

3

Aplicación de herramientas para una buena gestión emocional



CONTENIDO:

1. Aplicación de herramientas
 - 1.1 Liderazgo y el efecto Pigmalión
 - 1.2 Diseño de la rueda de la vida
 - 1.3 Diferenciación entre tengo vs elijo
 - 1.4 Transformación de creencias limitantes
 - 1.5 Narración de nuestra historia

1.6 Cambio de actitud

1.7 Ampliación de la autoestima

1.8 Incorporación del mindfulness

OBJETIVOS:

Utilizar diferentes herramientas para la gestión de las emociones y aplicar dependiendo de los diferentes contextos

1. APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS

En el camino hacia una gestión emocional efectiva, es crucial contar con un conjunto de herramientas prácticas y estrategias concretas que nos permitan navegar por las complejidades de nuestras emociones y relaciones interpersonales.



En este módulo, exploraremos una serie de herramientas fundamentales diseñadas para promover el bienestar emocional y potenciar el desarrollo personal.

El **liderazgo y el efecto Pigmalión** nos invitan a reflexionar sobre el impacto que nuestras expectativas y creencias tienen en el rendimiento y el comportamiento de los demás.



El **diseño de la rueda de la vida** nos brinda una visión holística de nuestro bienestar, permitiéndonos identificar áreas de nuestra vida que requieren atención y equilibrio.



La **diferenciación entre "tengo" y "elijo"** nos invita a examinar nuestras percepciones y actitudes hacia las circunstancias de nuestra vida.



La **transformación de creencias limitantes** nos guía en el proceso de identificar y desafiar los pensamientos y creencias negativas que nos impiden alcanzar nuestro máximo potencial.



La **narración de nuestra historia** nos invita a reflexionar sobre nuestra identidad y nuestras experiencias pasadas, permitiéndonos encontrar significado y propósito en nuestras vidas.



El **cambio de actitud** nos desafía a adoptar una mentalidad de crecimiento y gratitud, cultivando una actitud positiva y proactiva hacia la vida y sus desafíos.



La **ampliación de la autoestima** nos impulsa a desarrollar una imagen positiva y saludable de nosotros mismos, reconociendo y valorando nuestras cualidades únicas y nuestras fortalezas.



Por último, la **incorporación del mindfulness** nos invita a estar presentes en el momento presente, cultivando una atención plena y consciente a nuestras experiencias internas y externas.



Todas estas herramientas nos brindan un enfoque práctico y holístico para promover una gestión emocional efectiva y fomentar un mayor bienestar y satisfacción en nuestras vidas. Vamos a ver con detalle cada una de ellas en los siguientes epígrafes.

1.1 Liderazgo y el efecto Pigmalión

El liderazgo y el efecto Pigmalión constituyen un tema fundamental en el ámbito de la gestión emocional y el desarrollo personal. Este concepto, también conocido como la profecía autocumplida, describe cómo las expectativas y creencias de un individuo sobre otra persona pueden influir en el comportamiento y el rendimiento de esa persona de manera positiva o negativa.

El efecto Pigmalión sugiere que las expectativas y creencias de un líder sobre sus subordinados pueden afectar significativamente su desempeño y desarrollo.



El término "efecto Pigmalión" se deriva de la historia mitológica de Pigmalión, rey de Chipre, que se enamora de una estatua que él mismo creó. A través de la intervención de Afrodita, la estatua cobra vida y se convierte en humana. La moraleja aquí es que nuestras creencias y expectativas pueden influir en los resultados.

Cuando un líder tiene expectativas altas y muestra confianza en las habilidades y capacidades de sus empleados, estos tienden a responder positivamente, aumentando su motivación y esfuerzo para cumplir con esas expectativas. Por otro lado, si un líder tiene expectativas negativas o muestra falta de confianza en el potencial de sus subordinados, es probable que estos respondan con un desempeño inferior y una menor autoconfianza.

En el contexto del liderazgo, este efecto se refiere a cómo las expectativas y creencias de un líder pueden "moldear" el comportamiento y el desempeño de sus seguidores de manera similar a cómo Pigmalión moldeó la estatua a su gusto.



De este modo, el liderazgo basado en el efecto Pigmalión se centra en cultivar expectativas positivas y empoderadoras hacia los miembros del equipo, reconociendo y aprovechando su potencial para alcanzar el éxito.

Algunas prácticas clave que los líderes pueden adoptar para aplicar el efecto Pigmalión de manera efectiva son:

1. **Establecer expectativas claras y desafiantes:** los líderes deben comunicar claramente sus expectativas en términos de objetivos y estándares de desempeño, al mismo tiempo que brindan el apoyo necesario para alcanzarlos.
2. **Mostrar confianza y apoyo:** deben demostrar confianza en las habilidades y capacidades de sus subordinados, brindándoles el apoyo y los recursos necesarios para tener éxito en sus funciones.
3. **Proporcionar retroalimentación constructiva:** estos líderes deben ofrecer retroalimentación regular y constructiva, reconociendo los logros y proporcionando orientación para mejorar el desempeño.
4. **Fomentar un ambiente de confianza y seguridad psicológica:** deben crear un entorno donde los miembros del equipo se sientan seguros para tomar riesgos, cometer errores y aprender de ellos sin temor a represalias.
5. **Modelar comportamientos positivos:** los líderes deben servir como modelos a seguir, demostrando los valores y comportamientos deseables en el lugar de trabajo y mostrando empatía y respeto hacia los demás.



El liderazgo basado en el efecto Pigmalión reconoce el poder de las expectativas y creencias de un líder para influir en el desempeño y el desarrollo de los miembros del equipo. Al cultivar expectativas positivas y empoderadoras, los líderes pueden inspirar y motivar a sus subordinados para alcanzar su máximo potencial y contribuir al éxito de la organización.

EXPECTATIVAS POSITIVAS

Si un líder cree que un empleado tiene potencial y espera que tenga éxito, es más probable que ese empleado se esfuerce y alcance un alto rendimiento.

COMUNICACIÓN NO VERBAL

Los gestos, el lenguaje corporal y las expresiones faciales del líder también afectan las expectativas. Si un líder muestra confianza y apoyo, el empleado percibirá esa actitud y responderá en consecuencia.

FEEDBACK Y REFORZAMIENTO

El líder puede proporcionar feedback positivo y reconocimiento, lo que refuerza las expectativas y motiva al empleado a superarse.

EFEECTO BUCLE

Las expectativas del líder influyen en el comportamiento del empleado, y este comportamiento a su vez confirma las expectativas originales. Es un ciclo continuo.

Manifestación del efecto Pigmalión en el contexto laboral



El efecto Pigmalión destaca la importancia de que los líderes tengan confianza en su equipo y comuniquen expectativas positivas. Al hacerlo, pueden impulsar el desempeño y el bienestar emocional de sus colaboradores.

1.2 Diseño de la rueda de la vida

La rueda de la vida es una técnica visual de coaching personal que nos permite evaluar y representar gráficamente las diferentes áreas que componen nuestra vida.

A través de esta herramienta, podemos obtener una visión más clara de nuestro estado actual, identificar áreas de mejora y trabajar hacia un mayor equilibrio y satisfacción en cada aspecto de nuestra vida.

El concepto de la rueda de la vida tiene sus raíces en antiguas tradiciones orientales, particularmente en la filosofía budista y en la

práctica del budismo tibetano. Si bien no hay un origen específico atribuible a una sola persona o momento, la idea de representar la vida como una rueda con diferentes áreas o aspectos ha sido utilizada durante siglos como una herramienta para la reflexión y el autoconocimiento.



En el budismo, la Rueda de la Vida, conocida como Bhavachakra en sánscrito, es un símbolo que representa el ciclo interminable del sufrimiento y el renacimiento (samsara) según la enseñanza budista.

En este contexto, la rueda está dividida en varias secciones que representan diferentes aspectos de la existencia humana, como el deseo, el apego, la ignorancia, el sufrimiento, la moralidad y la liberación.

La versión contemporánea de la rueda de la vida, utilizada en el ámbito de la gestión emocional y el desarrollo personal, probablemente se inspiró en estas representaciones budistas. Aunque la adaptación moderna de la rueda de la vida se centra más en evaluar y visualizar aspectos prácticos de la vida cotidiana y el bienestar personal, como la carrera, las relaciones, la salud y el desarrollo personal, conserva la metáfora de la rueda y la división en secciones para facilitar la reflexión y el análisis.



Paul J. Meyer, un reconocido empresario, autor y motivador estadounidense, fue quien popularizó la rueda de la vida en el ámbito del desarrollo personal y el éxito empresarial y aunque no se le atribuye su invención en sí, fue fundamental en su difusión y aplicación práctica en el ámbito del coaching y la gestión personal.

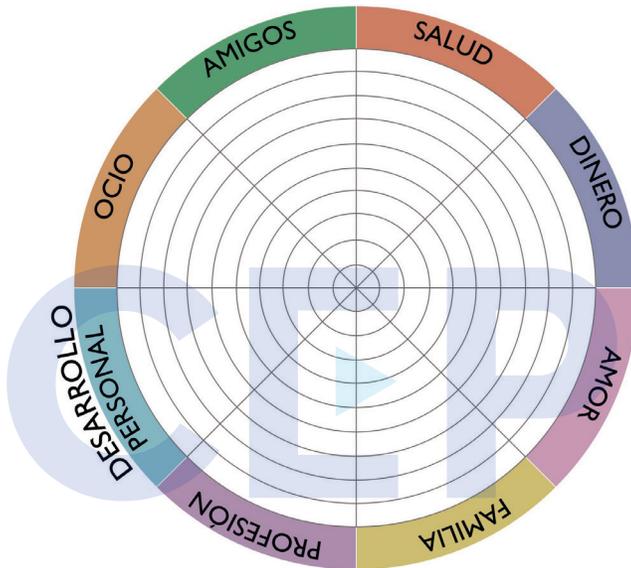
Esta herramienta gráfica, originada alrededor de la década de 1960, tenía como objetivo ayudar a las personas a establecer nuevas metas y planes de acción en las áreas fundamentales de sus vidas. Su enfoque se centraba en identificar las áreas importantes de la vida de una persona y evaluar su nivel de satisfacción en cada una de ellas. Esto permitía a las personas visualizar fácilmente qué aspectos de sus vidas estaban equilibrados y qué áreas necesitaban más atención y desarrollo.

Las áreas comunes que suelen incluirse en la rueda de la vida son:

1. **Carrera profesional y/o trabajo:** evaluación del grado de satisfacción con el trabajo actual, el progreso profesional y las metas laborales.
2. **Salud y bienestar físico:** evaluación del estado físico, los hábitos de ejercicio, la alimentación y la salud en general.
3. **Relaciones personales:** evaluación de la calidad de las relaciones familiares, de pareja, amistades y sociales en general.
4. **Desarrollo personal:** evaluación del crecimiento personal, el aprendizaje continuo, el desarrollo de habilidades y el logro de metas personales.
5. **Finanzas y estabilidad económica:** evaluación de la situación financiera actual, la planificación financiera y la gestión de recursos económicos.
6. **Salud mental y emocional:** evaluación del bienestar emocional, la gestión del estrés, la ansiedad y el equilibrio emocional.
7. **Ocio y tiempo libre:** evaluación del tiempo dedicado a actividades recreativas, pasatiempos, hobbies y disfrute personal.

8. **Contribución social y/o comunitaria:** evaluación del grado de involucramiento en actividades de voluntariado, participación en la comunidad y contribución al bienestar social.

Cada una de estas áreas se representa como una sección de la rueda, y los individuos pueden calificar su nivel de satisfacción en cada una de ellas asignando una puntuación en una escala del 1 al 10.



Ejemplo de la Rueda de la Vida. Elaboración propia.

El proceso de diseño de la Rueda de la Vida implica los siguientes pasos:

1. **Identificación de las áreas a evaluar:** el primer paso es seleccionar las áreas de la vida más relevantes y que se desea evaluar, por ejemplo: familia, amigos, trabajo, finanzas, pareja, salud y cuidado personal, éxito, ocio y diversión, espiritualidad, amor, formación, libertad, seguridad, apasionamiento, autoestima, autorrealización o desarrollo personal, ambiente físico, etc.

2. **Asignación de puntuación:** en cada sección de la rueda, el individuo asigna una puntuación del 1 al 10 que refleje su nivel de satisfacción en esa área específica, donde 1 representa insatisfacción total y 10 representa total satisfacción.

3. **Conexión de los puntos:** una vez que se han asignado las puntuaciones, se conectan los puntos para crear una forma en la rueda. Esto proporciona una visualización clara de cómo están distribuidos los niveles de satisfacción en diferentes áreas de la vida. Es cuando vamos a comprobar visualmente si la rueda es capaz de moverse o no.

4. **Análisis y reflexión:** el individuo analiza la Rueda de la Vida resultante, identificando áreas de fortaleza y áreas que requieren atención y mejora. Esto puede llevar a reflexiones profundas sobre las prioridades personales y los cambios que se desean realizar.

5. **Establecimiento de objetivos y acciones:** basándose en el análisis de la Rueda de la Vida, el individuo establece metas específicas y acciones concretas para mejorar las áreas identificadas como menos satisfactorias.

La Rueda de la Vida puede aportarnos una serie de beneficios:

- **Autoconciencia:** puede ayudarnos a tomar conciencia de nuestras prioridades y áreas descuidadas.
- **Toma de decisiones:** al visualizar nuestros niveles de satisfacción, podemos decidir dónde enfocar nuestros esfuerzos.
- **Equilibrio:** nos facilita encontrar el equilibrio entre las diferentes áreas vitales, lo que resulta esencial para el bienestar general



En el siguiente vídeo podrás ver cómo elaborar tu propia rueda de la vida

1.3 Diferenciación entre tengo vs elijo

En el contexto de la gestión emocional la diferenciación entre "tengo" y "elijo" hace referencia a la forma en que percibimos y nos relacionamos con nuestras circunstancias, experiencias y responsabilidades en la vida.

Cuando decimos "tengo", estamos adoptando una mentalidad de víctima o de pasividad. Implica sentir que nuestras circunstancias están fuera de nuestro control y que somos meros receptores de lo que nos sucede.

Esta mentalidad puede llevar a sentimientos de frustración, resignación y falta de empoderamiento. Por ejemplo, decir "tengo que ir a trabajar" implica una sensación de obligación y falta de elección.

Por otro lado, cuando decimos "elijo", estamos adoptando una mentalidad de empoderamiento. Implica reconocer nuestra capacidad para tomar decisiones y asumir la responsabilidad de nuestras acciones. Al elegir, nos damos cuenta de que tenemos el poder de influir en nuestras circunstancias y dirigir nuestra vida en la dirección que deseamos. Decir "elijo ir a trabajar" implica una decisión consciente y una actitud proactiva.

La diferencia entre "tengo" y "elijo" radica en el enfoque mental y emocional que adoptamos hacia nuestras experiencias y responsabilidades.



Cambiar de una mentalidad de "tengo" a una mentalidad de "elijo" puede tener un impacto significativo en nuestra percepción de la vida y en nuestra capacidad para manejar el estrés, la adversidad y los desafíos.

Al practicar la diferenciación entre "tengo" y "elijo", cultivamos una mayor sensación de control sobre nuestras vidas y fortalecemos nuestra capacidad para tomar decisiones alineadas con nuestros valores y objetivos. Esto nos permite vivir de manera más auténtica

y satisfactoria, asumiendo la responsabilidad de nuestro bienestar emocional y crecimiento personal.

1.4 Transformación de creencias limitantes

Las **creencias limitantes** son ideas o convicciones arraigadas que, de manera consciente o inconsciente, nos impiden alcanzar nuestro máximo potencial y experimentar una vida plena y satisfactoria.



Estas creencias pueden surgir de experiencias pasadas, influencias culturales, mensajes recibidos en la infancia, y otros factores. Pueden manifestarse en forma de pensamientos negativos, autocríticas, miedos irracionales, o autolimitaciones que nos impiden tomar riesgos, perseguir nuestros sueños, o creer en nuestra valía personal.

El proceso para transformar estas creencias limitantes implica varios pasos:

1. **Conciencia:** el primer paso es identificar las creencias limitantes que están presentes en nuestra vida. Esto puede requerir una autoobservación cuidadosa, reflexión introspectiva y, a veces, la ayuda de un coach o terapeuta.

2. **Cuestionamiento:** una vez que identificamos nuestras creencias limitantes, es importante cuestionar su validez y veracidad. ¿Estas creencias están fundamentadas en hechos reales o en percepciones distorsionadas? ¿Nos están ayudando o limitando en nuestra vida?
3. **Reevaluación:** desafiar las creencias limitantes implica examinar evidencia contraria y considerar nuevas perspectivas. Podemos buscar ejemplos de personas que han desafiado estas creencias y han logrado éxito en áreas similares, lo que nos ayuda a ampliar nuestro horizonte de posibilidades.
4. **Reestructuración:** una vez que cuestionamos nuestras creencias limitantes y reconocemos su falta de fundamento, podemos comenzar a reemplazarlas por creencias más útiles y potenciadoras. Esto implica adoptar nuevos pensamientos y afirmaciones que refuercen nuestra autoconfianza, autoestima y capacidad para lograr nuestras metas.

La transformación de creencias limitantes es un proceso continuo que requiere práctica y perseverancia. Es importante estar atentos a los pensamientos y patrones mentales negativos que puedan surgir y reemplazarlos de manera activa con pensamientos más positivos y constructivos.



Al transformar nuestras creencias limitantes, podemos liberarnos del miedo y la autolimitación, y abrirnos a nuevas posibilidades y oportunidades en nuestra vida. Este proceso nos permite desarrollar una mentalidad más positiva y resiliente, y nos empodera para alcanzar nuestro máximo potencial y vivir de acuerdo con nuestros valores y aspiraciones más elevadas.

1.5 Narración de nuestra historia

La narración de nuestra historia se refiere al proceso de reflexión y reinterpretación de nuestra propia vida, con el objetivo de com-

prender cómo nuestras experiencias pasadas han moldeado nuestra identidad, creencias y comportamientos actuales. Este proceso es fundamental en el desarrollo personal y la gestión emocional, ya que nos permite tomar conciencia de nuestra historia personal y utilizarla como una fuente de aprendizaje y crecimiento.

Al narrar nuestra historia, podemos explorar diferentes aspectos de nuestra vida, como los eventos significativos, las relaciones importantes, los desafíos superados y los momentos de éxito y felicidad. Este ejercicio nos ayuda a reconectar con nuestras raíces emocionales y a comprender cómo hemos llegado a ser la persona que somos en la actualidad.

Este proceso nos va a permitir explorar y comprender nuestra vida desde una perspectiva más amplia.

Existen varias formas de llevar a cabo la narración de nuestra historia:

1. **Autoexploración:** tomarnos el tiempo para reflexionar sobre nuestra vida y nuestras experiencias, escribiendo en un diario o hablando con un amigo de confianza. Este proceso nos permite procesar emociones, identificar patrones recurrentes y ganar una mayor comprensión de nosotros mismos.
2. **Revisión de la vida:** mirar hacia atrás en nuestra vida y trazar un mapa de los eventos significativos que han marcado nuestro camino. Esto nos ayuda a reconocer los momentos de cambio, las decisiones cruciales y las lecciones aprendidas a lo largo del camino.



Al narrar nuestra historia, podemos detectar patrones emocionales que pueden revelar creencias subyacentes y hábitos emocionales. ¿Hay emociones recurrentes en ciertas situaciones? ¿Cómo hemos enfrentado el dolor, la alegría o el miedo en el pasado?

3. **Identificación de temas:** al narrar nuestra historia, es útil identificar los temas recurrentes o los hilos conductores que unen

nuestras experiencias. Estos temas pueden incluir la resiliencia, el amor, la superación de desafíos, la búsqueda de significado, entre otros.

4. **Perspectiva de aprendizaje:** en lugar de simplemente recordar los eventos pasados, podemos adoptar una perspectiva de aprendizaje, buscando lecciones y oportunidades de crecimiento en cada experiencia. Esto nos permite convertir nuestros desafíos en oportunidades para fortalecernos y desarrollarnos como personas.



5. **Narrativa personal:** desarrollar una narrativa coherente y significativa de nuestra vida, integrando nuestras experiencias pasadas en una historia que nos dé sentido de identidad y propósito. Esta narrativa nos ayuda a dar sentido a nuestra vida y a encontrar significado en nuestras experiencias.



Al comprender nuestra historia, podemos empoderarnos. Reconocemos nuestras fortalezas y debilidades, aceptamos nuestras vulnerabilidades y nos conectamos con nuestra autenticidad. Esto nos permite tomar decisiones más conscientes y alinear nuestras acciones con nuestros valores y objetivos.