

Estudio de caso para la aplicación de herramientas del coaching empresarial donde estas aporten al mejoramiento y rendimiento dentro de la empresa Occiplast S.A.S

Case study for the application of business coaching tools where they contribute to improvement and performance within Occiplast S.A.S

Nelson Andrés Bolaños Dindicue

Hugo Fabián Salazar Mondragón

Resumen: Los objetivos del presente trabajo son la aplicación de herramientas del coaching empresarial tales como la programación neurolingüística y el liderazgo en la empresa Occiplast S.A.S con el fin de mejorar el rendimiento de los colaboradores. En la actualidad el desempeño personal y grupal en el ámbito laboral en las organizaciones es la base fundamental para el rendimiento en cuanto a la productividad. Por lo que ha llevado a las organizaciones a que estén en busca de nuevos métodos pedagógicos para un mejoramiento continuo y así poder lograr un crecimiento personal y profesional de los colaboradores. Por ende las organizaciones están recurriendo a un método que está teniendo gran acogida en diferentes empresas, el cual se llama coaching empresarial. El concepto de coaching hace referencia a un proceso en la cual ayuda a las

personas y a los equipos de trabajo a tener un mayor rendimiento. Esto implica hacer surgir todo el potencial del individuo, ayudándole a superar barreras y limitaciones personales y así facilitarle el modo de funcionar de la forma más eficaz como miembro de un equipo. Tradicionalmente el coaching ha estado orientado hacia el logro de mejoras sobre un rendimiento o comportamiento específico. En años más recientes, el concepto de coaching ha ido alcanzando un significado más amplio y general dando a entender que tiene como objetivo principal el lograr resultados eficaces, motivar y satisfacer a los colaboradores, independientemente del cargo que tengan.

Palabras claves: coaching, coach, coachee y coaching empresarial.¹

¹ Estudiantes Admón. De Empresas de la Fundación Universitaria De Popayán en opción de grado “Seminario Coaching Empresarial”

Abstract: The objectives of this work are the application of business coaching tools such as neurolinguistic programming and leadership in Occiplast S.A.S in order to improve the performance of employees. At present, personal and group performance in the workplace in organizations is the fundamental basis for performance in terms of productivity. Therefore, it has led organizations to be in search of new pedagogical methods for continuous improvement and thus achieve personal and professional growth of employees. Organizations are resorting to a method that is having a great reception in different companies, which is called business coaching. The concept of coaching refers to a process in which it helps people and work

teams to have a better performance. This implies making the individual's potential surgical, helping to overcome personal barriers and limitations and thus facilitating the way of functioning in the most effective way as a member of a team. Traditionally, coaching has been geared towards achieving improvements on a specific performance or behavior. In more recent years, the concept of training has been reaching a broader and more general meaning, giving an understanding whose main objective is to achieve successful results, motivate and satisfy employees, affected by their position.

Keywords: coaching, coach, coachee and business coaching.

Introducción

La investigación realizada se basa en la aplicación de herramientas del coaching empresarial tales como la programación neurolingüística y el liderazgo en la empresa OCCIPLAST S.A.S y como la aplicación de estas herramientas aportan con la mejora del rendimiento y la productividad dentro de la empresa. OCCIPLAST S.A.S es una empresa que se dedica a transformar ideas en formas plásticas, comprometidos totalmente con el medio ambiente, esta empresa procesa polímeros reciclados para obtener elementos útiles para la construcción, la industria y el hogar. OCCIPLAST S.A.S tiene como misión fabricar y comercializar empaques flexibles, la cual responde rápidamente a la necesidades y expectativas de sus clientes y su visión para el 2022 es ser una empresa reconocida a nivel nacional, alcanzando la satisfacción de sus clientes y sustentando su crecimiento en el servicio, en su eficiencia, su mejora continua e incrementando los niveles de rentabilidad enmarcados en un desarrollo sustentable con el mayor respeto al medio ambiente.

También es necesario entender la importancia por la cual la empresa OCCIPLAST S.A.S debe aplicar estas herramientas y del porque un gran número de empresas en la actualidad

en Colombia consideran el coaching empresarial como un gasto y no como una inversión. La mayoría de las empresas no conocen muy a fondo sobre el tema y creen que el coaching tan solo es una pérdida de tiempo porque creen que un entrenador no es una herramienta para el desarrollo y formación de la empresa. Se puede notar que hay un déficit de información ya que es una tendencia nueva a nivel empresarial y no muchas empresas están familiarizadas con esta herramienta tan funcional. Existe un conflicto entre la necesidad de obtener resultados y de los recursos necesarios para lograr esos resultados, es por esto que muy pocas empresas conocen sobre el coaching empresarial.

Por ende tenemos como objetivo aplicar un modelo de coaching empresarial orientado en el liderazgo, la programación neurolingüística y una mejor comunicación para la identificación de las competencias que se deben potencializar en los colaboradores de la empresa OCCIPLAST S.A.S. para esto se debe conocer el desempeño de cada uno de los colaboradores de acuerdo a las diferentes competencias requeridas por la organización, en segundo lugar se debe detectar áreas de oportunidad individual del equipo y de la organización, después debemos reconocer creencias que impidan el crecimiento

personal y afecten en el desempeño grupal para lograr las metas propuestas por la organización , por último se debe llevar a cabo acciones para mejorar el desempeño personal para crear líderes que aporten en el mejoramiento de los procesos de la empresa.

Aunque en Colombia todavía hay muy pocas empresas que están interesadas en aplicar herramientas que ofrece el coaching. Muchas empresas extranjeras se han enfocado en mejorar el rendimiento de sus trabajadores constantemente apoyándose en herramientas que ofrece el coaching empresarial.

Este trabajo pretende tener una orientación totalmente práctica, que facilite la aplicación del coaching empresarial en la empresa OCCIPLAST S.A.S, donde se esperan resultados totalmente satisfactorios.

En consecuencia, recomendamos que las empresas consideren dentro de su plan

estratégico la aplicación del coaching empresarial como una nueva estrategia para que apoyen a la confluencia de los objetivos de la empresa con su gente.

Este estudio es posible ya que se dispone de los recursos necesarios, materiales, documentos y acceso a páginas web que son de gran utilidad para la factibilidad de este trabajo. También se cuenta con el apoyo de docentes con un gran conocimiento en temas de coaching empresarial.

Formulación del problema

¿Cómo herramientas de coaching empresarial tales como la PNL (programación neurolingüística) y el liderazgo aportan al mejoramiento y rendimiento de los colaboradores de la empresa OCCIPLAST S.A.S?

1. Una aproximación teórica del coaching

1.1. El coaching

El coaching empresarial es un nuevo método enfocado principalmente en empresas, el cual es llevado al ámbito organizacional como una forma de desarrollar altas competencias y generar grandes avances en el aprendizaje de gerentes, ejecutivos y todos los empleados que conforman una empresa.

Weiss y Kolberg (2003) comentan que desde la Edad Media los aprendices procuraban formarse en su trabajo obteniendo habilidades y conocimientos para realizar mejor sus actividades; actualmente, los miembros de una empresa tienen la necesidad de estar a la vanguardia de los conocimientos y habilidades que contribuyan a la competitividad laboral, por lo que el ejercicio del coaching tiene la finalidad de apoyar a los colaboradores de todos los niveles de la organización.

Según Abarca, (2013) el término coaching habría tenido su origen en el siglo XV, en la Ciudad de Kocs, Hungría. En este poblado existía un carruaje particular denominado “kocsi” que después se tradujo al alemán como “Kutshe” y al español como coche. De esta manera el término coach deriva etimológicamente de un medio de transporte, lo que se relaciona con la actividad de coach,

quien ayuda a transportar o mover a las personas desde el lugar donde se encuentran hoy, hasta el lugar donde desea llegar.

Teniendo en cuenta que el coaching es aplicado a diferentes áreas, hoy en día existen varios tipos, según lo indicado por Allen, (2014) son:

1.1.1. **Coaching personal o life**

coaching: El cual hace referencia al coaching de habilidades para la vida diaria, persigue el bienestar de la persona en los diferentes ámbitos de la vida.

1.1.2. **Coaching organizacional:**

Es el aplicado a la empresa, incluye temas como el empoderamiento, la gestión del tiempo, favorecer las relaciones entre los trabajadores, la productividad, la satisfacción de los clientes, el trabajo en equipo, etc.

1.1.3. **Coaching ejecutivo:**

Este tipo de coaching está dirigido a altos ejecutivos. Hace referencia al desarrollo del liderazgo y explora las habilidades de dirección y de comunicación interpersonal, el rendimiento del personal, entre otros.

1.1.4. **Coaching deportivo:** Trabaja principalmente la motivación y el desarrollo de todo el potencial del deportista.

Además de los tipos de coaching ya nombrados, Allen, (2014), también informa que se presentan diferentes tipos de coaching en función de los métodos que el coach emplea en sus sesiones. Estos tipos de coaching pueden ser individuales o grupales:

1.1.5. **Coaching ontológico:** Es un proceso orientado a la optimización del lenguaje, los procesos y las herramientas lingüísticas utilizadas por la persona. Su fin es la modificación y mejora en la manera en que los individuos se expresan. Se basa en el lenguaje y las emociones y utiliza las preguntas, conversaciones y el movimiento corporal para provocar el cambio.

1.1.6. **Coaching sistémico:** Este proceso de coaching considera a la persona como parte de un sistema, es decir, no lo considera como un elemento aislado. Es de

utilidad para analizar el impacto que tienen los actos de la persona en su entorno.

1.1.7. **Coaching con inteligencia emocional:** Este tipo de coaching se basa en los aportes que Daniel Goleman trata en su libro *Inteligencia Emocional*. El autoconocimiento y la manera de regular las emociones, es básico para conseguir el desarrollo personal y el bienestar. La inteligencia emocional, si se maneja apropiadamente, es útil para el beneficio propio y ajeno.

1.1.8. **Coaching coercitivo:** Se basa en seminarios de entrenamiento que afirman lograr un cambio profundo en la persona a través de sus técnicas de alto impacto.

1.2. PNL (programación neurolingüística)

Coaching PNL (Programación Neurolingüística) Analiza como la persona interpreta y afronta la realidad (visual, auditiva, kinestésica, es decir aprendizaje por medio de las sensaciones - tacto) para ayudar a modificar ciertas conductas.

Teniendo en cuenta que uno de nuestro enfoque es la programación neurolingüística (PNL) a raíz de diferentes investigaciones podemos entender los beneficios que trae aplicar dicha herramienta del coaching en la empresa OCCIPLAST S.A.S mejorando así el rendimiento de colaboradores.

Por otra parte según Joseph O'connor y Andrea Lages, (2004) la programación neurolingüística tuvo sus inicios en Estados Unidos a mediados de la década de 1970 con el trabajo del profesor de lingüística John Grinder y del psicólogo Richard Bandler, quienes comenzaron estudiando a comunicadores excelentes y construyeron, a partir de ellos, modelos de habilidades de comunicación. Esos métodos podían entonces ser enseñados a otras personas para que obtuvieran resultados similares.

La PNL está por ende echa a la medida del coaching y esta estudia tres grandes áreas que le dan su nombre:

- a) **Programación:** El modo en que secuenciamos nuestras acciones para alcanzar nuestros objetivos.
- b) **Neurología:** La mente y el modo en el que pensamos.
- c) **Lingüística:** El modo en el que utilizamos el lenguaje y en que este nos afecta.

El coach PNL puede comprender la realidad de la forma de pensar de su cliente y utilizar el lenguaje de forma muy precisa para ayudarlo a alcanzar sus objetivos.

La PNL estudia también el modo en el que estructuramos nuestra experiencia subjetiva: como pensamos acerca de nuestras creencias, el tipo de canal sensorial que poseemos, como creamos nuestros estado emocionales y como construimos nuestro mundo interior y le dotamos de significado. Por lo tanto la PNL da unos grandes aportes al coaching tales como:

- a) **Velocidad:** Las técnicas de PNL funcionan rápidamente.
- b) **Planteamiento pragmático:** Si lo que haces no funciona, entonces has otra cosa.
- c) **Actitud de fascinación:** Cada cliente es único. ¿cómo hace lo hace? ¿Cómo puede hacerlo mejor?
- d) **Técnicas sencillas:** La PNL ofrece una serie de técnicas sencillas echas a la medida de las necesidades del coaching.
- e) **Apreciación del modo en que interactúan objetivos, valores y creencias:** Esta es la esencia del proceso del coaching.

f) **Sintonía y confianza:** Prerrequisitos de toda buena relación de coaching.

Encontramos también que según el aporte de Espinosa, (2012) el coaching es una herramienta que se enfoca en generar nuevas y visibles acciones en las personas para obtener resultados deseados. Es una de las herramientas de desarrollos y capacitación

2. Datos empíricos recogidos en la empresa

Datos más relevantes son los recogidos directamente en la empresa OCCIPLAST S.A.S donde a través de una entrevista hecha al gerente Alejandro Salazar donde nos da a entender que en muchas ocasiones liderar un grupo de trabajo es bastante complejo ya que aunque siempre tiene en cuenta la opinión de sus colaboradores, en ocasiones se presentan problemas de comunicación y es difícil llegar a un acuerdo en tanto a las ideas propuestas ya que cada persona tiene su forma de pensar y actuar y cree que esto puede convertirse en una dificultad en la que no permita que cada uno de ellos pueda cumplir las metas u objetivos propuestos.

por otra parte se le realizó una encuesta para ver el conocimiento que tenía acerca del coaching empresarial y se pudo evidenciar

más demandada en los últimos 15 años a nivel empresarial mundial porque es un método que ha permitido que los ejecutivos, directivos y empleados de las empresas adquieran un nuevo comportamiento en el ámbito laboral y personal.

que el concepto como tal lo tiene bastante claro y que desde el primer momento que se le propuso aplicar coaching en su empresa se vio bastante interesado ya que como él dijo es muy importante explotar los talentos que tienen cada uno de mis colaboradores y me gustaría conocerlos más tanto personalmente como profesionalmente y sería de gran interés mejorar la comunicación entre nosotros. Por lo que a raíz de esto se les realizaron dos test donde el primero va enfocado más a lo personal y el segundo test se les hizo con el fin de conocer que canal sensorial tenía cada colaborador si visual, auditivo o kinestésico, este segundo test es de gran importancia porque con este sabemos cómo llegarle a cada personas si por medio de textos, audios o actividades de integración.

Se trabajó con el gerente acerca de cómo se debe hacer una retroalimentación debida a los

colaboradores donde ellos no se sientan regañados, no que le vaya a bajar la motivación ya que siempre se debe recalcar lo bueno que hace cada colaborador y motivarlo a que siga mejorando creciendo profesionalmente como personalmente y la constante capacitación que se debe hacer.

También se empleó una metodología en la empresa OCCIPLAST S.A.S donde se realizó el proceso de coaching, compuesta por tres fases:

I. **Medición psicométrica o proyección de competencias:** esta es la fase del diagnóstico, donde se realizó de manera individual una serie de pruebas psicológicas, cuyo resultado permitieron a los líderes “proyectar y potenciar las capacidades, habilidades y competencias de los integrantes de su equipo de trabajo, para ello se realizaron algunos test que se evidenciaran en los anexos de este documento.



(Nota: La empresa OCCIPLAST S.A.S se encuentra ubicada en la vereda El Charco del municipio de Popayán Cauca, para ser más específico a unos 16 km con 31 minutos vía al tambo. La empresa está constituida por el gerente Alejandro Salazar, su hermano menor Julián Salazar, su tío Miguel Ángel Avirama el cual son los operarios de las máquinas y dos colaboradores más Andrés Miranda y Raúl García el cual se encargan de seleccionar los materiales reciclados y hacerle su debido lavado y triturado para sacar el producto terminado. Foto 1)

En esta fase se trabajó con todos los colaboradores de la empresa, en la que a cada uno de ellos se les practicó: una prueba de personalidad (encuesta PNL) prueba en la cual fue adquirida en el seminario que realizamos sobre el coaching y se les hizo una valoración individual. De acuerdo a estas pruebas de entrada se realizó una proyección general de todos los colaboradores, para así tener un mejor panorama de ello y poder empezar a encaminarlos hacia la consecución del objetivo organizacional y personal, por medio de aprendizaje del aprendizaje de técnicas y el desarrollo individual con el coaching.

II. **Coaching de equipos:** en esta fase se hace la intervención con todo el equipo, donde se desarrollan las siguientes secciones:

- a) Comunicación.
- b) Herramientas de PNL.
- c) Taller experiencial.
- d) El ser en la organización.

Con estas cuatro sesiones se busca maximizar la eficiencia del equipo en su totalidad, y esta gestión depende de la cohesión del equipo en función del cumplimiento de un objetivo específico, en el que se logre alinear los objetivos de la organización y los objetivos de cada individuo “aunque en la organización priman el rendimiento y la productividad, es indiscutible la inmensa influencia que ejerce el factor emocional de los equipos en la consecución de objetivo”. Por tanto, el proceso de coaching en esta fase permite que los colaboradores indaguen sobre sí mismos y las motivaciones personales que los conllevan hacia el cumplimiento de sus objetivos como a los de la organización. En este sentido, a través del coaching se despierta en cada persona la posibilidad de reconocer sus propias habilidades como la de los otros y el compromiso individual, grupal, para ejecutar las labores diarias, poder solucionar problemas, crear, actuar, analizar y generar puntos de vista y acción creativos, oportunos y rentables.



(Nota: En la empresa OCCIPLAST S.A.S se le aplico el test a cinco colaboradores que son los que componen toda la organización en la cual salieron dos visuales, dos auditivos y una persona kinestésica. Foto 2).

III. Coaching ejecutivo: Esta fase va dirigida a los altos mandos de la empresa, a quienes les corresponde hacer real y efectivas las directrices de la organización. Estos líderes se encargan del sostenimiento del equipo, para desarrollar continuamente el hábito de mejorar la relación entre todos sus colaboradores y generar un alto sentido de responsabilidad para la organización.

El coaching ejecutivo está dirigido a los líderes de la organización; “es un proceso de preguntas, acompañamiento y asistencia en el ejercicio de reflexión individual acerca de los ámbitos abarcados en dicho espacio. En este proceso se tocan los proyectos y procesos profesionales, académico y personal, teniendo en cuenta los requerimientos de la organización”.



(Nota: Aquí se puede evidenciar al gerente Alejandro Salazar aplicando un proceso llamado feedback “retroalimentación”, el cual se trata de hacerle saber al colaborador de algún error que está cometiendo destacando siempre lo bueno que este a echo para que así no baje su rendimiento y por el contrario mejore tanto personal como profesionalmente. El gerente Alejandro Salazar nos contaba que se ha sentido muy satisfecho con esta metodología ya que con esto ha logrado brindar una información más clara sobre el desempeño, resultados y comportamientos logrados en el pasado por cada uno de los colaboradores, identificando así lo que funciona y las oportunidades de mejora. Foto 3)

3. Resultados

Una vez terminado nuestro proceso de coaching con la empresa OCCIPLAST S.A.S el gerente ha cambiado su forma de liderar ya que ahora lo hace a través de preguntas para así entender y expandir su accionar. Según Miguel Ángel Avirama un gran porcentaje de

reuniones que se realizan son a base de preguntas y ya que el gerente tiene claro que tipo de canal sensorial tiene cada uno, se le facilita explicarle a los colaboradores de una forma que ellos le entiendan mejor, así teniendo una mejor relación y siempre logrando ponerse de acuerdo con cada uno para lograr un mejor rendimiento en cada uno.

En medio de todos los resultados positivos, también se tuvieron unos pequeños desafíos como fue la puesta en práctica de lo que se aprendió y el segundo fue el de lograr que todos los colaboradores vieran esta metodología como un programa más que únicamente escuchar, hablar y nada más. En medio de esos desafíos que se tuvo que afrontar se logró inculcar el coaching empresarial como parte de la estrategia para mejorar todos los resultados.

4. Recomendaciones

Es importante que toda empresa colombiana comience a mostrar interés en aplicar coaching empresarial a todos sus colaboradores ya que este ayuda a familiarizarse más con las nuevas estrategias que se implementan y que esto sea un valor agregado para la organización siendo así esta una ventaja competitiva frente a otras empresas del mercado, además toda empresa debería tener un coach si fuera posible en cada área de trabajo, con esto nos referimos a que cada jefe de departamento logre tomar un curso de coach y que este lo aplique con su personal, que se preocupen en ayudarles en su crecimiento profesional y personal y cada uno de los miembros de su equipo, para que así logren un mejor desempeño, sean eficientes y logren una mejor productividad.

Por ultimo viendo las cosas a un futuro pareciera que una adecuada administración del talento humano puede ser la diferencia entre una organización exitosa y no exitosa.

5. Conclusiones

Con este estudio se puede contribuir al crecimiento de empresas colombianas, tomando el coaching como herramienta fundamental en el proceso del crecimiento. Aunque el coaching empresarial es un tema nuevo para las empresas en nuestro país poco a poco se ha ido desarrollando e implementando en algunas empresas que han logrado resultados muy positivos. Es por esto que a raíz de este trabajo las empresas podrán ver que el coaching empresarial no es un gasto, sino que es una inversión a largo plazo. Por ende, el estudio da la afirmación que las personas que han recibido coaching han tenido resultados positivos tan en el ámbito laboral como personal.

se puede dejar en claro que el coaching está totalmente relacionado con los resultados de las organizaciones ya que el coaching al trabajar profundamente con los colaboradores y los colaboradores al ser el mayor factor de éxito de las organizaciones, conlleva a que se pueda ver de otra manera las cosas y esto se pueda ver en los resultados finales.

Los resultados no se refieren únicamente a aumentar las ventas o tener una mayor utilidad, en este caso hacemos referencia a la cultura organizacional dentro de la empresa, se trata de promover una cultura que facilite a las personas a tener un mejor rendimiento, se adapten a los cambios, se comprometan a trabajar en equipo, trabajen a través de los valores organizacionales y personales, que aumente el compromiso de las personas frente a la empresa y que se fortalezca el clima laboral.

5. Bibliografía

Salazar, N. (2016). El coach empresarial, una nueva tendencia para gerenciar. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/15004>.

FERNÁNDEZ, Elena; SUEIRO, Encarnación. Coach Carter. Padres y Maestros / Journal of Parents and Teachers, [S.l.], n. 308, abr. 2014. ISSN 2255-1042. Disponible en: <https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros/article/view/1717>>. Fecha de acceso: 27 sep. 2019

O'Connor Joseph, Lages Andrea. (2005). Coaching con PNL. Recuperado de:

https://s3.amazonaws.com/academia.edu/documents/35604830/185763376-Coaching-Con-Pnl-Joseph-Oconnor-y-Andrea-Lages.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DCoaching-Con-Pnl-Joseph-Oconnor-y-Andrea.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190927%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190927T170100Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=38a6083a47b8caff7ac9897eca46ab597a442b3919915bd4d1e567abfd0b6426

Viola Coll Xavier. (2012). EL GESTALT-COACH. Recuperado de: <http://blog.healthenergycoaching.com/wp-content/uploads/2016/06/El-Gestalt-Coach.pdf>

Chávez Hernández Noé. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762012000200007&script=sci_arttext&tlng=en

«Coach empresarial: quién es y cuáles son sus funciones motivacionales». *Lexington.es*. 2017. Consultado el 27 de septiembre de 2019. Recuperado de: <https://www.lexington.es/blog/funciones-coach-empresarial/>

Whitmore, John (1992). *Coaching*. Recuperado de: https://books.google.es/books/about/Coaching.html?id=5hLzoH08MDkC&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Muela Regidor, David. ¿Qué es el coaching y en qué puede ayudarte?».

Consultado el 27 de septiembre de 2019. Recuperado de: <https://www.cambiatorumbo.com/coaching-personal/>

Calixto Flores, Raúl. (2012). Investigación en educación ambiental. *Revista mexicana de investigación educativa*, 17(55), 1019-1033. Recuperado en 11 de enero de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662012000400002&lng=es&tlng=es

ANEXOS

1. Test #1:

1. ¿Cómo es mi vida actual en relación conmigo mismo?
2. ¿Cómo es mi vida actual en relación con mi familia?

2. Test #2:

TEST ESTILO DE APRENDIZAJE (MODELO PNL)

INSTRUCCIONES: Elige una opción con la que más te identifiques de cada una de las preguntas y márcalas con una X.

1. ¿Cuál de las siguientes actividades disfrutas más?

- a) Escuchar música
- b) Ver películas
- c) Bailar con buena música

2. ¿Qué programa de televisión prefieres?

- a) Reportajes de descubrimientos y lugares
- b) Cómico y de entretenimiento
- c) Noticias del mundo

3. Cuando conversas con otra persona, tú:

- a) La escuchas atentamente
- b) La observas
- c) Tiendes a tocarla

4. Si pudieras adquirir uno de los siguientes artículos, ¿cuál elegirías?

- a) Un jacuzzi
- b) Un estéreo

3. ¿Cómo es mi vida actual en relación con mi trabajo?

4. ¿Cómo es mi vida actual en relación con el mundo?

5. ¿Qué interrelación guardan entre si las cuatro áreas anteriores?

c) Un televisor

5. ¿Qué prefieres hacer un sábado por la tarde?

- a) Quedarte en casa
- b) Ir a un concierto
- c) Ir al cine

6. ¿Qué tipo de exámenes se te facilitan más?

- a) Examen oral
- b) Examen escrito
- c) Examen de opción múltiple

7. ¿Cómo te orientas más fácilmente?

- a) Mediante el uso de un mapa
- b) Pidiendo indicaciones
- c) A través de la intuición

8. ¿En qué prefieres ocupar tu tiempo en un lugar de descanso?

- a) Pensar
- b) Caminar por los alrededores
- c) Descansar

9. ¿Qué te halaga más?

- a) Que te digan que tienes buen aspecto
- b) Que te digan que tienes un trato muy agradable
- c) Que te digan que tienes una conversación interesante

10. ¿Cuál de estos ambientes te atrae más?

- a) Uno en el que se sienta un clima agradable
- b) Uno en el que se escuchen las olas del mar
- c) Uno con una hermosa vista al océano

11. ¿De qué manera se te facilita aprender algo?

- a) Repitiendo en voz alta
- b) Escribiéndolo varias veces
- c) Relacionándolo con algo divertido

12. ¿A qué evento preferirías asistir?

- a) A una reunión social
- b) A una exposición de arte
- c) A una conferencia

13. ¿De qué manera te formas una opinión de otras personas?

- a) Por la sinceridad en su voz
- b) Por la forma de estrecharte la mano
- c) Por su aspecto

14. ¿Cómo te consideras?

- a) Atlético
- b) Intelectual
- c) Sociable

15. ¿Qué tipo de películas te gustan más?

- a) Clásicas

- b) De acción
- c) De amor

16. ¿Cómo prefieres mantenerte en contacto con otra persona?

- a) por correo electrónico
- b) Tomando un café juntos
- c) Por teléfono

17. ¿Cuál de las siguientes frases se identifican más contigo?

- a) Me gusta que mi coche se sienta bien al conducirlo
- b) Percibo hasta el más ligero ruido que hace mi coche
- c) Es importante que mi coche esté limpio por fuera y por dentro

18. ¿Cómo prefieres pasar el tiempo con tu novia o novio?

- a) Conversando
- b) Acariciándose
- c) Mirando algo juntos

19. Si no encuentras las llaves en una bolsa

- a) La buscas mirando
- b) Sacudes la bolsa para oír el ruido
- c) Buscas al tacto

20. Cuando tratas de recordar algo, ¿cómo lo haces?

- a) A través de imágenes
- b) A través de emociones
- c) A través de sonidos

21. Si tuvieras dinero ¿Qué harías?

- a) Comprar una casa
- b) Viajar y conocer el mundo
- c) Adquirir un estudio de grabación

22. ¿Con qué frase te identificas más?

- a) Reconozco a las personas por su voz
- b) No recuerdo el aspecto de la gente
- c) Recuerdo el aspecto de alguien, pero no su nombre

23. Si tuvieras que quedarte en una isla desierta, ¿qué preferirías llevar contigo?

- a) Algunos buenos libros
- b) Un radio portátil de alta frecuencia
- c) Golosinas y comida enlatada

24. ¿Cuál de los siguientes entretenimientos prefieres?

- a) Tocar un instrumento musical
- b) Sacar fotografías
- c) Actividades manuales

25. ¿Cómo es tu forma de vestir?

- a) Impecable
- b) Informal
- c) Muy informal

26. ¿Qué es lo que más te gusta de una fogata nocturna?

- a) El calor del fuego y los bombones asados
- b) El sonido del fuego quemando la leña
- c) Mirar el fuego y las estrellas

27. ¿Cómo se te facilita entender algo?

- a) Cuando te lo explican verbalmente
- b) Cuando utilizan medios visuales
- c) Cuando se realiza a través de alguna actividad

28. ¿Por qué te distingues?

- a) Por tener una gran intuición

- b) Por ser un buen conversador
- c) Por ser un buen observador

29. ¿Qué es lo que más disfrutas de un amanecer?

- a) La emoción de vivir un nuevo día
- b) Las tonalidades del cielo
- c) El canto de las aves

30. Si pudieras elegir ¿qué preferirías ser?

- a) Un gran médico
- b) Un gran músico
- c) Un gran pintor

31. Cuando eliges tu ropa, ¿qué es lo más importante para ti?

- a) Que sea adecuada
- b) Que luzca bien
- c) Que sea cómoda

32. ¿Qué es lo que más disfrutas de una habitación?

- a) Que sea silenciosa
- b) Que sea confortable
- c) Que esté limpia y ordenada

33. ¿Qué es más sexy para ti?

- a) Una iluminación tenue
- b) El perfume
- c) Cierta tipo de música

34. ¿A qué tipo de espectáculo preferirías asistir?

- a) A un concierto de música
- b) A un espectáculo de magia
- c) A una muestra gastronómica

35. ¿Qué te atrae más de una persona?

- a) Su trato y forma de ser

- b) Su aspecto físico
- c) Su conversación

36. Cuando vas de compras, ¿en dónde pasas mucho tiempo?

- a) En una librería
- b) En una perfumería
- c) En una tienda de discos

37. ¿Cuáles tu idea de una noche romántica?

- a) A la luz de las velas
- b) Con música romántica
- c) Bailando tranquilamente

38. ¿Qué es lo que más disfrutas de viajar?

- a) Conocer personas y hacer nuevos amigos
- b) Conocer lugares nuevos
- c) Aprender sobre otras costumbres

39. Cuando estás en la ciudad, ¿qué es lo que más echas de menos del campo?

- a) El aire limpio y refrescante
- b) Los paisajes
- c) La tranquilidad

40. Si te ofrecieran uno de los siguientes empleos, ¿cuál elegirías?

- a) Director de una estación de radio
- b) Director de un club deportivo
- c) Director de una revista

NOMBRE: _____

EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Marca la respuesta que elegiste para cada una de las preguntas y al final suma verticalmente la cantidad de marcas por columna.

N° DE PREGUNTAS	V	A	k
1.	B	A	C
2.	A	C	B
3.	B	A	C
4.	C	B	A
5.	C	B	A
6.	B	A	C
7.	A	B	C
8.	B	A	C
9.	A	C	B
10.	C	B	A
11.	B	A	C
12.	B	C	A
13.	C	A	B
14.	A	B	C
15.	B	A	C
16.	A	C	B
17.	C	B	A
18.	C	A	B
19.	A	B	C
20.	A	C	B
21.	B	C	A
22.	C	A	B
23.	A	B	C
24.	B	A	C
25.	A	B	C
26.	C	B	A
27.	B	A	C
28.	C	B	A
29.	B	C	A
30.	C	B	A

31.	B	A	C
32.	C	A	B
33.	A	C	B
34.	B	A	C
35.	B	C	A
36.	A	C	B
37.	A	B	C
38.	B	C	A
39.	B	C	A
40.	C	A	B
TOTAL			

El total te permite identificar qué canal perceptual es predominante, según el número de respuestas que elegiste en el cuestionario.