lo que valoran y que les motiva?

¿Qué hacen que se comprometan?

¿Cómo expresan quien son en sus acciones?

¿Cómo se mueven a la acción?

¿Qué cosas le son de interés?

¿Cómo aprenden mejor?

Las herramientas de coaching que aprenderás en éste programa te ayudarán a crear un ambiente de confianza que fomente el aprendizaje y la participación de tu equipo, con ello ayudarás a que sean más responsables de sus funciones y emprendan acciones para el logro de sus objetivos.



## Líder Coach

Ya hemos revisado lo que significa la palabra líder y has tomado consciencia de tus recursos personales, ahora veremos lo que significa Ser Líder Coach. El líder coach es aquel que en su proceso de relación con su colaborador:

- 1.- Apoya a identificar sus puntos fuertes y débiles, ligando las expectativas personales de su equipo a su carrera profesional dentro de la compañía.
- 2.- Anima a sus colaboradores a establecer objetivos claros, les ayudan a crear un plan de acción para lograr llegar a ese fin primordial.
- 3.- Brindan orientación para aclarar su rol y alientan la responsabilidad del equipo dentro de la empresa.
- 4.- Dan "feedback" continuo de forma que apoye el desarrollo y aprendizaje de su equipo.
- 5.- Delegan, dan a sus empleados, tareas retadoras, incluso sabiendo que las tareas no se harán con rapidez. Es decir, están dispuestos a invertir tiempo al tolerar problemas a corto plazo cuando eso significa aprendizaje y desarrollo en el colaborador, lo cual representa beneficios en el mediano plazo para la empresa, ya que genera autonomía, creatividad, compromiso, etc.

# MODULO 2 PRIMERA COMPETENCIA DE COACHING: DESARROLLO DE PRESENCIA EN EL LÍDER

## NOTA 2: VER VÍDEO INTELIGENCIA EMOCIONAL

### EL JUEGO INTERNO

La palabra interior se refiere al estado interno del jugador, en palabras de Gallwey: "El oponente que habita en la cabeza del jugador es más formidable que el que está del otro lado de la red."

En ésta frase describe dos juegos: el interno, que se da en la cabeza del jugador, y el externo que sucede afuera del jugador, en la cancha.

El juego interno es el que tiene que ver contra los obstáculos tales como el temor, la duda, la desmoralización, así como las creencias limitantes. Es importante que el líder domine el juego interno. Para lograrlo, es necesario el desarrollo de la inteligencia emocional.

En cuanto al juego externo Gallwey se refiere a los obstáculos externos para alcanzar las metas. Hay una estrecha relación entre el juego interno y el externo: dependiendo del estado interno que tengamos éste servirá de apoyo o no, para superar los obstáculos externos, es lo que determinará el logro de los objetivos.

#### Combinaciones del Juego interno con el externo

- Cuando enfrentamos un obstáculo externo desde un obstáculo interno, tendremos como resultado un problema insoluble.
- Cuando enfrentamos un obstáculo externo desde un recurso interno, tendremos como resultado un reto alcanzable.
- Cuando nos topamos desde un obstáculo interno con un recurso externo experimentaremos un golpe de suerte.
- Cuando coinciden un recurso interno con un recurso externo, el resultado es ¡magia!

### LA ZONA INTERNA DE EXCELENCIA

Para dominar el juego interno uno de los primeros elementos es el darse cuenta: esto implica poder identificar el estado interno en el que estás y poder crear lo que Gallwey llama una zona interna de excelencia, la cual es una aproximación mental y emocional hacia aquello que se desea o se está haciendo. En coaching decimos que esta conexión desarrolla la competencia de presencia.

La presencia se desarrolla en dos sentidos:

- 1.- Presencia contigo
- 2.- Presencia con el otro

Ambas se relacionan y se retroalimentan continuamente, si estás ausente de ti, por un estado de incomodidad se verá reflejada en tu relación con los demás. De ahí se deriva que la inteligencia emocional se manifiesta en dos sentidos:

La inteligencia personal: Habilidad de comprender los pensamientos y emociones propias.

La social: La habilidad de comprender los pensamientos y emociones de los demás.



## AUTODOMINIO PARA LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Generalmente el autodomínio está relacionado con soportar. El autodomínio se refiere al control de sí mismo desde la capacidad para identificar algo, que es uno de los elementos de la inteligencia emocional: elegir para transformar o cambiar el estado interno.

Para el logro del auto dominio, y el mantenimiento de un estado mental óptimo, hay que aplicar la siguiente secuencia:

1. Consciencia en torno al estado emocional o actitud mental problemática que se está sufriendo

4. Anclaje: Es la activación de recursos internos para generar un estado emocional que te apoye al logro de tus objetivos.

## ESTADOS INTERNOS PRODUCTIVOS

Las reacciones emocionales aportan energía a una situación o interacción concreta. Las emociones como tales no pueden ser consideradas como positivas o negativas, las emociones son solo eso, consideramos si son productivas o no en relación al contexto, que tanto esa emoción o sentimiento que vivió te apoya a lograr tu objetivo.



o contribuye a algún problema; o situación donde has perdido tu conexión con tu "zona interna de excelencia".

2. Calibración del estado interno actual en relación con el estado óptimo. ¿Qué tan lejos o cerca estas de tu objetivo?, ¿qué tanto ese estado en el cual te encuentras te apoya o te aleja?.

3. Adecuación: Pregúntate ¿Que recurso requieres?. ¿Qué ajustes hay que hacer en tu estado interno y como van a impactar en tus emociones y conductas, para el logro de los objetivos?.

Por ejemplo:

Si ante una reunión yo me enojo al recibir retroalimentación, que tanto el enojo me apoya a mantener un canal abierto de comunicación con mi interlocutor.





## ELEMENTOS DEL ESTADO INTERNO

- Cuerpo
- Diálogo interno

Los estados internos son recursos para poder lograr nuestros objetivos. Uno de los grandes aportes que hace la PNL en este rubro, es el desarrollo de la flexibilidad para acceder y crear experiencias que nos apoyen en la generación de estados internos que nos apoyen en el logro de los objetivos.

La fisiología y el diálogo interno o pensamiento tienen un rol fundamental para originar un estado interno, piensa cual es la postura cuando estás triste, tu cabeza esta agachada, tus hombros caídos, tu espalda encorvada, nota tus pensamientos hacia dónde se dirigen, repetir mentalmente el suceso, el contenido de lo que te dijeron en esa experiencia o tu propia voz interna, un tip para modificar de una forma simple tu estado interno es modificar cualquier de los elementos de este binomio:

### **Fisiología + pensamiento = Estado interno**

Si te encuentras en un estado emocional que no es productivo, una forma simple de romper el estado interno es alterar la fisiología o el pensamiento, si estas con la cabeza baja entonces levanto la cabeza, de forma que la postura de tu cuerpo se modifique también, si te das cuenta que tus pensamientos no te apoyan para el logro de los objetivos, modificalos, contacta con una frase que te empodere o recuerda alguna palabra de aliento de una persona cercana a ti, etc. Te vas a dar cuenta que cuando modificas cualquier de estos dos elementos el estado interno improductivo cambiará paulatinamente.

# PNL



## APRENDIENDO A GENERAR RECURSOS

Nosotros percibimos el mundo a través de nuestros sentidos, vista, oído, tacto, olfato y gusto, no estamos en contacto con la realidad de forma directa, sino que permanentemente la estamos filtrando, es decir no podemos ver la velocidad real con que viaja la luz, o nuestros oídos no captan la velocidad de las ondas sonoras, sin embargo a pesar de nuestras limitaciones físicas percibimos el mundo, ya que se genera una representación interna, le damos un significado y generamos un estado emocional.

Dado que la experiencia la componen todos los elementos percibidos por nuestros sentidos, cualquier modificación que hagamos de estos, tendrá como consecuencia un cambio en la representación de la vivencia y por lo tanto en el estado interno.

Para que lo compruebes te invito ahora que pienses en una experiencia agradable, puede ser con un amigo, con tu familia, etc. Ahora te pido que observes las imágenes, nota los colores, la claridad, ahora escucha los sonidos que hay, las voces que hay a tu alrededor, que escuchas, que te dices a ti mismo, conforme estas en esa experiencia, mientras ves y escuchas aquello que escuchas, nota los latidos de tu corazón, tu respiración, temperatura

y cuál es la sensación que experimentas en este momento.

Nota que aún cuando esa experiencia ya pasó para tu cerebro es como si sucediera en el momento, esa es una cualidad que tiene nuestro cerebro, la capacidad de recrear experiencias y vivirlas como si sucedieran nuevamente, es uno de los motivos por los cuales en PNL decimos que la persona tiene todos los recursos para lograr lo que desea, cuando nos referimos a recursos, estamos hablando de nuestras habilidades, capacidades, creencias y estados internos, en ésta ocasión nos enfocaremos en aprender como acceder a estados internos que nos apoyen en el logro de objetivos.

De aquí en adelante vas a aprender técnicas de PNL cuyo principio será acudir a estos estados internos para aplicarlos en contextos que te sean de utilidad.

**NOTA 3: VER VÍDEO INTRODUCCIÓN A LA EXPERIENCIA INTERNA**



## HERRAMIENTAS PARA ACCEDER A RECURSOS (ESTADOS INTERNOS PRODUCTIVOS)

**1.- Transferencia de conducta:** Busca revivir una situación en la cuál hayas experimentado el recurso interno que deseas utilizar, el objetivo es acceder a un estado interno y utilizarlo en un contexto distinto.

Pasos:

- 1.- Toma consciencia de tu estado interno y pregunta ¿Este estado te apoya a lograr lo que deseas en éste momento? Si tu respuesta es no.
- 2.- Pregunta ¿Qué recurso o estado interno requieres en éste momento para lograr tu objetivo?.
- 3.- Ahora recuerda una experiencia en la que hayas vivido ese estado interno.
- 4.-Una vez que la hayas recordado revívela como si estuvieras ahí nuevamente, observa las imágenes, colores, brillo, escucha los sonidos, voces, que te decían las personas que están ahí contigo, también que te dices a ti cuando estás en esa experiencia.

Ahora sintiendo nuevamente ese estado interno, como si fuera una gran burbuja que te envuelve, retoma tu objetivo o la relación y continúa.

**2.- Nuevo generador de conductas:** Se trata de modelar a alguien, es decir, sino encuentras una experiencia propia con el recurso interno que deseas imítalo;!!!! piensa en alguien que es bueno en este recurso, por ejemplo: si deseas seguridad en ti mismo, piensa en alguien que sea un ejemplo de ello, observa cómo se comporta, su tono voz, su postura, su caminado, su mirada, como actuaría esa persona ante ésta situación, que diría, que haría como pensaría ante ese objetivo que deseas lograr, actúa como si fueras esa persona.

El modelo puede ser alguien que conoces o alguien ficticio, por ejemplo: Superman, Einstein, Gandhi, etc. Recuerda que tu mente es muy versátil y poderosa, no tiene límites!!!!



**3.- Como si:** Si no encuentras una experiencia propia o no conoces a alguien que sea ejemplo en el recurso que deseas, ¡actúalo! los buenos actores se apropian del rol de su personaje, como pensaría, actuaría o se comportaría ante determinada situación.

### 3.- Círculo de excelencia

1.- Piensa en una situación dónde te hayas sentido con todas tus capacidades y recursos presentes.

2.- Enfoca tu atención en esa experiencia, observando sus cualidades: Color, movimiento, sonido, tono de voz, sensaciones, corporales.

3.-Mientras experimentas nuevamente esa sensación, dale un color a esa experiencia. Imagina que ese color te envuelve desde la cabeza hasta los pies.

4.- Envuelto en esa experiencia, en ese color, vas a ver el contexto que te indique que es momento de hacer uso de este recurso.

#### NOTA 4: VER VÍDEO CÍRCULO DE EXCELENCIA

#### Estrategias para recuperar tu estado en situaciones de reto

Hay momentos en los cuáles te encontrarás en situaciones de reto, que te implicarán estar más centrado en ti mismo, por ejemplo: Una discusión con algún colaborador o colega. Las siguientes

técnicas te apoyarán a salir del estado CRASH donde ya no fluyes, para recuperar un estado neutro, una vez que estás en ese estado es más fácil acceder a cualquier de las técnicas para acceder a recursos, recuperar una experiencia, modelar, actuar o el círculo de excelencia.

#### 1.- Técnica para enfocar la respiración

a.- Realiza seis respiraciones profundas.

b.- Cuando hayas finalizado las seis respiraciones profundas, imagina ahora que tu corazón es un globo que se expande.

c.- Mientras tu corazón se expande como un globo, piensa en una situación que hayas experimentado una sensación de gratitud. Observa como tu corazón se expande más cuando conectas con esa gratitud.

d.- Inhala una vez más. Observa, conforme cada inhalación que haces, como se va expandiendo esa gratitud aún más.

#### NOTA 5: VER VÍDEO TÉCNICA PARA ENFOCAR LA RESPIRACIÓN



## 2.- Exteriorización

Es válido hacer una pausa, puedes salir cinco minutos de escena.

- 1.- Dirígete a un lugar donde haya un árbol o plantas
- 2.- Observa tres cosas distintas del árbol o la planta.
- 3.- Escucha tres sonidos distintos de tu entorno.
- 4.- Toca la planta. Siente su textura, olor, y su temperatura.
- 5.- En esa sensación de calma conéctate nuevamente a tu centro.

Si no hay plantas en el lugar donde te encuentras, haz el mismo proceso: Primero observa tres cosas distintas en el lugar, después identifica tres sonidos distintos, por último identifica tres sensaciones distintas.

**NOTA 6: VER VÍDEO EXTERIORIZACIÓN**

## 3.- Uno

- 1.- Siéntate con la columna recta. Asegúrate que las plantas de tus pies toquen el piso.
- 2.- Realiza dos o tres respiraciones profundas.
- 3.- Empieza a tomar consciencia de tu cuerpo. Puedes hacer este proceso progresivo por tu cuerpo: enfoca la atención a tus pies, luego a tus pantorrillas, piernas, cadera, abdomen.
- 4.- Piensa en el número uno. Repite en voz alta, uno.
- 5.- Si viene a tu mente otro pensamiento solo déjalo ir. Vuelve a pensar en el número uno, repitiendo verbalmente uno.
- 6.- Realiza este ejercicio por 10 minutos

Este ejercicio lo puedes realizar en un espacio que tengas libre o si te encuentras en una reunión y te das cuenta que te has enganchado, la puedes hacer encubierto para neutralizar tu estado y poder acceder a un estado de recursos.

**NOTA 7: VER VIDEO TÉCNICA PARA RELAJACIÓN "UNO"**

