

# PNL

## METAPROGRAMAS



# Metaprogramas

## Comprender para ser comprendidos.

Si deseas compenetrarte con alguien de manera rápida y estás preparado para hacerlo, quizás optes por vestirte como esa persona, comportarte como ella o hablar como lo hace esa persona. No es que imites el acento, sino que uses el vocabulario que usa. Al empezar a escuchar los metaprogramas de alguien, nos es posible utilizar las mismas palabras y frases que emplea nuestro interlocutor. Debido a que casi siempre se suelen usar los metaprogramas de manera inconsciente, a reproducirlos nosotros, aquello que decimos adquiere la dimensión añadida de que nos estamos comunicando tanto con el inconsciente de la persona como con su mente consciente.

## Fundamento:

De niños recibimos y recogemos los metaprogramas de nuestros padres, profesores y la cultura en la que nos criamos. Sin embargo, las experiencias personales pueden llegar a cambiar tales programas. Por ejemplo, si mientras creciste te reprendieron por ser demasiado subjetivo, quizás empezaste a distanciarte y aprendiste a reprimir tus emociones, es posible esto influyó en la elección de tu carrera. En lugar de un servicio humanitario quizás optaste por una que recurre más al intelecto práctico.

- ✓ Los metaprogramas **no son una opción del tipo esto o aquello**, ya que operan a lo largo de una escala que oscila entre dos preferencias.
- ✓ No son instrumentos para **encasillas a la gente**.
- ✓ No hay metaprogramas del tipo **correcto / incorrecto**.
- ✓ Se trata de utilizar **varias combinaciones**, dependiendo del contexto de la comunicación específica y del entorno en el que nos encontremos.

## Metaprogramas y patrones del lenguaje:

Todo el mundo tiene patrones de conducta posibles de reconocer a partir del lenguaje que usa incluso antes de que dicho patrón sea evidente. Se ha establecido que personas que utilizan patrones de lenguaje similares tienen conductas similares. Por ejemplo, la gente con talento empresarial puede llegar a tener características o patrones similares: extrovertida, buena para persuadir, con confianza en sí misma, etc., a pesar que se desempeñen en campos diferentes.



## ¿Qué lo motiva a hacer lo que hace?

Los metaprogramas PNL determinan la forma en que nos motivamos, tomamos decisiones, lo que nos interesa, cómo administramos el tiempo, cuánto tiempo permanecemos en un trabajo o una relación, nuestra efectividad en las tareas y la forma en que resolvemos los problemas.

Estos son las guías de todos nuestros procesos mentales, los cuales influyen en los procesos emocionales y de conducta. Como podemos ver, los metaprogramas PNL juegan un papel clave en nuestra personalidad.

### Entendiendo los Metaprogramas:

¿Por qué las personas reaccionan de manera tan diferente a mensajes idénticos? ¿Por qué una persona escucha un mensaje y se siente lleno de energía, emocionado y motivado, mientras que otra escucha exactamente el mismo mensaje y no responde en absoluto?

- ✓ Si te diriges a alguien en el **tono correcto**, puedes hacer **cualquier cosa**. Si te diriges con el tono equivocado, no podrás lograr nada.
- ✓ El mensaje más inspirador, el pensamiento más profundo, la crítica más inteligente, **no tendrán sentido** a menos que **se entienda** tanto intelectual como emocionalmente por la persona.



### El Software del cerebro:

- ✓ Los metaprogramas son las claves que nos indican la forma en que una persona **procesa la información**.
- ✓ Son poderosos **patrones internos** que ayudan a determinar cómo se forma sus representaciones internas y dirige su comportamiento.
- ✓ Los metaprogramas son los programas internos (o clases) que usamos para decidir a qué **prestar atención**.
- ✓ Hacen que distorsionemos, eliminemos y generalicemos **la información** porque la mente consciente sólo puede prestar atención a cierta cantidad de elementos de información en un momento dado.

Nuestro cerebro procesa la información de manera muy similar a una computadora. Se necesita cantidades fantásticas de datos y los organiza en una configuración que tenga sentido para esa persona. Una computadora no puede hacer nada sin el software, que

proporciona la estructura para llevar a cabo tareas específicas. Los metaprogramas PNL funcionan de la misma manera en nuestro cerebro.

### Proporcionan las bases de nuestras decisiones:

- ✓ Ellos proporcionan **la estructura que gobierna** a lo que prestamos atención, cómo damos sentido a nuestras experiencias, y las direcciones en las que nos pueden llevar.
- ✓ Ellos **proporcionan la base** para decidir que algo es interesante o aburrido, una bendición o una potencial amenaza potencial.
- ✓ Para comunicarse con una computadora, hay que entender **el software**.
- ✓ Para **comunicarse eficazmente** con una persona, hay que entender sus metaprogramas.

Sólo a través de la comprensión de los patrones mentales se puede esperar transmitir un mensaje de forma efectiva, ya sea para comprar un carro o hacerle entender a otra persona el amor que sientes por ella. A pesar de que las situaciones pueden variar, hay una estructura consistente de cómo las personas entienden las cosas y organizan su pensamiento.

### Ventajas:

- ✓ Resultan ser una herramienta muy efectiva para el cambio personal, ya que sirven para **entenderse a uno mismo**.
- ✓ Ayudan a **entender cómo la gente** ordenar y da sentido al mundo, a comprender los valores, creencias y comportamientos.
- ✓ Si una persona tiene una manera de procesar el mundo que está limitando su éxito, este conocimiento le puede ayudar a encontrar una manera más eficiente **de adaptarse**.
- ✓ Al identificarlos se puede **tener conciencia** de ellos y **modificarlos** a voluntad.
- ✓ Estas son **herramientas muy potentes** para calibrar y dirigir la comunicación con los demás.
- ✓ A través de este enfoque se puede desarrollar toda una serie de distinciones sobre las personas que pueden ayudar a saber cómo **comunicarse efectivamente** con todos los tipos de personas.



- ✓ Las personas utilizan una mezcla de metaprogramas. Estas no actúan como blanco o negro, sino dentro de una gama de posibilidades.
- ✓ Es una herramienta para entender cómo y por qué las personas se comportan, lo cual te puede ayudar a adaptar tus comportamientos para mejorar la comunicación.
- ✓ No son una herramienta para crear “estereotipos” o perfiles de las personas.
- ✓ Estos dependen del contexto y relacionadas con el estrés.

### ¿Podemos cambiarlos?

Nuestras formas de filtrado y de percibir el mundo a menudo pueden interferir o sabotear nuestros resultados. Dado que los metaprogramas son procesos en lugar de rasgos, los podemos alterar al tener conciencia de ellos.

Hay dos formas de cambiarlos:

- ✓ Uno es a través de un evento **emocional significativo**.
- ✓ La otra forma que pueden cambiar es mediante un **esfuerzo conscientemente**.

## Metaprograma 1 – Moviéndose Hacia – vs Alejándose De –

El primer metaprograma de la programación neurolingüística consiste en **moverse hacia algo o alejarse de algo**. Todo comportamiento humano gira en torno a la necesidad de **obtener placer** o **evitar el dolor**. Es normal que sueltes un fósforo encendido a fin de evitar el dolor. Te puedes sentar y ver una hermosa puesta de sol debido a que obtienes placer al ver tal celestial imagen.

### Moverse Hacia o Alejarse De

Lo mismo es cierto en acciones más ambiguas. Una persona puede caminar una milla al trabajo porque le gusta el ejercicio. Otra puede caminar porque tiene una fobia terrible a estar encerrado en un carro o autobús. Una persona puede leer a Marquez, Hemingway, Fitzgerald porque le gusta su prosa y conocimiento. Otra podría leer los mismos escritores, porque no quiere que la gente piense que es tonto o ignorante. En ambos extremos, se busca el placer o se evita el dolor, es decir, la persona se mueve hacia algo que le provoca placer o se aleja de algo que le provoca dolor.

### No es un proceso absoluto

- ✓ Al igual que con los otros metaprogramas, este proceso **no es un absoluto**.
- ✓ Todo el mundo **se mueve hacia** algunas cosas y **se aleja de otras**.

- ✓ Nadie responde de **la misma manera** a cada estímulo, aunque cada uno tiene un modo dominante, una fuerte tendencia hacia un programa u otro.

Algunas personas se sienten más cómodas moviéndose hacia algo que les apasiona. Otros tienden a ser cautos y cuidadosos, y ven el mundo como un lugar más peligroso; ellos tienden a tomar acciones que los alejen de cosas dañinas o amenazantes en lugar de buscar cosas emocionantes.

### Para descubrir...

Para saber en qué forma se mueve la gente, les **puedes preguntar lo que quieren** en una relación, una casa, auto, trabajo o cualquier otra cosa. *¿Te dicen lo que quieren o lo que ellos no quieren?*

### ¿Para qué Sirve todo Esto?

Por ejemplo, si trabajas en ventas, puedes tratar de vender autos haciendo hincapié en que son rápidos o elegantes, o puedes destacar que no utilizan mucha gasolina, no cuesta mucho mantenerlos, y son especialmente seguros en accidentes. La estrategia que utilices debe depender enteramente de los metaprogramas de la persona con quien estás tratando. Si utilizas los incorrectos probablemente no lograrás tu objetivo, que en este caso es vender un producto.

### Ejemplo:

Digamos que quieres que tu hijo pase más tiempo estudiando. Aplicando este metaprograma al ejemplo...

Si tu hijo se mueve hacia las gratificaciones le dirías:

- ✓ Si estudias ahora tendrás más tiempo para las cosas que quieres hacer.

Si se aleja de lo que no quiere le dirías:

- ✓ Entre más demores en estudiar, menos tiempo tendrás para lo que quieres hacer.

¿Eso es lo que quieres?

La efectividad de tu estrategia dependerá completamente del metaprograma de tu hijo.

Si una persona se mueve hacia las gratificaciones, y se motiva por las cosas que le gustan, no lograrás cambiar su conducta si le dices lo negativo de una situación. De la misma manera, una persona que se aleja del dolor no se motivará aunque le ofrezcas el cielo. Básicamente, si utilizas el canal incorrecto estás perdiendo el tiempo, ya que tú le hablas en ruso y la otra persona sólo entiende español. Usualmente, lo único que

lograrás es que la otra persona se indisponga o hasta se enoje contigo. De ahí la importancia de los metaprogramas para mejorar tu comunicación con otras personas.

## Metaprograma 2 – Marco de referencia externo vs interno

¿Cómo sabes si has hecho algo bien? ¿Recibes un premio? ¿Tu excelente trabajo se nota y es aplaudido por los demás? Cuando llega ese tipo de aprobación externa y sabes que tu trabajo es bueno, tienes un marco de referencia externo. Para otros, la prueba viene de dentro. Ellos “sólo saben en su interior” que lo han hecho bien, por lo cual tienen un marco de referencia interno.

Estamos hablando de los filtros de la comunicación y su influencia, los marcos de referencia internos y externos que son muy importantes en la programación neurolingüística.

¿Qué son los marcos de referencia internos y externos?

**Marco de referencia interno:** puedes haber diseñado un edificio que ha recibido muchos premios de arquitectura, pero no te sientes especial ya que ninguna cantidad de aprobación externa te convencerá. En otra situación, es posible que hagas un trabajo en el que tu jefe o compañeros ponen mala cara, pero si sientes que has hecho un buen trabajo, vas a confiar en tus instintos en lugar de ponerle atención a lo que piensen los demás. Esto es un marco de referencia interno.

**Marco de referencia externo:** es lo opuesto, ya que estas personas le dan mucha importancia a lo que piensan los demás y se dejan influir por sus opiniones.

Ejemplo:

### Convenciendo a una persona con marco de referencia interno

Por ejemplo, si estás tratando de convencer a alguien para asistir a un seminario, podrías decirle: “Tienes que asistir a este seminario. Es muy bueno. He ido y todos mis amigos también, y todos han aprendido mucho y quedaron entusiasmados. Todos dijeron que el seminario había cambiado sus vidas.”

Si la persona tiene un marco de referencia externo, lo más probable es que logres convencerlo, pero si tiene un marco de referencia interno, la opinión de los demás no significará nada para él. Sólo puedes convencerlo apelando a cosas que él mismo conoce.

En este caso, si le dices: “¿Recuerdas las conferencias a las que fuiste el año pasado? ¿Recuerdas que dijiste que era la experiencia más interesante que habías tenido en años? Bueno, sé de una actividad que te dará el mismo tipo de experiencia. ¿Qué te parece?”

### El marco de referencia se construye con el tiempo

- ✓ Es importante tener en cuenta que todos estos metaprogramas dependen **del contexto** y están relacionadas con el estrés.
- ✓ Si has hecho algo **durante 5 o 10 años**, es probable que tengas un marco de referencia interno fuerte.
- ✓ De no tienes experiencia es posible que no tengas un marco de referencia interno fuerte sobre lo que está bien o mal **en ese contexto**.
- ✓ No es más que un camino y **puedes variarlos**.

Conocer el marco de referencia es vital para lograr convencer a una persona o al menos hacerle entender tu mensaje.

Por ejemplo, en un evento en que se estaba promocionando un curso, un participante se acercó al encargado y le dijo con severidad: “¡No estoy convencido!” Es evidente que este sujeto tenía un marco de referencia interno, ya que las personas orientadas externamente rara vez vienen y le dicen a otro lo que deben hacer y cómo deben hacerlo. El encargado le dijo: “Yo no puedo convencerlo de hacer nada. Usted es el único que puede convencerse.”

El participante no sabía cómo manejar esta respuesta. Estaba esperando que el encargado del evento le dijera todas las virtudes del curso para que él pudiera rechazarlas. Ahora tenía que estar de acuerdo con lo que dijo el encargado, porque sabía en su interior que era verdad.

Entonces el encargado continuo: “Usted es la única persona que sabe lo que perderá si no asiste al curso.” Normalmente, tal observación hubiera sonado terrible para otra persona, pero en este caso funcionó porque el encargado le hablo en el mismo idioma.

Aplicando el metaprograma #1 - “*moviéndose hacia vs alejándose de*”, el encargado notó que esta persona tenía la tendencia a alejarse de las cosas, así que hizo énfasis en lo que perdería en lugar de lo que ganaría.

Analicemos la frase utilizada por el encargado del evento: “Usted es el único que sabe (marco de referencia interno) lo que perderá (alejándose de algo) si no asiste al curso.” Este es un caso real en que el participante le dio la razón al encargado y se fue a registrar al curso.

“Las palabras correctas habladas en la manera correcta pueden traernos amor, dinero y respeto, mientras que las palabras equivocadas – o incluso las palabras correctas habladas de forma equivocada – pueden llevar a un país a la guerra.” – Doctor Newberg

### Metaprograma # 3 – Priorizando por uno mismo o por otros

Algunas personas priorizan las interacciones humanas en base a lo que es importante para ellos, o en base a lo que pueden hacer por los demás. Por supuesto, la gente no siempre cae en un extremo u otro. Si una persona sólo priorizara por sí misma, se convertiría en alguien extremadamente egocéntrica. Cuando tienes que involucrarte con otra gente, ya sea que tengas que contratarlos o trabajar con ellos ¿no te gustaría saber cómo esa persona se ajusta en esta escala?

#### Importancia de este metaprograma

- ✓ Las personas que priorizan por sí mismas no suelen **trabajar bien en equipo** o en trabajos relacionados con servicio al cliente.
- ✓ Por el contrario, los trabajos que requieren de **mucha concentración** o **trabajo individual** suelen ser buenos para las personas que priorizan por sí mismas.

#### No todo es como queremos

En este punto, vale la pena señalar que no todos los metaprogramas son creados iguales. ¿La gente está mejor moviéndose hacia las cosas en lugar de alejarse de ellas? Tal vez. ¿El mundo sería un lugar mejor si la gente priorizara más por los demás y menos por sí mismas? Probablemente. Pero tenemos que lidiar con la vida tal como es, no el camino nos gustaría que fuese.

*¿Desearías que tu hijo o pareja se movieran hacia las cosas en lugar de alejarse? La verdad es que si deseas comunicarte de manera efectiva con esa persona, hay que hacerlo de una manera que funcione, no según tu ideal de cómo deben funcionar las cosas. La clave está en observar a una persona tan cuidadosamente como sea posible, escuchar lo que dice, *¿qué tipo de metáforas utiliza? ¿qué revela su fisiología cuando está atento y cuando está aburrido?**

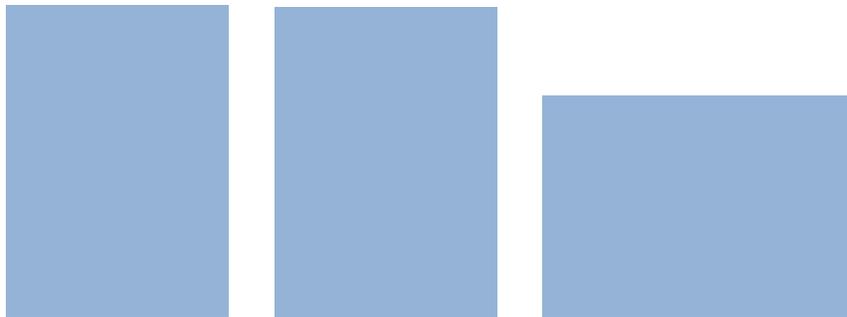
¿Cómo determinar si una persona prioriza por sí misma o por otros?

- ✓ La gente revela sus metaprogramas de manera **consistente y continua**.
- ✓ No se necesita mucho análisis para averiguar **las tendencias** de las personas o cómo están priorizando en ese momento.
- ✓ Para determinar si la persona prioriza por sí misma o por otros, basta con ver la **cantidad de atención** que presta a los demás.
- ✓ ¿Se inclina hacia la gente y tiene expresiones faciales que reflejan preocupación por lo que otros dicen, o se inclina hacia atrás mientras mira aburrido e indiferente?

Todos priorizamos por nosotros mismos en algún momento, y es importante hacerlo a veces. La clave es observar lo que haces constantemente, y ver si tu tendencia de priorización te permite obtener los resultados que deseas.

### Metaprograma #4 – Semejanza vs Diferencia

Ahora vamos a ver otra forma en que las personas procesan la información. Para este metaprograma, vamos a hacer un experimento. Mira las tres figuras de abajo y di cómo se relacionan entre sí. Anota tu respuesta.



**Respuesta:**

---

---

---

Hay muchas respuestas razonables a esa pregunta, pero en última instancia *¿qué está pasando aquí?* Todas estas son descripciones de la misma imagen, pero tienen enfoques completamente diferentes. Lo mismo sucede con el metaprograma de diferencia y semejanza.

## Metaprograma de Semejanza vs Diferencia

Este metaprograma determina la forma de ordenar la información para aprender, entender, y asimilar las cosas. Para determinar si alguien busca las semejanzas o diferencias, puedes preguntarle acerca de la relación entre cualquier conjunto de objetos o situaciones, y observar si se enfoca primero en las similitudes o en las diferencias.

### 1. Personas que buscan semejanzas

- ✓ Algunas personas responden al mundo mediante la búsqueda de **la igualdad**.
- ✓ Ven las cosas y buscan lo que **tienen en común**.
- ✓ A esta gente se le puede denominar “**comparadores**”.
- ✓ Usualmente **no les gustan** los cambios. Hay dos tipos:
  - ✓ **Persona comparadora**: buscan las similitudes en las cosas y usualmente ignoran las diferencias. Cuando miran las figuras anteriores podrían decir: “Todos son rectángulos”.
  - ✓ **Comparador con excepciones**: este tipo de comparador encuentra similitud pero con algunas excepciones. Podría ver las figuras y decir: “Todos son rectángulos, pero uno está acostado y los otros dos están de pie”.

### 2. Personas que buscan diferencias

- ✓ Otras personas buscan **las diferencias**.
- ✓ Se pueden denominar “**diferenciadores**”.
- ✓ Buscan constantemente **el cambio**. Hay dos tipos de ellos:
  - ✓ **Persona diferenciadora**: este tipo sólo se fija en las diferencias de las cosas. Podría ver las figuras y decir que son todas diferentes y no tienen relación entre sí. No son para nada iguales.
  - ✓ **Diferenciador con excepciones**: El otro tipo de “diferenciador” ve las diferencias pero con excepciones. Este tipo de persona vera primero las diferencias, y luego verá los aspectos que tienen en común. Es igual que el comparador con excepciones pero a la inversa.

### ¿Cuál es la diferencia entre un comparador y un diferenciador?

Estas distinciones pueden ser muy útiles para descubrir lo que puedes esperar de una persona. Lo mismo aplica en una relación, ya que las personas comparadoras tienden a

buscar parejas que sean “para siempre”, mientras que las personas diferenciadores probablemente cambien constantemente de pareja.

- ✓ En cierto grado, las personas pueden modificar sus estrategias pero sólo si alguien habla con ellos en su propio lenguaje.
- ✓ Para lograr esto, se requiere esfuerzo y paciencia para convertir a una persona que ha sido diferenciadora durante toda su vida.
- ✓ Tal vez no se logre un cambio completo, pero se podría ayudarle a sacar el máximo provecho de su enfoque, y ser un poco menos grosero y doctrinario en el proceso.
- ✓ Por otra parte, es útil que los comparadores puedan ver las diferencias, ya que tienen una tendencia a generalizar.
- ✓ Puede ser útil para un comparador notar todas las diferencias entre esta semana y la semana pasada, o entre las ciudades que visite.
- ✓ Centrarse un poco en las diferencias ayuda a disfrutar más la vida.

### ¿Un comparador y un diferenciador son compatibles?

¿Pueden un comparador y un diferenciador vivir felices juntos? Claro, con tal de que se entiendan el uno al otro. De esta forma, cuando las diferencias se produzcan cada persona será consciente de que el otro no es malo o está en lo incorrecto, sino que percibe las cosas de una manera diferente. Dos personas no tienen que ser totalmente iguales para establecer una buena relación. Es necesario recordar las diferencias en las formas en que ambos perciben las cosas, y aprender a respetar y apreciar esa forma diferente de percibir el mundo.

## Metaprograma 5 – Tecnicas de convencimiento

### Tecnicas de convencimiento – ¿Qué se necesita para convencer a alguien?

Esta estrategia tiene dos partes. Para averiguar lo que siempre convence a una persona, primero debes saber qué **sistemas sensoriales** utiliza la persona en ese momento. Luego, tienes que descubrir con **qué frecuencia** tiene que recibir esos estímulos antes de ser convencido.

### Primera parte

La primera parte de las estrategias de convencimiento requiere determinar los sistemas de representación que una persona está utilizando en un momento determinado.

### ¿Cómo sabes cuando alguien es bueno en un trabajo?

- ✓ Las personas visuales dirán que necesitan **ver lo que hace** la persona para creer.
- ✓ Las personas auditivas dirán que necesitan **escuchar referencias**.

- ✓ Las personas kinestésicas dirán que necesitan **hacer la actividad** con la otra persona para creer que son buenos, o que simplemente necesitan sentir que son buenos para creerlo.

La respuesta puede ser una combinación de estas alternativas. Por ejemplo, una persona puede creer que alguien es bueno en lo que hace cuando lo ve haciéndolo y escucha que la gente habla bien de su trabajo.

## Segunda Parte

El segundo aspecto que es necesario para convencer a una persona es la frecuencia. Para lograr lo anterior, puedes hacerle la pregunta:

*¿Con qué frecuencia alguien tiene que demostrar que es bueno antes de que estés convencido de ello?*

- ✓ Una vez o inmediatamente que lo hace.
- ✓ Varias veces.
- ✓ Durante un periodo de tiempo.
- ✓ Todo el tiempo o consistentemente.

## Aplicación

Aplicando estas técnicas de convencimiento en el trabajo, algunas personas se convencerán de que un jefe es bueno si les brinda una palabra amable, una nota de aprobación, una muestra de apoyo público o una tarea importante a realizar. Otras personas necesitan que se los demuestre algunas veces, durante un periodo de tiempo o constantemente para creerlo.

## Aplicación en las ventas

- ✓ Aplicando estas técnicas de convencimiento en las ventas, sabemos hay clientes a los cuales se les **convence a la primera** acerca de la calidad de un producto.
- ✓ Otras personas tienen que ver el producto **dos o tres veces** antes de decidirse a comprarlo.
- ✓ Otros quizás necesiten **varios meses** antes de decidirse.
- ✓ Luego, están los clientes difíciles a los que hay que **demostrarles la calidad** del producto cada vez que se les visita, aunque lo hayan utilizado durante muchos años.

## Aplicación en las relaciones personales

El mismo proceso de las técnicas de convencimiento anteriores se aplica en las relaciones personales. *Para algunas personas, si puedes demostrarle tu amor una vez, lo*

*has demostrado siempre. Con otra gente, tienes que demostrarlo todos los días para crean que los amas.* En otras palabras, para sentirse amadas algunas personas requieren de pruebas constantes, mientras que otros necesitan algunos recordatorios.

El valor de estas técnicas de convencimiento es que te permiten entender cómo convencer a una persona, ya sea acerca de tu trabajo, un producto, o una relación.

## Metaprograma #6 – Posibilidad vs Necesidad

¿Por qué algunas personas no hacen cambios importantes en su vida hasta que no les queda otra alternativa? Como por ejemplo, bajar de peso para evitar un ataque cardiaco. En cambio, otras personas hacen cambios que saben que los ayudarán a mejorar su vida sin necesidad de verse atrapados contra la pared. ¿Por qué se da esta diferencia en su motivación?

### Personas motivadas por las necesidades

- ✓ Si le preguntas a alguien por qué decidió trabajar en su empresa actual o por qué compró su carro o casa, notarás que sus respuestas son **muy variadas**.
- ✓ Algunas personas son motivadas principalmente por **la necesidad**, no por lo que **quieren**.
- ✓ Hacen algo porque **deben hacerlo**.
- ✓ No les motiva tomar acción por lo que **es posible**, aunque esto pueda **mejorar** en gran medida su vida.
- ✓ Ellos no están buscando una **variedad de experiencias**.
- ✓ Ellos van por la vida tomando lo **que viene** y lo que **hay disponible**.
- ✓ Cuando necesitan un nuevo trabajo, una casa, un carro, o incluso un nuevo cónyuge, salen y **aceptan lo que hay disponible**.
- ✓ La persona que está motivada por la necesidad se interesa en lo **que conoce** y lo que **es seguro**.

### Personas motivadas por las posibilidades

- ✓ Otros están motivados por la **búsqueda de posibilidades**.
- ✓ Están motivados por lo que **quieren hacer** y no por lo que **tienen que hacer**.
- ✓ Buscan **opciones, experiencias, y nuevos caminos**.
- ✓ La persona que está motivada por la posibilidad se interesa por lo que **desconoce** y **puede aprender**.
- ✓ Quiere conocer las **posibilidades** que tiene para desarrollarse.

Si tuvieras que contratar a una persona, **¿qué tipo preferirías contratar?** Muchas personas probablemente contestarían: *“La que está motivada por la posibilidad.”* Instintivamente, la mayoría de nosotros (incluso personas que están motivadas por la necesidad) estarían a favor de las virtudes de permanecer abierto a una variedad de posibilidades.

En realidad, la respuesta no es tan simple. Hay trabajos que requieren atención al detalle, firmeza y consistencia. Digamos que vas a contratar a un inspector de control de calidad en una fábrica de automóviles. Un sentido de posibilidad es agradable. Sin embargo, lo que necesitas para este puesto es un sentido de necesidad, ya que es necesario saber lo que se necesita y comprobar que se está haciendo. Una persona motivada por la posibilidad probablemente se aburriría en un trabajo como ese, mientras que alguien motivado por la necesidad se sentiría como pez en el agua.

Una persona motivada por la posibilidad siempre está buscando nuevas opciones, nuevas empresas y nuevos retos. Si encuentra otro trabajo que parece ofrecer más potencial, hay una buena probabilidad de que se vaya. Esto no suele suceder con las personas motivadas por la necesidad, ya que cambian el trabajo únicamente cuando es completamente necesario. En cambio, hay otros trabajos que necesitan de personas que tomen riesgos y busquen constantemente nuevas opciones. Por ejemplo, si una empresa se está diversificando en un campo totalmente nuevo, este tipo de persona calzaría muy bien.

### Aplicación en lo personal

Este metaprograma es igual de importante en el campo personal, ya que conocer cuál es el tuyo te puede ayudar a seleccionar un trabajo que te haga sentir bien o para motivarte a realizar un cambio en tu vida.

*El mismo principio funciona para motivar a los hijos.* Digamos que estás tratando de hacer hincapié en las virtudes de la educación y de ir a una buena universidad. Si el niño está motivado por la necesidad, tienes que mostrarle por qué necesita una buena educación. Puedes hablarle de todos los trabajos que requieren un título universitario. Puedes explicarle por qué necesita una base en matemáticas para ser un buen ingeniero o en las habilidades de lenguaje para ser un buen profesor.

Si tu hijo está motivado por la posibilidad, deberías tomar un enfoque diferente. Si se siente aburrido por los deberes que necesita cumplir, podrías hacer énfasis en las infinitas posibilidades que tendría al recibir una buena educación. Muéstrale cómo el aprendizaje puede abrirle un mundo de posibilidades. Llena su mente con imágenes de los nuevos caminos que puede explorar y descubrir.

*Con cada tipo de niño, el resultado será el mismo, aunque la forma de llegar al resultado haya sido diferente.*

## Metaprograma #7 – Global / Detalle

Algunas personas encuentran más fácil ver o entender el panorama global de un asunto cuando empiezan a trabajar un proyecto dado o cuando se establecen metas precisas. Otros ven difícil hacerse una idea global pero les es mucho más fácil concebir los pasos necesarios para alcanzar las metas propuestas y prefieren trabajar a partir de detalles más pequeños.

### El tamaño si importa...

- ✓ El tamaño **de la porción** se entiende la magnitud de las tareas con las que prefiere trabajar una persona.
- ✓ Una persona con una preferencia global repartirá las tareas en **fragmentos más grandes** que la persona que se inclina por el detalle.
- ✓ Quién prefiere el detalle, necesitará que una tarea se corte en **fracciones más pequeñas**, pasos más manejables.

### Global:

- ✓ Si prefieres trabajar a nivel global, en este momento preferirías un gran **bosquejo general** del tema. Los detalles harán que te cueste aceptarlo.
- ✓ Te es fácil **ver el bosque** pero te confundes en medio de los árboles.
- ✓ Es probable que te **impacientes** con la cantidad de información que pueda darte una persona con inclinación por el detalle.

### Detalle:

- ✓ Si prefieres tragarte el elefante a pedazos, quizá seas propenso **al control** de los detalles.
- ✓ Se te **dificultará compartir la visión** de alguien que piensa de manera global.

- ✓ Por lo general, **controlan la información** en pasos consecutivos y por lo tanto quizá tenga problemas a la hora de establecer sus prioridades.
- ✓ Son muy buenos para trabajos en los que debe prestársele suma atención **al detalle** durante **periodos continuos**.
- ✓ Tienden a **tirarse de cabeza** a su trabajo sin pensar en el impacto que los pasos que dan pueden tener sobre la meta final.
- ✓ Es posible no alcance la meta o solo la vea una vez ha invertido una buena cantidad de tiempo siguiendo pasos hacia una **meta equivocada**.

### En proceso de formación / reuniones:

- ✓ Conviene presentar inicialmente una vistazo general para no perder la atención de la gente que le gusta la mirada global incluso antes de haber empezado.

### Ejemplo:

¿Te has visto alguna vez aplazando la hora de iniciar alguna tarea en particular? Quizás te sientas abrumado por la magnitud de la tarea. Sigue este proceso para partir la tarea en fragmentos digeribles.

1. Detente...
2. Busca papel y lápiz.
3. Siéntate y haz una lista. Piensa y luego escribe que te parece importante.
4. Ordena la lista en orden de importancia.
5. Empieza a hacerlo... 😊

### Para saber en qué punto se encuentra una persona:

Para saber en qué punto de la escala entre lo global y el detalle se encuentra alguien, pregúntale por algún proyecto en el que haya trabajado. Una persona detallada te ofrecerá un relato paso a paso. La persona con mirada global presentará las cosas como si hubieran ocurrido al azar, resumiendo el resultado final.

- ✓ Las personas que tienden a operar desde una perspectiva global entenderán las cosas con mayor facilidad si escucha términos como “perspectiva general”, “la idea a vuelo de pájaro”, “en dos palabras”, “por lo general” y “esencialmente”.
- ✓ La persona que prefiere los detalles escuchará mejor a quien utilice términos como “plan”, “precisamente”, “cronograma”, “de manera específica”, “primero... segundo...”, “acto seguido” y “antes de”.



## Metaprograma #8 – Proactivo / Reactivo

Si eres una de esas personas con la tendencia a tomar medidas y empezar a andar, entonces operas inclinándote hacia el extremo proactivo de la escala. Por otro lado, si eres de los que prefieres postergar el asunto y esperar a ver cuáles son las consecuencias, serás más del tipo reactivo.

### Proactivo:

- ✓ Son del tipo de personas que se hacen **cargo de la situación** y hacen las cosas.
- ✓ Ideales para encontrar solución a aquellas situaciones que necesitan **ser atendidas con urgencia**, apaga fuegos.
- ✓ Son atraídos a trabajar de forma **independiente**.
- ✓ Tienen a **perturbar a los reactivos**, ya que a ellas les parecen como un buldozer.

### Reactivo:

- ✓ Generalmente suelen ser **algo fatalistas**.
- ✓ Permiten a otros **tomar la iniciativa**.
- ✓ Actúan solo cuándo consideran que ha llegado **el momento oportuno**. (casi nunca les llega o les llega tarde)
- ✓ Se quedan en la **parálisis del análisis** esperando ver con claridad todos los escenarios posibles.

Todos podemos mostrar tendencias proactivas o reactivas según el contexto en el que estamos operando. Por ejemplo, alguien puede ser muy bueno en el su trabajo, se comporta de forma reactiva cuándo se trata de pedir ascensos o aumentos de salarios. Sin embargo es una persona que disfruta mucho del voluntariado y es sumamente proactivo al solicitar contribución, gestionar y lograr resultados.

### Descubrirlo...

- ✓ Es posible darnos cuenta de la diferencia observando el **lenguaje corporal**.
- ✓ Una persona proactiva posiblemente tenga movimientos **más rápidos** y muestre señales de **impaciencia**.
- ✓ Tienen postura **muy erguida**, con los hombros hacia atrás y sacando el pecho.
- ✓ Dispuestos a **enfrentarse al mundo**.
- ✓ La persona reactiva será de movimientos **más pausados**.
- ✓ Su **lenguaje corporal** será contrario al reactivo.

Puedes hacer la siguiente pregunta *¿Le es fácil tomar medidas cuándo se enfrenta a una situación nueva, o prefiere examinar y entender antes el asunto?*

- ✓ Las personas proactiva suele utilizar frases como: “simplemente hazlo”, “tírate al agua”, “ve por ello”, “toma el control” y “hay que aprender a caer de pie”.
- ✓ Las personas reactivas usan frases como: “consultarlo con la almohada”, “tómame tu tiempo”, “examinar los detalles”, “evalúa los pro y los contra” y “mira bien a

## Estrategias de trabajo – ¿Cómo trabaja mejor una persona?

### Tipos de estrategias de trabajo

#### Estrategia de trabajo independiente:

- ✓ Algunas personas no son felices a menos que sean **independientes**.
- ✓ Ellos tienen **gran dificultad** en colaborar estrechamente con otras personas y no pueden trabajar bien **bajo vigilancia**.
- ✓ Ellos tienen que seguir sus **propias reglas**.

#### Estrategia de trabajo de cooperación:

- ✓ Algunas personas funcionan mejor como **parte de un grupo**.
- ✓ Estas personas quieren compartir **la responsabilidad** de todas las tareas.
- ✓ Prefieren apoyar en lugar de **sentir todo el peso** de la responsabilidad sobre ellos.

#### Estrategia de trabajo de proximidad:

- ✓ Las personas que tienen este estilo de trabajo de proximidad están en algún lugar intermedio **entre los primeros dos**.
- ✓ Prefieren trabajar con otras personas siempre y cuando ellos sean **los únicos responsables** de una tarea.
- ✓ Ellos son **los encargados** pero no trabajan solos.

*Si quieres obtener el máximo rendimiento, ya sea de ti mismo, tus empleados, tus hijos, o cualquier persona que conozcas, debes entender sus estrategias de trabajo.*

### Aplicación en lo laboral

Por ejemplo, si una persona tiene una estrategia de trabajo independiente, puede que resulte ser excelente en su trabajo pero suele tener conflictos con sus compañeros, ya que siempre tiene que hacer las cosas a su manera. Si no se maximizan sus talentos y se le da tanta autonomía como sea posible, es muy probable que termine por irse.

La triste realidad es que la mayoría de los empleadores suelen ser insensibles a las estrategias de trabajo de sus empleados. Hay personas que trabajan mejor en un ambiente de cooperación. Ellos crecen cuando hay una gran cantidad de información e interacción humana.

*¿Crees que a este tipo de persona le gustaría trabajar en un puesto en el que no tenga contacto con la gente y tenga total independencia?* Muchos empleadores piensan que eso sería una recompensa, pero eso sólo aplicaría si la persona tiene una estrategia de trabajo independiente.

Del mismo modo, muchas personas con estrategias de trabajo de proximidad quieren ser parte de un equipo, pero quieren hacer su propio trabajo sin que los estén vigilando. En cualquier organización hay trabajos que nutren las tres estrategias. La clave es tener la agudeza para saber cómo una persona trabaja mejor y luego encontrar una tarea que maximice sus talentos.

### Aplicación en lo personal

Es importante recordar que toda persona puede desempeñar un rol del metaprograma en su trabajo y otro completamente diferente en su vida personal. Conocer el enfoque que el tipo de estrategia de trabajo que utiliza alguien para desempeñar los trabajos necesarios para llevar una vida plena, ayuda a mejorar las relaciones, la asignación de responsabilidades y la comunicación.

### ¿Cómo saber la estrategia de trabajo de una persona?

Es fácil saber cuál estrategia de trabajo utiliza una persona. Simplemente hay que preguntarle: *“Cuénteme acerca de una experiencia de trabajo que le haya encantado y por qué es importante para usted”*

Al analizar su respuesta comprenderás si le gusta trabajar independiente, como parte de un grupo, o en grupo pero responsabilizándose de sus tareas. Comprender las estrategias de trabajo de una persona es vital para el éxito en cualquier empresa o actividad.

## Combinaciones de Metaprogramas

Disponemos de una combinación de metaprogramas a los que preferimos recurrir cuando nos encontramos en una situación cómoda. Sin embargo, esta preferencia puede cambiar dependiendo de las circunstancias en las que te encuentras. Por ejemplo, un director de proyecto quizá combine elementos como “diferencia”, “referencia externa”, “probabilidad” y “hacia algo” en su trabajo pero puede inclinarse por “referencia interna”, “ semejanza”, “necesidad” y “alejarse de” en casa.

Es importante comprender que ciertas combinaciones de metaprogramas se ajustan mejor a unas profesiones que a otras y que existen muchos más metaprogramas que pueden ser útiles en un momento dado.

## Puedes crear tus Metaprogramas

Los metaprogramas son uno de los tópicos de mayor interés, esto quizá se debe a la importancia que requiere utilizar el lenguaje correcto. Es por eso que debemos usar aquellas palabras y frases que mayor significado tienen para la persona con la que nos estamos comunicando. Esto nos permite crear sintonía y lograr que nuestro mensaje sea mejor escuchado.

### Desarrolla tus habilidades y considera:

- ✓ ¿Puedes identificar los metaprogramas con los que operas en los distintos campos de tu vida?
- ✓ Puede ser muy útil en el caso de que quisieras repetir el modelo exitoso en un área de tu vida para mejorar otro aspecto.
- ✓ **Por ejemplo**, si crees que eres mejor para planificar tus vacaciones que para progresar en tu carrera, quizá es así porque eres tiendes “hacia algo” con un marco de referencia “externo e interno” (según contexto del viaje), el tipo de prioridad que utilizas y buscas las semejanzas o diferencias con relación a las experiencias pasadas. Es decir que metes la nariz en el asunto.
- ✓ Entonces, una vez has decidido cuál es tu gran meta, quizá te convenga inclinarte un poco más hacia algo, un marco de referencia interno, priorizar por ti, ser un poco diferenciador y explorar vía posibilidad.

### Diferencia con una persona:

- ✓ En general, las diferencias se dan debido a están en los extremos opuestos de la escala o están utilizando diferentes megaprograma.

- ✓ Identifica los metaprogramas que están utilizando. Por ejemplo, el tipo de prioridad en el que se enfocan puede generar mucho dolor.
- ✓ Cuándo son metaprogramas que no encajan, se puede acabar generando conflictos y romper con la comunicación.
- ✓ Practica la retroalimentación de lo que escuchas y utiliza las herramientas del feedback.