



Programa Formativo de inteligencia y educación emocional

Desarrollo de habilidades personales y profesionales

Autorregulación



Pensar, decir y hacer

Todas las funciones y responsabilidades que tenemos en la vida personal o profesional se pueden englobar en estos tres verbos.

Enamorar, atraer, planificar, diseñar, reorganizar,
DIRIGIR, liderar, impulsar, resolver,
MOTIVAR, acompañar, desarrollar, culminar,
estudiar, **PROPONER, cambiar, ...**



Coherencia en el comportamiento

SENTIR

PENSAR

DECIR

HACER

**Integridad genera
seguridad.**

**La seguridad
genera confianza.**



Tres leyes de la comunicación

Es imposible no comunicar.

Vives y te proyectas desde cómo te comunicas contigo.

En comunicación, lo importante no es lo que dice A, sino lo que entiende B.

Asertividad – el dial del respeto

		Yo me valoro	
No te valoro	Conducta : Desafiante, Prepotente, altiva... Desde el orgullo. AGRESIVO EGOISTA Descapitaliza	Conducta: Segura, con respeto... Desde el amor. ASERTIVO POSITIVO Capitaliza	Te valoro
	Conducta: No ecológica, mirada,lateral, empobrece Desde el pesimismo MANIPULADOR ADULADOR Descapitaliza	Conducta: Insegura, tímida, No mantiene mirada, “creo que...” Desde “no soy digno” PASIVO SUMISA Descapitaliza	
		Yo no me valoro	

La comunicación efectiva



1. Hablar con poder. El lenguaje crea realidades.

2. Escuchar en profundidad. Escuchar de verdad.

3. Indagar con maestría. El arte de preguntar.

4. Regalar feedback nutritivo.

La comunicación efectiva

¿CÓMO ME HABLO Y
CÓMO ME ESCUCHO?

¿CÓMO HABLO Y
ESCUCHO A LOS DEMÁS?

¿CÓMO SENTIRNOS BIEN
CON LA COMUNICACIÓN?

1. Hablar con poder. El lenguaje crea realidades.

2. Escuchar en profundidad. Escuchar de verdad.

3. Indagar con maestría. El arte de preguntar.

4. Regalar feedback nutritivo.

4 competencias conversacionales



1. Hablar con poder. El lenguaje crea realidades.

- ✓ Diferenciar juicio de afirmaciones
- ✓ Reconocer que “el mapa no es el territorio” ni el “nombre la cosa nombrada”
- ✓ Usádonos como sujetos activos de las oraciones

4 competencias conversacionales

1. Hablar con poder. El lenguaje crea realidades.

- | | |
|-------------------------------------|--|
| ✗ Me suspendieron | ✓ He suspendido |
| ✗ Me pone de los nervios | ✓ Me siento mal cuando haces eso |
| ✗ Me ignora | ✓ No he encontrado la forma de que me escuche |
| ✗ Se me han pegado las sábanas | ✓ Me he dormido |
| ✗ Está claro que.. | ✓ En mi opinión, según mi experiencia... |
| ✗ La única forma de hacerlo es ... | ✓ Yo te recomiendo, yo te propongo..., tú eliges |
| ✗ Evidentemente... | ✓ Para mí, la mejor opción es... |
| ✗ No he tenido tiempo | ✓ He priorizado otras cosas antes |
| ✗ Pero, ¿no hiciste lo que te dije? | ✓ Me gustaría que supieras lo importante que es esto |
| ✗ Yo quiero hacerlo pero... | ✓ Yo elijo, yo prefiero... |

4 competencias conversacionales



2. Escuchar en profundidad. Escuchar de verdad.

- ✓ Atentos al Lenguaje no verbal, paraverbal, repercusión emocional...
- ✓ Derrotar CREENCIAS colectivas:
 - ✓ El que habla es más importante que el que escucha
 - ✓ No necesitamos aprender a escuchar
 - ✓ El objetivo de escuchar es descifrar rápido para responder

4 competencias conversacionales

2. Escuchar en profundidad. Escuchar de verdad.

- Interpretar
- Saltar a conclusiones
- Hacer suposiciones
- Desconectarnos (on/off, hacer la lista de la compra, etc.)
- Centrarnos en desacuerdos
- Prepararnos para replicar
- Pseudo-escuchar
- Interrumpir
- Rechazar el mensaje porque puede implicar cambios para nosotros



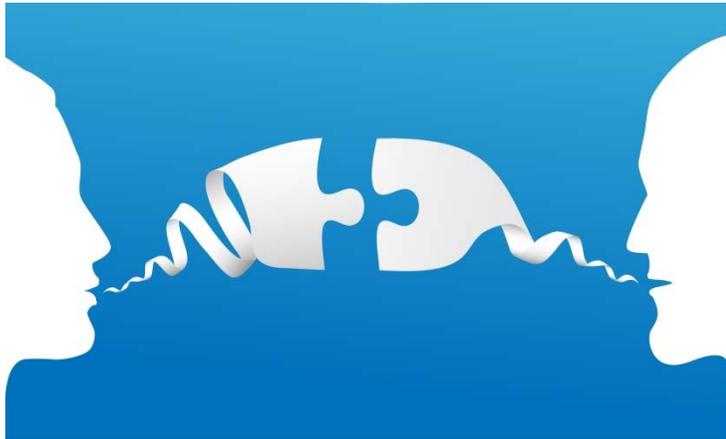
4 competencias conversacionales



3. Indagar con maestría. El arte de preguntar.

- ✓ Preguntas abiertas: son las que no se resuelven con un monosílabo.
- ✓ Preguntas que se enfoquen en el futuro más que en el pasado
- ✓ Preguntas que impliquen a la persona
- ✓ Preguntas que inviten a tomar acción

4 competencias conversacionales



4. Regalar Feedback nutritivo

- ✓ Empieza en la escucha empática
- ✓ Para mí: cualquier información del exterior o del interior que nos da valiosas pautas (apertura)
- ✓ Para ti: sin juicios, valoramos sólo las conductas (asegurar la apertura)
- ✓ Hay una solicitud implícita o explícita de cambio, eso es lo que genera problemas

Pasos del Feedback

Paso 1. Preparación objetiva: sin generalizar, sólo datos y hechos constatables.

Paso 2. Elegir el momento oportuno: la ocasión más cercana en la que podamos tener nuestro estado de ánimo centrado, pidiendo permiso.

Paso 3. Describir de forma aséptica: centrado en las conductas y no en la persona; lo más específico y concreto posible; centrado en las necesidades del que lo recibe, no en las del que las da.

Paso 4. Contar cómo te hace sentir: Describir las consecuencias que tiene en nosotros o las consecuencias en la organización, sin generar una opinión sobre las intenciones o una interpretación subjetiva de las conductas.

Paso 5. Cállate un momento.

Paso 6. Sugerir sin imponer: dando libertad a la otra persona para aceptar tu sugerencia o no: “me gustaría”, “te sugiero”, y NO con “tienes que”.

¿Qué más te desequilibra?



Gestión de la prioridad

MATRIZ EISENHOWER



Gestión del tiempo

EVITAR QUE LA URGENCIA NOS ENMASCARE LO IMPORTANTE

CLAVES DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO

preguntas poderosas

Importante

¿qué pasa si no lo hago yo? ¿cuánto tiempo se recordará?

Urgente

¿qué pasa si no lo hago ahora? ¿nada?



Escuchar-NOS
para
Entender-NOS

Proceso de aprendizaje



La motivación siempre está



- Bienestar
- Implicación
- Compromiso
- Reto
- Fidelidad
- Equipo

En el proceso del aprendizaje las personas buscan:

- Sentirse autónomas
- Sentirse competentes
- + Tener relaciones de calidad con su entorno

Y ahora...
¿Quién eres?



Gracias por dejarte acompañar





¡Gracias!

lola@cambiarparacrecer.com

<http://bit.ly/satisfaccionCpC>