

PROGRAMA DE COACHING PARA O EMPREGO E INTELIXENCIA EMOCIONAL

Plan de viaxe

Inicio

O grupo
O proxecto
Autoconfianza
Autoestima
Motivación

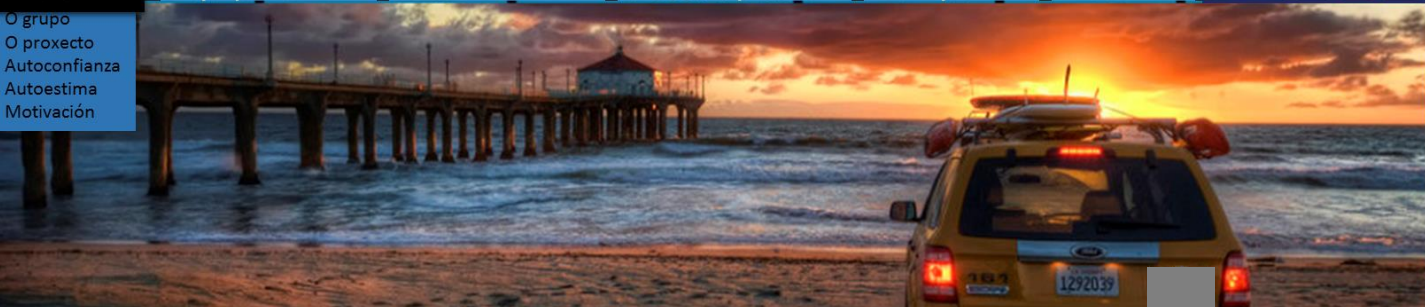
Equipaxe

Destino

Posta a punto

Compañía

Ruta



Santiago de Compostela

Setembro 2016

*NURIA REVUELTO CRESPO
MIREN HEPPE FERNÁNDEZ*

CONTIDOS

Índice

CONTIDOS PARTE 1: COACHING

- Que é o coaching?
- Que é un proceso de coaching?
- Os puntos vitais nas sesións de coaching
 - Reflexión
 - As molestias
 - Os teño que
 - Os desexos
 - Os hábitos
 - Os ámbitos
 - Obxectivos: meta, obxectivo, acción
 - Obxectivos SMART
 - Reto
 - As crenzas
 - A zona de confort
 - Cambio
 - Tipos: evolutivo vs remediativo
 - Ptos. básicos:
 - Etapas do aprendizaxe
 - Método Kaizen
 - Compromiso
- Os valores
- Propósito, misión e visión
- A autoestima

CONTIDOS PARTE 2: INTELIXENCIA EMOCIONAL

- Intelixencia emocional
- O edificio emocional
- Emocións básicas

¿Que é o coaching?

Técnica de desenvolvemento persoal:

que se pode utilizar na nosa vida cotiá, tanto a nivel persoal como profesional

E que modifica a forma de ver a vida das persoas que o practican

Método de traballo persoal

Filosofía de vida: unha maneira de vivir, sentir e pensar concreta. Máis que una serie de ferramentas coas que manexarnos na vida, é una forma de estar na vida.

O coaching non é unha mera ferramenta, tamén é un método creativo que implica cambios persoais e de comportamento e invita a cada un a revisar a súa propia visión do mundo.

É unha filosofía de vida que nos axuda a desdramatizar as situacións complicadas da nosa vida, dotándonos de todas as ferramentas para extraer o mellor que temos no noso interior e así poder cumprir calquera obxectivo que nos marquemos.

“Un proceso de coaching é o camiño que hai entre dende onde estas onde queres chegar, a ponte entre o teu presente e o teu futuro”.

“É un proceso interactivo polo cal o/a COACH (profesional) acompaña á/ao COACHEE (cliente) a quitar o mellor de se mesmo/a”

Coaching: Filosofía de vida: unha maneira de vivir, sentir e pensar concreta. Máis que unha serie de ferramentas coas que manexarnos na vida, é unha forma de estar na vida.

Coach: Profesional que traballa e vive desta profesión.

Coachee: Cliente que realiza o proceso de coaching.

Proceso: É o tempo, durante o cal imos realizar este traballo persoal. Un proceso de coaching persoal pode durar de 3 a 6 meses e executivo a 1 ano, dependendo das sesións e dos obxectivos a tratar.

Sesións de coaching: o tempo que empregamos co cliente para acompañalo no seu proceso de desenvolvemento persoal, adoitan durar aproximadamente 1 hora por semana, ao comezo do proceso, aínda que dependerá do especialista, e irán espazándose no tempo, segundo a traxectoria do cliente.

Meta: o sono que queremos alcanzar.

Obxectivo: O sono que queremos alcanzar unha vez feito tanxible e transformado segundo o método SMART.

Ancoraxe: Relacionar un estímulo que temos asociado a unha resposta concreta para poder traer un recordo positivo á nosa mente.

¿Que é un proceso de coaching? A linguaxe do coaching

Os puntos vitais nas sesións de coaching

Reflexión

Obxectivo

Reto

Cambio

Compromiso

- 1. *As molestias:*** Hai montóns de pequenas cousas que soportamos pero que nos molestan. Todas estas cousas e todas esas que vostede está pensando as soportamos estoicamente día a día. O que non é certo é que sexa sen coste anímico, que imos pagando, sen decatarnos, e esgotamos a nosa conta bancaria emocional do día a día e,... ¡oh paradoxa! Cando necesitamos fondos... non hai de onde quitar. Non pense por favor en temas profundos. Son temas domésticos, pequenos e aparentemente intrascendentes, que nos usurpan as nosas contas anímicas.
- 2. *Os teño que:*** Cando desexamos facer algo que nos gusta non dicimos "teño que ir ao cine", máis ben sae un "quero ir ao cine". Cando non desexamos facer algo, pero nos vemos obrigados a realizalo, entón aquí, xurde o "teño que". O "teño que" ten connotación pexorativa en este contexto enerxético que estamos comentando. A nosa mente predispónse negativamente para realizar a acción á que nos enfrentamos, co cal a billa enerxética se abre por obriga e a enerxía sae escasa e sen entusiasmo. Que diferencias cando es un "quero" no que a billa ábrese desbocada e a enerxía xurde a raudais.
- 3. *Os desexos:*** De entrada os desexos xeran ilusións e isto é positivo. Nos propoñen un aporte enerxético en vez de unha perda como ata de agora. Polo momento este será o noso obxectivo. A gran diferenza dos desexos, é que marcan un "*a onde vamos*", é dicir, cal é a nosa orientación.

Os puntos vitais nas sesións de coaching

Reflexión

4. Os hábitos: Todas aquelas conductas subconscientes, e dicir, aquelas que non necesitan da nosa atención consciente, xeráronse mediante hábitos que alguén, se presume que con boa intención, sementou dentro de nos. Vestirse, calzarse, lavarse os dentes, asearnos, ler, son cousas que facemos con destreza, pero que non somos conscientes plenamente.

Hai outras condutas que ademais non son saudables, fumar, beber, discutir, queixarse, sentirse vítima... volven ser "programas de conduta" nos que non sempre tomamos decisión consciente e voluntaria, na súa xeración.

5. Os ámbitos: O ámbito fai referencia ao conxunto de persoas que nos acompañan na nosa vida, familiares, amigos, profesores, compañeiros de traballo, amigos do club, amigos da infancia, etc. En infinidade de ocasións pode chegar a converterse nun aspecto claramente manipulador na vida dunha persoa. Nun proceso de cambio pode chegar a limitar, entorpecer e mesmo impedir un resultado exitoso nun proceso de cambio e/ou desenvolvemento persoal.

Os seres humanos necesitan sentirse socialmente pertencidos, aceptados, buscan unirse a semellantes a el; semellantes en ideoloxía, pensamento, problemática, visión da vida, visión de futuro, crenzas, achegas aos seus semellantes, etc. Nesta necesidade humana que A. Maslow deixounos como legado na súa xerarquía de necesidades.

Dentro destes tipos atopamos as persoas que suman e as que restan.

Obxectivo

A **META** é a unión de obxectivos e expresa o resultado final esperado. É válido que esta se defina nunha frase, pero a frase en si, debe de conter a esencia de que se trata de algo superior, algo máis amplo, algo que está por enriba de todo

Responde á pregunta PARA QUE?

As calidades de métaas estarán formadas polas calidades dos obxectivos. A meta debe estar en sintonía cos obxectivos.

O **OBXECTIVO** é unha consecución que permite achegarse á meta final, sería como un chanzo da grande escaleira a subir. Os obxectivos son máis específicos que as metas e están orientados á acción

Responde á pregunta QUE?

Os obxectivos deben ser consistentes coa intención da meta.

A **ACCIÓN** ou accións, son todas aquelas cousas que se requiren para conseguir un obxectivo e que, por conseguinte, nos achegarán a unha meta

Responde á pregunta COMO?

Os puntos vitais nas sesións de coaching

Obxectivo

OBXECTIVO SMART

- **Específico** (Specific): *Definido con claridade*. Di exactamente o que queres en terminos claros e concretos.
- **Medible** (Measurable): Debe fundarse en formas de medir el éxito e poder ser seguido no tempo. Un obxectivo Smart comeza establecendo una base de partida e un proceso de medida dende ela. ¿Como sabre que cheguei a ela?
- **Alcanzable** (Achievable): Os nosos obxectivos deben retornos, si, pero o reto debe ser razoable e estar equilibrado coas prioridades.
- **Relevante** (Relevant): Non acadaremos algo co que non esteamos comprometidos ao 100%
- **Situado no tempo** (Time-based): Se non temos un marco temporal e unha data de finalización, non temos un obxectivo.

PASOS PARA O DESEÑO DE OBXECTIVOS SMART

1. Formula o obxectivo nunha frase e faino SMART
2. Enumera os beneficios de acadar este obxectivo
3. Enumera as accións necesarias para acadar o obxectivo
4. Anotar os posibles obstáculos para a realización do obxectivo
5. Anotar as posibles solucións aos obstáculos do obxectivo

Os puntos vitais nas sesións de coaching

Reto

1. As crenzas:

1. A infancia: É a máis habitual. Proveñen dos ÁMBITOS da túa nenez, de situacións que se deron e de cousas que se che dixeron e que fuches levando contigo e alimentando dende entón.
2. A propia elección, para evitar enfrontarse a dificultades ou incomodidades. Estas crenzas non se xeran por causas externas, senón que é a propia persoa quen, normalmente por medo a afrontar situacións difíciles ou incómodas, as crea de xeito inconsciente e de novo, igual que pasa no caso anterior, iniciará o proceso de reforzo. Ex: Eu non vallo para estudar....., son maior.

2. A zona de confort

Zona metafórica na que estás cando te moves nun ámbito que dominas, as cousas resultante coñecidas e cómodas, sexan estas agradables ou non porque son as que coñeces: hábitos, rutinas, habilidades, coñecementos, actitudes e os teus comportamentos son tamén partes da túa zona de confort.

Hai persoas que se moven só na súa zona de confort e que cren que se saen dela, non poderán volver atrás, porque a súa zona de confort desaparecerá. Isto é falso, o que sucede en realidade é que ao saír amplían a súa zona de confort. Cambiar non significa que perdes o que tiñas, significa que engades, cambiar é desenvolvemento. O que senten é unha mestura de medo ao descoñecido cun importante compoñente de medo a perder o que teñen, ou aínda peor, a perder o que se é.

Cambio

Cambio enfocado a cambio na forma de pensar ou ben na forma de facer, pero cambio...

Existen dous tipos de cambio:

- **O cambio remediativo** é o que se produce de forma pouco consistente, soluciona un aspecto pero de forma temporal. Hai beneficio, pero non hai pasos cara á excelencia.
- Pola contra, **o cambio evolutivo** é aquel que permite evolucionar cara á excelencia como ser humano, é consistente, convincente, por exemplo se nun pantalón teño un roto podo optar por comprar un pantalón novo (cambio evolutivo) ou ben colocar un parche enriba do roto (cambio remediativo) podo seguir utilizando o pantalón pero o roto segue estando aí, antes ou despois terei que evolucionar.

1. Aprender a reflexionar
2. Aprender a coñecerse
3. Aprender a aprender

Compromiso

O/a coachee debe comprometerse no proceso de coaching, nas sesións e sobre todo en traballar post sesións para conseguir os seus obxectivos.

Os valores

Os valores son os cabalos da nosa vida, tiran de ela ao igual que tiran dunha dilixencia.

Os cabalos son eses valores principais que temos cada un de nos. En cada situación tirará con máis forza un ou outro ao igual que sucede cos cabalos da dilixencia.

Os valores non cambian nas persoas. O que se cambia é o orde xerárquico dos mesmos dependendo da situación.

Cada persoa pode que teña os mesmos valores pero o que si é moi diferente é o significado que lle damos a cada un deses valores



Propósito, misión e visión

Propósito: fai referencia ao “**Que teño que acadar na vida**”, ao que obteño coa miña misión. O propósito responde ás preguntas “para que”

Desenvolvemento persoal e profesional das persoas

Misión: Fai referencia ao “**Que teño que facer para acadar o teu propósito na vida**”. A misión responde á pregunta do “Que”

Asistir mediante o coaching, a terapia sistémica e a intelixencia emocional ás persoas a nivel persoal e profesional

Visión: fai referencia a “**Como fas para que a misión sexa a axeitada co propósito**”. A visión responde á pregunta “Como”

Elevando a consciencia, xerando responsabilidade e compromiso e motivando á acción.

Autoestima

A autoestima: A opinión que teño de mi mesmo/a

Nathaniel Branden: Disposición a considerarse competente para facer fronte aos desafíos básicos da vida e sentirse merecedor da felicidade.

“De todos os xuízos que facemos ao longo da nosa vida, ningún é tan relevante como o que facemos sobre nos, porque este xuízo é o motor da nosa existencia”

Nela mestúrase:

- **A eficacia persoal:** convicción de que somos capaces de pensar, coñecer e corrixir os nosos erros
- **O respecto:** somos merecedores de ser considerados polos demais.

COMO SE FORMA A NOSA AUTOESTIMA

Na infancia: descubrimos

- O noso corpo
- Que somos diferentes so demais
- Que hai persoas que nos aceptan e persoas que nos rexeitan

Comezamos a xerar una idea do que valem, porque valem o porque deixamos de valer.

Na adolescencia:

- Comezamos a forxar una identidade libre
- Precisa de apoio por parte de outras persoas cuxos valores coincidan
- Precisa facerse valioso para avanzar con confianza
- Si se sente pouco valioso corre o perigo de buscar a seguridade por camiños pouco beneficiosos

Na persoa adulta:

- Verá determinada pola atribución causal de canto le acontece
- A atribución que faga dos seus logros e fracasos

Efectos e consecuencias da baixa autoestima

- Ter una visión distorsionada acerca da súa identidade
- Manter unas exixencias elevadas sobre o que queren ser e lograr

Patróns cognoscitivos:

- Sobrexeneralización: He fracasado sobre algo concreto. “Sempre fracasarei”
- Designación global: en vez de describir un error concreto nun momento puntual, “Que torpe son”
- Pensamento polarizado: Pensamento de todo ou nada.
- Autoacusación: Un se atopa culpábel de todo.
- Personalización: Supoñer que todo o malo ten que ver con nos. “Ten mala cara, que lle terei feito?”
- Lectura do pensamento: supós que non lle interesas aos demais, que non lles gustas, crees que pensan mal de ti... Sen evidencia real diso.
- Falacias de control: sentes ser o responsábel de todo ou que non tes control sobre nada, que se é una vítima desamparada
- Razoamento emocional: Si o sento así é que é de verdade.

Manifestacións da baixa autoestima

No carácter

Rixidez
Ser esixente cun mesmo e cos demais
Orgullo
Ser duro, falta de indulxencia
Falta de apertura, de curiosidade
Celos, envexa
Susceptibilidade
Agresividade
Ser brando
Pasividade
Perfeccionismo
Exceso de amabilidade
Debilidade de carácter

Nos desexos

Rexeitar o poder ou querer o poder
Buscar o recoñecemento en todo o que se fai
Rexeitar os desafíos ou buscalos
Rexeitar a responsabilidade ou buscala
Non ter nunca en conta os desexos, nin as apetencias, nin as ganas

No comportamento

Temor ao cambio
Sufrir (non ver como mellorar as cousas ou velo pero non pasar á acción)
Dificultade para enfocarse
Exceso de servilismo
Necesidade de sentirse indispensable
Dificultade en cuestionarse, sempre querer ter a razón
Falta de autonomía e de autoridade
Fuxir, fuxir, fuxir

Nas relacións con outros

Ir por diante dos desexos dos demais
Non confiar
Non pedir nunca nada ou estar a pedir constantemente
Control excesivo
Crear conflitos
Querer dominar
Dificultade en delegar
Ser indiferente
Encerrarse no mutismo
Gardalo todo para si mesmo
Non dicir o que se pensa
Non dicir que non cando se desexa

Como mellorar a nosa autoestima

- Recoñecer as voces dentro da nosa mente que nos diminúen
- Reformular o que din esas crenzas e opinións
- Poñer a nosa atención só en pensamentos construtivos
- Ter conciencia da emoción que xeran uns e outros
- Recoñecer que os pensamentos que se senten ben son os que me constrúen e os que se senten mal nos diminúen
- Elixir a dirección dos nosos pensamentos
- Empezar a gozar deste camiño, apreciando cada pequeno paso que se logre dar
- Ser positivo
- Ser o noso mellor amigo

Non te compares con ninguén,
ten a cabeza ben alta e
recorda,
non es nin mellor nin peor;
simplemente es ti e iso ninguén
o pode superar

Índice

- Que é a actitude?
 - Como facer que a túa actitude sexa excelente?
 - Os 4 obstáculos da actitude
 - O desánimo
 - Os problemas
 - O temor
 - O fracaso
- A proactividade
 - Tipos de conducta
 - Persoa reactiva Vs persoa proactiva
 - Pensamentos proactivos Vs...
 - Linguaxe proactiva Vs...
 - Conducta proactiva Vs....
 - Adestramento da proactividade
 - Tomar a iniciativa
 - escoitar a túa linguaxe
 - Circulo de preocupación – circulo de influencia
 - Comprometerse e manter os compromisos
- A asertividade
 - Dereitos e obrigas
 - Como facer peticións de xeito asertivo
 - Que facer despois de facer unha petición
 - Que facer si nos din que “non”
 - Que facer si nos din que “si”

¿Que é a actitude?

A actitude é un sentimento interno que se expresa a través da conduta externa.

A xente sempre proxecta cara a fóra o que sente por dentro.

PROCEDENCIA DA ACTITUDE

- **AMBENTE:** O que te rodea
- A expresión dos demais
- A imaxe propia.
- A exposición ás oportunidades de crecemento. Xogar coas cartas que nos tocan.
- **O ENTORNO:** Con quen estás.
- **CRENZAS.** Cada pensamento que tes moldea a túa vida.
- **ELECCIÓNNS.** O que fas.

¿Cómo facer que a túa actitude sexa excelente ?

- Responsabilízate da túa actitude
- Avalía a túa actitude actual
- Desenvolve o desexo de cambiar.
- Cambia a túa actitude cambia os teus pensamentos.
- Desenvolve bos hábitos.
- Controla a túa actitude a diario

Los 4 grandes obstáculos da actitude

1. O DESÁNIMO.

- A. Obtén a perspectiva correcta. Mira amplamente as posibilidades.
- B. Reúnete coa xente correcta.
- C. Di as palabras correctas. Atopas as túas propias frases.
 - Isto tamén vai pasar.
 - As cousas poderían ser peores.
 - Non é o que me sucede senón o que sucede dentro de min o que é máis importante.
 - Mantén a túa fronte cara a arriba.
 - Faino de todas as maneiras.
- D. Ten as expectativas correctas. A clave é enfocarse no que podes acadar, non no que non podes.
- E. Toma as decisións correctas no momento oportuno.
Traballa primeiro a culpa: Pide perdón, admite as túas faltas, perdoa e acepta a culpa cando é merecida.

2. OS PROBLEMAS.

«OS PROBLEMAS ESTÁN EN TODAS AS PARTES E TODO O MUNDO OS TEN»

«A NOSA PERSPECTIVA DO PROBLEMA, NON O PROBLEMA, XERALMENTE DETERMINA O NOSO ÉXITO OU FRACASO.

Los 4 grandes obstáculos da actitude

2. OS PROBLEMAS.

«OS PROBLEMAS ESTÁN EN TODAS AS PARTES E TODO O MUNDO OS TEN»

«A NOSA PERSPECTIVA DO PROBLEMA, NON O PROBLEMA, XERALMENTE DETERMINA O NOSO ÉXITO OU FRACASO.

PRINCIPIOS PARA ENFRONTAR OS PROBLEMAS

1. Define o que realmente é un problema. Si podes solucionar o faino, se non..., é un aperto e terás que aprender a convivir con el.
2. Anticipa os problemas. Un problema non anticipado é un problema. Un problema anticipado é unha oportunidade.
3. Enfronta o problema.
4. Avalía o problema. Determina o tamaño e o alcance do problema.
5. Recibe a cada problema como unha posible oportunidade. Ex: situación de desemprego para reorientar a túa carreira profesional.
6. Pensa en xente que ten problemas máis grandes. ¿Como podería ser a miña situación peor?
7. Enumera todas as maneiras posibles de resolver o problema.
8. Determina as mellores 3 maneiras para resolver o problema.
9. Volve a enfocarte na misión. PARA QUE, O QUE, O COMO.

Los 4 grandes obstáculos da actitude

3. O TEMOR

Tendemos a pensar que a xente de éxito de algún xeito está excluída de experimentar temor.

COMO TRATAR O TEMOR

- Admite os teus temores.
- Descubre a causa do teu temor.
- Comprende como os teus temores te poden limitar.
- Dálle atención ao día de hoxe, non ao día de onte ou ao día de mañá.
- Aumenta a emoción correcta e fai morrer de fame ás equivocadas.

Los 4 grandes obstáculos da actitude

4. O FRACASO: CONDUCTAS DE SABOTAXE PROPIO

- Esperar o fracaso.
- Personalizar o fracaso. Hai unha gran diferenza entre fracasar e ser un/unha fracasada. Reusar a tomar un risco.
- Deixar que nos venza o fracaso.

COMO BENEFICIARSE DO FRACASO

Si non podes evitar o fracaso, ¿Que podes facer con el?

Beneficiarte del!

- Cambia a túa actitude
- Cambia o teu vocabulario. “La próxima vez.....”
- Non prestes moita atención ás probabilidades.
- Deixe que o fracaso te marque o camiño ao éxito.
“O fracaso é a parte produtiva do éxito”
- Mantén o teu sentido do humor
- Aprende dos teus erros
- Non perdas a túa perspectiva
- Fai que o fracaso sexa un medidor do crecemento
- Nunca te rindas

A proactividade

A proactividade é precisamente iso: o xeito en como eliximos.

A capacidade de analizar as circunstancias, anticiparse a elas e transformalas.

Un xeito de ir diante dos problemas moito antes que estes se presenten ou darlle a solución cabal unha vez que estes se evidencien.

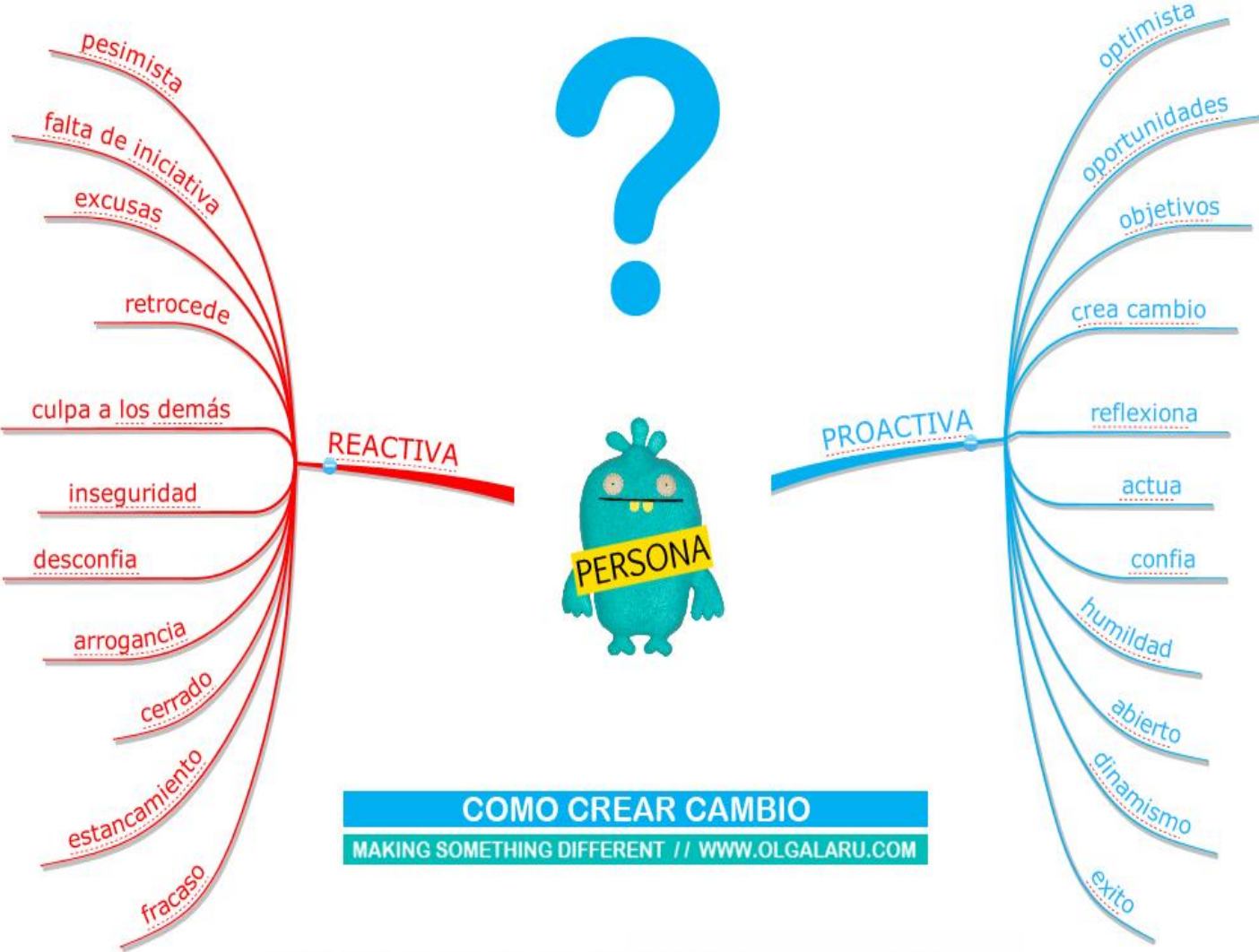
Tipos de conducta

A conduta pasiva é oposta á conduta proactiva. É unha conduta inadecuada e insá. É a conduta do guiión de vida.

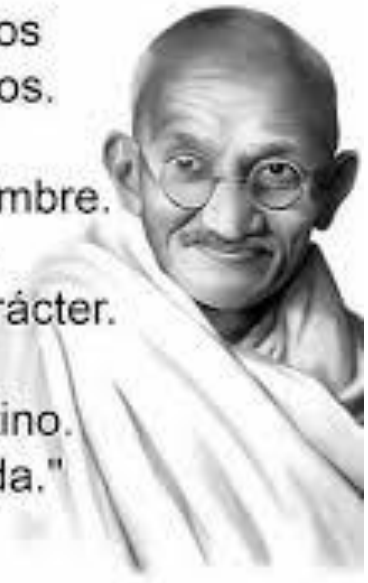
A conduta reactiva é tamén inadecuada pero non é unha conduta daniña ou insá. É inadecuada porque nin se adapta, nin ten en conta o contexto e as posibles consecuencias da actuación.

A conduta proactiva. É unha conduta adecuada e sa. Ten en conta o contexto e as posibles consecuencias da actuación e se adapta a el.

Persoa reactiva Vs proactiva



"Cuida tus Pensamientos porque se volverán Actos.
Cuida tus Actos porque se harán Costumbre.
Cuida tus Costumbres porque formarán tu Carácter.
Cuida tu Carácter porque formará tu Destino.
Y tu Destino será tu Vida."



Gandhi

A proactividade: PENSAMIENTO PROACTIVO VS DESCALIFICADOR

Nos axuda a elixir a opción correcta e realizar a conduta axeitada	Xulga a realidade sen buscar indicadores
Potencia a busca de alternativas y opcións de resposta	A súa interpretación lle fai percibir problemas onde non os hai
Nos axuda a comprometernos nas eleccións que realizamos. Non estamos determinados pero si condicionados polo entorno	Cando as causas do problema non son ben detectadas o problema se define mal e a solución non é eficaz.
Nos abre posibilidades de actuación	As crenzas limitan a nosa capacidade o responsabilidade de resolución

A proactividade: LINGUAJE PROACTIVO VS DESCALIFICADOR

LENGUAJE PROACTIVO

Lo haré -

Puedo mejorar -

Busquemos otras alternativas -

Puedo buscar otra forma de hacerlo -

Yo elijo -

Si -

Yo prefiero -

LENGUAJE REACTIVO

- No puedo hacerlo

- Hasta aquí da mi capacidad

- No hay nada que pueda hacer

- Es que soy así

- Tengo que

- Si tan solo

- Debo

Conducta proactiva Vs improductiva

CONDUCTA PROACTIVA

A que capta posibilidades, interactúa cos outros, se dirixe a metas alcanzables, asume a súa propia responsabilidade, comprométese á acción.

Capta a propia posición y a dos outros/as, prevé consecuencias, xera alternativas, elixe algunha e comprométese con ela.

Permite ensaiar conductas, experimentar situacións e orientarse ao futuro.

CONDUCTA IMPRODUCTIVA

Non facer nada

A sobreadaptación (crer que podo adiviñar os pensamentos dos demais e responder aos seus desexos non expresados)

A proactividade: Adestramento da proactividade

1. Tomar a iniciativa

2. escoitar a linguaxe

- “Ese/a son eu. Eu son así, iso é todo” . Estou determinado/a polo destino ou herdanza, non podo facer nada ao respecto.
- “¡Me volvo tolo/a!”. Estou gobernado/ polas emocións. A miña conducta está fora do meu control.
- “Non podo facelo, non teño tempo”. Me controla algo que está fora de min, o tempo limitado.
- “Si mi xefe/ fora máis paciente”. La conducta de alguén limita a miña efectividade.
- “Teño que facelo”. As circunstancias ou outras persoas me obrigan. Non teño liberdade de elixir.

3. Circulo de preocupación – Circulo de influencia

OS PROBLEMAS	AS SOLUCIÓNS
Control directo: Involucran a nosa propia conducta	Se resollen traballando os nosos hábitos persoais
Control indirecto. Involucran a conducta de outras persoas	Se resollen mellorando os nosos métodos de influencia: empatía, persuasión, etc
Inexistencia de control. Problemas sobre os que non podemos facer nada	Supoñen cambiar as nosas actitudes: Aprender a vivir con eles.

A proactividade: Adestramento da proactividade

3. Circulo de preocupação – Circulo de influencia



*Persona PROACTIVA



*Persona REACTIVA

4. Comprometerse e manter os compromisos

A asertividade

A asertividade é a habilidade de expresar de xeito directo, honesto e respectuoso o que pensamos, o que sentimos ou o que desexamos.

“É mostrarnos como nos queremos mostrar, non como creemos que os demais desexan que nos mostremos”

A asertividade: Dereitos e obrigacións

1. Dereito a ser tratados con respecto e con dignidade

2. Dereito a ter e expresar os propios sentimentos e opinións

3. Dereito a ser escoitado e tomado en serio

4. Dereito a xulgar as miñas necesidades, establecer as miñas prioridades e tomar as miñas decisións

5. Dereito a dicir "non" sen sentirme culpable

6. Dereito a pedir o que quero, dándome conta de que a quen llo pido ten dereito a dicir non

7. Dereito a cambiar

9. Dereito a pedir información e a ser informado

10. Dereito a obter aquilo polo que paguei

11. Dereito a decidir non ser asertivo

12. Dereito a ser independente

13. Dereito a decidir que facer coas miñas propiedades, co meu corpo e con eu tempo...

14. Dereito a ter éxito

15. Dereito a gozar e a gozar

16. Dereito ao descanso e ao illamento

17. Dereito a superarme, aínda

A asertividade: Pasos para facer una petición de xeito asertivo

EXPRESAR OS NOSOS SENTIMENTOS

Sendo breves e claros:

-CUANDO OCURRE ESTO... (expresar situación) Ex. Cando te estou a falar e non me miras...; Cando te pregunto algo e me contestas....., cun ton de voz elevado....

-YO ME SINTO... (expresar emoción) Ex. Triste, o me sinto enfadado/a, o ...

Falar do feito non da persoa,
é polo que ha FEITO non polo que ES

-EN SUCESIVAS OCASIÓNS, A VINDEIRA VEZ QUE.....,
PREFERIRÍA QUE (describir a conducta que nos gustaría ou o resultado que esperamos)

Tomar conciencia de que pedir non é molestar, nin esixir, nin poñer a ninguén nun compromiso.

A asertividade: Que facer despois de realizar a petición

- **Aguantar o silencio**, dar espazo ao receptor para pensar no que lle estamos a pedir. Nestes momentos adóitase tender a encher o silencio con xustificacións, é importante non que sexa o emisor o que rompa o silencio. Unha vez exposta a petición é necesario calar e esperar.
- **Esperar o tempo que sexa necesario para recibir a resposta**: é posible que a persoa que recibe a petición necesite algunhas aclaracións para decidirse. Pretender ter unha resposta inmediata é intentar exercer poder sobre o outro.
- **Realizar a retroalimentación comunicativa**: aclarar os puntos que se trataron e aos acordos aos que se chegaron para evitar conflitos posteriores.

A asertividade: Que facer se nos din “no”

- **É inadecuado facer novas peticións** pois desta forma non estamos a respectar o seu dereito a dicir non.
- **É adecuado o intentar convencelo, só unha vez máis**, coa finalidade de que poida reformularse a súa resposta.
- **Sempre hai que evitar**:
 - **Tomalo como algo persoal**, a outra persoa ten as súas razóns para dicir non e estas, son del, non son algo "contra" ti.
 - **Apelar ao sentido común da outra persoa, ao rogo, ao insulto ou á ameaza**, ou aquelas expresións que impliquen unha manipulación.

A asertividade: Que facer se nos din “sí”

- **Agradecelo** e mostrar o noso agrado exteriorizando a alegría que sentimos, que o outro sinta este agradecemento.
- Non importa quen sexa esa persoa que che dixo que si, estaba no seu dereito a dicirte que non, polo cal **demostra que aprecias sinceramente o seu xesto** e esforzo!

Índice

- Inteligencia emocional
- O edificio emocional
- Emociones básicas

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

"La IE es la capacidad de gestionar nuestras emociones y las de los demás a fin de asegurar un resultado mutuamente satisfactorio". Daniel Goleman.

Son las 25 competencias que se identifican con la inteligencia emocional constituyéndose dentro de 5 categorías.

a) **Autoconciencia.** Conciencia de nuestros propios estados internos, recursos e intuiciones.

- **Conciencia emocional:** Reconocer las propias emociones y sus efectos.
- **Correcta autovaloración:** Conocer las propias fortalezas y debilidades.
- **Autoconfianza:** Seguridad en la valoración que hacemos sobre nosotros/as mismas y sobre nuestras capacidades.

b) **Autorregulación.** Control de nuestros estados, impulsos y recursos internos.

- **Autocontrol.** Capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos.
- **Confiabilidad.** Fidelidad al criterio de sinceridad e integridad.
- **Integridad:** asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal.
- **Adaptabilidad.** Flexibilidad para afrontar los cambios.
- **Innovación:** Sentirse cómodo y abierto/a ante las nuevas ideas, enfoques e información.

c) **Motivación.** Las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos.

- **Impulso al logro.** Esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia.
- **Compromiso.** Secundar los objetivos de un grupo u organización.
- **Iniciativa.** Prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión.
- **Optimismo.** Persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos.

d) **Empatía.** Conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas.

- **Comprensión de los otros.** Tener la capacidad de captar los sentimientos y los puntos de vista de otras personas e interesarnos activamente por las cosas que les preocupan.
- **Orientación al servicio.** Anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades de los otros.
- **Potenciar la diversidad:** Aprovechar las oportunidades que nos brindan diferentes tipos de personas.
- **Conciencia política.** Capacidad de darse cuenta de las corrientes emocionales y de las relaciones de poder subyacentes en un grupo.

e) **Habilidades sociales.** Capacidad para introducir respuestas deseables en los demás.

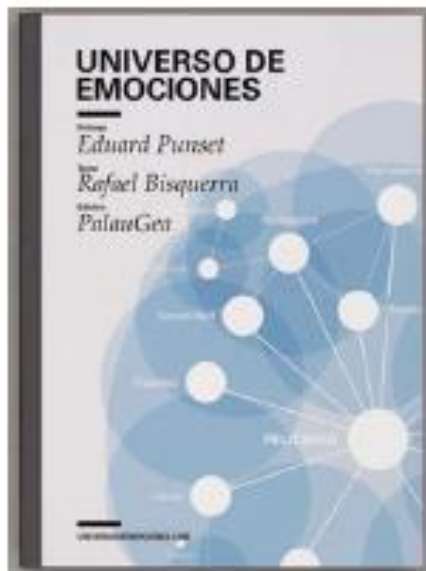
- **Influencia.** Utilizar tácticas de persuasión eficaces.
- **Comunicación.** Emitir mensajes claros y convincentes.
- **Liderazgo.** Inspirar y dirigir a grupos y personas.
- **Catalizador del cambio.** Iniciar o dirigir los cambios.
- **Resolución de conflictos.** Capacidad de negociar y resolver conflictos.
- **Colaboración y cooperación.** Ser capaces de trabajar con los demás en la consecución de una meta común.
- **Habilidad de equipo.** Ser capaces de crear la sinergia grupal en la consecución de metas colectivas.

QUE ES UN EMOCIÓN

Es una activación física breve que se desencadena en nosotros/as como respuesta a algo.

Sirven para sobrevivir, tomar decisiones y guiar nuestra conducta.





307

Emociones

202

Negativas

105

Positivas

5

Conscientes

TIPOS DE EMOCIONES

“Las emociones se basan en el presente, pero están influenciadas por el pasado y ejercen influencia en el futuro”

- **EMOCIÓN PRIMARIA:** Las experimentamos ante un estímulo. Innatas.
- **EMOCIÓN SECUNDARIA:** Ligadas a una situación. Aprendidas.
- **EMOCIÓN INSTRUMENTAL:** Son aquellas expresadas conscientemente y automáticamente para conseguir una meta.

EMOCIÓN PRIMARIA

- Son innatas, automáticas y pre-organizadas
- Del organismo ante un estímulo del medioambiente.
- Miedo, Ira, tristeza, asco, sorpresa y alegría.
- Cumplen una función adaptativa y saludable dentro del organismo al ayudarnos a reaccionar inmediatamente frente a un estímulo.

EMOCIÓN SECUNDARIA

Son aquellas expresadas conscientemente y automáticamente para conseguir una meta.

Aprendemos a utilizarlas por los beneficios que pueden llegar a aportar de forma que influncian o manipulan hasta conseguir lo que se desea.

No solemos ser conscientes de que las hemos aprendido.

Ej: Un niño llora desconsoladamente para conseguir algo, un adulto muestra enfado para exigir respeto, una persona que se muestra triste y abatida. para atraer consuelo y atención, etc.

EMOCIÓN INSTRUMENTAL

Son aquellas expresadas consciente y automáticamente para conseguir una meta.

DIFERENCIA EMOCIÓN, SENTIMIENTO Y ESTADO DE ÁNIMO



"Mi mundo interior, crea mi mundo exterior"

Nuestra forma de sentir las emociones
+
Nuestra manera de pensar
=
Crea nuestra realidad.
Actuamos en base a lo que sentimos y pensamos.

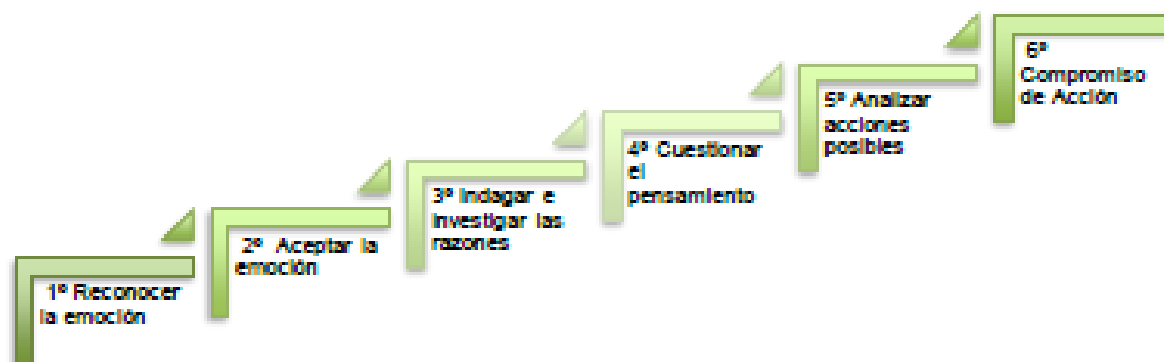
EDIFICIO EMOCIONAL



1º PISO: CONCIENCIA EMOCIONAL



2º PISO: GESTIÓN DE UNA EMOCIÓN. PASOS.



3º PISO: AUTOESTIMA Y MOTIVACIÓN

AUTOCONCEPTO

Resultado de un proceso de elaboración a partir de la interacción del sujeto con el medio social:

- Autoimagen: Percepción que uno/a tiene de sí mismo/a.
- Autoeficacia: percepción evaluativa de nuestra capacidad para responder satisfactoriamente a la altura de una situación.

Cambia como consecuencia de:

- Experiencia
- Observación
- Persuasión Social
- Autoestima: percepción evaluativa de nosotros mismos.

La autoestima depende del conjunto de creencias que tiene una persona sobre sí misma.

Por tanto una mejora en las creencias que se refieren a uno mismo, tiene repercusiones positivas en la autoestima.

Hay creencias POTENCIADORAS y creencias LIMITANTES.

Estas creencias se van formando a lo largo de nuestra vida a través de:

- Valoración que recibimos de personas significativas (padre, madre, profes, compañeros...)
- Esa valoración llega a través del lenguaje verbal y no verbal.
- Esos mensajes se interiorizan y se convierten en una voz interior.
- Esta voz influye en lo que creemos que podemos o no podemos hacer y por tanto en el éxito a la hora de conseguir los objetivos que nos proponemos.

4º PISO: EMPATÍA

Capacidad para reconocer y entender las emociones de los demás, la vida emocional del otro.

QUE NO ES EMPATÍA

- No significa estar de acuerdo con el otro.
- No es dar soluciones rápidas: "lo que tienes que hacer es..."
- No es juzgar: "ya te dije que si no te esforzabas más suspenderías..."
- No es quitar importancia "ánimate que eso se te pasa en nada".

COMO SE EXPRESA LA EMPATÍA

- Deja de escuchar durante 5 minutos y fijate en otras cosas.
- Para entender a alguien intenta imaginarte qué le motiva a hacer lo que hace.
- Haz que la otra persona también ponga de su parte.
- Con lo que te diga, ni se te ocurra exponer tus conclusiones.
- Parafrasea y reformula su mensaje añadiendo la emoción que creas que está experimentando.
- Sal varias veces al día de tus zapatos para ponerte en los de los demás.

COMO TRABAJAR LA EMPATÍA EN EL AULA

- Mostrarles perspectivas sobre los sentimientos de los demás.
- Presentarle modelos empáticos para observar.
- Mostrarle las consecuencias que puede tener su comportamiento.

5º PISO: HABILIDADES SOCIALES

Bibliografía

- “Coaching para torpes” Beatriz Vilas. Ed. Oberon.
- “Coaching” John Whitmore. Ed. Paidós.
- “Coaching, el arte de soplar las brasas”. Leonardo Wolk. Ed. Gran Aldea.
- “Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva” Stephen R. Covey. Ed. Empresa y talento.
- Apuntes certificación en Coaching. Escuela Europea de Líderes.