



www.chcapacita.cl

Desarrollo de Habilidades Para un Liderazgo Efectivo Módulo 1

*Tu espacio, tu comodidad, tu **Chile Capacita***

Definición de Liderazgo

Liderazgo es la **capacidad de influenciar a otros.**

- Con esta base, existen algunas acciones/conductas declaradas en competencias

Comenzaremos con identificar brevemente los atributos, competencias y valores de un modelo de liderazgo del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural con los que trabajaremos en este curso.

- Para esto, vamos a recurrir a una distinción muy fácil, atributos que están en el Lado Del Héroe que es Batman y otros que están en el Lado Del Villano que es guasón.

-Veamos como intuitivamente ya sabes de esto.

En cuanto a Valores del modelo de Liderazgo del:

- Compromiso con tus metas personales por sobre las grupales y organizacionales (Villano)
- Compromiso con el Patrimonio. (Héroe)
- Resultados están por sobre las personas. (Villano)
- Empatía con los demás (Héroe)
- Colaboración para llevar. (Héroe)

- Competir para mostrar el mejor resultado. (Villano)
- Trabajo en Equipo (Héroe)
- Desempeño individual (Villano)
- Respeto (Héroe)
- Importa más el objetivo que la forma en como lo conseguimos (Villano)
- Excelencia. (Héroe)
- Se hace lo que se puede (Villano)

En cuanto conductas relacionadas a Competencias:

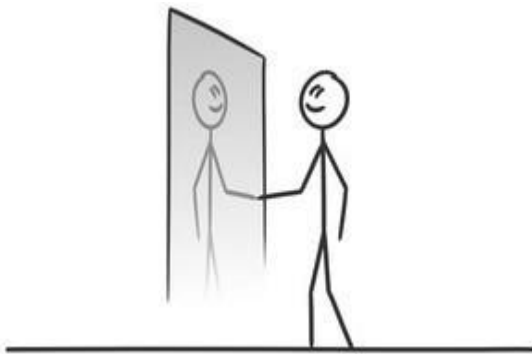
- Comunicar de manera clara ideas y sentimientos y propiciar esto para el equipo siempre con respeto. (Héroe)
- Comunicar tareas, directrices y solo el contenido que se relacione con aspectos técnicos, métricas y metas, Temas considerados personales, quedan fuera. (Villano)
- Organizar y planificar los recursos de la unidad tanto como el tiempo, la carga laboral, presupuesto y otros
- elementos que apoyan la realización de las tareas. (Héroe)
- Enfocarse en cumplir con lo que se le pide de manera reactiva. (Villano)

- Trabajar en coordinación y colaboración con otras áreas para concretar objetivos comunes. (Héroe)
- Competir con otras áreas para posicionar a su área como un ejemplo de excelencia. (Villano)
- Trabajo en Equipo (Héroe)
- Tener visión sobre lo que se puede hacer y en futuros resultados exitosos. (Héroe)
- Enfocarse en cumplir sus funciones actuales y en lo que se ha hecho antes. (Villano)
- Generar confianza en los demás mostrando coherencia entre lo que se dice y se hace. También en mantener entre la agenda institucional, de área y personal. (Héroe)
- Comunicar instrucciones, iniciativas y acuerdos de manera de levantar la moral y mostrar una actitud positiva, si eso se va a hacer eso ya es otro tema. Una píldora comunicacional no le hace mal a nadie. (Villano)
- Propiciar el desarrollo, compromiso y adhesión grupal orientando al equipo hacia el logro de resultados. (Héroe)
- Orientar al equipo a las metas con reuniones de coordinación, los espacios para el desarrollo de habilidades cada uno deberían ser responsabilidad de cada funcionario. (Villano)
- Arriesgarse por tomar decisiones para resolver problemas actuales o potenciales considerando riesgos y controlando las emociones y la presión que ello implica. (Héroe)

- Frente a problemas, solo considerar el marco administrativo pues lo primordial es la adherencia a las normas, si se resuelve o no el problema, es secundario. (Villano)
 - Tener una visión global del servicio de lo que ofrece y también del área en la se está inserto (Héroe)
 - Concentrarse en lo que hace el área y tener una visión acotada al corto plazo. (Villano)
 - Compartir lo aprendido, hacerlo disponible para los demás. (Héroe)
 - EL conocimiento es poder, un líder lo guarda para seguir siendo influyente, figura de autoridades imprescindible para la organización y su equipo. (Villano)
- Estas conductas conforman las competencias para los Líderes del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, las que te presentamos a continuación
- **Comunicación Efectiva:** Poder expresar opiniones, sentimientos e ideas en forma clara, directa y respetuosa para comunicarse en un marco de “ganar/ganar”, encontrando un equilibrio entre las propias necesidades y la adaptación al medio.
- **Organización y Planificación:** Organiza y utiliza los recursos de forma eficaz y eficiente de manera de obtener el impacto esperado.
- **Trabajo Colaborativo:** Es la capacidad de colaborar y cooperar con otros en grupo para alcanzar metas comunes, trabajando coordinadamente, en oposición a hacerlo individual o competitivamente. Implica entender las necesidades y metas de los otros y adaptar las ideas y el comportamiento propio cuando sea necesario.

- **Visión y Propósito:** Capacidad para crear y comunicar una visión para lo que hace, involucrando a otros con este propósito.
- **Flexibilidad y Adaptación:** Hace referencia a la capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada.
- **Generación de Confianza:** Capacidad de construir relaciones de confianza con otras personas. Implica generar en el otro una percepción positiva en cuanto a que hace lo que dice, cumple con lo que se compromete y coloca la agenda colectiva por sobre la personal.
- **Conducción de Equipos:** Capacidad de conformar, desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo. Incluye lograr la adhesión y el compromiso de sus miembros, sin perder de vista los resultados esperados. Orientar la acción del equipo, combinando y coordinando sus tareas dentro de un flujo de trabajo eficiente.
- **Toma de Decisiones:** Es la capacidad de elegir un curso de acción entre varias alternativas con el fin de resolver un problema actual o potencial y/o de maximizar los beneficios futuros; considerando el riesgo que el nuevo curso de acción involucra y manteniendo controlados los efectos emocionales.
- **Orientación (gestión) Estratégica:** Habilidad para pensar con una perspectiva amplia, integrar ideas o hechos distantes entre sí, usar datos para tomar decisiones y anticipar implicancias futuras de sus acciones.
- **Gestión del Conocimiento:** Hace referencia a la habilidad para producir, almacenar y disponibilizar el conocimiento que se crea en la organización en las distintas dinámicas de trabajo.

- Algunos conceptos que mencionaremos, vienen a partir de la síntesis que hace Ignacio Fernández sobre psicología positiva y la felicidad organizacional, los aportes de la biología cultural de Humberto Maturana y de la Ontología del Lenguaje de Rafael Echeverría
- Estas propuestas confluyen en caminos similares, visiones de sociedad, organización, equipo e individuo similares.
- Así, de esta confluencia, podemos tener conclusiones para el liderazgo y el autoliderazgo.



YO

Mientras que el autoliderazgo es la capacidad de influenciarme a mí mismo para desarrollar herramientas que me permitan el logro de mis propios resultados...



OTROS

El liderazgo es la capacidad de influenciar a los demás

ALERTA: Influnciar no es lo mismo que manipular.

Influnciar es motivar, seducir, orientar a otro a tomar una decisión mostrando todo el espectro de posibilidades, asumiendo que, desde el libre albedrío, el otro toma la decisión que considera lo mejor para sí mismo.

Manipular es cuando buscamos que el otro tome una decisión sin mostrar todo el espectro de posibilidades, porque tal vez, al mostrar esa posibilidad que escondemos, el otro no quiera tomar la decisión que queremos impulsarlo a tomar.

Al influnciar respetamos la ética de la transparencia.

Al manipular, rompemos un marco ético de la transparencia.

Por eso influnciar es una cualidad que se entrena, se puede lograr por todos. Es importante para este curso y el ejercicio del liderazgo considerar un marco ético. Para el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, esta ética está dada por sus valores, los que te daremos a conocer ahora:

1. Compromiso con el Patrimonio.
2. Empatía.
3. Colaboración.
4. Trabajo en Equipo
5. Respeto.
6. Excelencia.

Estos valores, conforman la identidad de las personas que ejercen el liderazgo en el Servicio.

Por lo tanto, se busca que tú, que estas leyendo esto, puedas hacer parte de ti estos principios para que guíen tu conducta, tu forma de ver el mundo, tu desempeño y el desempeño de tu equipo.

Esto sin importar si tienes o no un cargo de jefatura, antes de tener el rol, la influencia que puedes hacer hacia los demás, es desde este marco valórico.

Una definición un poco remecedora autoliderazgo es: Sacarse el traje de víctima.

Si la suavizamos un poco, tiene relación con la responsabilidad sobre las cosas que nos pasan y de cómo nos tomamos las cosas que nos pasan. Al respecto, es importante resaltar que hay un sinnúmero de cosas que nos pasan y que de ello no tenemos control y que es natural experimentar miedo, tristeza, rabia y frustración y es válido y legítimo que nos podamos sentir así y que nos demos el tiempo y el lugar para experimentar eso. Luego, a lo que nos invita la vida, es a mirarnos y descubrir con que cosas cargamos y nos enlentecen el camino, que cosas no tenemos que nos podrían hacer caminar mejor por este camino o apurar el paso o llegar más lejos y también preguntarnos hacia dónde queremos llegar (y a veces también preguntarnos con quien o quienes queremos llegar).

El autoliderazgo invita a verte a ti mismo en un espejo, teniendo en cuenta que lo que te sirve, es mirar la imagen como es, es decir, con los atributos que quieres ver y los que no quieres ver sobre ti mismo/a.

¿Porque hay atributos que no queremos ver?

¿Porque hay atributos que no queremos ver de nosotros mismos mirándonos a un espejo?

Porque a veces es doloroso ver una imagen de nosotros mismos, que nos trae imágenes que no soportamos o que le hemos “hecho el quite” durante mucho tiempo.

Porque nos trae una responsabilidad: la de hacernos cargo de nosotros mismos. Porque nos saca de la tan mencionada “zona de confort”: - ¿Y ahora que hago con esto?

En este curso, plantearemos cuestionamientos varios respecto de ti mismo en como ejercer influencia en ti y en los demás, porque las preguntas, abren posibilidades, y así mismo, es la herramienta fundamental de un líder, la pregunta es tal vez una de las mayores posibilidades para el ejercicio del liderazgo.

Más adelante lo vamos a comprender desde distintas miradas, con abundante riqueza.

Lucus De Control

Locus de Control Interno: Significa que soy capaz de ver las variables de las cuales yo tengo control y por lo tanto es mi propia responsabilidad ejercer acciones sobre ellas. Esto viene a mostrarnos que somos responsables de lo que pasa con nosotros mismos.

Significa entonces, cuando atribuimos la responsabilidad de lo que pasa a nosotros mismos.

Mirar la vida desde acá trae grandes recompensas, pues estamos siempre preguntando:

¿Cómo lo puedo hacer para la próxima vez que se me presente esto?

Esto nos mantiene en una posición activa frente a las situaciones que pasan, para manejar las distintas contingencias.

Locus de Control Externo: Por otra parte, tenemos el Locus de Control Externo, término que lo expresa de la mejor forma un dicho chileno: es “echarle la culpa al empedrado”.

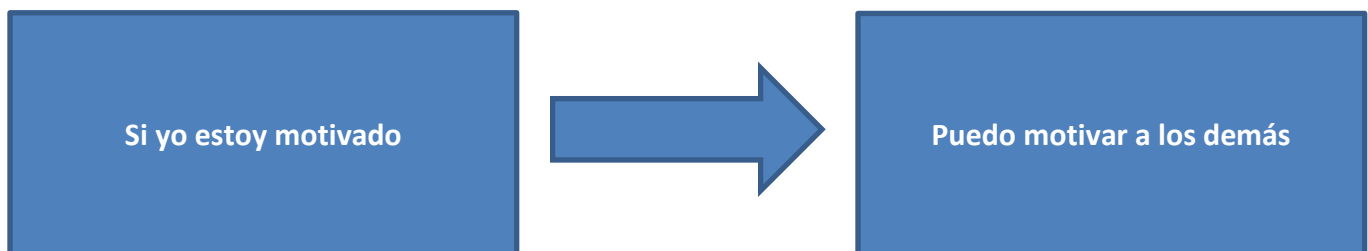
Significa transferir la responsabilidad sobre lo que nos pasa a variables externas que no podemos controlar, por ejemplo:

Si llueve y nos mojamos, este resultado que podría ser desagradable para alguien con frío y que este lejos de su hogar, se lo atribuimos al clima. No nos detenemos a pensar que tal vez, si hubiera llevado paraguas o capa de agua, o si revisásemos con anterioridad el tiempo, podríamos obtener un resultado distinto.

Esta postura frente a la vida nos deja con las manos atadas, sin la capacidad de plantearnos siquiera que algo podemos hacer frente a las cosas que nos pasan.

Automotivación e Influencia

El camino lógico, o psicológico de la motivación es la siguiente:



Esto tiene relación con estudios de neurociencia y que explican que las emociones se transmiten a los demás.

Nuevamente, la ciencia nos dice que, si queremos influenciar en los demás, tenemos que influenciarnos primero a nosotros mismos.

En el caso del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, si no resuenas con los valores, si no te hacen sentido las conductas y competencias asociadas al modelo de liderazgo, será ardua labor que seas una antena repetidora de esto y que lo incluyas como parte de tu identidad y desde ahí, que invites al resto y ser un modelo promovedor de esos valores en la institución.

El camino que plantea este curso es:

Lo que realmente sientas, es lo que podrás transmitir a los demás

Lo que realmente hagas, es lo que provocará los resultados que buscas.

Mapas Emocionales

Las emociones son fundamentales en la vida del ser humano, piensa en los siguientes:

¿Cuántas de las decisiones que has tomado en tu vida, han sido influenciada por emociones?

¿Cuántas decisiones importantes en tu vida, han sido decisiones emocionales?

Lo más probable es que muchas e incluso las más importantes, tales como:

1. La persona con la que elegiste construir una familia.

2. Si seguiste un camino académico, algún tipo de formación académica.
3. Tal vez hayas escogido más de una ciudad para vivir y en alguna ocasión fue porque te gustaba esa ciudad.
4. Si eres dueño de una casa o departamento, tal vez algo te llevo a elegir ese en comparación con otro.
5. Tener o no una mascota.
6. Dedicarte a trabajar en una temática, rechazando otras ofertas laborales.

Y es así, las emociones nos mueven, de hecho, la palabra misma viene del griego moveré, que significa trasladar, mover, impresionar, que con su prefijo “e” significa retirar o despojar, teniendo como significado etimológico, algo que nos mueve y nos saca de nuestro estado habitual.

Otra definición muy fácil de comprender es tomar este concepto de movimiento, intrínseco de la palabra, para finalmente significar: **“energía que nos mueve”** o “energía que nos predispone”.

Esta energía, para nosotros, será un recurso que podemos utilizar para ejercer infancia en los demás, es decir, ejercer liderazgo.

Contextualicemos el mundo Organizacional

¡Vamos a hacer un pequeño STOP!

Antes de continuar con las emociones, te presento a 3 personas influyentes de la administración (clásica y científica), sus principios son utilizados hasta el día de hoy con más o menos presencia en las organizaciones actuales, ya sean del ámbito público o privado.

Si deseas conocer más de ellos, te dejaremos un libro totalmente completo como material de este curso en la plataforma Moodle, en este módulo:

- Administración 12° edición, Robbins y Coulter.

Este libro es una biblia sobre la administración y para profundizar, te pido que por favor puedas leer las páginas 28 a 30.

El fordismo es un sistema de producción encadena implementada por Henry Ford (1863 a 1947) a partir del año 1908.

El empresario estadounidense, luego de tener éxito de ventas de su primer modelo el T Ford, decidió implementar este método productivo en todas sus fábricas. Desde 1930 hasta la década de 1970 fue el sistema imperante en el sistema productivo.

Su origen nace de una mejora del taylorismo. Es decir, el fordismo es un taylorismo mejorado gracias a la mecanización. Ford, a diferencia de Taylor, tiene en cuenta la producción y el trabajo como un todo que, unido, mejora los resultados. Una importante contribución de Ford era que quería que la clase trabajadora fuera una clase acomodada, influenciando a la política desde una participación social desde la industria.

El taylorismo es un término utilizado para definir a la organización del trabajo (administración científica) que aportó uno de los padres de la administración, Frederick W.

Taylor (1856-1915). Hace referencia a la división de las distintas tareas del proceso de producción. Fue un método de organización industrial, cuyo fin era aumentar la productividad y evitar todo tipo de influencia que el obrero podía tener en los tiempos de producción.

Henri Fayol (1841 – 1925) fue el primero en identificar las cinco funciones desempeñadas por los gerentes: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Sus publicaciones son contemporáneas a las de Taylor.

1. Propone los principios de la administración: que son los siguientes:

División del trabajo.

2. Autoridad.

3. Disciplina.

4. Unidad de mando.

5. Unidad de dirección.

6. Subordinación de los intereses individuales al interés general.

7. Remuneración.

8. Centralización.

9. Jerarquía

10. Orden.

11. Equidad.

12. Estabilidad de los puestos de trabajo.

13. Iniciativa.

14. Espíritu de grupo.

De lo que pudiste leer sobre estos considerados, padres de la administración:

¿Cuánto espacio crees tú que les dan a las emociones de los trabajadores?

¿Cómo crees que consideran la motivación en sus modelos teóricos u operativos?

La verdad es que el espacio emocional, si es que está considerado, está al servicio de la tarea o instrucción que dirige el comportamiento del trabajador.

Por lo tanto, podríamos decir que esta forma de concebir al trabajador, es enfocada a la tarea y no se hace cargo de los factores motivacionales ni emocionales, de hecho, fue uno de los problemas que tuvo Ford cuando sus fábricas aumentaron el volumen de personal: enfrentarse con la desmotivación.

¿Siguen operando los principios de estos modelos en las organizaciones públicas y privadas en Chile?

¿Tú que crees?

No debemos caer en menospreciar estos modelos, solo rescatar lo mejor que tienen y complementarlo con el escenario actual.

Hoy en día habitamos un mundo VUCA (termino que se utilizó por Colegio del Ejército de Estados Unidos) para definir un contexto:

V = Volátil, en términos de cambios rápidos y lo acelerados de estos.

U = Incertidumbre (Uncertainty en inglés). Referido a que no tenemos certeza de lo que viene. La pandemia generada por el virus COVID-19 y su repercusión a nivel planetario es un claro ejemplo.

C = Complejo. Muchos actores con fuerzas distintas dialogando e interactuando.

A = Ambiguo. No tenemos las herramientas ni los datos para prever con exactitud lo que está pasando y menos lo que está por pasar.

Hoy en día, nuestra sociedad y con ella las múltiples organizaciones que interactúan dentro de ella, requieren nuevos enfoques y abordajes, pues los antiguos modelos no alcanzan a ofrecernos las herramientas necesarias para dar respuestas certeras que permitan una adaptación eficaz al mundo actual.

El trabajador de hoy en día, ya sea tanto en el mundo privado como en el sector público, ya cambió. Sus intereses, bienestar y calidad de vida, están puestos en otras condiciones laborales y de vida personal por lo tanto se hace necesario y urgente que aparezcan liderazgos que:

Inspiren formas de ser, pautas de acción y aprendizaje constante

Transmitan valores, ética y compromiso

Contagien emociones que sirvan para el avance y el logro de objetivos

Faciliten escenarios de confianza y empatía, procesos de transformación, conversación y el aprendizaje.

Mapas Emocionales

¡Luego de este STOP! Donde se hace más patente que el mundo emocional debe ser abordado y administrado por quienes quieren realzar el ejercicio de influir, volvemos al mundo de las emociones deteniéndonos en ellas con más profundización.

Lee con atención la siguiente historia:

Claudio un día se encontró con una problemática muy difícil en su trabajo, pues había recibida retroalimentación directa de su jefatura sobre una serie de actividades de las cuales había estado a cargo.

Claudio tenía el compromiso de coordinar una exposición sobre memoria y artefactos de la cuarentena del 2020, debía además elaborar un discurso emotivo para la ocasión y organizar todas las instalaciones que se darían a conocer al público, las que incluían pinturas, contenido audiovisual, fotografía y reportajes.

Todo esto le llevo semanas de dormir poco, un elevado nivel de estrés y un montón de rechazos a otro tipo de actividades personales, pues el tiempo no le alcanzaba durante la semana.

Terminando el proceso y con un sentido de autoeficacia, orgullo y satisfacción personal, fue llamado por su jefatura, quien le dijo: - Claudio, no quede conforme con las instalaciones, la temática en general ni tampoco con el discurso.

En ese momento, Claudio, sintió como si un cuchillo atravesara su pecho, una sensación de ardor en el rostro y hasta una especie de rayos que pasaban por sus brazos y unas ganas de golpear.

Quedo estupefacto, no supo que responder...

Tuvo que salir rápido de ahí, pues tenía otra reunión.

En esta nueva reunión, la labor de Claudio era retroalimentar a su equipo por las mismas razones que fue llamado él. Su equipo había cumplido con las metas propuestas con mucho esfuerzo. En el proceso se cometieron muchos errores, lo que hacía se duplicara el trabajo de todo el equipo. La actividad aún no estaba cerrada, faltaba recoger todo el material dispuesto y terminar con un montón de actividades administrativas.

Claudio necesitaba transmitir optimismo al equipo, pues este ya estaba desgastado y aún quedaba mucho por hacer, desmontar todo!

La labor de Claudio en ese momento era motivar al equipo para concluir la actividad que les habían encomendado.

¿Cómo crees que Claudio enfrente esa reunión?

¿Podría Claudio motivar al equipo en ese momento?

¿Qué tanto puede una emoción influenciar la conducta y la manera de afrontar una situación en los seres humanos?

¿Te ha pasado que una situación determinada te afecta y a nivel emocional estas distinto que al momento anterior?

¿Lo que podría estar sintiendo Claudio, le sirve para el objetivo que tiene para la reunión con su equipo?

Veamos algunos mapas emocionales, Te presentaremos 3 Mapas Emocionales aportados por tres teóricos.



Dr. Paul Ekman: Psicólogo Estadounidense que participó en conversaciones con el Dalai Lama en el arco de encuentros de ciencia occidental y ciencia budista. Ekman es conocido por sus estudios sobre expresiones faciales y emociones y considerado una de las 100 personas influyentes en el siglo XXI.

<https://www.paulekman.com/>

Miedo

Alegría

Tristeza

Ira

Asco

Sorpresa



Susana Bloch: Psicóloga Chilena radicada en Francia que desarrollo una investigación de más de 20 años respecto de las emociones. Es creadora del método Alba Emouting, que consiste en acceder, activar y modelar emociones a través del uso de la corporalidad y la respiración.

<http://albaemoting.cl/>

Alegría

Rabia

Tristeza

Miedo

Ternura

Erotismo

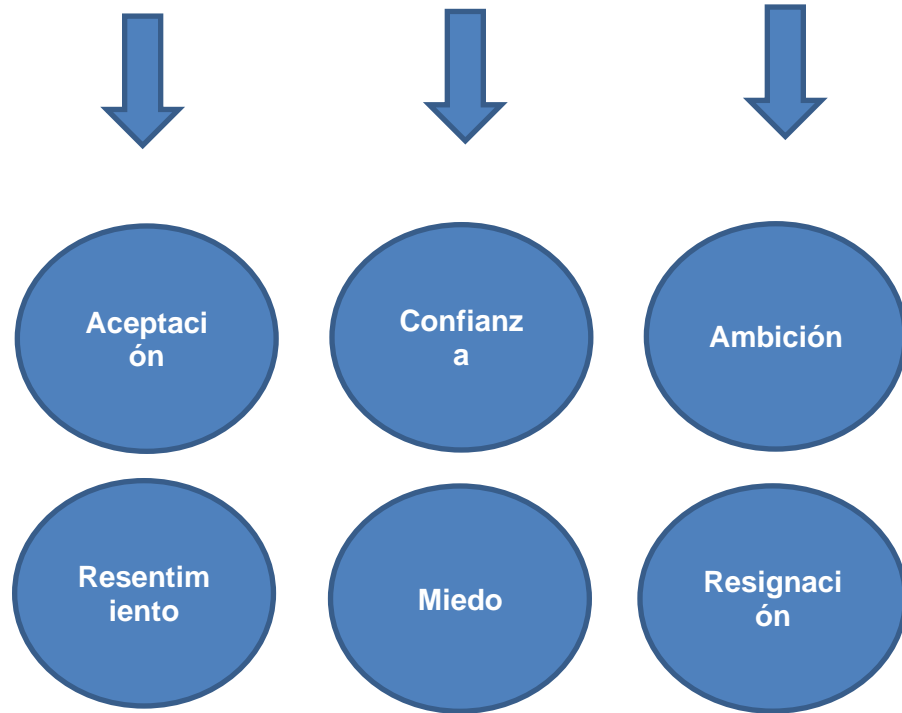


Rafaél Echeverría: Sociólogo y pensador Chileno, considerado uno de los padres del Coaching ontológico y de la Ontología del Lenguaje. Actualmente dirige la Escuela de Coaching Ontológico Rafael Echeverría (ECORE) y la consultora Newfield Consulting.

<https://www.newfieldconsulting.com/rafael-echeverria/>

Susana Bloch, en un estudio de más de 20 años en distintos países, diversas culturas, determino que las emociones responden a 3 ámbitos:

Dado que somos pertenecientes a la misma especie, compartimos patrones fisiológicos similares cuando se presenta una emoción, algunos son el patrón respiratorio, flujo sanguíneo y ritmo cardíaco.



La emoción se relaciona con postura corporal y gestos. Ceño fruncido, por ejemplo, es un patrón fenomenológico de la rabia.



Fenomenológico

Las emociones las vivimos de manera personal y subjetiva. Hablamos de lo mismo, pero no podemos acceder a la experiencia única y singular de otra persona ni tampoco sabemos a qué experiencias tiene asociada una emoción.



Subjetivo

Susana Bloch, debido a su investigación, elaboro un método de conexión y modelamiento emocional, es decir, una forma de poder evocar las emociones. Este método lo llamo Alba Emouting y se encuentra detallado en su libro con el mismo nombre.

Ahora, es interesante reflexionar: ¿Para qué conectar con emociones?

No olvidemos que, para nosotros, en este curso, las emociones son un recurso, por lo tanto evocarlas, es fundamental para:

1. Comprender las situaciones de distinta manera, cambiar el lugar desde donde miro, ver soluciones en dificultades.
2. Establecer y mantener relaciones armónicas, constructivas y colaborativas con los demás.
3. Poner límites a situaciones en donde es necesario actuar de manera distinta.

4. Empoderarse, exponerse y guiar a los demás a resultados esperados.
5. Contener a los demás cuando me necesiten o necesiten ser escuchados.
6. Comprender lo que el otro podría estar sintiendo, validarlo y prever dificultades(empatía)
7. Ser resiliente, mirar el entorno de manera distinta y reconocer mis propias herramientas y actuar para ser efectivo, resolutivo y producir avance en escenarios adversos, hostiles y que presentan diversas dificultades.

Ejemplos de esto en situaciones podría ser:

1. Contar con una disposición que me va a llevar a distintos resultados. Por ejemplo, en el caso planteado anteriormente, a Claudio le resultará muy difícil contagiar a los demás con optimismo, con ganas y fuerza para seguir y dar lo mejor sí mismo, si el esta desmotivado, frustrado, con rabia o triste por la evaluación de su jefatura.
2. De la misma manera, si estoy empoderado o desempoderado, mis resultados van a ser dramáticamente diferentes por ejemplo frente a una ponencia o en una reunión donde tengo que liderar, motivar, poner límites, negociar o brindar cursos de acción.
3. Cuando debo escuchar problemas que afligen a los demás y disponerme hacia los otros para entregarles contención.
4. Cuando debo atender a un usuario interno o externo y debo contener su reclamo y manejar su queja.

Estos son algunos, de innumerables ejemplos en donde las emociones juegan un papel fundamental.

Para explicar cómo conectar con emociones y sobre todo con empoderamiento, que es esa sensación de control y tranquilidad que permite ver distintas posibilidades bajo la convicción profunda que puedes lograrlo, te recomendamos ver este video y comenzar a utilizar una postura corporal que, en ocasiones, te servirá como una guía para desencadenar efectos fisiológicos en tu propio organismo.

El cuerpo, sus patrones de postura, más la respiración, han sido utilizados por diversas corrientes, ya sean terapéuticas o de desarrollo del potencial humano, para desencadenar estados emocionales que nos predisponen o nos mueven de una determinada manera, afectando nuestras acciones y, por lo tanto, las repercusiones de estas, nuestros resultados.

https://www.ted.com/talks/amy_cuddy_your_body_language_may_shape_who_you_are?language=es

Después de este video queda una puerta abierta, podemos influenciarnos a nosotros mismos, es decir: Autoliderazgo.

Si visitaste la página de Rafael Echeverría, tal vez pudiste notar que la primera frase que se asoma a la vista es:

“El mayor desafío que enfrentamos los seres humanos no es el conocernos a nosotros mismos. El mayor desafío es el de inventarnos a nosotros mismos. Los seres humanos participamos con los dioses en el acto sagrado de nuestra propia creación”.

Rafael Echeverría