

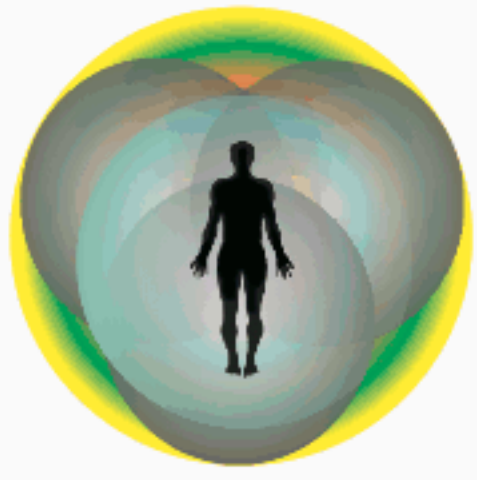
HERRAMIENTAS DE LA METODOLOGÍA  
**COACHING TRANSFORMACIONAL**<sup>M.R.</sup>

¿Cuál es el momento mas importante de mi vida?

...Estamos obsesionados con el pasado buscando identidad y respuestas a los ¿por qué?

...Estamos obsesionados con el futuro buscando realización...

Se nos olvidado vivir el momento mas importante...



HERRAMIENTAS DE LA METODOLOGÍA  
**COACHING TRANSFORMACIONAL**<sup>M.R.</sup>

E I A Q U Í y e l A H O R A

Son dos distinciones ¿por qué?

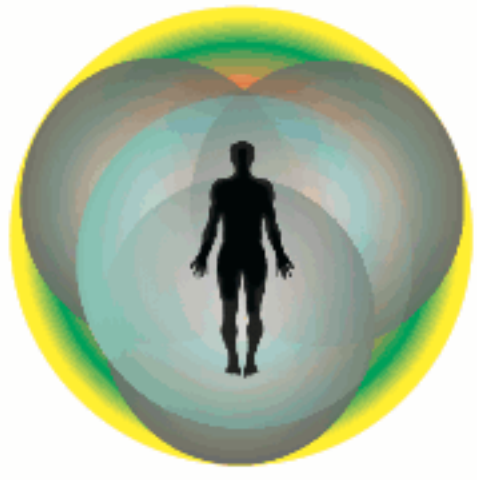
1.- El ahora es este momento, el que estas viviendo, este preciso instante.

2.- El aquí significa estar presente en el presente, cuerpo y mente.

A) Tu cuerpo esta aquí

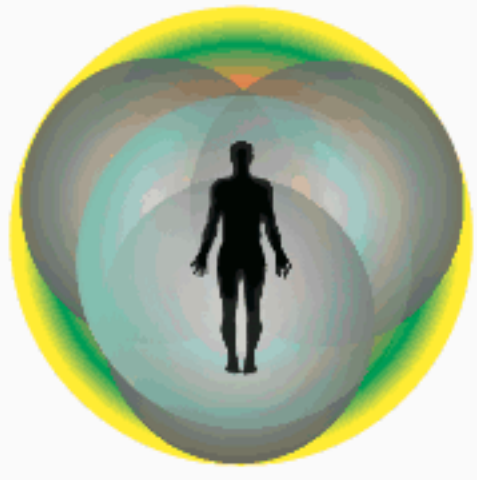
B)¿ Tu mente esta aquí?

De nada sirve que estes consciente de que este es el momento mas importante de tu vida, aun cuando tu cuerpo este aquí, si tu mente esta divagando y te evades. Con gran facilidad puedes perder esta valiosa herramienta.

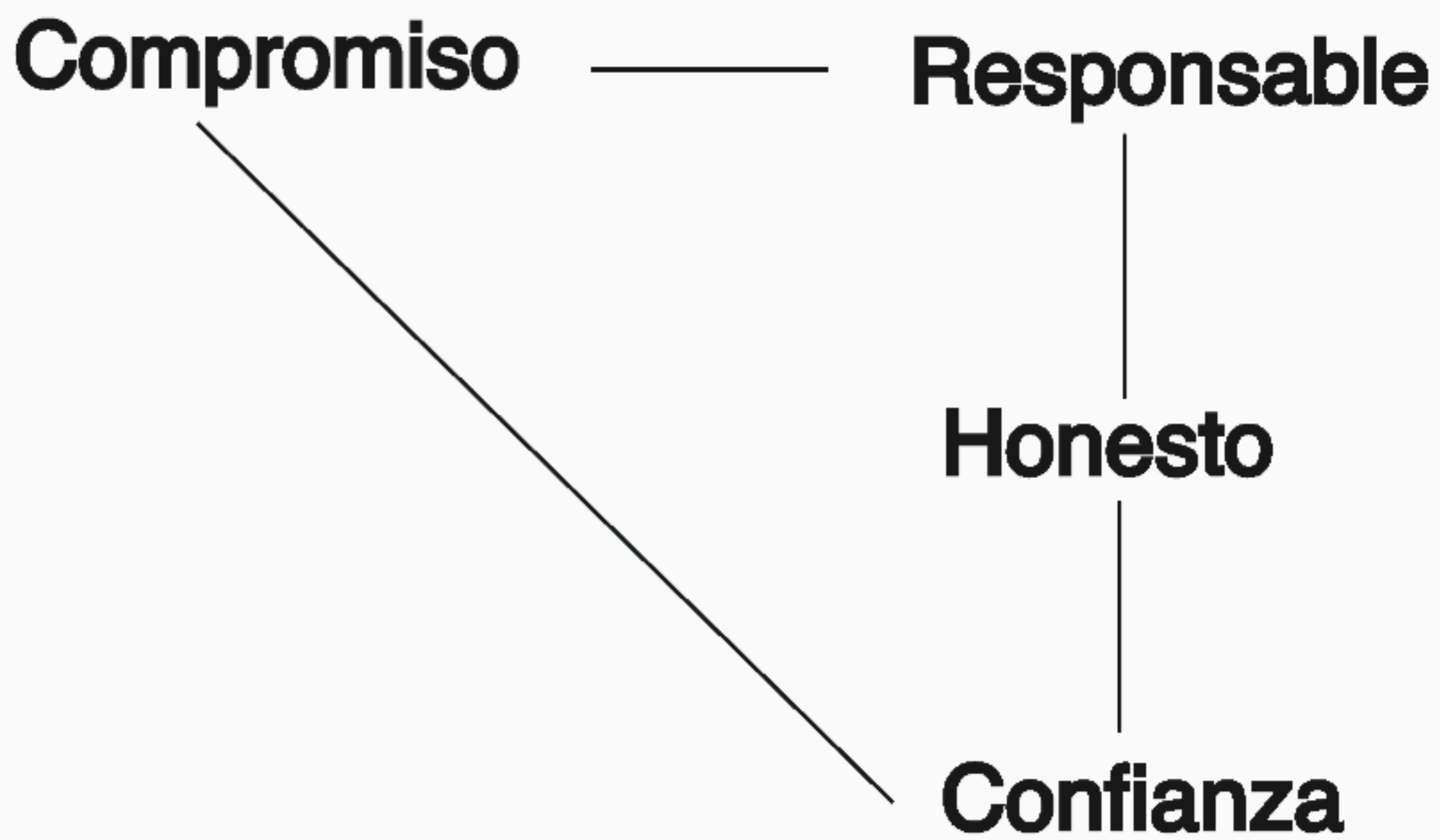


HERRAMIENTAS DE LA METODOLOGÍA  
**COACHING TRANSFORMACIONAL**<sup>®</sup>

¿Cuál es la HERRAMIENTA mas poderosa  
que posees, además de tu SER?



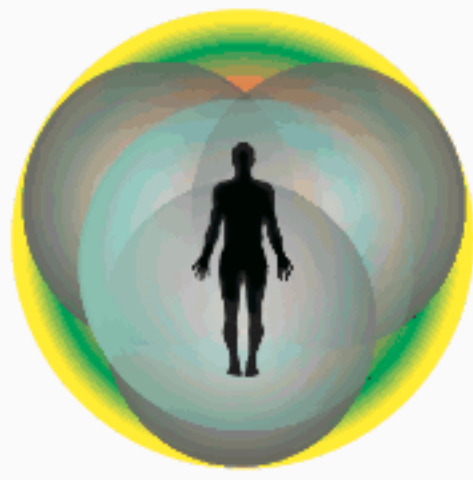
HERRAMIENTAS DE LA METODOLOGÍA  
**COACHING TRANSFORMACIONAL**<sup>M.R.</sup>



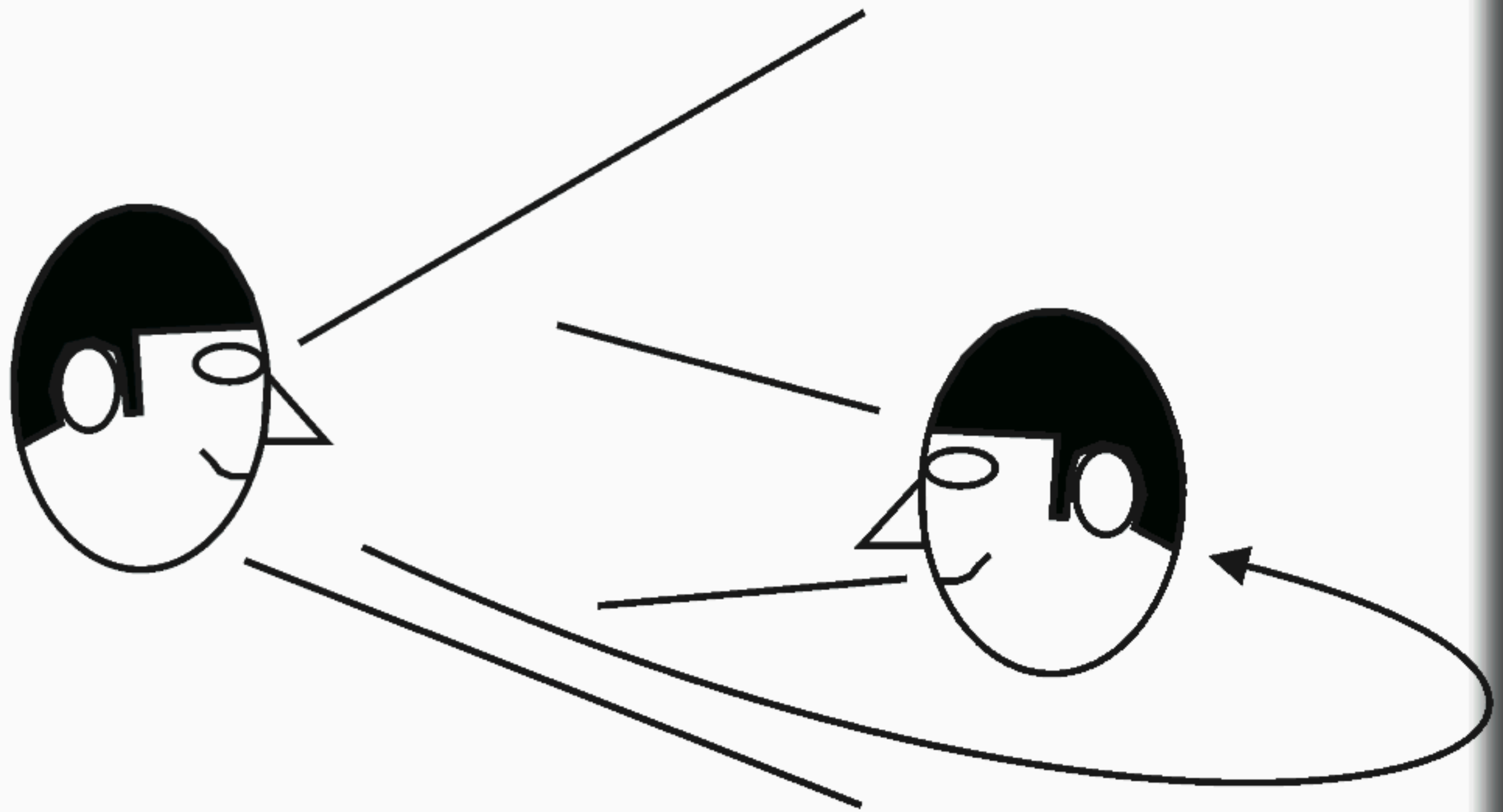


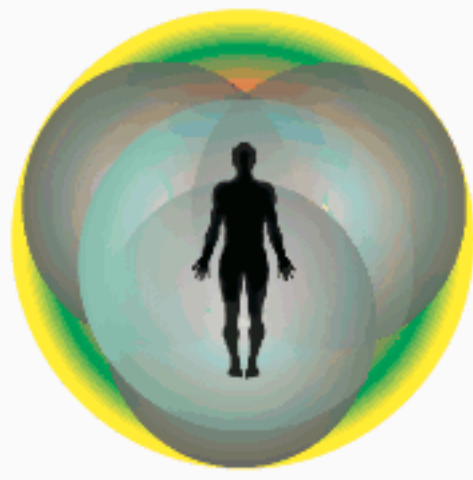
HERRAMIENTAS DE LA METODOLOGÍA  
**COACHING TRANSFORMACIONAL**<sup>M.F.</sup>

	<b>Dominios</b>	<b>Inicio</b>	<b>Mitad</b>	<b>Final</b>
<b>1</b>	Escucha Activa			
<b>2</b>	Control estress			
<b>3</b>	Manejo emocional			
<b>4</b>	Productividad			
<b>5</b>	Comunicación			
<b>6</b>	Compromiso			
<b>7</b>	Gestión proyectos			
<b>8</b>	Auto liderazgo			
<b>9</b>	Auto observación			
<b>10</b>	Planeación			
<b>11</b>	Organización			
<b>12</b>	Resultados			
<b>13</b>	Vida personal			
<b>14</b>	Trabajo en Equipo			
<b>15</b>	Relaciones			
	<b>Mejora %</b>	<b>0</b>		



## El observador del observador





# HERRAMIENTAS DE LA METODOLOGÍA COACHING TRANSFORMACIONAL<sup>M.F.</sup>

## Columna Izquierda

¿De que hablamos, cuando no hablamos, de lo que deberíamos hablar?

Una cosa es lo que dices y otra cosa es lo que piensas

¿En que momento dices los que piensas?

¿Mides las consecuencias de lo que dices?

Pensar ----- Decir

La columna izquierda esta llena de juicios, de supuestos, interpretaciones, pensamientos y emociones. Y no sólo negativas. ¿Por qué no expresamos esos pensamientos y sentimientos que quedan en nuestra mente? Si lo hacemos, tenemos miedo a las consecuencias no deseadas, a quedar en evidencia. La columna izquierda no es una elección, ocurre con independencia de la voluntad de la persona.

En un dialogo a manera de ejemplo veamos cual es el contenido del discurso en la columna derecha y lo que pensamos y no decimos en la columna izquierda:

Columna Izquierda

Lo que no se dice

Luis: Haber que me dice por llegar tarde

Carlos: Otra vez tarde, escuchare su repertorio de excusas.

Luis: No oí el despertador

Carlos: Mentiras como siempre, espero que traiga lo que le pedí

Luis: Cuando le diga que no tengo listo el trabajo se me va a armar la grande

Carlos: Mas excusas seguro no tiene nada

Luis: Requiero ganar mas tiempo

Carlos: Este ya me tiene harto, empezare a buscar un reemplazo.

Columna Derecha

Lo que se dice

Hola. Buen día, jefe.

Que tal, que paso contigo

Perdón jefe, había muchísimo trafico

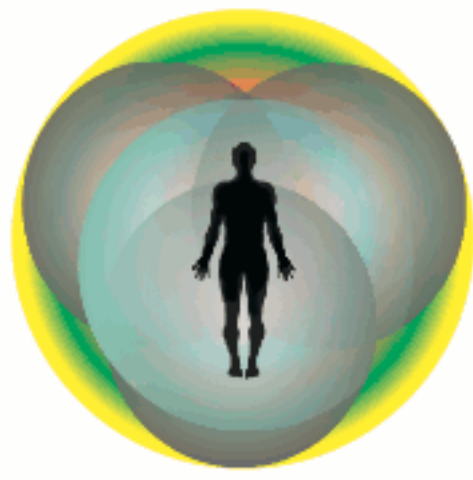
¿Me tienes listo lo que te pedí?

Ya casi esta listo, estoy revisando y afinando detalles

Me urge revisarlo, a que hora me lo entregas

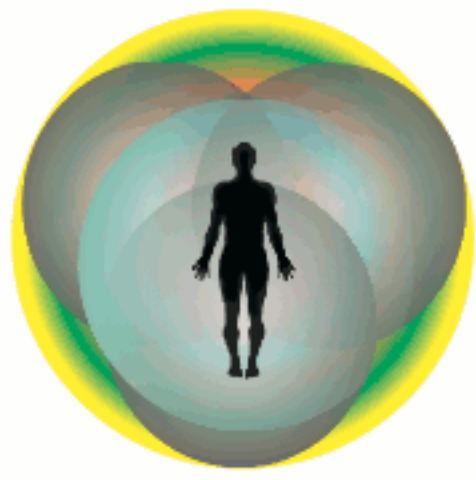
Si me lo permites te lo entrego en la tarde

No, no es posible, me urge.



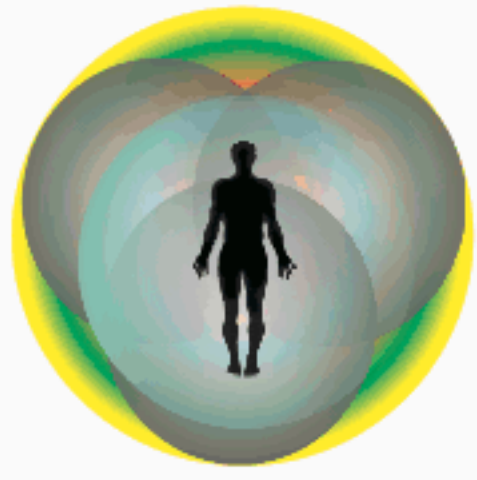
HERRAMIENTAS DE LA METODOLOGÍA  
**COACHING TRANSFORMACIONAL**<sup>M.F.</sup>

¿Cuántas decisiones tomas al día?

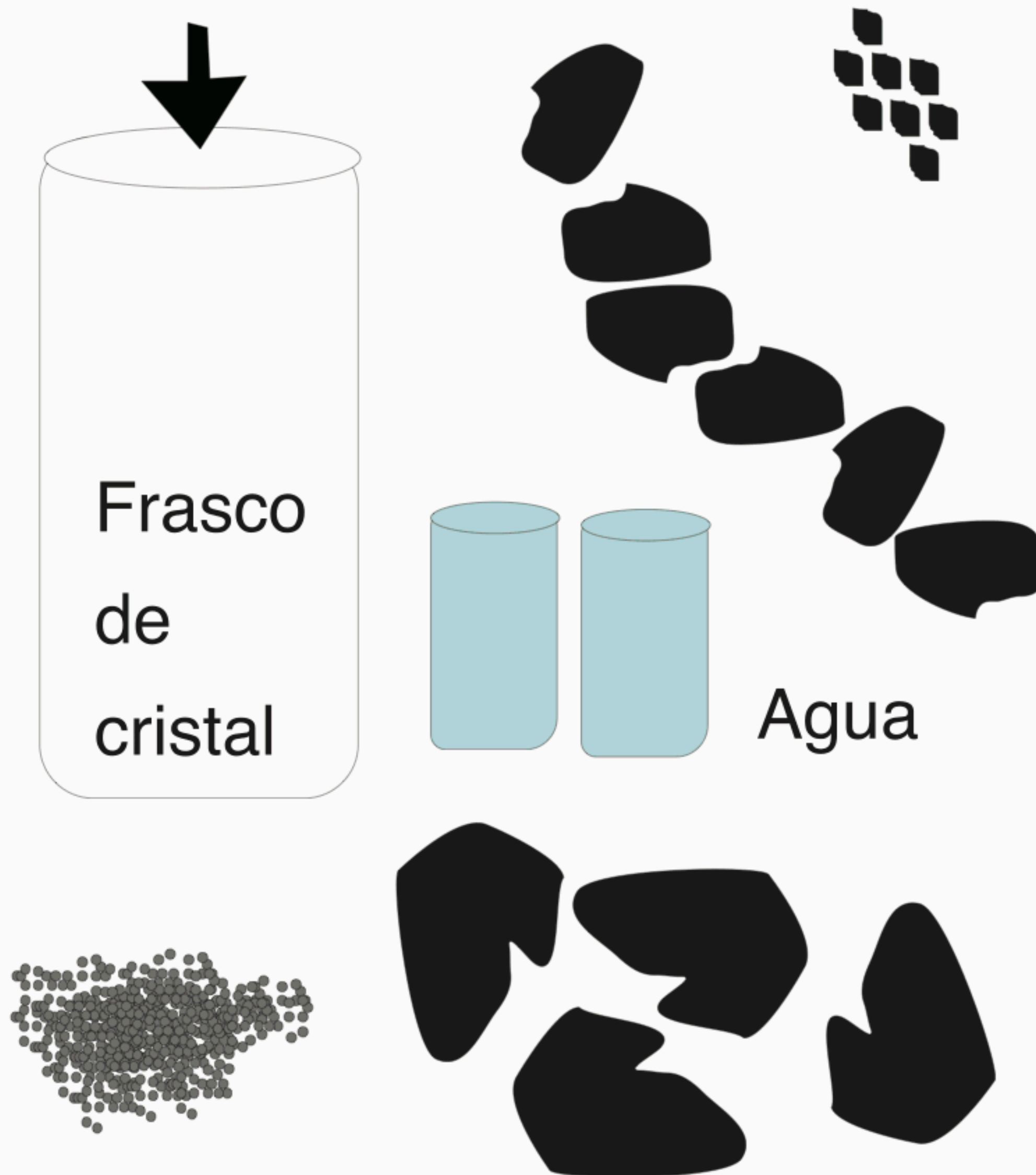


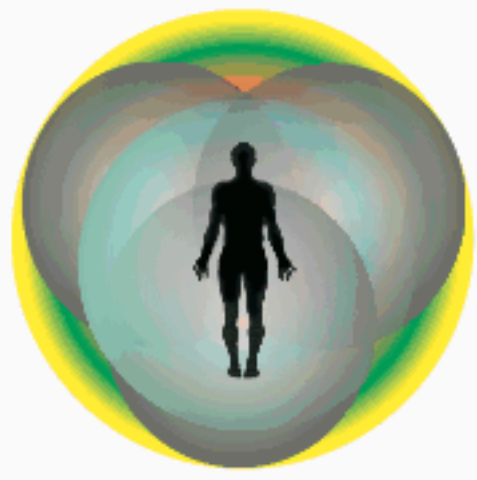
HERRAMIENTAS DE LA METODOLOGÍA  
**COACHING TRANSFORMACIONAL**<sup>M.F.</sup>

¿Cuántos Pensamientos y Emociones tienes al día?



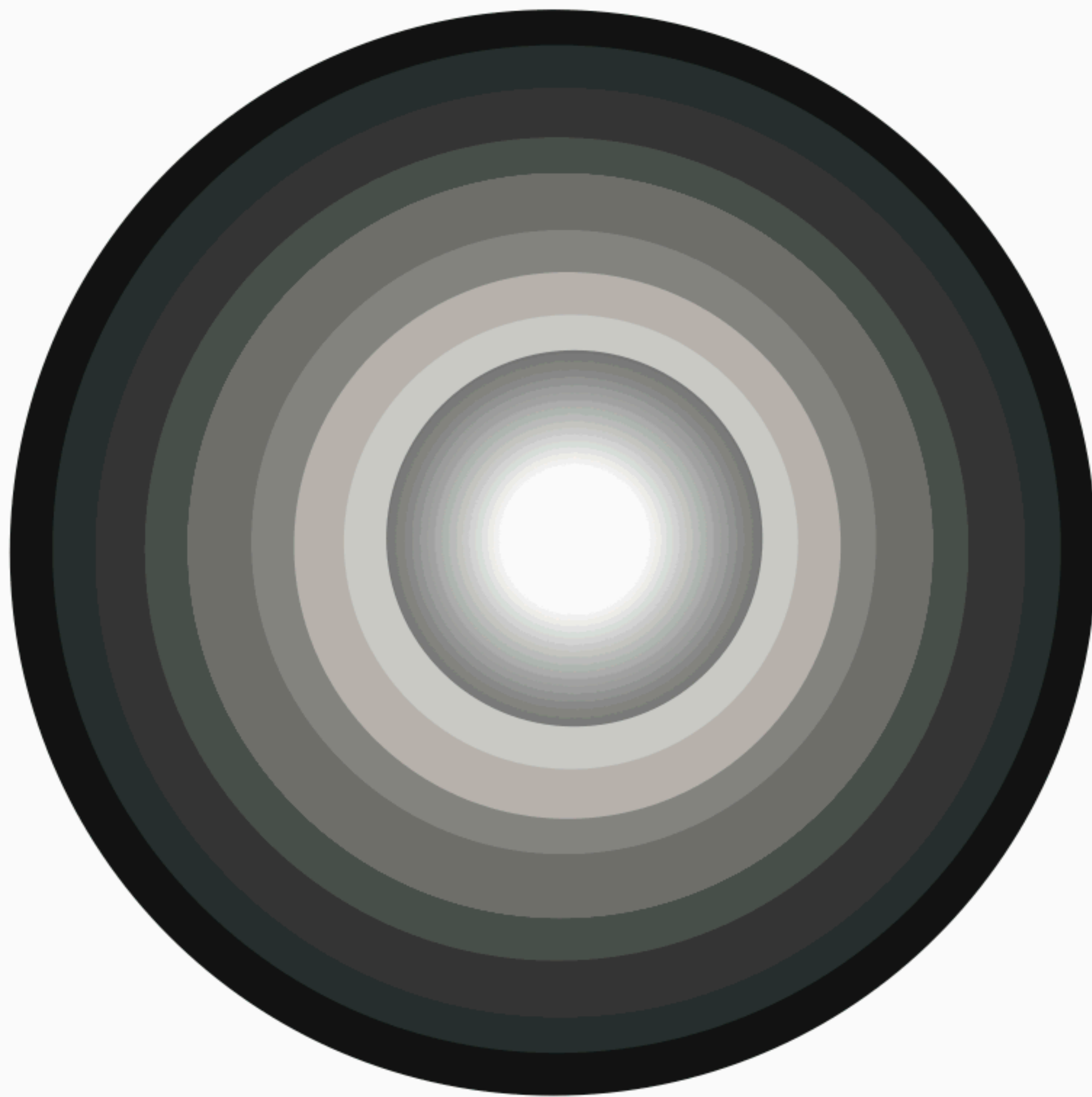
## ¿Cómo estableces prioridades?

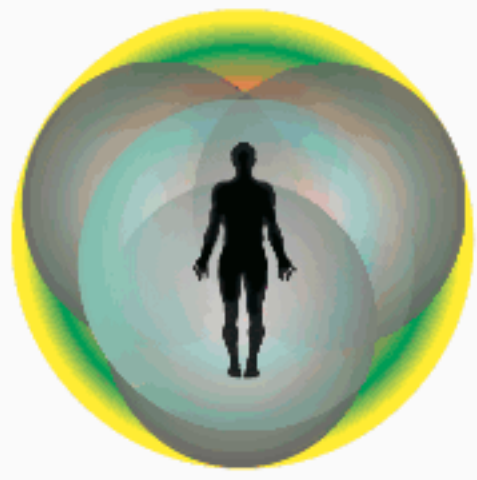




HERRAMIENTAS DE LA METODOLOGÍA  
**COACHING TRANSFORMACIONAL** M.F.

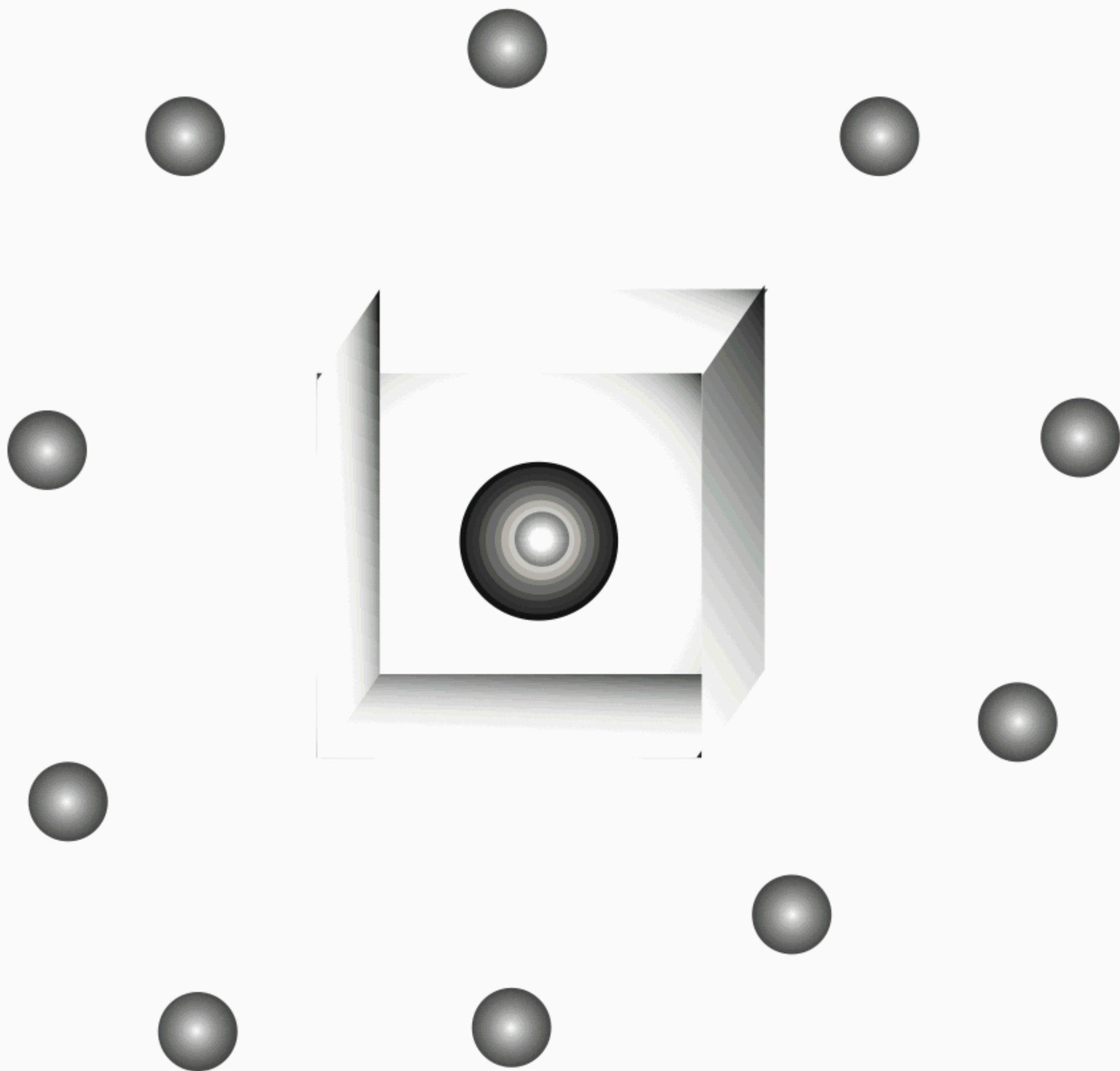
¿Cómo se articula una creencia?

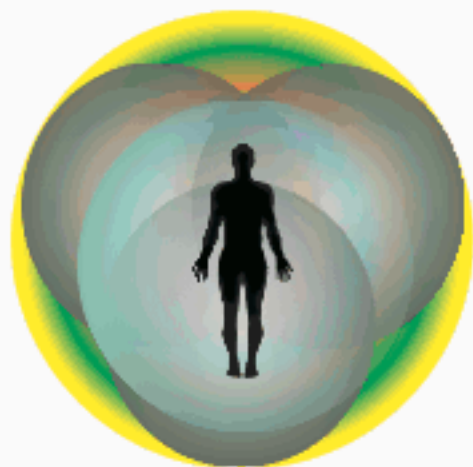




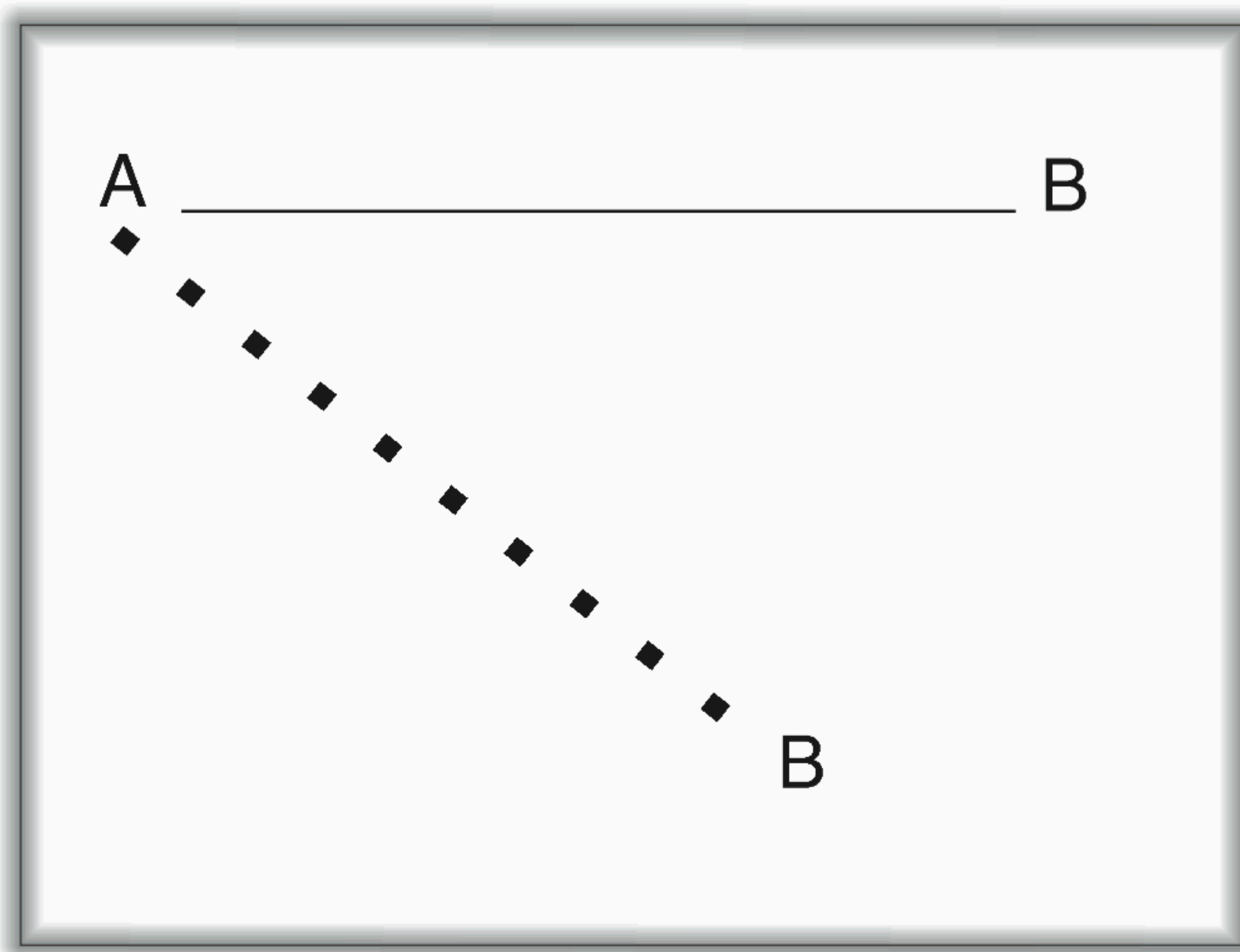
HERRAMIENTAS DE LA METODOLOGÍA  
**COACHING TRANSFORMACIONAL**<sup>®</sup>

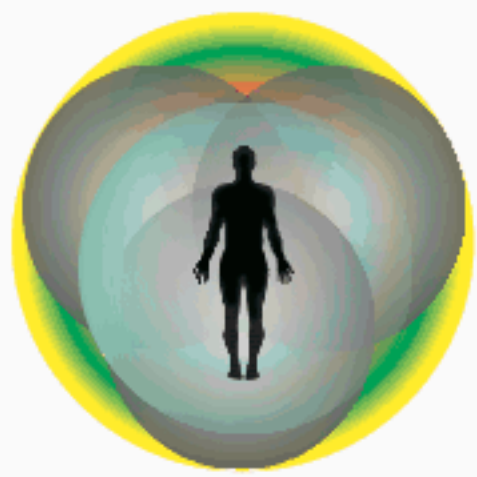
# Caja de Creencias





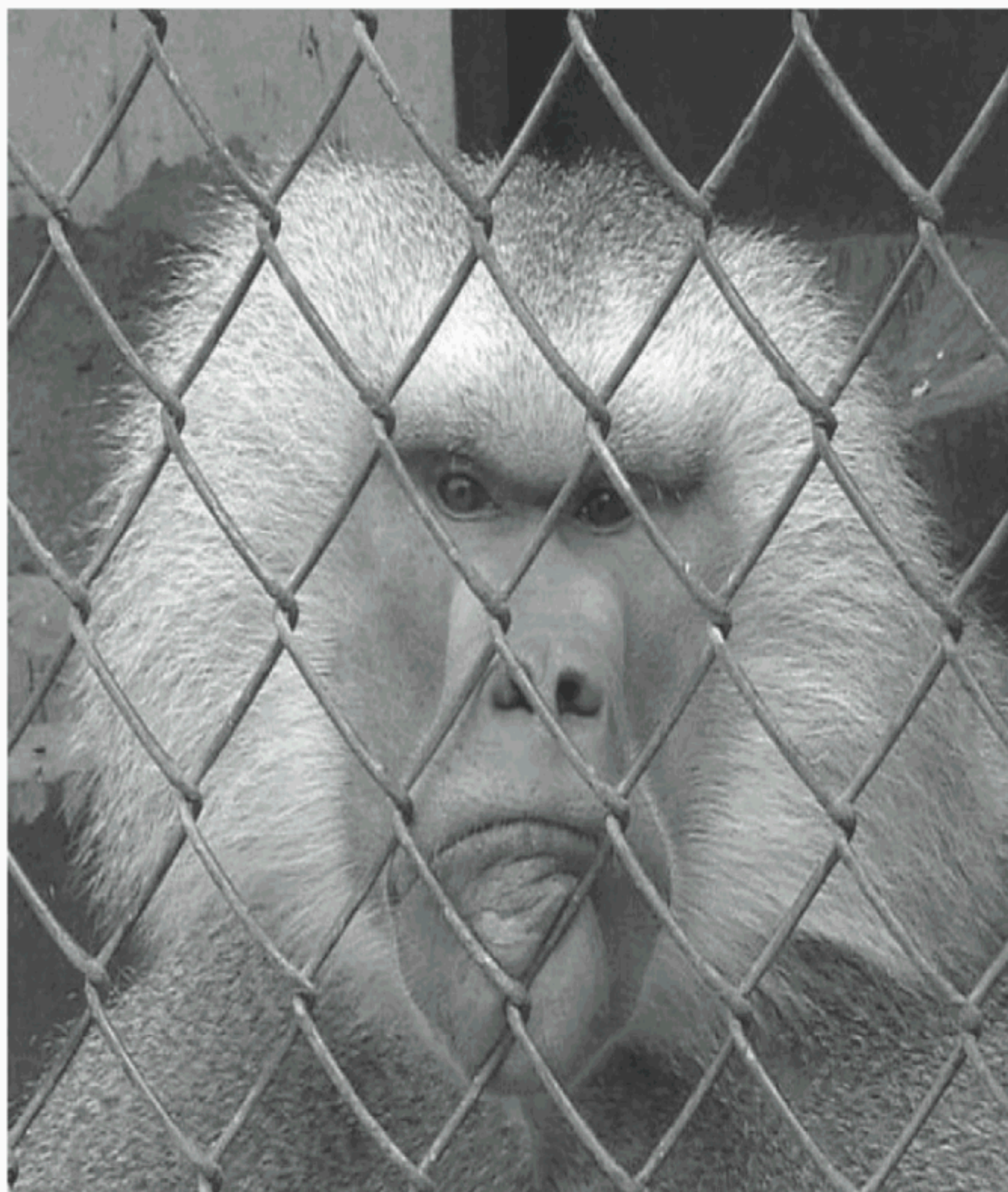
HERRAMIENTAS DE LA METODOLOGÍA  
**COACHING TRANSFORMACIONAL**<sup>®</sup>

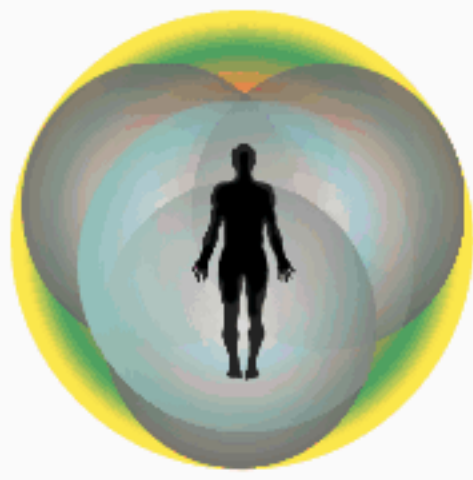




HERRAMIENTAS DE LA METODOLOGÍA  
**COACHING TRANSFORMACIONAL**<sup>M.R.</sup>

¿Cómo se construye un Paradigma?





## Cuál es tu manera de Escuchar más frecuente?

Existe una gran diferencia entre **“¿Qué estoy escuchando?”** y **“¿Para qué estoy escuchando?”**

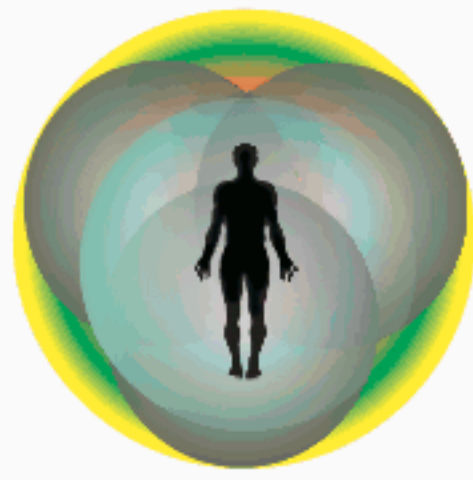
La primera forma de escuchar enfatiza en el contenido de lo que estoy escuchando. Las palabras, las frases, la historia.

La segunda forma forma revela mi intención, mi propósito al escuchar lo que estoy escuchando. Muchas veces, este propósito queda oculto detrás de la historia que escucho.

Por eso, es útil comenzar a observar cuál es nuestra manera de escuchar más frecuente. Habitualmente nuestra manera de escuchar se formó con la costumbre, en “automático”. Comenzar a observarla abre la posibilidad de “diseñar” nuestra escucha de acuerdo a nuestras necesidades.

¿Te reconoces en alguna?

- 1.- *Escuchas para encontrar un error?*
- 2.- *Escuchas para crear una posibilidad?*
- 3.- *Escuchas “sabiendo” lo que te van a decir?*
- 4.- *Elaboras tu respuesta mientras el otro habla?*
- 5.- *Escuchas atento plenamente a lo que se dice?*
- 6.- *Escuchas “tus” opiniones sobre lo que otro está diciendo?*
- 7.- *Alguna otra?*



#### 4.- Escuchar mi Escucha:

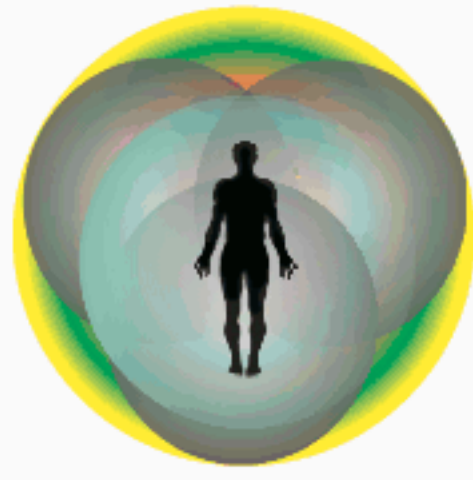
Esto que parece un contrasentido es ni más ni menos que reconocer cual es nuestra manera habitual de escuchar a los otros. La escucha no es un acto inocente, siempre tiene una intencionalidad y esa intencionalidad es la que resalta del discurso del otro aquello que “queremos escuchar”.

Si bien tenemos una gama de maneras de escuchar, hay una o dos que se hacen presentes con mayor frecuencia dentro de nuestras conversaciones.

Por eso te proponemos este breve ejercicio de auto-observación para que califiques con un número (de 1, la más frecuente a 7, la menos frecuente) cuál es tu manera de escuchar, por ejemplo, en tu ámbito laboral.

- ¿Escuchas para encontrar un error? .....
- ¿Escuchas para encontrar una posibilidad? .....
- ¿Escuchas “sabiendo” lo que te van a decir? .....
- ¿Elaboras la respuesta mientras el otro habla? .....
- ¿Escuchas con plena atención a lo que te dicen? .....
- ¿Escuchas “tus” opiniones sobre lo que otro está diciendo? .....
- Otra .....

Cuatro herramientas, cuatro posibilidades que amplían nuestros repertorios para escuchar mejor a los demás. No son las únicas, sin embargo su aprendizaje y aplicación generarán un impacto significativo en el nivel de efectividad de tus conversaciones



# HERRAMIENTAS DE LA METODOLOGÍA COACHING TRANSFORMACIONAL<sup>M.R.</sup>

[www.coachingtransformacional.com](http://www.coachingtransformacional.com)

## HERRAMIENTAS PARA UN ESCUCHAR EFECTIVO

Es posible que al mirar el fenómeno del escuchar en profundidad, lo primero que hayamos sentido es una cierta sorpresa, tal vez un: “¿Cómo no lo había visto antes?” o “¡Claro! Yo sabía que era importante ¿Pero, tanto así?”

Y se revelan, por lo menos, dos hechos distintos. El primero, es redescubrir el escuchar como un aspecto de nuestra relación con los demás que normalmente está velado por la cotidianidad. El segundo es darnos cuenta de nuestra incompetencia para escuchar.

Mirar nuestras ignorancias no es fácil. Pero encontrarnos de pronto ante esta particular ignorancia, “veo que no sé escuchar con la efectividad que requiero” puede ser un descubrimiento no siempre agradable.

Luego, posiblemente haya surgido la pregunta, ¿y ahora, cómo hago? ... bien, lo primero es disponerse a aprender. Esto significa empezar por declarar la propia ignorancia, reconocer que “no sé escuchar como requiero, quiero escuchar mejor” y a continuación declarar el escuchar como un espacio de aprendizajes posibles.

!El siguiente paso es empezar a observar el fenómeno del escuchar, con nuevos ojos, con los ojos del aprendiz. Empezar a mirar a los “escuchadores” que tenemos a nuestro alrededor, preguntándonos:

- !¿quién es más efectivo escuchando en mi equipo de trabajo?
- ¿Quién es menos efectivo escuchando?
- ¿Cómo me doy cuenta de su mayor o menor nivel de efectividad?
- ¿Cuáles son las consecuencias de no saber escuchar con efectividad?
- ¿Qué acciones concretas realizan los que, según observo, saben escuchar?

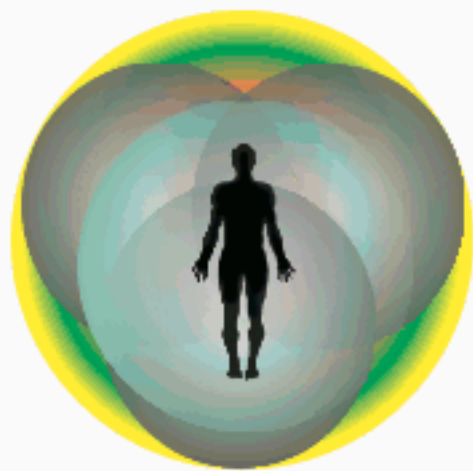
Luego, mirar el escuchador particular que usted mismo es, preguntándose:

- ¿Qué me pasa cuando escucho y cuando no escucho?
- ¿Cómo están mis emociones en ese momento?
- ¿Qué postura adopta mi cuerpo en ese momento?
- ¿Cuáles son mis conversaciones privadas mientras escucho?
- ¿Con cuáles personas me ocurre diferente?
- ¿En qué situaciones me ocurren cosas distintas en relación con el escuchar?

Mirando todo esto usted puede decir: quien hoy soy tiene ésta y ésta y no tiene ésta y ésta competencia para escuchar. Este tipo de escuchador que soy hoy, es producto, entre otras cosas, de mi aprendizaje, por lo tanto puedo modificarlo a través del aprendizaje.

Lo que vamos a trabajar a continuación son cuatro repertorios conversacionales que tenemos disponibles para aprenderlos y con ello mejorar la capacidad para escuchar con efectividad.

Los llamamos las cuatro herramientas del escuchar efectivo.



# HERRAMIENTAS DE LA METODOLOGÍA COACHING TRANSFORMACIONAL<sup>M.R.</sup>

[www.coachingtransformacional.com](http://www.coachingtransformacional.com)

## 1.- Verificar Escuchas:

Consiste en hacer un alto en la conversación y dar tiempo y espacio para que ambos conversantes se pregunten mutuamente por lo que están escuchando del otro.

Si soy el hablador, puedo preguntar: “Por favor, dime ¿qué has escuchado hasta ahora de lo que te he dicho?” o “Quisiera saber ¿Qué ocurre contigo cuando escuchas lo que te digo?”

Si soy el escuchador, puedo decir: “Humm, déjame decirte lo que yo escucho para ver si estamos de acuerdo ...” o “Dame un minuto para verificar contigo si estoy escuchando bien lo que me planteas.”

Muchas veces, con la velocidad que debemos imprimir a nuestras conversaciones, no nos damos el tiempo para este “chequeo de escuchas”. Pensamos que es perder el tiempo.

Sin embargo, vale la pena preguntarse ¿Cuánto tiempo perdemos por no escuchar adecuadamente? ¿Cuánto desperdicio y trabajo adicional generamos por no invertir tiempo en escuchar mejor?

## 2.-Batería de Preguntas:

Consiste en contar con una serie de preguntas que podemos introducir en la conversación en función de profundizar la propia escucha y la del otro.

Antes de ver las preguntas en detalle, vamos resaltar su carácter de “repertorios posibles”, para que no sean tomadas como una “receta de cocina” que debe ser seguida paso a paso. Cuando decimos un “repertorio posible” queremos decir que son recursos disponibles para enriquecer una conversación, para darle un sentido particular, para conducirla en una cierta dirección.

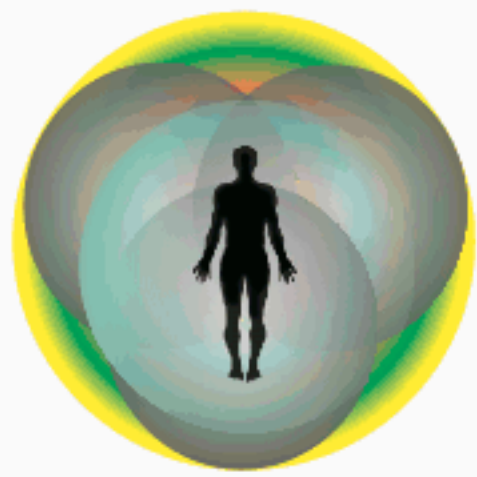
Eso es parte de lo que estamos aprendiendo a hacer, sobre todo cuando se trata de mejorar la escucha de quienes están involucrados en la conversación. Las preguntas de esta batería las hemos dividido en tres grupos, son:

### a.- ¿Desde dónde habla esta persona que estoy escuchando?

Reconozco en él un observador diferente, legítimo y autónomo. La forma como observa el mundo, lo que me está diciendo y la forma cómo me lo está diciendo, se relacionan con su discurso histórico. No es igual escuchar a un venezolano que a un japonés, a un español que a un brasileño. Su particular discurso histórico le da:

- Una forma particular de darle sentido a lo que observa. Frente a un mismo fenómeno dos personas con discursos históricos diferentes darán sentido de manera diferente a su experiencia.

- Una forma particular de operar. Cada discurso histórico provee a quienes se desarrollan en él un conjunto de prácticas sociales que se constituyen en repertorios habituales de funcionamiento. Ante un mismo fenómeno dos personas provenientes de discursos históricos diferentes actuarán de manera diferente.



# HERRAMIENTAS DE LA METODOLOGÍA COACHING TRANSFORMACIONAL<sup>M.R.</sup>

[www.coachingtransformacional.com](http://www.coachingtransformacional.com)

## **b.- ¿Cuál es su historia de experiencias personales?**

El observador particular que cada persona es en el momento de una conversación, se ha gestado a partir del conjunto de experiencias personales que ha vivido en el pasado. Desconocer la influencia de estas experiencias es correr el riesgo de no saber con qué tipo de observador estamos conversando. Preguntarnos por sus experiencias es acercarnos a ese observador y con ello abrimos la posibilidad de escucharlo más profundamente.

## **c.- ¿Cuales son sus inquietudes?**

Lo que equivale a decir ¿De qué se está haciendo cargo esta persona cuando me dice lo que me dice y en la forma como me lo dice? Cuando él o ella me hablan, no lo hace sólo por hablar, algo lo impulsa a hacerlo, algo lo inquieta. No preguntarnos por la inquietud nos mantendrá en la superficie de la conversación. Inferir en la conversación la inquietud del otro, nos permite profundizar en nuestra escucha.

## **d.- ¿Desde qué emocionalidad me habla?**

Muchas veces la emoción que la otra persona manifiesta al conversar nos permite comprender mejor lo que nos dice. Su emocionalidad es una ventana a sus conversaciones privadas, a lo que no manifiesta verbalmente. No escuchar las emociones del otro es perder la posibilidad de acceder a su mundo interior, a sus juicios, a sus cuentos.

## **e.- ¿Qué puedo escuchar de su corporalidad?**

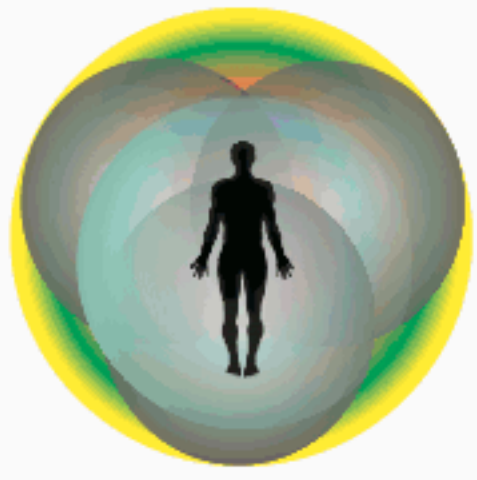
Escuchar “cuerpos” significa prestar atención a la postura del otro, a su forma de moverse, a sus gestos, todo ello me permite acercarme más y escucharlo mejor.

## **f.- ¿Cuales son las acciones involucradas en lo que esta persona me está diciendo?**

Cuando me habla, la otra persona está haciendo algo para y conmigo. Preguntarme qué es lo que está haciendo concretamente es central para poder escucharlo, para comprenderlo, para coordinar acciones con él. Puede, por ejemplo, estar felicitándome, o dándome las gracias, o pidiéndome un favor, o cerrando conmigo un acuerdo.

Cuando no escuchamos las acciones que él o ella hacen cuando nos hablan, se incrementa la posibilidad de que nos equivoquemos en el desarrollo posterior de la relación con esa persona, con las consecuencias correspondientes no sólo en la relación personal sino en la efectividad de cualquier trabajo que realicen en conjunto.

Cuando me pregunto por las acciones de quien me habla, me pregunto por el presente de nuestra conversación, por lo que está pasando en el momento que estamos conversando.



# HERRAMIENTAS DE LA METODOLOGÍA COACHING TRANSFORMACIONAL<sup>M.R.</sup>

[www.coachingtransformacional.com](http://www.coachingtransformacional.com)

## **g.- ¿Cuáles son las consecuencias de esas acciones? ¿Qué posibilidades se abren y se cierran con lo que esta persona dice?**

Nos hacemos estas preguntas como una forma de imaginarnos el futuro que se vislumbra en la relación con la otra persona a partir de la conversación que se produjo. Toda conversación genera consecuencias. Todas las personas involucradas en la conversación salen afectadas por ellas. Toda conversación genera algunas posibilidades y restringe otras.

Si logramos preguntarnos por las consecuencias de una conversación antes de que se realice o mientras se realiza, podemos intervenir en función de darle una direccionalidad determinada. Podemos hacernos cargo del futuro que escuchamos a partir de cierta conversación. Podemos abrir algunos repertorios conversacionales para conducir la conversación hacia donde creemos que garantice el futuro deseado.

Aprender a escuchar las consecuencias de una conversación es una competencia clave en el escuchar efectivo. Cuando lo hacemos estamos escuchando el futuro a través del proyectar los resultados posibles.

Como podemos apreciar, este grupo de preguntas corresponde, por un lado a la estructura de la temporalidad y, por lo tanto se dirigen al pasado, al presente y al futuro, respectivamente. Por otro lado, remiten también al observador, sus acciones y sus resultados, en ese mismo orden.

### **3.- Compartir Inquietudes:**

Escuchar efectivamente significa acercarnos a la inquietud del otro. Mejorar nuestra competencia para escuchar implica ser más efectivos escuchando aquello que le inquieta a quien escucho. Ya lo hemos dicho, cuando nos preguntamos por la inquietud del otro, nos preguntamos ¿de qué se está haciendo cargo cuando me dice esto? Una forma de lograrlo es introducir en la conversación un espacio para hacer explícitas las inquietudes de ambos.

**Si soy el hablador puedo decir:** “Quiero plantearte algo que me está preocupando, déjame explicarte lo que me pasa...” y expongo mi inquietud, lo que a mí me lleva a hablar.

**Si soy el escuchador puedo preguntar:** “Quisiera saber más de lo que te preocupa...” o ¿Por qué me estás diciendo esto? ¿Qué te está inquietando?” e indago para encontrarme con la inquietud del otro.

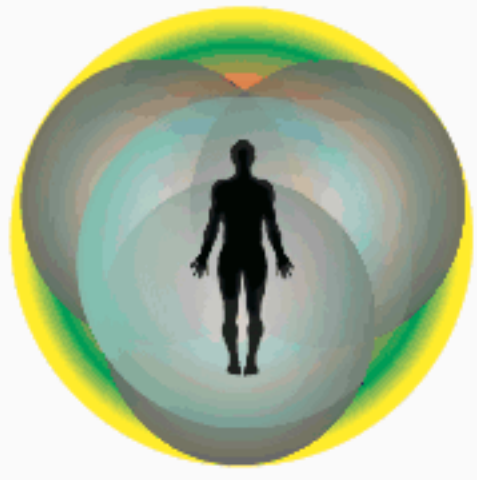
Propongo e indago sobre las inquietudes para sacarlas del espacio velado de las conversaciones privadas y traerlas a la superficie. Al hacerlo se abre la posibilidad de una escucha mucho más efectiva para todos los que participan de la conversación.



HERRAMIENTAS DE LA METODOLOGÍA  
**COACHING TRANSFORMACIONAL** M.R.



Estado de Animo

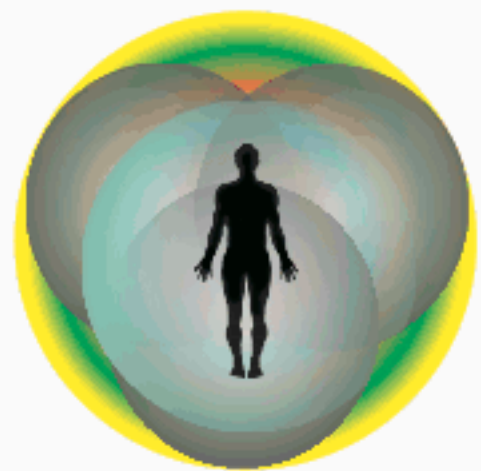


HERRAMIENTAS DE LA METODOLOGÍA  
**COACHING TRANSFORMACIONAL** M.P.

## HERRAMIENTAS DEL PROCESO

- 1.- **Cáchate** (date cuenta, auto obsérvate)
- 2.- **Para** (detente, full stop, freno de mano, alto)
- 3.- **No te enganches** (y si lo hiciste, desenganchate)
- 4.- **Elige y muévete** (toma una decisión y actúa)

**Estimulo** \_\_\_\_\_ **Respuesta**  
Libertad de Elegir



HERRAMIENTAS DE LA METODOLOGÍA  
**COACHING TRANSFORMACIONAL**<sup>®</sup>

Lo que SÉ

Lo que No SÉ

Lo que No SÉ  
que Si SÉ

Lo que No SÉ  
que No SÉ

