



Tu salud y tú

son nuestra prioridad para seguir

POSITIVAMENTE MÁS

SANOS, SEGUROS Y FELICES





NUEVO MODELO DE

**ABORDAJE
PSICOSOCIAL**

¡POSITIVAMENTE MÁS!

Vicepresidencia de promoción y prevención

PROGRAMA DE LIDERAZGO CONSCIENTE



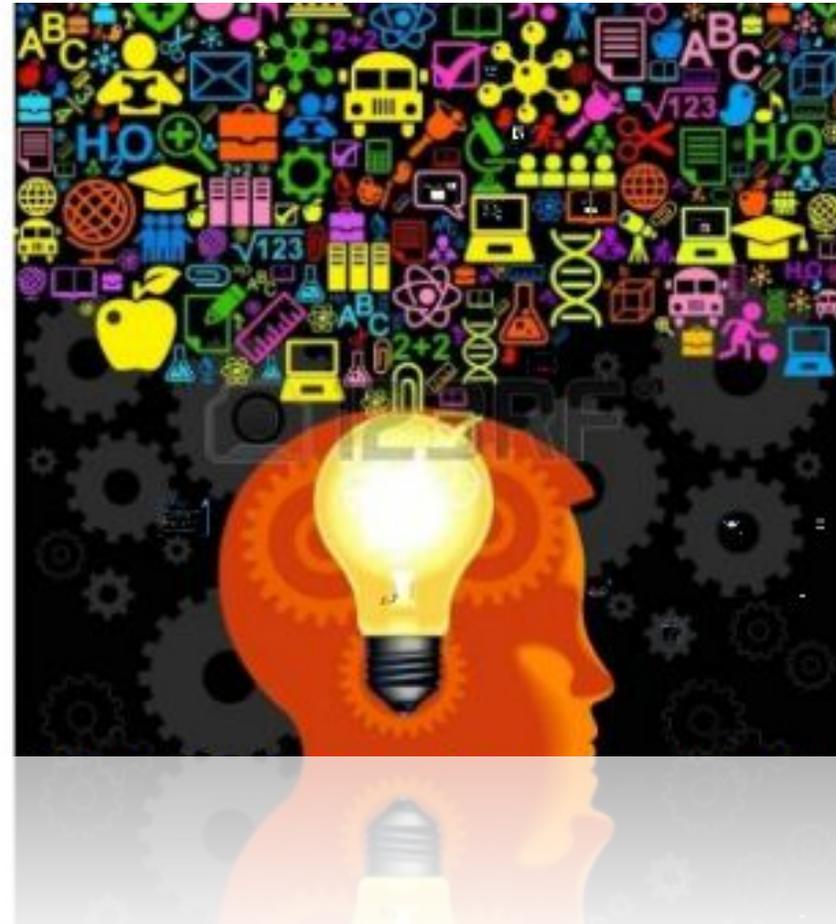
MICROCICLO



CONCIENCIA EMOCIONAL

En el presente módulo se exponen las herramientas para realizar una gestión adecuada de las emociones y brindar a cada participante la posibilidad de mantener un equilibrio físico y mental que garantice procesos relacionales positivos y asertivos. Lo anterior, con el propósito de potenciar la inteligencia emocional, ya que esta representa una de las características, competencias y/o atributos esenciales en un líder consciente de nivel élite positiva.

FORMACIÓN CONCEPTUAL



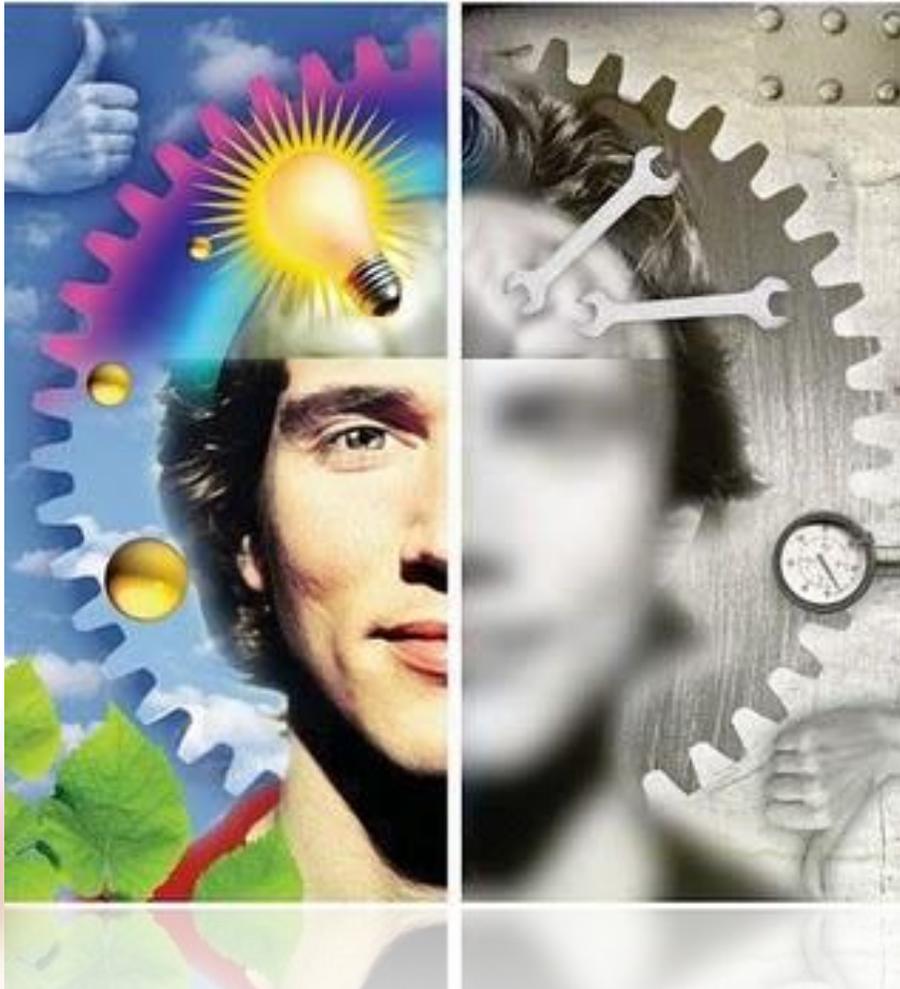
COMPRENDIENDO LAS EMOCIONES

¿QUÉ SON LAS EMOCIONES?

Todas las emociones son, en esencia, impulsos que nos llevan a actuar: programas de reacción automática con los que nos ha dotado la evolución. La misma raíz etimológica de la palabra "emoción" proviene del verbo latino movere (que significa "mover") más el prefijo "e", lo que significa algo así como "movimiento hacia" y sugiere, de este modo, que en toda emoción hay implícita una tendencia a la acción.



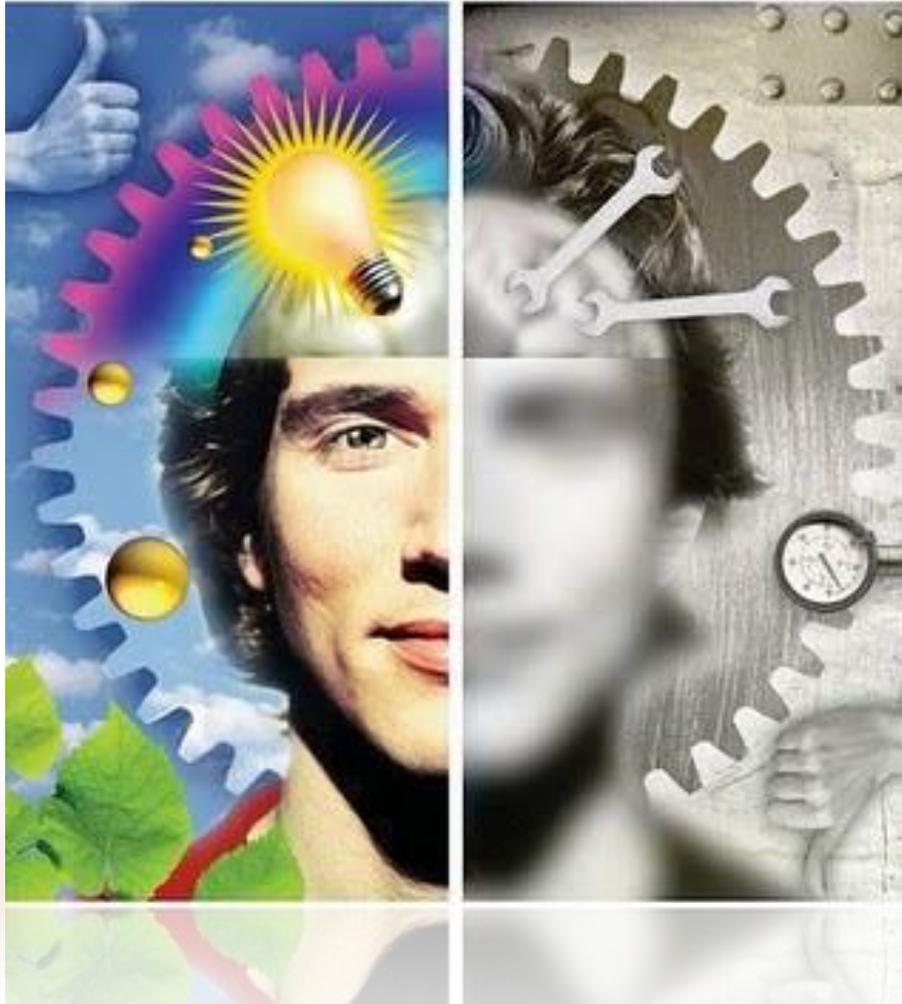
NUESTRAS DOS MENTES



En un sentido muy real, todos nosotros tenemos dos mentes: una mente que piensa y otra mente que siente. Estas dos formas fundamentales de conocimiento interactúan para construir nuestra vida mental. Una de ellas es la mente racional, la modalidad de comprensión de la que solemos ser conscientes: más despierta, más pensativa, más capaz de ponderar y reflexionar. El otro tipo de conocimiento, más impulsivo y poderoso (aunque a veces ilógico), es la mente emocional.

COMPRENDIENDO LAS EMOCIONES

NUESTRAS DOS MENTES



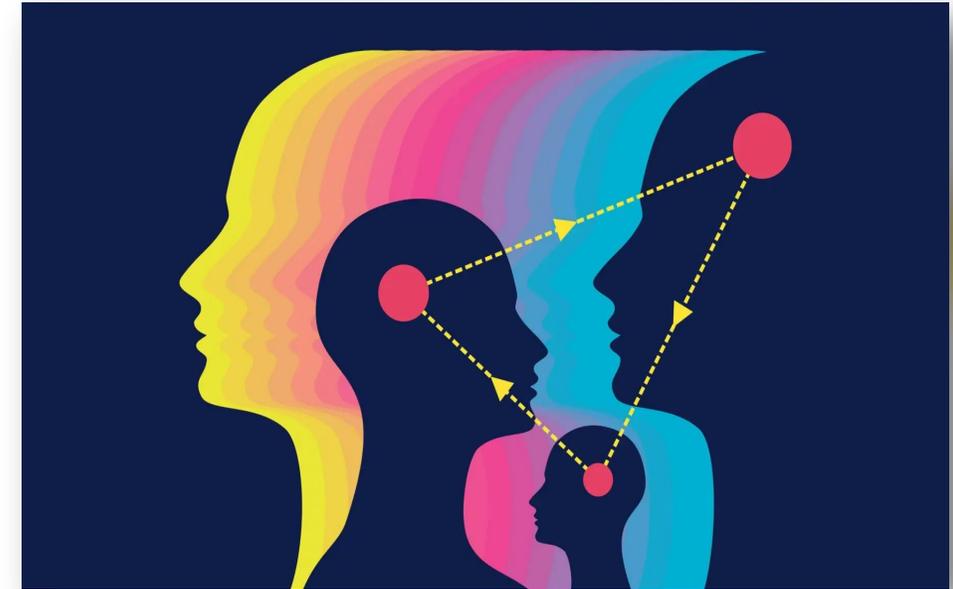
Habitualmente, existe un equilibrio entre la mente emocional y la mente racional: un equilibrio en el que la emoción alimenta y da forma a las operaciones de la mente racional, y la mente racional ajusta y, a veces, censura las entradas procedentes de las emociones. En muchísimas ocasiones, estas dos mentes están exquisitamente coordinadas, porque los sentimientos son esenciales para el pensamiento, y lo mismo ocurre a la inversa. Sin embargo, cuando aparecen las pasiones, el equilibrio se rompe y la mente emocional desborda, secuestrando a la mente racional.

COMPRENDIENDO LAS EMOCIONES

- Según Daniel Goleman, "todas las emociones son, en esencia, impulsos que nos llevan a actuar: programas de reacción automática con los que nos ha dotado la evolución".

CONCEPTO DE CONSCIENCIA Y SIGNIFICADO

La consciencia es un fenómeno de naturaleza psicológica que nos permite darnos cuenta, o valga la redundancia, ser conscientes de nuestros propios pensamientos, recuerdos, fantasías, sensaciones, acciones motoras, de nuestra existencia y del hecho mismo de ser conscientes.

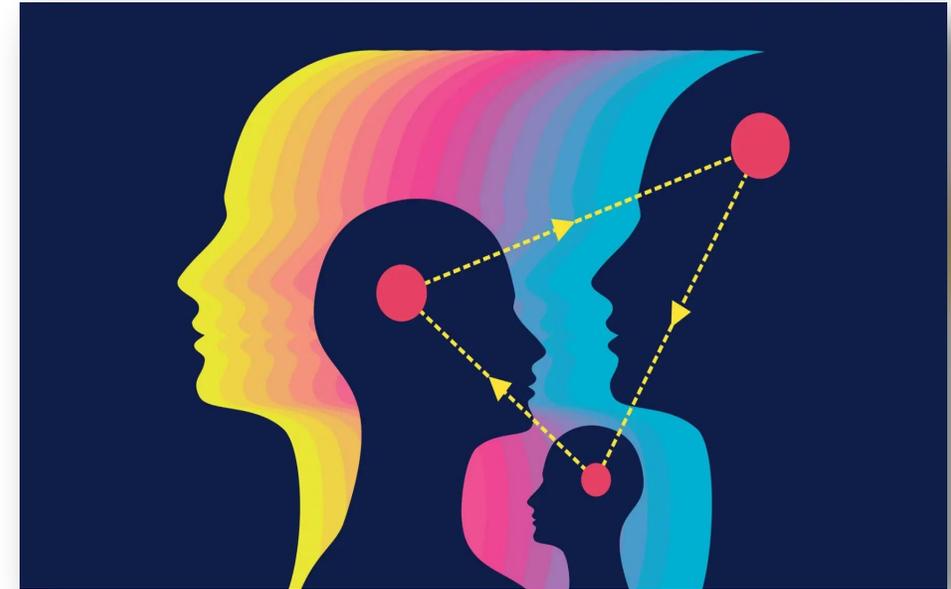


COMPRENDIENDO LAS EMOCIONES

- Según Daniel Goleman, "todas las emociones son, en esencia, impulsos que nos llevan a actuar: programas de reacción automática con los que nos ha dotado la evolución".

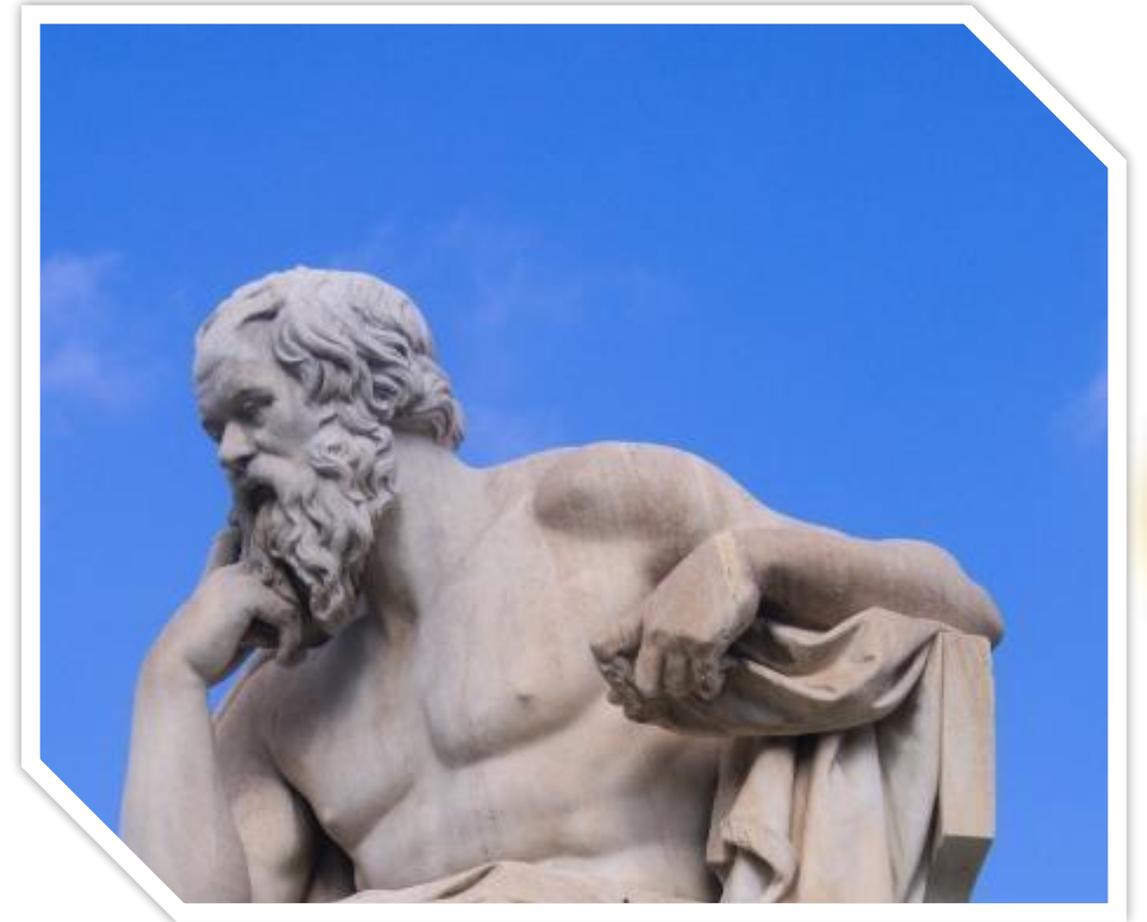
¿QUÉ ES LA CONSCIENCIA EMOCIONAL?

Es el grado de autoconocimiento en relación con nuestras emociones, la capacidad de identificar y entender cuándo una situación genera desequilibrio, malestar, afectación o perturbación. Además, implica la evaluación de las habilidades o capacidades de afrontamiento existentes para manejar el suceso o evento.



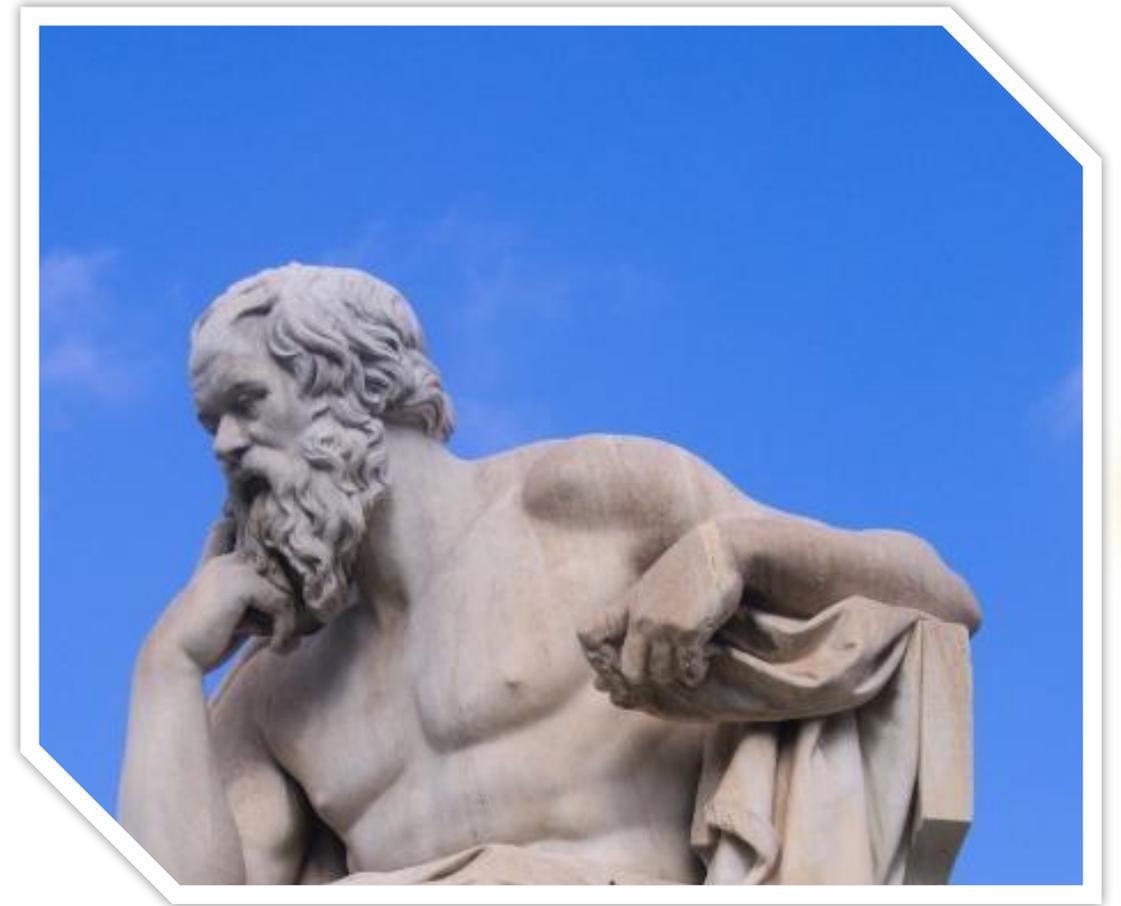
CONOCETE A TI MISMO

La enseñanza de Sócrates, "conócete a ti mismo", —darse cuenta de los propios sentimientos en el mismo momento en que estos tienen lugar— constituye la piedra angular de la inteligencia emocional. A primera vista, tal vez pensemos que nuestros sentimientos son evidentes, pero una reflexión más cuidadosa nos recordará las muchas ocasiones en las que realmente no hemos reparado en ellos —o los hemos reparado demasiado tarde—.



CONOCETE A TI MISMO

La expresión conciencia de uno mismo hace referencia a la atención continua a los propios estados internos. Es esa conciencia autorreflexiva en la que la mente se ocupa de observar e investigar la experiencia misma, incluidas las emociones. Esta cualidad permite que la atención admita de manera imparcial y no reactiva todo cuanto discurre por la conciencia.





El dominio de uno mismo, esa capacidad de afrontar los contratiempos emocionales que nos deparan los avatares del destino y que nos emancipa de la «esclavitud de las pasiones», ha sido una virtud altamente encomiada desde los tiempos de Platón. Como señala Page DuBois, el notable erudito de la Grecia clásica, el antiguo término griego utilizado para referirse a esta virtud era *sofrosyne*, "el cuidado y la inteligencia en el gobierno de la propia vida". Los romanos y la iglesia cristiana primitiva, por su parte, la denominaban *temperantia* —templanza—, la contención del exceso emocional.

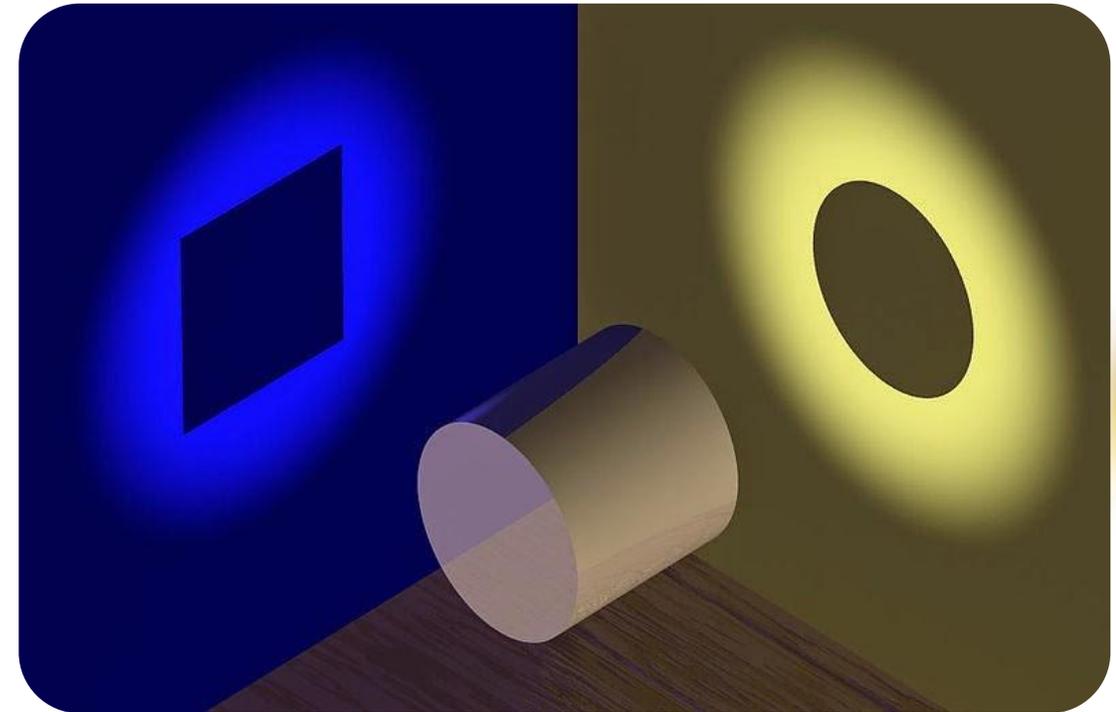
reflexión

No vemos las cosas tal como son. Las vemos tal como somos.

— Talmud

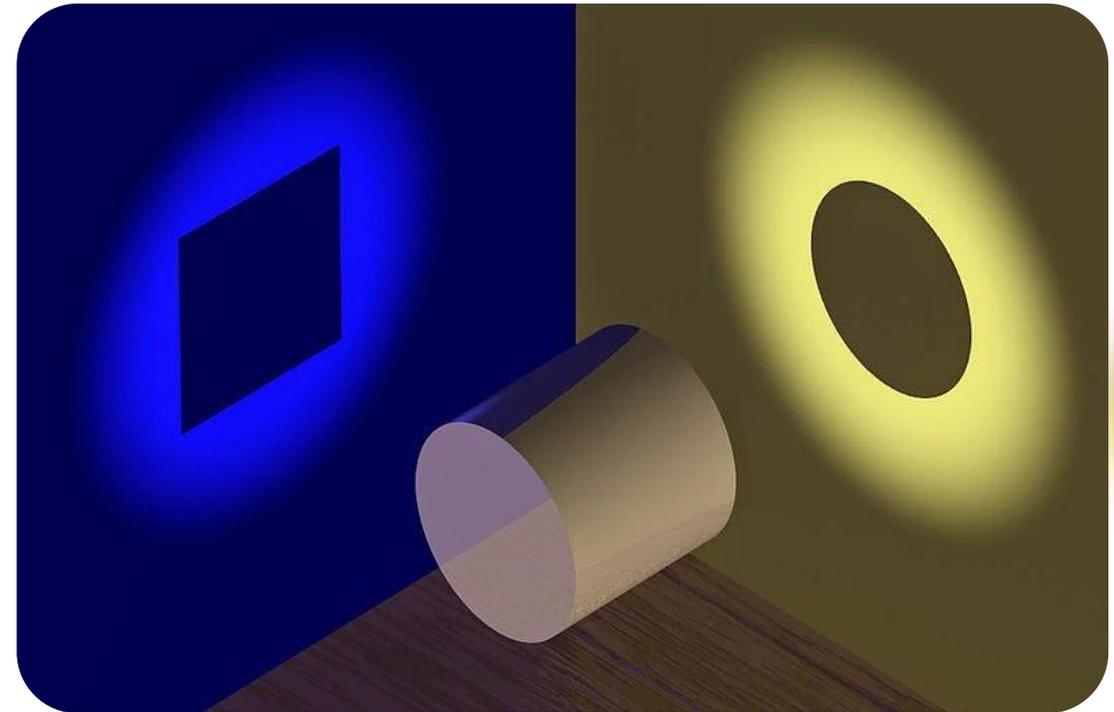
PUEDES VERLO A MI MANERA

En situaciones complicadas, solemos asumir que vemos las cosas tal como son. No es así. En realidad, vemos las cosas tal como se presentan para nosotros. Lo opuesto a la arrogancia es la humildad. La palabra humildad proviene del latín humus, que significa "suelo". Una persona humilde no se considera superior a los demás ni pretende detentar una posición privilegiada. La humildad es la comprensión de que nadie tiene un derecho especial sobre la realidad o la verdad, que los demás tienen perspectivas igualmente válidas que merecen respeto y consideración. Hay muchas maneras de ver el mundo, y cada una tiene sus zonas luminosas y sus zonas oscuras.

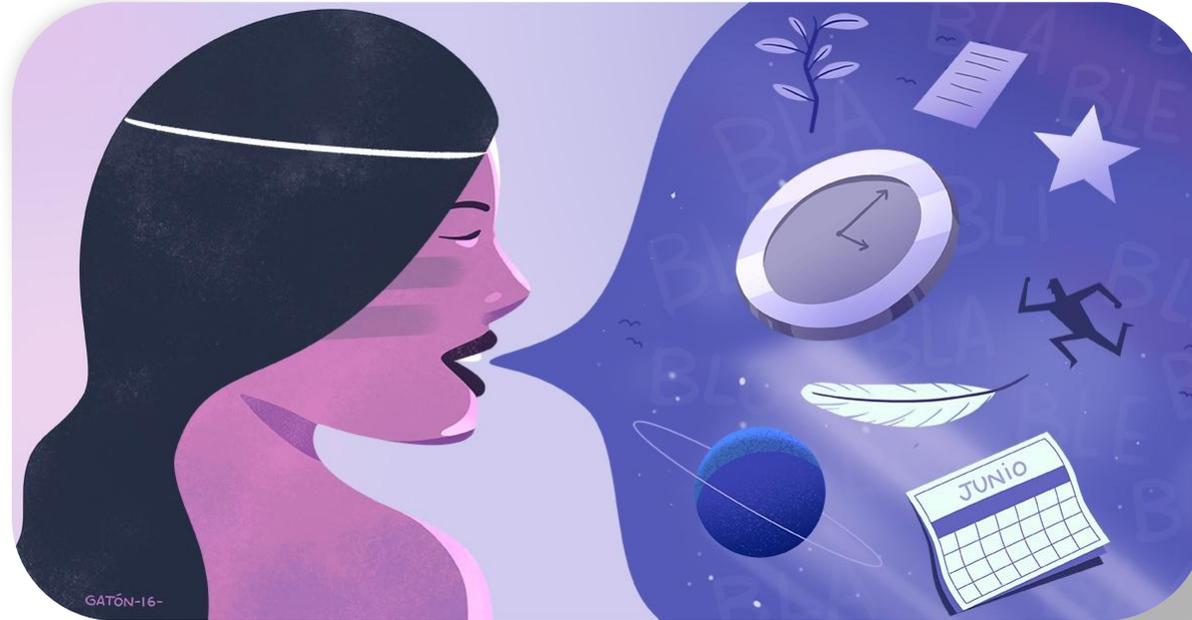


PUEDES VERLO A MI MANERA

Los aborígenes norteamericanos tenían un refrán muy útil: “No puedes juzgar a un hombre hasta que hayas caminado una milla con sus mocasines.” Del mismo modo, no podemos comunicarnos con efectividad si no consideramos el mundo desde el punto de vista de nuestro interlocutor. Es necesario comprender que nuestras percepciones están condicionadas por nuestra manera personal de ver las cosas. Otras personas pueden tener percepciones diferentes e igualmente válidas, derivadas de formas de ver igualmente válidas.



EL LENGUAJE



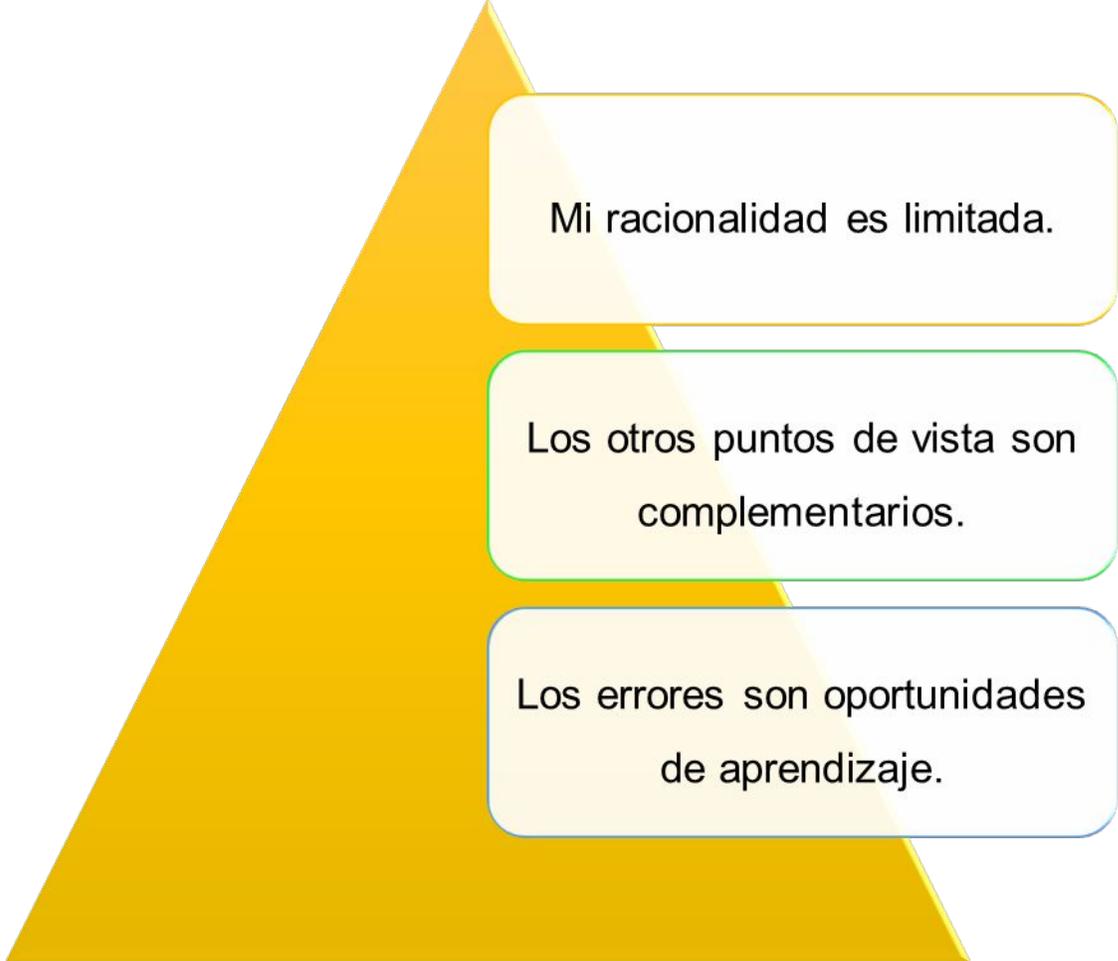
Ingenuamente, suponemos que percibimos las cosas tal como son y luego les aplicamos una etiqueta. En realidad, el lenguaje determina nuestras experiencias tanto como nuestro tosco sentido de la percepción. Básicamente, no hablamos acerca de lo que vemos; vemos solo aquello de lo que podemos hablar.

TU TIENES UNA RAZÓN, YO TENGO OTRA RAZÓN



Consideremos dos modelos mentales opuestos y sus consecuencias. Al primero, fundado en la humildad ontológica, lo denominaremos el modelo de aprendizaje mutuo. Al segundo, fundado en la arrogancia ontológica, lo denominaremos el modelo unilateral de control. El modelo de aprendizaje mutuo parte de tres asunciones:

TU TIENES UNA RAZÓN, YO TENGO OTRA RAZÓN



Mi racionalidad es limitada.

Los otros puntos de vista son complementarios.

Los errores son oportunidades de aprendizaje.

TU TIENES UNA RAZÓN, YO TENGO OTRA RAZÓN

MI RACIONALIDAD ES LIMITADA



Mi modelo mental condiciona mis percepciones e interpretaciones. Mi punto de vista es siempre parcial. En consecuencia, no puedo reivindicar certeza alguna acerca del estado de la situación actual o futura. Mis creencias son solo hipótesis, siempre sujetas a impugnación.

TU TIENES UNA RAZÓN, YO TENGO OTRA RAZÓN

LOS OTROS PUNTOS DE VISTA SON COMPLEMENTARIOS



Debido a que las otras personas operan con modelos mentales diferentes, pueden ver cosas que yo no veo. Pueden proporcionar datos adicionales que pueden mejorar mis evaluaciones. Por lo tanto, estoy ansioso por comprender los puntos de vista de otras personas, especialmente cuando no concuerdan con los míos.

TU TIENES UNA RAZÓN, YO TENGO OTRA RAZÓN

LOS ERRORES SON OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE



Un defecto es un tesoro. Así como un síntoma revela una enfermedad subyacente y permite su tratamiento, un error es una oportunidad para analizar y mejorar el proceso que lo generó.

EJERCICIO PRÁCTICO 1 - IDENTIFICA TU NIVEL DE CONSCIENCIA EMOCIONAL

En este módulo se plantea una tarea muy importante, orientada a ayudar a los participantes a identificar su nivel de consciencia emocional. Por tanto, se solicita a cada persona que piense en una situación de su cotidianidad que habitualmente le genere malestar, perturbación, afectación o indisposición. Una vez haya identificado el evento, deberá escribirlo en su cuadernillo de trabajo. Como tarea, cada participante deberá identificar la influencia que dicha situación ejerce en su vida a nivel emocional, para lo cual deberá responder lo siguiente:





PREGUNTA	OPCIÓN DE RESPUESTA	
	SI	NO
Genera emociones tales como: ira, frustración, venganza, tristeza, odio.		
Despierta pensamientos que puede calificar como negativos y de carácter hostil.		
Considero que el evento tiene gran influencia en mi estado de animo.		
Propicia conductas que puedes evaluar como inadecuadas o negativas.		
Habitualmente genera molestia en mi.		
Siento que no enfrento a la situación de la manera adecuada.		
Habitualmente no planteo alternativas para proponer una solución.		
Considera que le da un manejo adecuado y asertivo.		

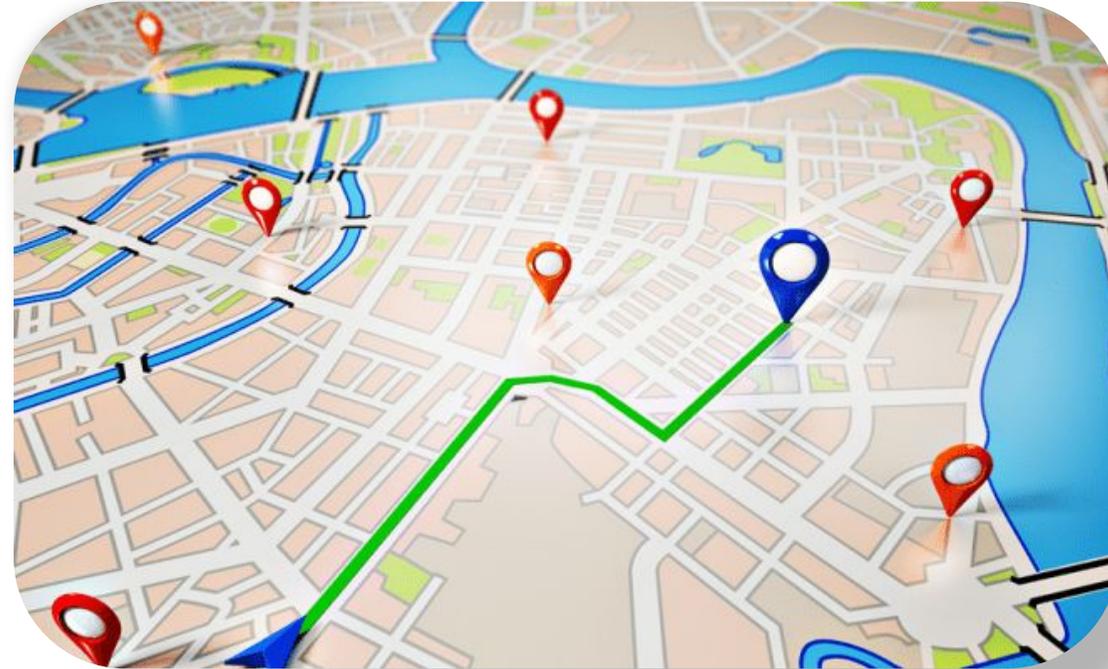
Piense en una situación de su cotidianidad que habitualmente le genera malestar, perturbación, afectación o indisposición. Una vez haya identificado el evento, responda las siguientes preguntas:

NIVEL BAJO: Entre 5 - 8 respuestas negativas.

NIVEL MEDIO: Entre 3 - 5 respuestas positivas

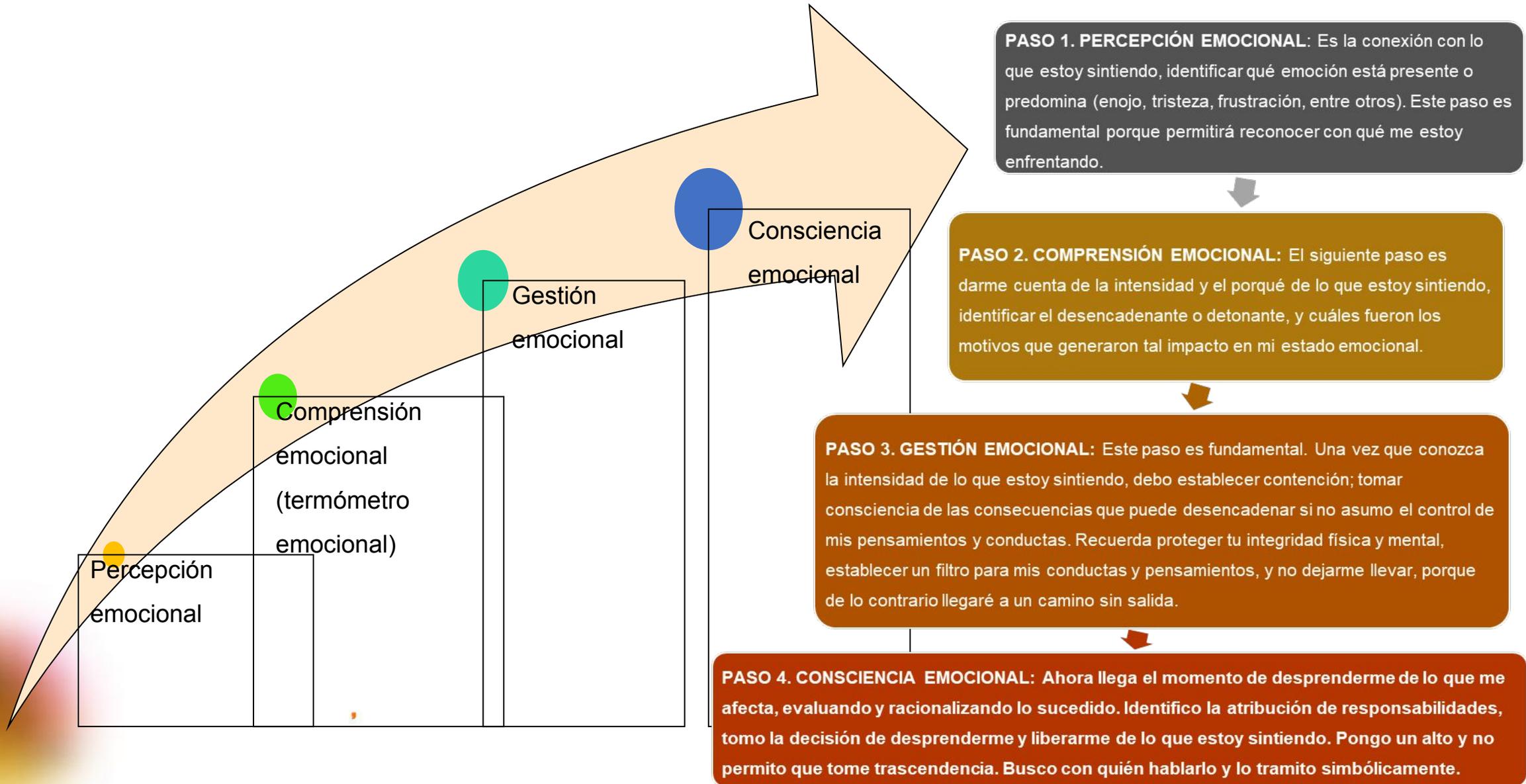
NIVEL ALTO: Entre 5 - 8 respuestas positivas.

RUTA DE LAS EMOCIONES



En este apartado, los participantes tendrán la oportunidad de adentrarse en el mundo emocional. Para ello, se recomienda el uso de la herramienta que se presenta a continuación, la cual permitirá tramitar de manera asertiva y positiva las emociones generadas por una situación particular.

RUTA DE LAS EMOCIONES



AUTORREGISTRO DE LA CONSCIENCIA EMOCIONAL

Situación desequilibrante	Por qué desequilibra	RUTA DE LAS EMOCIONES			
		Percepción emocional	Comprensión emocional	Gestión emocional	Consciencia emocional

Los participantes deberán realizar un inventario de las situaciones y eventos de su cotidianidad que generan desequilibrio. Identificarán por qué logran movilizar emociones y aplicarán la ruta de las emociones, dando respuesta a cada paso planteado. Además, deberán establecer alternativas de afrontamiento o solución.

CONCEPTUALIZACIÓN Y CONSIGNA

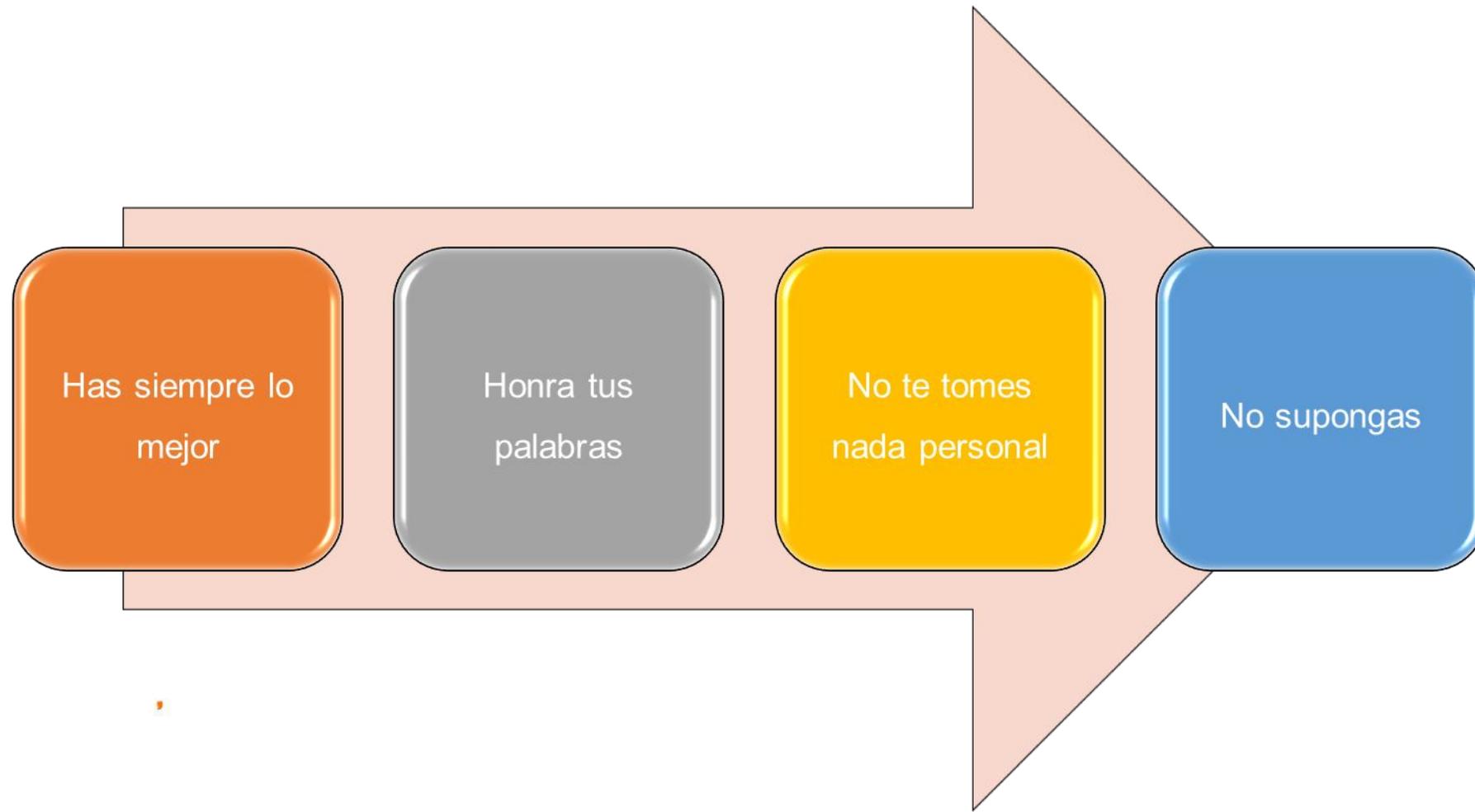
CONOZCAMOS LA DEFINICIÓN DE UN LÍDER CONSCIENTE

EMPODERADO: Un líder consciente empoderado es aquel que tiene la capacidad de romper esquemas y ataduras. Es conscientemente asertivo, emocionalmente consciente y establece pactos de valor, logrando diferenciar entre los objetivos, metas y características personales. Tiene la capacidad de reconocer sus limitaciones y fortalezas, y busca siempre la complementariedad. Es un gran negociador, pero ante todo, logra preservar el equilibrio. Define límites claros, maneja de manera equilibrada la objetividad y la subjetividad, la razón y la emoción, y correlaciona siempre la evidencia empírica con la científica. Es cuidadoso en la toma de decisiones y asertivo en la convivencia.



CONCEPTUALIZACIÓN Y CONSIGNA

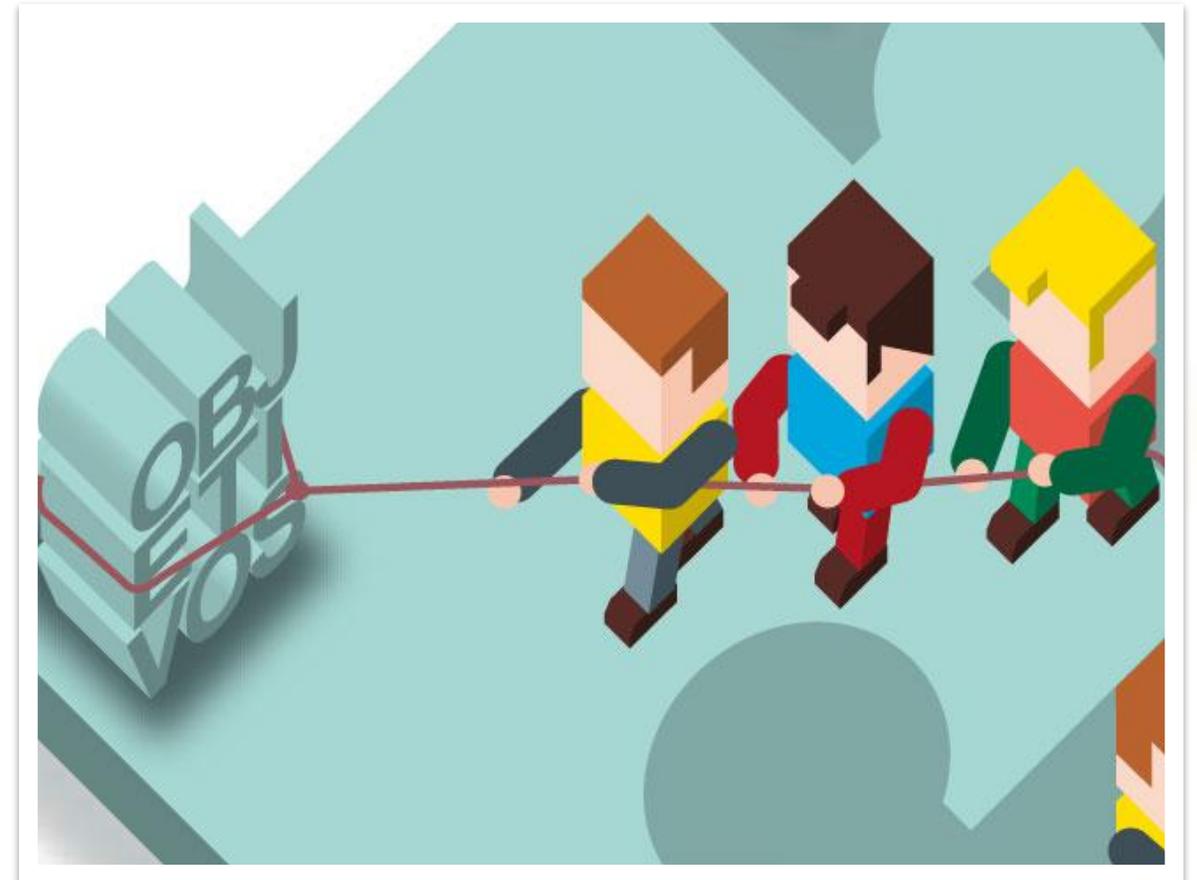
ACCIONES QUE CARACTERIZAN A UN LÍDER



CONCEPTUALIZACIÓN Y CONSIGNA

ACCIONES QUE CARACTERIZAN A UN LÍDER CONSCIENTE

Definir objetivos y estrategias de manera consensuada: Cuando enfrente un desafío, desbloquee sus estrategias y objetivos para la negociación. Cuanto más abarcadores y acertados sean, mayor será el nivel de compromiso alcanzado. Esto no implica ceder autoridad. Es posible pedir autorización al grupo para tomar decisiones urgentes cuando no se puede lograr el consenso en un plazo razonable.



CONCEPTUALIZACIÓN Y CONSIGNA

ACCIONES QUE CARACTERIZAN A UN LÍDER CONSCIENTE

Ganar junto con los demás: La implementación requiere colaboración y flexibilidad. Todas las personas pueden aportar información que lo ayude a lograr sus objetivos. Apoye y respete a quienes tienen un punto de vista diferente. Si sus opiniones son convincentes, adóptelas. Cambiar de idea es un signo de honestidad y fortaleza.



CONCEPTUALIZACIÓN Y CONSIGNA

ACCIONES QUE CARACTERIZAN A UN LÍDER CONSCIENTE

Comparta sus opiniones y escuche las opiniones de los demás: Comparta información, ejemplos concretos, opiniones e ideas con otras personas para que puedan sacar sus propias conclusiones. Si crea condiciones para una conversación honesta, los demás se sentirán invitados a hacer lo mismo. Estimule la indagación entre todos los participantes.



CONCEPTUALIZACIÓN Y CONSIGNA

ACCIONES QUE CARACTERIZAN A UN LÍDER CONSCIENTE

Maximizar el compromiso interno mediante elecciones libres e informadas: Ofrezca la máxima información y ejerza la mínima coerción para ayudar a los demás a decidir cómo satisfacer sus intereses y necesidades. Aliente a las personas a asumir responsabilidad tanto con los demás como consigo mismas por sus elecciones.

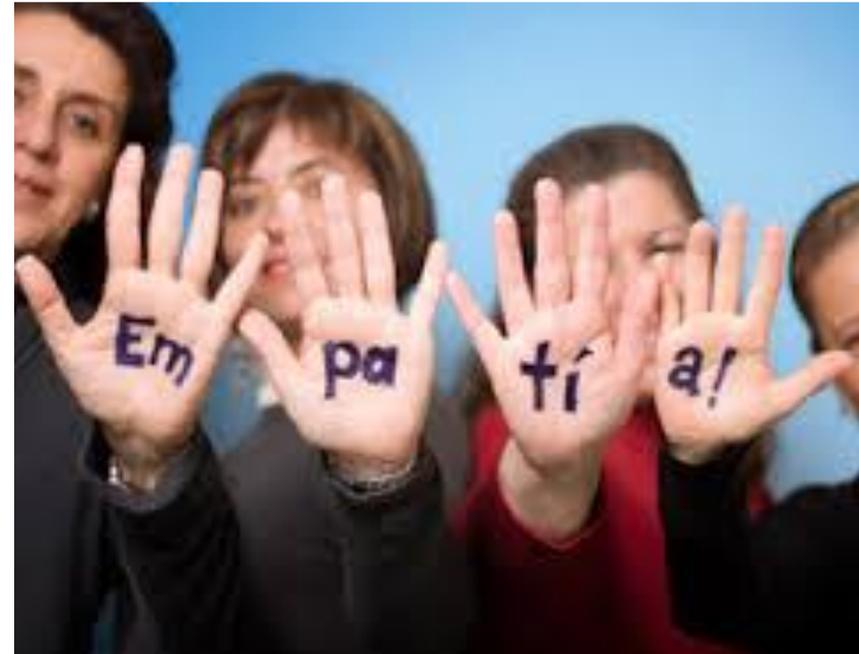


CONCEPTUALIZACIÓN Y CONSIGNA

ACCIONES QUE CARACTERIZAN A UN LÍDER CONSCIENTE

Reconocer la validez de los sentimientos:

Acepte que los seres humanos somos criaturas emocionales y que los sentimientos son componentes fundamentales de nuestra conducta. Considere que todos los sentimientos son válidos y merecen ser investigados.



REFLEXIÓN

Cuando un grupo pone en práctica estas estrategias, descubre que se siente estimulado y lleno de posibilidades.

Sus integrantes se sienten complacidos de tener poder de decisión. Responden a la organización con lealtad y responsabilidad. Trabajan con un alto nivel de cooperación y compromiso hacia la excelencia.

PACTO DE VALOR

Un líder consciente de nivel élite positivo es aquel que tiene la capacidad de romper esquemas y ataduras. Es asertivo de manera consciente, emocionalmente equilibrado y logra establecer pactos de valor, reconociendo la diferencia entre objetivos, metas y características personales. Tiene la capacidad de identificar sus limitaciones y fortalezas, y busca siempre la complementariedad. Es un gran negociador, pero, ante todo, logra preservar el equilibrio. Define límites claros, maneja con destreza tanto la objetividad como la subjetividad, la razón y la emoción, y correlaciona siempre la evidencia empírica con la científica. Es cuidadoso en la toma de decisiones y asertivo en la convivencia.



EJERCICIO PRÁCTICO - PACTO DE VALOR



En esta sesión se propone un gran reto. Cada participante deberá poner en práctica sus habilidades personales y profesionales, y, sobre todo, su liderazgo. A través de este ejercicio, se brindará a cada persona la mejor experiencia vivencial, que permitirá la conexión con su ser interior y la consolidación de un pacto de valor.

EJECUCIÓN DEL EJERCICIO

Se da inicio a la sesión con un acto de bienvenida para cada participante. Se permitirá la expresión de sus percepciones de acuerdo con el recorrido realizado en el proceso de formación en la escuela de líderes.



Una vez culminada esta fase, se entregará a cada persona el nombre de la empresa en papel adhesivo el cual pegarán justo en el lado del corazón. A modo de reflexión, se llevará a cada participante a realizar un proceso introspectivo para que cada persona se conecte con la organización, la cohesión entre la esencia de la empresa y la esencia del ser (YO), una movilización de emociones que establezca la conexión entre las dos partes



A través de una técnica de relajación dirigida, se busca movilizar emociones y establecer sincronía entre cada participante y la empresa. Preferiblemente, se debe brindar un lugar cómodo para que los participantes puedan estar en posición horizontal.



EJECUCIÓN DEL EJERCICIO

Estando allí, se propone el siguiente interrogante: ¿Qué representa o significa para cada uno la empresa (nombre de la empresa)? Se guiará a los participantes en un recorrido retrospectivo en su mente, de acuerdo con las experiencias vividas durante el tiempo de permanencia en la organización, los logros alcanzados, las frustraciones y los objetivos por cumplir.



EJECUCIÓN DEL EJERCICIO



Posteriormente, el grupo se organizará en parejas. Se ubicarán uno frente al otro y, con la mano derecha sobre el corazón, sujetando el adhesivo que lleva el nombre de la empresa, compartirán con la otra persona lo que la empresa significa o representa. Se realizará un intercambio de parejas en dos ocasiones.

EJECUCIÓN DEL EJERCICIO

Una vez que cada participante termine con la instrucción, habrá un espacio dispuesto con una imagen de la empresa y, a su alrededor, elementos que la representan (semejante a un altar). Cada persona pasará con su trozo de madera y, en el “altar”, hará su pacto de valor de la siguiente manera: “Hoy hago mi pacto de valor con la empresa XXXXXXXX (leerá lo escrito en el trozo de madera) y honraré mis palabras todos los días con el fruto de mi trabajo”, y lo dejará en el altar. Todas las personas deberán hacer su pacto de valor.



CIERRE DEL EJERCICIO - PACTO DE VALOR



Ahora haremos el cierre del ejercicio, para lo cual se conformará un círculo, donde cada participante compartirá su experiencia de acuerdo con la actividad anterior, teniendo en cuenta cómo se sintió y qué representó todo el proceso.

EJERCICIO DE CIERRE - MICROCIclo III



Para el cierre del microciclo III se debe contar con un espacio donde sea posible armar una fogata ya sea al aire libre o controlada en espacio cerrado. Esta Para el cierre del microciclo III, se debe contar con un espacio donde sea posible armar una fogata, ya sea al aire libre o en un espacio cerrado controlado. Esta estará en el centro de un círculo conformado por todos los participantes. A cada persona se le entregará un trozo de papel y una vela, con el fin de que cada uno escriba todo aquello que le impide ser un líder de nivel élite y dar siempre lo mejor de sí en la organización y en la vida en general, así como lo que afecta las relaciones interpersonales (convivencia) y los resultados. en el centro de un círculo conformado por todos los participantes, a cada persona le será entregado un trozo de papel y una vela, con el fin de que cada uno escriba todo aquello que le impide ser un líder nivel elite y dar siempre lo mejor de sí en la organización y en la vida en general. Aquello que afecta las relaciones interpersonales (convivencia) y en los resultados.

EJERCICIO DE CIERRE



Cada persona deberá pasar al centro del círculo, acercándose a la fogata. Allí, leerá lo escrito (opcional) y lanzará el papel al fuego, repitiendo las siguientes palabras: “Hoy me comprometo a dar lo mejor de mí”. En ese momento, encenderá la vela con el fuego de la fogata y se dirigirá a una persona del grupo para compartir el fuego y encender su vela, diciendo: “Eres valioso(a), te respeto y te reconozco”. La persona que recibe el fuego le responderá: “Hoy te has convertido en un líder de nivel élite, felicitaciones”. Luego, la persona que recibe el fuego repetirá el mismo proceso, hasta lograr que todos pasen y completen la consigna. Para finalizar, se puede elegir una canción motivacional como himno, que se cantará de manera grupal.

EJERCICIO DE CIERRE



La empresa dispondrá de un muro o espacio simbólico denominado "Pacto de Valor", donde se colgarán los trozos de madera. Durante el cierre, se dará un mensaje de gratitud y felicitaciones para los participantes. Por ejemplo: “Esperamos que este proceso haya logrado un efecto especial en cada uno de ustedes. Queremos felicitarlos, porque a partir de este momento, son Líderes conscientes de nivel élite. Hoy asumen un gran reto, responsabilidad y compromiso contigo mismos y con la organización; por eso, a partir de hoy, empezarán a lograr los mejores resultados”.

EJERCICIO POST SESIÓN



CEREMONIA DE GRADUACIÓN

La ceremonia de graduación de los participantes será el acto de cierre del proceso. Para ello, la empresa organizará un evento ceremonial para condecorar a los nuevos líderes de nivel élite. Será un evento en el que deberá participar toda la empresa. El muro denominado "Pacto de Valor" estará cubierto con una manta, que será descubierta por la gerencia general al finalizar el evento.



CEREMONIA DE GRADUACIÓN



Los participantes de la escuela de líderes Liderando-ando serán llamados uno a uno, y el gerente general entregará un certificado (opcionalmente, un símbolo). Posterior a la entrega de los certificados, se dirigirán hasta el muro Pacto de Valor, que será descubierto por el gerente. Una vez allí, se tomará la foto para el mosaico con los graduandos, foto que, a su vez, estará dispuesta en el muro.

CIERRE DEL MICROCIclo III

reflexión

