



Módulo 1: Con videos transcritos



Módulo I:

Autoconocimiento como el principio del viaje: Propósito, Valores, y Creencias Limitantes

Objetivos de Aprendizaje

- ✓ Desarrollar un propósito personal coherente con los valores, pasiones y motivos que sostengan un proceso de empoderamiento personal.
- ✓ Asumir un rol activo en la generación de una mentalidad de crecimiento y transformación de creencias limitantes para construir autoconfianza y autodisciplina.

Criterios de Aprendizaje

- ✓ Desarrolla un plan de acción básico coherente con el propósito personal, centrado en el abordaje de creencias limitantes.

Método de Aprendizaje

- ✓ Lectura en plataforma.
- ✓ Actividades prácticas del módulo.
- ✓ Videos.

En este módulo comenzarás un proceso de exploración personal que te permitirá ampliar la perspectiva de ti mismo/a y tomar decisiones importantes para tu desarrollo como líder. Ten en cuenta revisar el material, siempre con la consigna de aplicarlo a tu realidad personal. Toma notas de los elementos que te hagan sentido y visualiza cómo podrías aplicarlos. Esto te permitirá prepararte para tu sesión de coaching y sacarle el máximo provecho!



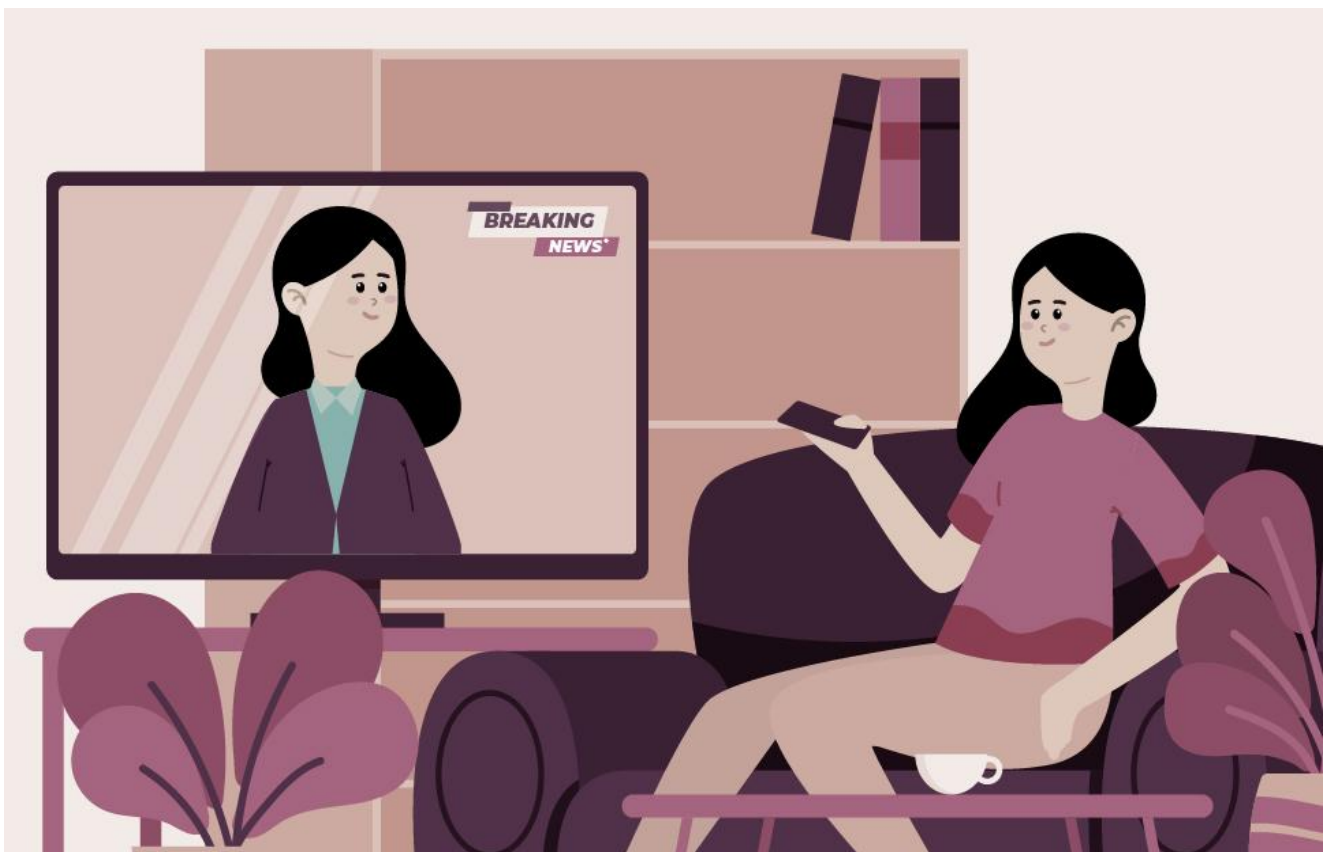
Recuerda descargar este Módulo en la sección de materiales del curso, para que te puedas apoyar en las actividades y reflexiones.

TEMA 1:

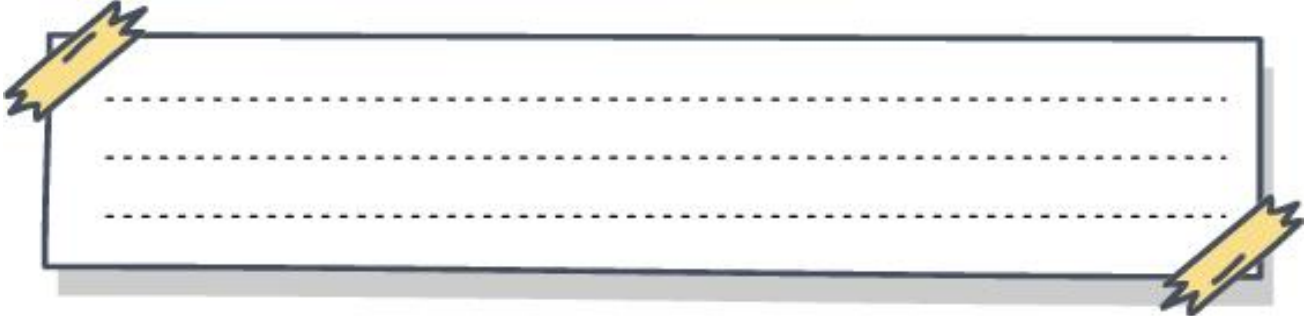
Ámbito de Influencia y Ámbito de Control

Antes de comenzar con cualquier proceso de cambio personal y desarrollo de habilidades es importante que revises cuán proactivo/a o reactivo/a crees que eres respecto a tu comportamiento y resultados. ¿Qué implica ser proactivo/a o reactivo/a? Para entender estas dos formas de enfrentamiento, revisemos cómo es el comportamiento en cada caso. Las personas reactivas construyen en torno a la conducta de los otros: hay un estímulo y una respuesta en consecuencia, sin mediar un proceso de decisión (me hace enojar..., no puedo hacer nada..., debo..., soy así...), mientras que al asumir una creencia proactiva el lenguaje incorpora el concepto de libertad de elección (evaluaré las alternativas..., elijo..., opto por otro enfoque...). Es probable que al aplicarlo a ti mismo/a observes que en ocasiones o en algunos ámbitos de tu vida puedas ser más reactivo/a o proactivo/a que en otros.

Cuando nos hacemos protagonistas conscientemente de nuestro proceso de transformación, nuestra conducta pasa a ser función de nuestras decisiones y no de nuestras condiciones, de esta manera nos apropiamos de nuestro ámbito de control. Las personas proactivas centran sus esfuerzos en ampliar el círculo en el que pueden influir, evitando entramparse en el ámbito de preocupación, donde son las condiciones las que nos determinan.



Reflexiona: Varias son las preguntas que puedes generar para identificar qué predomina en ti y sobre todo, qué tipo de persona quieres llegar a ser. Cuando un obstáculo aparece en tu camino, ¿cuánto tiendes a culpar a otros de las circunstancias? ¿Te detienes a evaluar qué alternativas de respuesta tenías frente a la situación? ¿Hubieses tomado una alternativa distinta? ¿Hay algo que puedas hacer ahora para generar nuevas oportunidades y ampliar tu ámbito de influencia?

A rectangular box with a dashed line for writing, secured by two yellow pushpins. The box is white with a black border and a dashed line running horizontally across the middle. Two yellow pushpins are attached to the corners of the box, one on the top left and one on the bottom right.

-

Este módulo ha sido desarrollado incorporando – entre otros – ideas y conceptos desarrollados por autores tales como: Steven Covey, Carol Dweck, Simon Sinek, Paul McLean. Este programa incluye la guía completa de referencias, citas, videos e información general para, si así lo deseas, puedas consultarla directamente y aprender más sobre cualquiera de los temas mencionado en este texto.

TEMA 2:

Desarrollando una mentalidad de crecimiento



Video 1: Desarrollando una Mentalidad de Crecimiento (Transcripción Video)

¿Te has preguntado alguna vez por qué hay personas que consistentemente alcanzan sus metas y otras que repetitivamente no lo logran, a pesar de contar con las mismas capacidades?

La respuesta en la gran mayoría de casos, puede depender de tu MENTALIDAD.

Carol Dweck, Psicóloga e investigadora, reconocida por sus estudios sobre el mindset de las personas, da cuenta de dos tipos de mentalidades básicas, la mentalidad fija y la mentalidad de crecimiento. Ambas se generan a partir de la visión que tenemos de nosotros mismos y del mundo.

Por décadas Dweck ha estudiado en ámbitos como el deporte, el desempeño escolar, las relaciones de parejas, el impacto que tiene en las personas el que prime una mentalidad sobre la otra y se dio cuenta que las personas con mentalidad de crecimiento, tienden a lograr más resultados en su vida.

¿Cuál es la diferencia entre ambas? Para las personas en las cuales prepondera una mentalidad fija, las cualidades personales son estables e inamovibles “soy inteligente”, mientras que para las personas con mentalidad de crecimiento, prima la creencia de que las cualidades básicas son algo que se puede cultivar mediante el esfuerzo “puedo ser más inteligente”. Es decir, las personas con mentalidad de crecimiento, tienen la convicción de que sus habilidades se pueden desarrollar y se esfuerzan por mantener un aprendizaje continuo.

Estas personas tienen una especial pasión por los retos y buscan superarse, emprendiendo más acciones para enfrentarse a los problemas y viendo los errores como una oportunidad de aprendizaje.

Desde la mentalidad de crecimiento...

Se busca feedback para potenciar las habilidades ¿cuándo fue la última vez que pediste feedback?

Se revisan las respuestas y resultados ¿qué puedes aprender de la experiencia?

No se apunta a la perfección ¿hay algo que siempre has querido hacer y no has hecho por miedo a hacerlo mal?

No se requiere validar constantemente el talento ¿Te rodeas de gente que te desafíe a seguir desarrollándote?

Ahora que conoces ambas mentalidades ¿Con cuál crees que te relacionas en el mundo?

Te invitamos a tomarte unos minutos para reflexionar sobre estas preguntas, y tomar notas sobre en qué aspectos podrías potenciar tu mentalidad de crecimiento.

Para las personas en las cuales predomina una mentalidad fija, las cualidades personales son estables e inamovibles, por ejemplo “soy inteligente” “no soy bueno para relacionarme con otros”. De esta manera, una persona con este tipo de mentalidad tiende a percibir el esfuerzo como algo innecesario, ya que como ve sus características de manera fija, no visualiza posibilidad de modificarlas. Tenderá a evitar los desafíos que no sean coherentes con su percepción, se rendirá antes cuando aparezcan obstáculos, ignorará las críticas y se

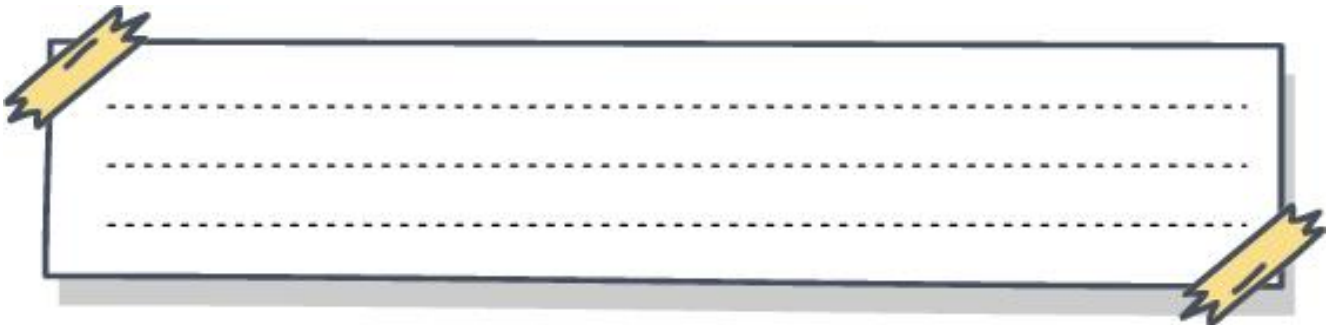
sentirá amenazada por el éxito de los demás. Como consecuencia de todo ello, es muy probable que se estanque y le cueste mucho más desarrollar su potencial.

En las personas con mentalidad de crecimiento, prima la creencia de que las cualidades básicas son algo que se puede cultivar mediante el esfuerzo: “puedo ser más inteligente”. De esta manera, les apasionan los retos y buscan superarse, emprendiendo más acciones para enfrentarse a los problemas y viendo los errores como una oportunidad de aprendizaje. Aceptará los desafíos a pesar del riesgo, luchará contra la adversidad, aprenderá de las críticas y encontrará inspiración en el éxito de los demás. Como consecuencia, logrará mayores éxitos.

Desde la mentalidad de crecimiento...

- Se busca feedback para potenciar las habilidades. ¿Cuándo fue la última vez que pediste feedback?
- Se revisan las respuestas y resultados: ¿Qué puedes aprender de la experiencia?
- No se apunta a la perfección. ¿Hay algo que siempre has querido hacer y no has hecho por miedo a hacerlo mal?
- No se requiere validar constantemente el talento. ¿Te rodeas de gente que te desafíe a seguir desarrollándote?

Reflexiona: ¿En qué aspectos podrías potenciar tu mentalidad de crecimiento?



-
Este módulo ha sido desarrollado incorporando – entre otros – ideas y conceptos desarrollados por autores tales como: James Clear, Daniel Coyle, Charles Duhigg y Jim Kwik con sus títulos: Hábitos atómicos, El pequeño libro del talento, El poder de los Hábitos y Sin límites, respectivamente. Este programa incluye la guía completa de referencias, citas, videos e información general para, si así lo deseas, puedas consultarla directamente y aprender más sobre cualquiera de los temas mencionado en este texto.

TEMA 3:

¿Sufres de Inmunidad al Cambio?

Si somos conscientes de que tenemos que cambiar ¿Por qué nos cuesta tanto cambiar?

Si todos reconocemos la necesidad de realizar cambios ¿Por qué no lo hacemos o desistimos prontamente de los esfuerzos? Esta es una pregunta habitual en quienes emprenden un camino de desarrollo en nuestras sesiones de coaching. En ocasiones es la falta de voluntad y persistencia, pero existen otras razones por la que no podemos avanzar, siendo una de ellas la **Inmunidad al Cambio**.

Robert Kegan y Lisa Lahey, profesores de la Universidad de Harvard, plantean que contamos con un sistema inmune psicológico emocional, que reacciona a “amenazas de cambio”, reaccionando como si nuestro propósito de cambio se tratase de un virus, independientemente que ese cambio sea altamente beneficioso para nosotros mismos.



Este sistema de protección, crea barreras frente a sentimientos como miedo, ansiedad, inseguridad, culpa, vergüenza, inestabilidad e incomodidad emocional asociados al peligro y al estrés, lo que nos permite sentirnos seguros/as.

¿Cómo podemos superar estas barreras?

Paso 1: Determina una meta que impactará positivamente en tu vida y define las acciones necesarias para alcanzarla. Puedes preguntarte ¿qué es lo que realmente quiero? Por ejemplo: “Puedo desear ser más sociable y desarrollar una red más amplia”.

Paso 2: Reconoce la brecha entre lo que quieres alcanzar y lo que realmente estás haciendo, identificando las acciones concretas que realizas o no realizas, que determinan que tus esfuerzos se detengan. Es decir, identifica qué acciones realizas para auto-sabotear tu cambio y que te permiten mantener tu seguridad emocional. Puedes preguntarte ¿qué estoy haciendo o no estoy haciendo que impide el cambio? Siguiendo con el ejemplo: “Si bien quiero ser más sociable y desarrollar una red más amplia, en verdad evito participar de instancias de conversación con otros, no expongo mi opinión en instancias de reunión y no asisto a eventos de interacción organizados en mi empresa”.

Paso 3: Identificar cuál es la amenaza ante la cual te estás defendiendo. Para esto puedes preguntarte si quieres lograr esta meta ¿Qué de ese cambio puede estar siendo una amenaza para ti? ¿Qué sentimientos ocultos aparecen frente a lo que quieres lograr? ¿Cómo te sentirías si hicieras lo contrario a lo que indicaste en el paso 2? Según el ejemplo:

“Quiero ser más sociable y desarrollar una red más amplia, pero no quiero exponerme porque me sentiría inseguro/a, vulnerable ante otros”.

Paso 4: Descubre cuáles son los supuestos o creencias internalizadas, que sostienen esos sentimientos ocultos. En el ejemplo: “No quiero exponerme, sentirme inseguro/a o vulnerable ante otros porque me mirarán en menos y se aprovecharán de mí”.

Siguiendo estos pasos, podrás identificar qué es lo que está detrás de tu inmunidad al cambio, si la tienes, y descubriendo la razón podrás avanzar con consciencia y poner a prueba esas creencias. Recuerda que todo esto cambia cuando te atreves a hacer algo diferente, y te permites desafiar en la realidad esos supuestos que hasta ahora estaban escondidos. En muchos casos, son barreras que están más en tu mente que en el mundo real.

-
Este módulo ha sido desarrollado incorporando – entre otros – ideas y conceptos desarrollados por autores Jack Zenger y Joseph Folkman con sus títulos: El Líder Extraordinario, El Coach Extraordinario y basado en su teoría general de Liderazgo Extraordinario (con data y evidencia incorporada). Este programa incluye la guía completa de referencias, citas, videos e información general para, si así lo deseas, puedas consultarla directamente y aprender más sobre cualquiera de los temas mencionado en este texto.

TEMA 4:

Tus Valores

Cómo revisamos, los valores o principios nos orientan a CÓMO haces realidad tu causa. Son las reglas personales que ayudan a guiar tu comportamiento en el día a día y te ayudan a decidir tus prioridades. Cuando desconocemos nuestros valores, los hábitos y cambios que queremos incorporar corren el riesgo de no estar alineados, lo que a la larga determina que no se logren alcanzar.

Para formular o identificar tus nuestros valores, puedes responder a unas preguntas:

- ✓ ¿En qué crees?
- ✓ ¿Qué es lo más importante para ti? Puede ser: la familia, la amistad, el trabajo, la honestidad, la paz interior, el desarrollo personal, la integridad, la fama, la aventura, los logros, las metas... entre muchos otros.
- ✓ ¿A qué aspectos de tu proceder prestas más atención?

En vez de expresar solamente la palabra como título de ese valor, exprésalo en acciones que muestran cómo vives ese valor. Algunos ejemplos son:

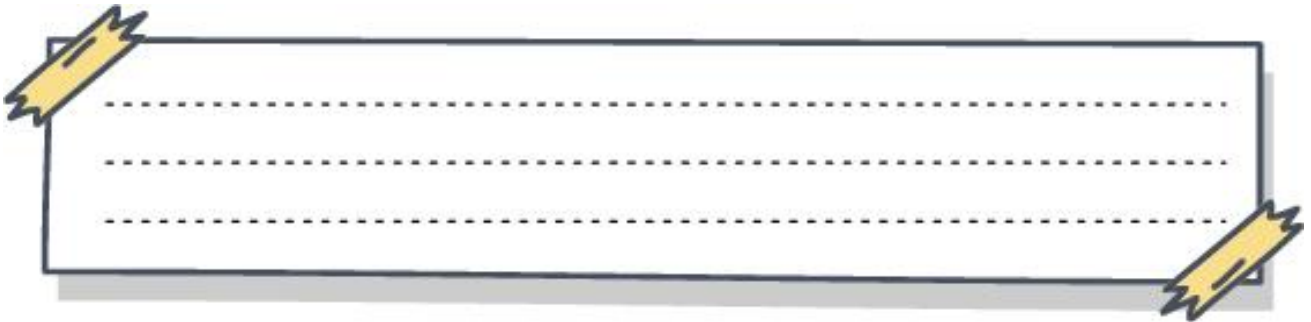
Confiabilidad: Me esfuerzo por cumplir con mi palabra y hacer lo que digo que voy a hacer

Optimismo: Busco el lado positivo en cada situación

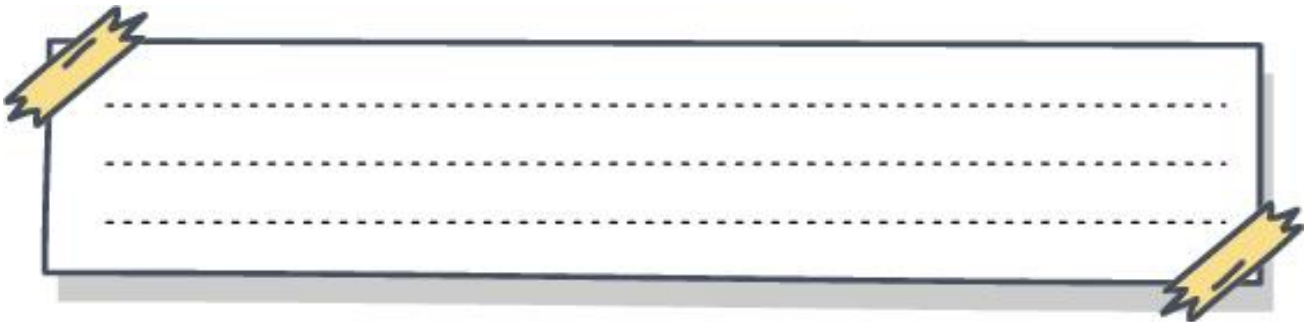
Aprendizaje: Reflexiono sobre las experiencias para entender que sucedió y por qué. Pido ayuda cuando no sé hacer algo.

Reflexión: Identifica los 3 valores más importantes para ti, y escribe qué acciones que realizas en el día a día se alinean con ellos. Descarga la guía de valores como apoyo.

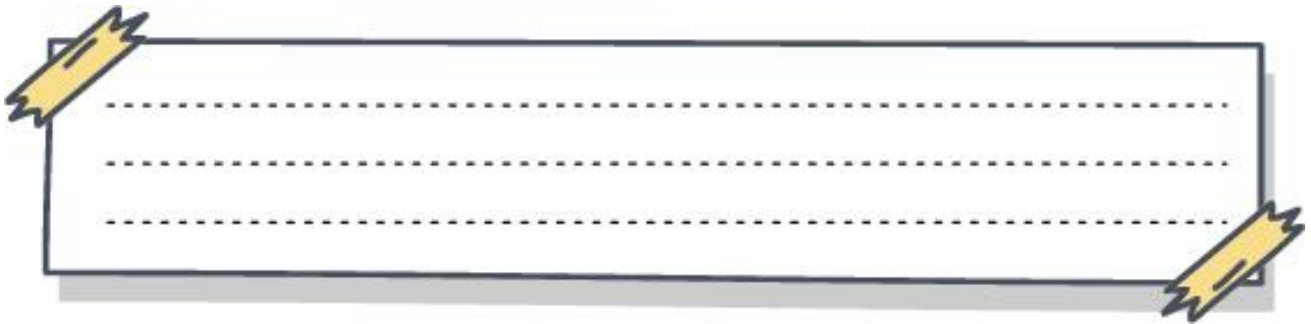
Tu primer valor y tus acciones alineadas:

A large rectangular box with a dashed line for writing, decorated with yellow sticky notes at the corners.

Tu segundo valor y tus acciones alineadas:

A large rectangular box with a dashed line for writing, decorated with yellow sticky notes at the corners.

Tu tercer valor y tus acciones alineadas:



Lista de valores:

- Autenticidad
- Logro
- Aventura
- Autoridad
- Autonomía
- Equilibrio
- Belleza
- Audacia
- Compasión
- Desafío
- Ciudadanía
- Comunidad
- Competencia
- Contribución
- Creatividad
- Curiosidad
- Determinación
- Justicia
- Fe
- Fama
- Amistades
- Divertido
- Crecimiento
- Felicidad
- Honestidad
- Humor
- Influencia
- Armonía interior
- Justicia
- Bondad
- Conocimiento
- Liderazgo
- Aprendizaje
- Amor
- Lealtad
- Trabajo significativo
- Apertura
- Optimismo
- Paz
- Placer
- Velocidad
- Popularidad
- Reconocimiento
- Calidad
- Reputación
- Respeto
- Responsabilidad
- Seguridad
- Auto-Respeto
- Servicio
- Espiritualidad
- Estabilidad
- Éxito
- Estado
- Confiabilidad
- Riqueza
- Sabiduría

-
Este módulo ha sido desarrollado incorporando – entre otros – ideas y conceptos desarrollados por autores Jack Zenger y Joseph Folkman con sus títulos: El Líder Extraordinario, El Coach Extraordinario y basado en su teoría general de Liderazgo Extraordinario (con data y evidencia incorporada). Este programa incluye la guía completa de referencias, citas, videos e información general para, si así lo deseas, puedas consultarla directamente y aprender más sobre cualquiera de los temas mencionado en este texto.

TEMA 5:

Propósito personal: el poder del Por Qué.

Martín Luther King inició con un sueño, no con un plan.



Para poder focalizarte efectivamente en tu desarrollo personal y profesional, es importante que hagas un trabajo previo que pocas personas suelen realizar. Estamos acostumbrados a vivir de acuerdo a lo establecido, lo que los demás esperan de nosotros/as y muchas veces no nos cuestionamos por qué hacemos lo que hacemos. Muchas veces caemos en el modo automático y desde ese funcionamiento, no logramos gozar con la vida y con el trabajo.

Partamos por un ejercicio sencillo que te permita poner atención en ti mismo/a.

Reflexión: ¿Cómo te describirías? ¿Qué aspectos valoras de ti mismo/a? ¿Si transcurrieran 100 años, cómo y por qué te gustaría que te recordarán?

A large rectangular box with a dashed line for writing. It is flanked by two yellow pencils, one on the left and one on the right, pointing towards the box.

Ahora vamos un paso más allá. Conocer tu propósito, identidad, valores y razones de hacer lo que haces todos los días, te permitirá construir un sentido y vivir con integridad. Cuando partes cuestionando estos aspectos, posiblemente tus respuestas serán más bien superficiales, y requerirás tiempo e insistencia para poder dar con los reales motivos que te impulsan. Tu reto es poder volver una y otra vez sobre estas incógnitas y profundizarlas poco a poco.

El impacto de tener claridad sobre tu propósito y valores no sólo será en ti sino en tu entorno, especialmente si te interesa poder inspirar y motivar a otros. Según Simon Sinek, si logras articular la creencia que te impulsa, las personas creerán lo que ofreces. El POR QUÉ es la disciplina para no apartarte de tu causa. Existe una diferencia entre meta y propósito: la meta es el punto al que deseas llegar, el propósito es la razón por la que aspiras conseguir ese objetivo.



Video 2: Los Por Qué (Transcripción Video)

Es importante empezar con el POR QUÉ hacemos lo que hacemos. El POR QUÉ es una creencia, el propósito que hay detrás de tus acciones, eso que te mueve profundamente a hacer algo.

Una vez que sabes POR QUÉ haces lo que haces, la siguiente pregunta es ¿CÓMO lo harás? Los CÓMO son los valores o principios que orientan la forma en la que actúas para lograr lo que quieres.

Los valores, no sólo son nombres, sino que tienen que reflejarse en las acciones concretas: por ejemplo, para el valor “integridad” una acción podría ser: “hacer siempre lo correcto”. O bien, para “innovación”, una acción puede ser: “siempre buscarle una segunda perspectiva al problema”.

Por último, el QUÉ, son los resultados finales. Si pensamos en un curriculum Vitae, los Qué serían todos los logros que una persona ha obtenido.

Para mejorar tu liderazgo es importante que puedas expresar con claridad y fuerza tu propósito (que aparezca en pantalla POR QUÉ), honrar tus valores a través de tus acciones, (que aparezca en pantalla CÓMO), y que todo esto esté genere resultados (que aparezca en pantalla QUÉ) . Si estos tres elementos están alineados, logras coherencia e integridad y generas más confianza en los demás.

El contar con claridad respecto a quiénes eres, cuáles son tus metas, por qué haces lo que haces, qué te motiva y apasiona, tus valores, motivos y propósito, te brinda un piso desde el cual puedes construir un plan con sentido y coherencia.

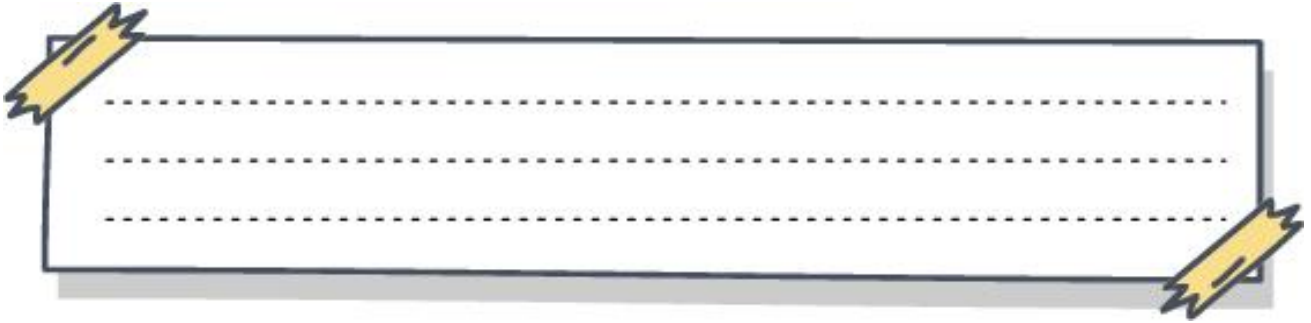
Apliquemos esta lógica de Sinek en el siguiente ejercicio.

Reflexión:

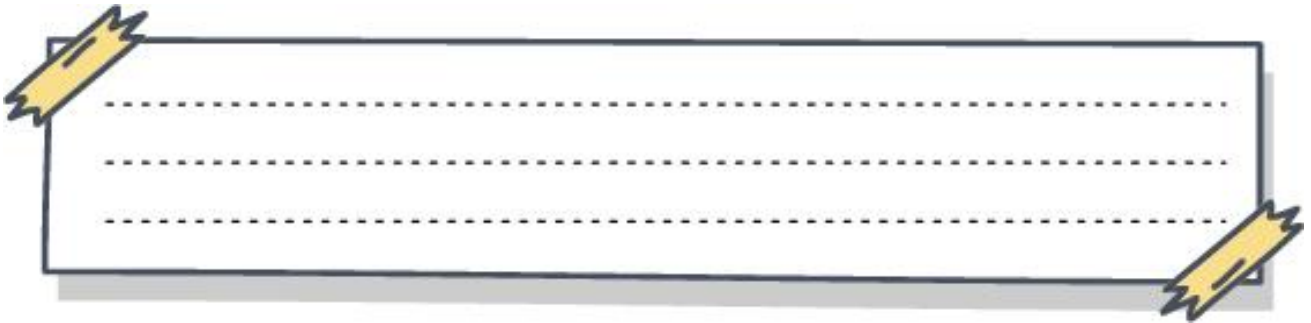
1. **¿Por qué trabajas en lo que trabajas?** ¿Cuál es tu propósito?

A large rectangular box with a dashed line for writing, secured by two yellow pushpins at the corners.

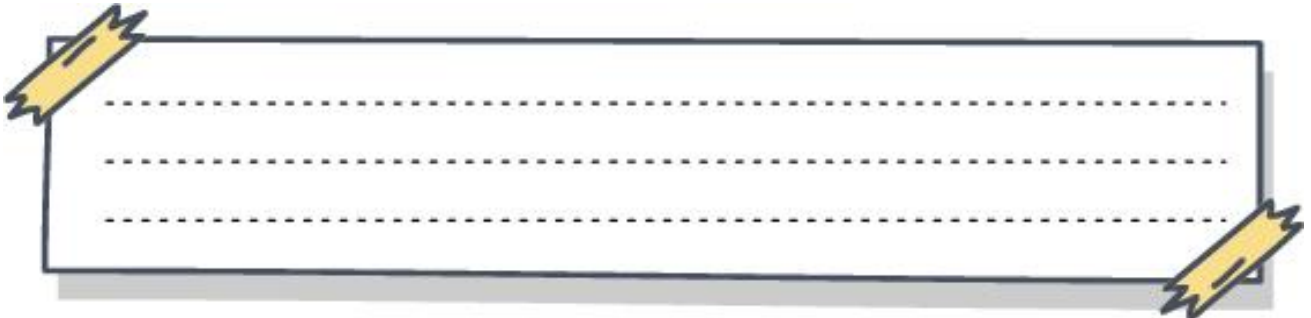
2. **¿Cómo lo haces?** ¿Qué aspectos son valiosos para ti? ¿Qué valores guían tu comportamiento? *(Puedes usar la lista descargable de valores, para ayudarte a responder esta pregunta)*



3. **¿Qué haces?** ¿Cuál es tu oferta de valor? ¿Qué te distingue?

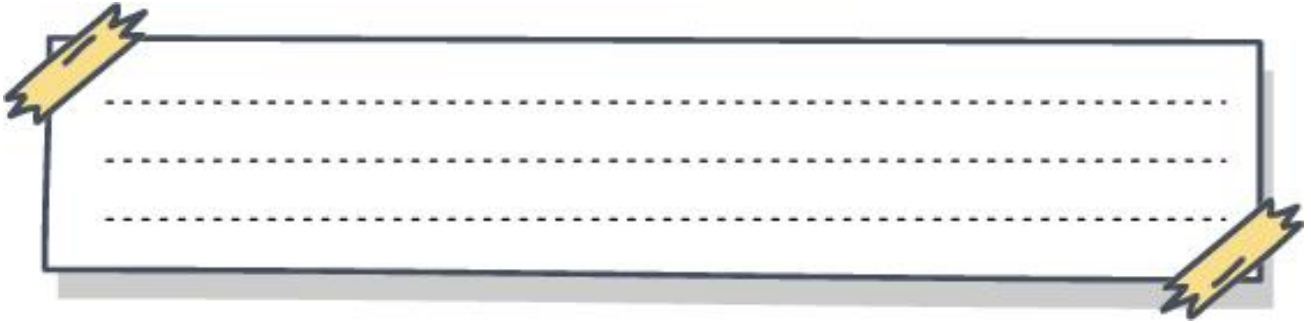


4. **Reflexión:** Vamos a realizar el siguiente ejercicio para profundizar en tu por qué. Identifica y cuenta la historia de la última vez que hayas vibrado en tu trabajo. Escríbela como si la estuvieras viviendo en este momento. Luego pregúntate ¿Por qué fue importante para mí esa experiencia? Repite esta pregunta 9 veces (puede ser más o menos, no te preocupes por eso), anotando cada vez tus respuestas. Puedes pedirle a una persona de confianza que te ayude en este ejercicio en la realización de las preguntas. Anota tu respuesta final.



5. Además de conectar con tu propósito, es importante descubrir qué te energiza, cuáles son tus **pasiones**, qué te ilumina por dentro. Cuando logras conectar con tu pasión, no necesitas refuerzos externos para avanzar, ya que serás tú mismo/a quien se auto impulse.

Reflexión: Tus experiencias te dan luces de tus pasiones. Piensa en aquellas situaciones en las que te sentiste totalmente involucrado/a, fluyendo con la tarea, experimentando una alta satisfacción ¿Qué estabas haciendo? ¿Qué te energizó?



Una vez que tienes claridad respecto a tus pasiones, el compartirlas con otros implica poner en práctica tu propósito.

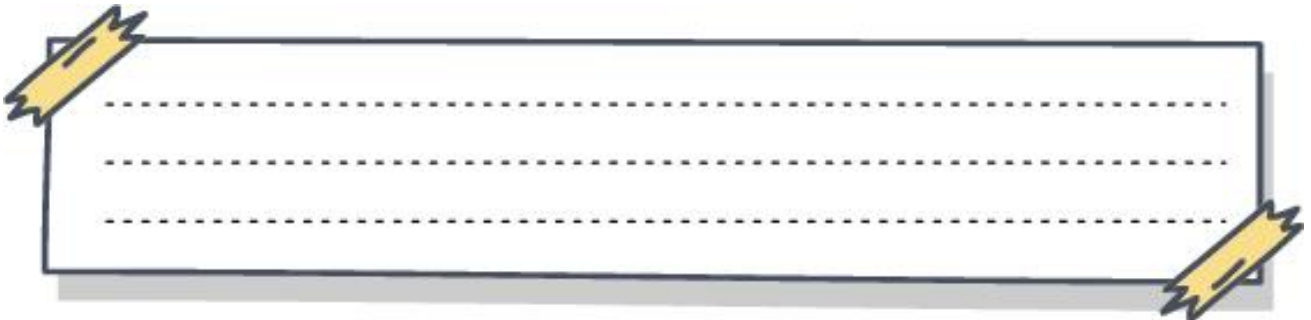
Identificar tu propósito y valores te permite también ser consciente de la cultura en la que quieres estar. Nos va mejor en aquellas culturas en las que encajamos bien, en los lugares que reflejan nuestros valores y creencias. Pensando en tu desafío cercano o que ya estás asumiendo recientemente, de liderar un grupo de personas ¿centrarás tu energía en identificar las aptitudes y conocimientos que esas personas tienen o en identificar la razón por la que quieren formar parte de ese grupo? Primero identifiquemos el POR QUÉ y el CÓMO, luego revisemos si las aptitudes están igualmente alineadas.



Reflexión: La cultura japonesa tiene una palabra para referirse al sentido de la vida: El Ikigai que proviene de: Iki (vivir) y Kai (razón.)

[Revisa la infografía aquí \(descargar infografía\)](#)

¿Qué relación crees que tiene el IKIGAI con el POR QUÉ que nos menciona Simon Sinek?



TEMA 6:

Creencias Limitantes: Cómo transformarlas.

Si queremos desarrollarnos, debemos transformar nuestra manera de pensar



Video 3: Creencias limitantes (Transcripción Video)

Las creencias son ideas, pensamientos o convicciones que tienes de ti mismo/a, de los demás, o del mundo que te rodea. Estas creencias pueden impulsar tu desarrollo, sirviéndose como una especie de “mantra” para enfrentar desafíos o pueden ser limitantes, restringiendo tu capacidad para crecer, avanzar y alcanzar el máximo potencial.

Como ser humano que eres, constantemente estás evaluando y construyendo historias sobre los demás, sobre lo que acontece y sobre ti mismo. A eso le llamamos diálogo interno, el que está fuertemente determinado por tus creencias. Para algunas personas, ese diálogo interno, puede ser positivo pero para otras puede ser muy crítico.

Muchas de estas creencias tienen su origen en la evaluación y en las etiquetas que recibimos desde la infancia por parte de personas significativas, las que hemos interiorizado a lo largo de nuestra vida hasta hacerlas automáticas.

Como te habrás dado cuenta, el poder ser consciente de estas creencias limitantes y el desarrollar un trabajo de revisión y cuestionamiento de éstas, es fundamental para cambiar tu mentalidad.

¿Qué características tienen las creencias limitantes?

En primer lugar son falsas: La falsedad viene determinada por la exageración que implican. Cuando utilizamos palabras tales como “Siempre he sido malo para...” “Yo nunca podré...” “Soy pésimo/a en esto”, es momento de prestar atención, ya que esa generalización trae consigo limitaciones.

En segundo lugar, las creencias limitantes son inútiles: Estas creencias no te ayudan a resolver problemas, sólo restringen tu capacidad de acción.

Y finalmente, generan malestar emocional: la restricción en tu capacidad de acción te pasa la cuenta en autoconcepto y autoestima.

Te invitamos a aprender a identificar tus creencias limitantes y a transformarlas en creencias potenciadoras. Este no es un proceso instantáneo, pero es posible si le dedicas tiempo y práctica.

Para comenzar, realiza el ejercicio a continuación, y luego veremos cómo transformar estas creencias que te están restringiendo en creencias que te ayuden a avanzar.

Como vimos en el video, las creencias limitantes son falsas, inútiles y generan malestar emocional.

Algunos ejemplos de creencias limitantes comunes:

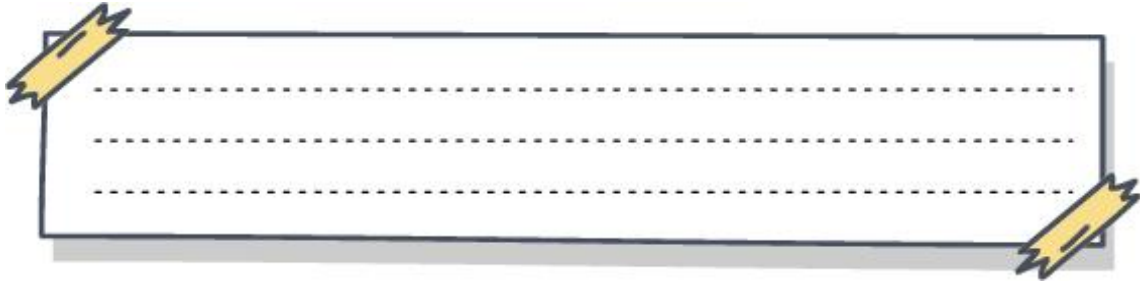
- Soy demasiado viejo o demasiado joven: “Soy demasiado joven como para ser gerente”.
- No tengo suficiente tiempo: “No tengo suficiente tiempo como para invertir en mi propio desarrollo”.
- No tengo suficiente experiencia: “No tengo suficiente experiencia como para hacer este cambio tan grande en mi carrera o para conseguir un ascenso en el trabajo”.
- No tengo suficiente dinero: “No tengo suficiente dinero como para disfrutar de la vida”.
- “No soy suficiente” o “esto no es para mí”



OJO: No confundir creencia limitante con autoconsciencia adecuada. Mencionar, por ejemplo, “Tengo mala ortografía”, es algo que puede ser cierto y que pueda complicarte en algunas situaciones, pero tampoco supone una limitante en tu vida. Busca tus creencias más profundas.

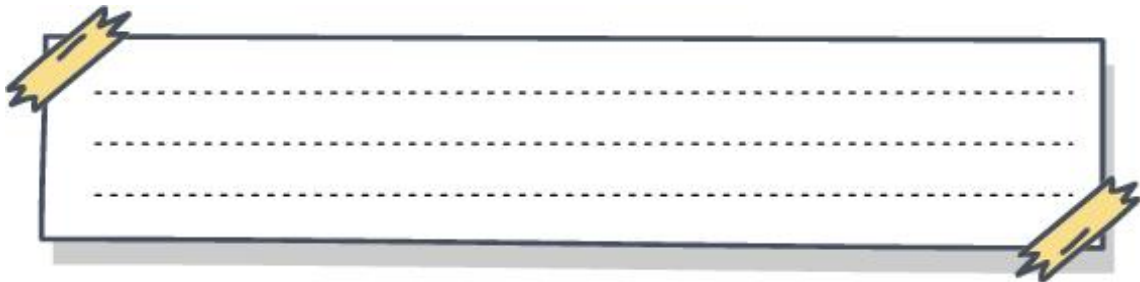
Identificando tus creencias limitantes

PASO 1: Primero que todo, identifiquemos cuál es tu estado deseado. ¿Quién quieres ser? ¿Qué deseas ver en ti y proyectar a los demás? ¿Cómo te gustaría que te recuerden?

A rectangular box with a dashed line for writing, secured by two yellow pushpins.

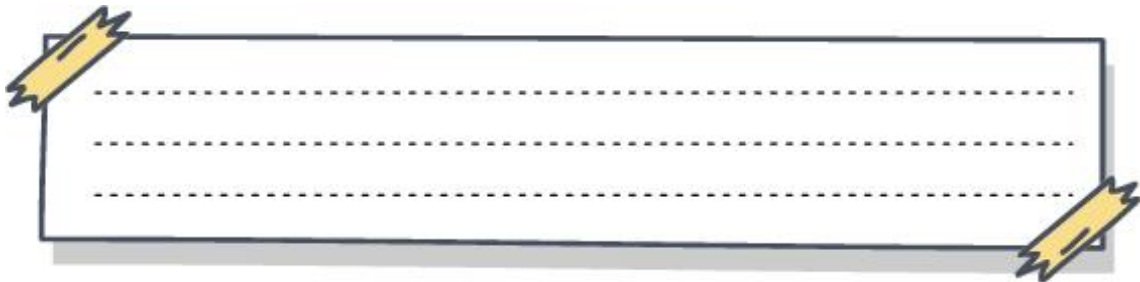
PASO 2: Presta atención al **diálogo interno** negativo que tienes contigo mismo/a (lo que sueles repetirte a ti mismo/a, lo que piensas sobre ti al enfrentar distintas situaciones). Anota aquellos mensajes en los que tiendes a decirte: “no puedo”, “no tengo capacidad, habilidad, etc.”, “no hago...” y cualquier otra crítica que tiendas a repetir internamente.

Sólo registra, sin efectuar un juicio de por medio:

A rectangular box with a dashed line for writing, secured by two yellow pushpins.

Estas son tus creencias limitantes.

Paso 3: ¿Cómo influyen estas creencias en la construcción de tu identidad deseada? ¿Qué impacto podría tener si logaras transformarlas para que estén a tu favor?

A rectangular box with a dashed line for writing, secured by two yellow pushpins.

En la siguiente sección, veremos cómo puedes transformar tus creencias limitantes en creencias potenciadoras.

TEMA 7:

Creencias Potenciadoras

Al comprender las características de las creencias limitantes, ya habrás deducido que las creencias potenciadoras son más realistas, ayudan a solucionar problemas y enfrentar desafíos y contribuyen a tu seguridad y bienestar personal. Las creencias racionales son mucho más lógicas, sosegadas y maduras. Según Rafael Santandreu, en su libro “Las gafas de la felicidad”, estas creencias producen ilusión por mejorar, pero sin obsesionarse con un resultado determinado. Comenzamos a disfrutar del proceso y nos permitimos error y aprender. Además de transformar tus creencias limitantes en creencias potenciadoras, puedes elaborar nuevas creencias que apalanquen tu desarrollo. Cuando conectas estas creencias con tu propósito, valores y pasión, logras crear tu propia fórmula mágica o mantra para abordar desafíos y reforzarte en momentos difíciles, y vas cultivando una mentalidad de crecimiento.

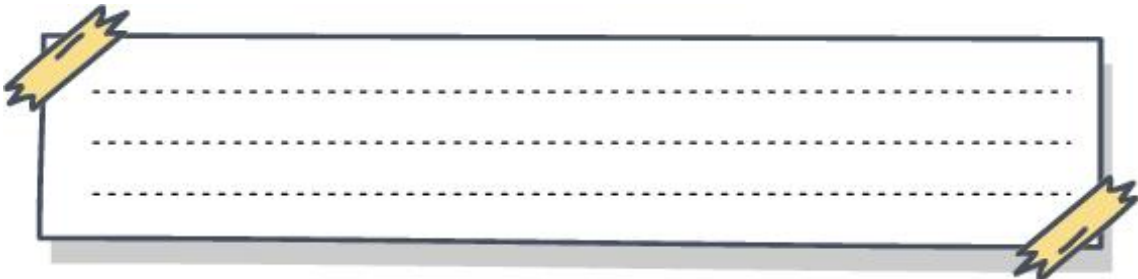
Chequea que estas creencias sean lo suficientemente realistas, flexibles y que te brinden posibilidades en vez de restricciones.

Ahora vamos a explorar cómo transformar tus creencias limitantes en creencias potenciadoras.

Paso 1: Chequea la veracidad de tus creencias limitantes.

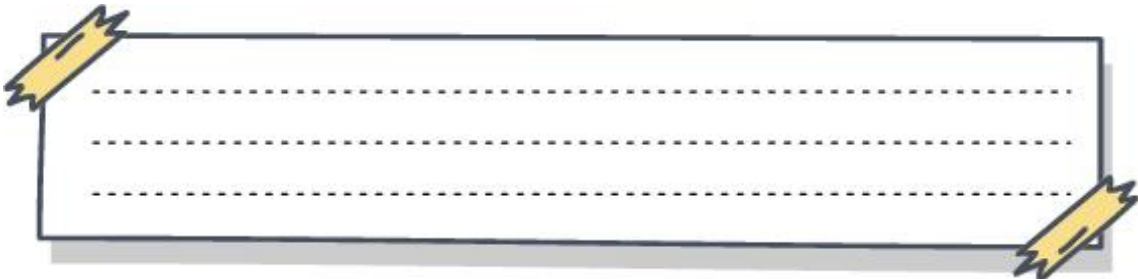
Toma las creencias limitantes que identificaste en el paso anterior, y chequea cuán reales son. Puedes utilizar estas preguntas:

¿Hay evidencia concreta que la respalde? Piensa en lo que tu identidad deseada requiere que intentes HACER: ¿Cuántas veces lo has intentado? ¿Qué resultados obtuviste? ¿Todas esas veces fueron desastrosas?



Paso 2: Chequea si esas creencias sólo eran producto de mantener una mentalidad fija

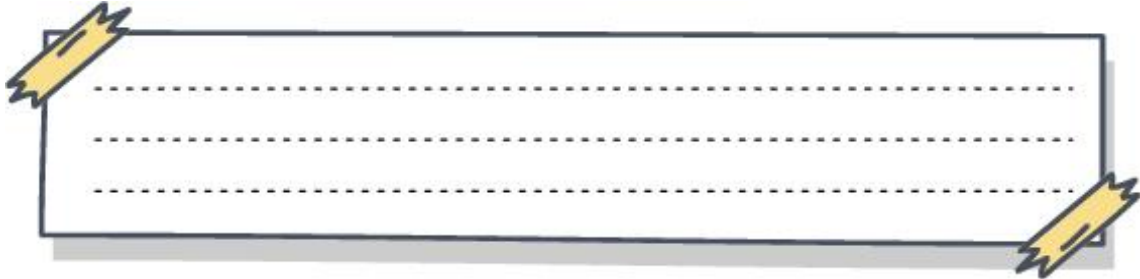
¿Cuánto has entrenado para mejorar? ¿Qué has hecho para aprender a dominar esta capacidad? ¿Cuánto de tu desempeño percibido como deficiente se debió a que tu monólogo interno simplemente no jugaba a tu favor?



Paso 3: Transforma esas creencias limitantes en creencias potenciadoras

Por ejemplo, si piensas “Siempre estropeo las cosas” puedes contrarrestarlo diciéndote a ti mismo/a “El hecho de que no siempre haya sido bueno/a en esto, no significa que no pueda ser bueno/a ahora”. Una nueva creencia podría ser “Puedo aprender a hacer esto”.

Otro ejemplo: “Antes no sabía andar en bicicleta, pero busqué a alguien que sabía bien y me enseñó. Ahora sí lo puedo hacer. Soy capaz de desarrollar lo que quiero si pido ayuda”.



Como ves, no se trata de creerte todopoderoso/a. Simplemente puedes aprender a dar vuelta tu diálogo interno y cultivar creencias que se basen en los hechos, y que te brinden una mentalidad más saludable y flexible.

Ahora, ¿Cómo logras que esos cambios se sostengan en el tiempo?

El proceso requiere práctica. Ten en cuenta que tu cerebro necesita crear nuevos caminos neuronales para tus nuevas creencias (y dejar de usar los caminos antiguos), y para eso es necesario mucha repetición.

Aquí te dejamos unos tips para que lo logres:

1. **Escribe estas nuevas creencias, tenlas a la vista y repítelas todos los días:** Utilízalas también para aquellos momentos que las viejas limitaciones vuelvan a aparecer, ya que necesitarán constancia para poder instaurar un modo de pensar fuerte y positivo, es decir, una mentalidad de crecimiento.
2. **Procura, cuando las repitas, que tu emoción esté alineada con la creencia:** Aunque al principio repitas tus nuevas creencias y no te las creas, cultiva interiormente una emocionalidad que sintonice con la creencia que deseas instalar. Al principio se puede sentir forzado, pero cada vez será más fácil.
3. **Visualiza tu estado deseado:** Visualízate en tu versión deseada.
4. **Actúa según tu nueva creencia:** Cuando llegue el momento de decidir qué hacer y detectes tus viejas limitaciones ahí presentes, **elige hacer lo que alguien con tu creencia nueva haría.** Tus creencias también cambian cuando recolectas evidencia real en la acción, así que date la oportunidad de generar cambios actuando de manera diferente (aunque no te sientas 100% listo/a).

Y otra cosa muy importante, es que intervengas a nivel de tus hábitos. Veremos esto en profundidad en el siguiente módulo.



Video Final: Cierre **(Transcripción Video)**

¡Felicitaciones! Acabas de finalizar el primer módulo de Leadership Skills. Recuerda que puedes descargar la información teórica en la página principal del curso.

En resumen, acabamos de ver:

- El ámbito de influencia y control con el que te mueves en tu vida.
- Tus propósitos personales y creencias, relacionado a tus valores.
- Las creencias limitantes que te impiden avanzar.
- Tus creencias potenciadoras.

Ya estás listo/a para revisar tus reflexiones y progresos con tu coach, identificando los ámbitos en los que puedes reforzar y emplear las estrategias que te harán más efectivo en tu rol. Considera las

Ya estás listo/a para revisar tus reflexiones y progresos con tu coach, identificando los ámbitos en los que puedes reforzar y emplear las estrategias que te harán más efectivo en tu rol. Considera las recomendaciones señaladas en la guía de lectura para potenciar tu efectividad y prueba implementándolas en tu rutina diaria de trabajo. En tu Plan de Desarrollo Individual podrás registrar los hábitos en los que definas trabajar y monitorear tus avances.

-
Este módulo ha sido desarrollado incorporando – entre otros – ideas y conceptos desarrollados por autores tales como: Steven Covey, Carol Dweck, Simon Sinek, Paul McLean, Robert Kegan y Lisa Lahey. Este programa incluye la guía completa de referencias, citas, videos e información general para, si así lo deseas, puedas consultarla directamente y aprender más sobre cualquiera de los temas mencionados en este texto.