



CONFERENCIAS:

❖ **PNL APLICADA AL PROCESO DE VENTA.**

“Las ventas son la realización de la empresa... y el reingreso de su inversión”

Una fuerza de ventas bien entrenada es capaz de realizar los desplazamientos de producto en los volúmenes necesarios, para lograr año con año el crecimiento requerido para su empresa. Frecuentemente los vendedores no tienen acceso a técnicas que les permitan influir en la subjetividad del cliente, y se hace necesario comprender como funciona en el vendedor y en el cliente. También se requieren vendedores profesionales y altamente motivados, al 100% en cada momento. Las nuevas técnicas sobre ventas, ya no se basan en el producto y sus características solamente, sino en la forma, en cómo el cliente se crea dentro de su estructura subjetiva, el beneficio que le dará el producto o servicio, y el vendedor debe conocer esa subjetividad, y manejarla para vender.

❖ **NEGOCIACION con técnicas PNL.**

“Estamos aquí porque ambos deseamos algo del otro”

Lograr un resultado satisfactorio para ambos negociadores, es producto de conocer los procesos subjetivos de la contraparte. Y dentro del proceso, descubrir como logran influir e interactuar una parte con la otra. Ya no es suficiente tener un excelente precio, o influir por medio del poder, se requieren herramientas, que nos brinden información oculta sobre el otro, para utilizarla y lograr negociaciones ganar-ganar.

❖ **DESARROLLO PERSONAL CON PNL.**

“Todas las personas tienen potencialmente los recursos para lograr los cambios que desean en su vida”

Este es uno de los principios de PNL. Y se cumple en la medida que las personas se dan permiso de transformar aquello que son ahora, para dar lugar a la persona que quieren ser. El cambio es un proceso de continuo reaprendizaje, en el cual es falso que tengamos que pagar un precio, o hacerlo con esfuerzo sobrehumano. Lograr estos cambios es posible, si lo desea.

❖ **LA ADMINISTRACION EMOCIONAL-RACIONAL APLICANDO PNL.**

“Nueve de cada diez decisiones son emocionales”

Las decisiones van acompañadas de pensamientos racionales y emociones que conforman una dualidad, como dos soles girando uno alrededor del otro, siempre ambos queriendo ocupar el centro. Y aun cuando la decisión esté tomada, siempre queda el resquicio de la confirmación, ya sea racional o emocional. Cuando tomamos decisiones, esa dualidad, parece no estar presente de manera consciente, es un par engañoso, que en ocasiones nos lleva a cometer delicados errores. ¿Cómo tener de manera consciente el control de esa dualidad?

❖ **ADAPTACION AL CAMBIO con técnicas de PNL.**

“Quiero cambiar, pero temo dejar de ser yo”.

Es una frase muy usada para justificar el temor de cambiar. Los seres humanos no tenemos tal opción: Cambiar y ser otro. Lo que si tenemos, es oportunidad, como todo sistema, de conservar nuestra estructura sistémica y cambiar aquellos elementos que la estructura misma nos permita. El título de la conferencia es por si solo, un oxímoron, y su aceptación transforma (¿otra vez?), y redundando en esa contradicción, las personas buscan, lo mismo que las empresas, cambiar sin dolor, sin sufrir. No hay necesidad de renacer para lograr un cambio, y la adaptación que logremos hacer hacia el contexto, será simple, en la medida que nuestra experiencia, se dé la oportunidad de aceptar nuevas formas de aprender y hacer, más que de ser. Re-aprendamos nuestra experiencia.

❖ **EL DIALOGO INTERNO.**

“Y me dije a mi mismo...”

Los seres humanos, somos los únicos, que teniendo pensamientos, los podemos replicar. Esta habilidad del cerebro de auto-engañarse, es una facilidad en ocasiones, y una gran dificultad en otras. Las personas tienen una conciencia buena y una mala,

como dos vocecillas que continuamente, replican y critican los propios pensamientos, tanto, que una sinestesia puede provocar tartamudez. Ese diálogo interno que nos impide hablar, nos redonda repasando las desagracias y nos refuerza el coraje. Es una ventaja si lo sabemos usar.

¿Pero cómo? Dice mi diálogo interno y le contesto: bueno, existen formas de convertir “eso” en un motor, que esté a disposición mía o tuya, ¡ya me enredé, ya ves!

¡Pero la idea es esa!, que no nos gane ese diálogo interno, y si queréis saber como, haced contacto.

❖ **AUTOCONTROL DE LOS IMPULSOS VIOLENTOS.**

“Respondí así, porque así soy”

Hasta hace poco, se pensaba de modo generalizado que las personas tenemos “una forma de ser” y que en tal atribución, llevamos el permiso de ser violentos, justificados en el hecho de “ser así”, y los demás deben respetar eso. Y aún existen personas, a quienes se les respeta por sus reacciones no controladas, que expresan agresión física o verbal. Y el resto debemos temerles. Nada más alejado de la realidad. Tales impulsos son posibles de controlar. Las personas no comen lumbre, como igual, no se tiran de un puente teniendo cólera, ¡NO, solo agreden a quien se los permite! Pero lejos de poder defendernos o no, tales arranques, son totalmente un PERMISO CONSCIENTE de quien lo siente, y tal es el proceso, que lo lleva a cabo repetidamente, con la sabida advertencia de: “NO ME HAGAS ENOJAR PORQUE YA SABES COMO ME PONGO”. Con un entrenamiento sencillo, las personas violentas, son capaces de controlar esos permisos. Esto es aplicable a madres de familia, parejas, jefes de personal, líderes y personas que deseen cambiar esas respuestas inadecuadas.

❖ **COACHING PARA DESARROLLO DE HABILIDADES.**

“Lograrás hacerlo y formará parte de ti”

Las personas cada día vivimos más de prisa, y tenemos menos tiempo de asistir a un entrenamiento para aprender y desarrollar nuevas habilidades. Coaching es una solución puntual a muchas necesidades de aprendizaje para quienes carecen de tiempo. Las soluciones van directo al problema, tanto en personas, como en grupos dentro de las empresas. Aplicar Coaching, como modelo de desarrollo dentro de la empresa, genera un incremento virtuoso de las habilidades de manera generalizada. Cada jefe es un coach, y cada empleado es un Coacheé. Ahorro tiempo y desarrollemos a toda nuestra empresa.

❖ **COACHING PARA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.**

“Los obreros son gente que se esfuerza, mis compañeros son gente de empuje, mi jefe es una excelente persona y mi patrón es el máximo ejemplo a seguir”

Así se expresó cierta jefa de personal, en una empresa. Teniendo tales formas de pensar respecto a los empleados, y proviniendo de la jefa de RH, no es de extrañar que la empresa tenga problemas de personal algo graves. Estas diferencias, en el nivel generativo de los jefes y directores, crean en la empresa clases sociales en todos sentidos. Élite que forman bloques y compiten. Una forma de evitar estos fenómenos en la organización, se logra con una intervención de Coaching. Donde las personas sean revaloradas, como miembros de una organización y actúen en consecuencia. Si trabajamos para la misma empresa, tenemos el mismo apellido.

❖ **PNL-E APLICADA A LA EMPRESA.**

“Las personas conforman la empresa, y son quienes aprenden PNL”

PNL-E es la PNL aplicada a la empresa, donde atiende los procesos de pensamiento de sus integrantes en relación con el concepto total de empresa, los procesos de relación surgidos de la interacción de sus miembros, la integración de la conciencia organizacional y las interacciones de la empresa con su contexto.

PNL-E Atiende:

1- Conciencia individual: Los procesos de pensamiento de sus integrantes en relación con el concepto total de empresa.

2- Conciencia grupal o colectiva: Los procesos relacionales surgidos de las interacciones entre sus miembros.

3- Conciencia Organizacional: La integración de la conciencia de los grupos dentro de la organización.

4- Conciencia Contextual: Que atiende las interacciones de la organización con su contexto.

El concepto es poco aceptado, pero “La conciencia organizacional” es una propiedad emergente del sistema llamado empresa”

❖ **ADMINISTRACION DE LA SUBJETIVIDAD (AdS)**

“La frontera de las gestiones”

Las empresas se han enfrascado en la implementación de normativas para lograr la efectividad de las acciones de sus empleados, tratando de eliminar al máximo los errores humanos por la toma de decisiones. Las normativas existentes sean de calidad, políticas, servicio, reglamentos o cualquiera de que se trate, pretenden establecer una frontera entre las decisiones “correctas y erróneas”, siendo correctas aquellas que agregan valor a los productos o servicios. Y son erróneas aquellas que provocan lo

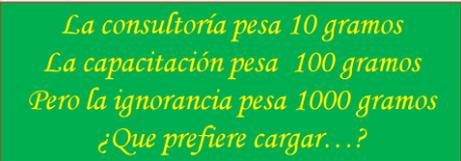
contrario. Se pretende establecer así una forma de trabajo sin errores, pero estos siguen ocurriendo. Y hacemos responsables a los sistemas normativos.

Mientras las empresas no conecten el cerebro con las manos. Es decir conectar las altas decisiones con la operación. Jamás lograrán procesos rentables más eficientes. Las empresas establecen fronteras para aquello que las personas deben decidir, y los modelos de calidad intentan precisamente eso, implementar lo que a los empleados les está permitido pensar. Y es un error, pues restringen muchas de las iniciativas y colaboraciones o respuestas adaptativas de los empleados hacia mejorar la calidad de lo que hacen.

Las empresas que implementen la AdS desarrollarán en su gente un potencial de habilidades hasta del 20%. ¿Es demasiado? Piénselo de esta forma: las personas utilizamos conscientemente solo el 10% de nuestra capacidad cerebral, por medio de la mente consciente. Cuando las personas son orientadas, con las dinámicas de AdS, logran desarrollar hasta un 2% adicional del uso de su inteligencia, la cual se demuestra en creatividad, congruencia, control emocional, instalación de habilidades, generación de estados y recursos para el cambio, trabajo en la zona o flujo y otros elementos observables y mensurables.

DISEÑO: Ing. Y M. PNL Marciano Cárdenas.

Contacto: servicioclientes@adscase.com.mx



*La consultoría pesa 10 gramos
La capacitación pesa 100 gramos
Pero la ignorancia pesa 1000 gramos
¿Que prefiere cargar...?*