



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

I

FORMANDO VALOR



ACTIVIDAD 1 - PRESENTACIÓN

Presentación por parte de cada integrante del grupo, que estará determinada por la siguiente información:

- Nombre completo
- Profesión
- Cargo
- Expectativas



ACTIVIDAD 2 - ERASE UNA VEZ

Los participantes, de manera colaborativa y narrativa, construirán una historia; no existen los límites, solo deben dejar volar su imaginación. Un participante iniciará diciendo: "Era una vez", y se mencionará el nombre de un personaje principal a quien se le otorgará un rol de líder (por ejemplo: "Era una vez Arquímedes, reconocido por su gran talento, el cual era su habilidad para hablar..."). La consigna está en que cada participante agregue atributos, basados en lo que se considera que debe tener un líder.



ACTIVIDAD 2.1 - CONSTRUYE LA TORRE

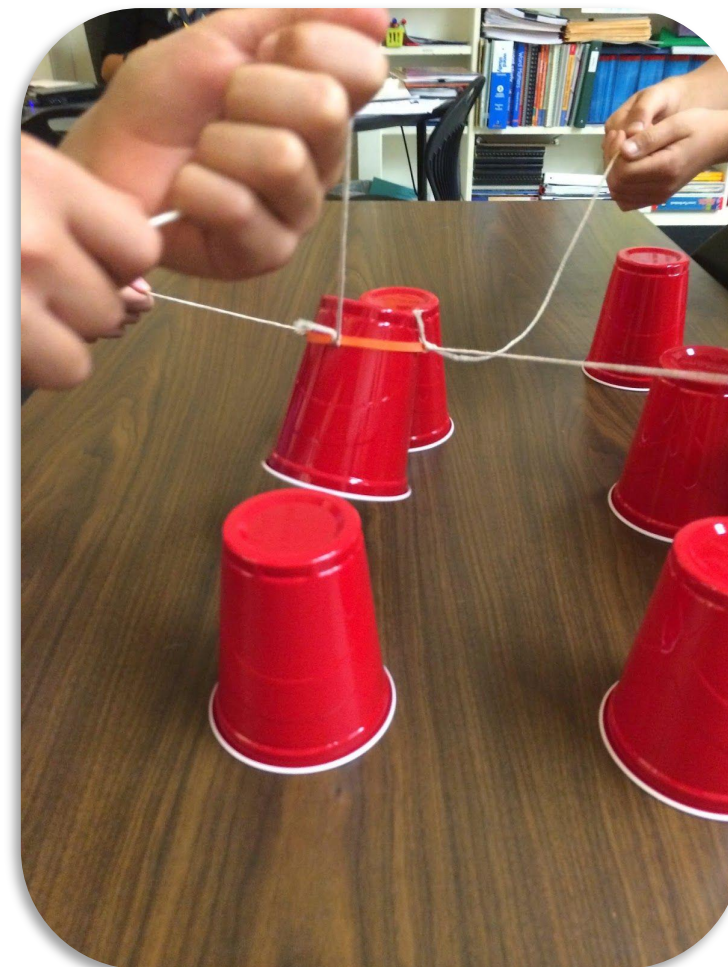
Materiales:

- 30 vasos desechables de 7 onzas
- 6 bandas de caucho
- 30 tiras de fibra o lana de 50 cm c/u

En esta actividad, se solicita a los participantes dividirse en grupos de 5 personas. A cada grupo se le entregarán 6 vasos, 6 tiras de fibra o lana y 6 bandas de caucho.

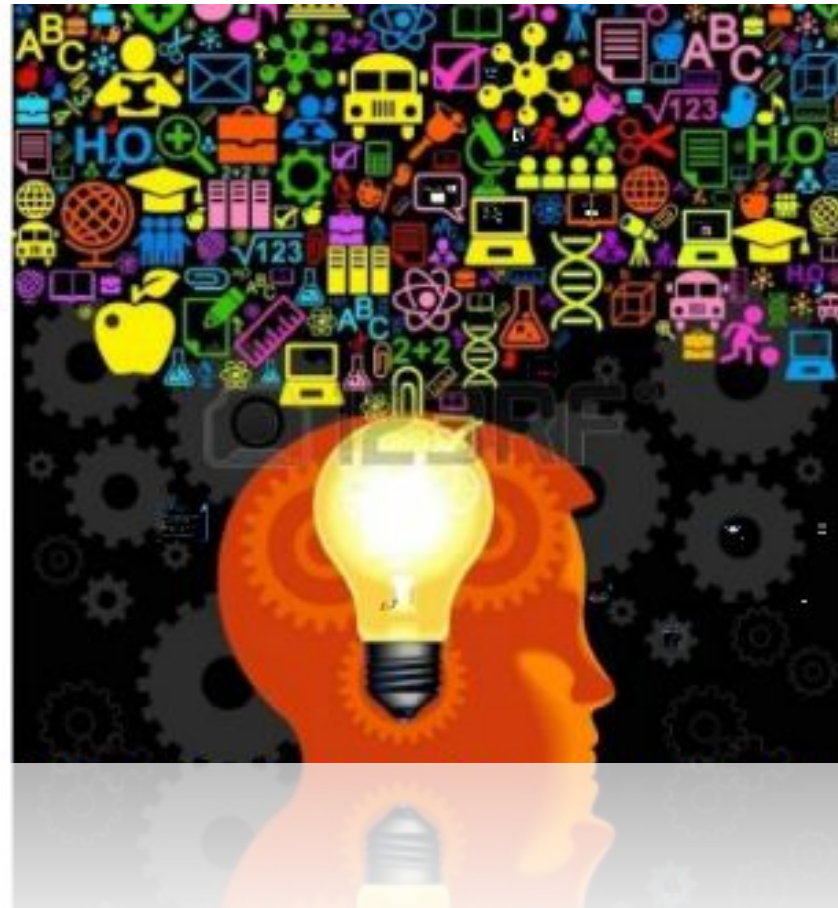
Instrucciones:

Los participantes deberán formar una torre con los vasos, sin usar directamente las manos, haciendo uso de la lana y la banda de caucho. La participación de los asistentes debe ser simultánea. Es decir, que cada nivel o vaso de la torre debe ser colocado con la participación de todos. Recuerda que no se puede hacer contacto directo con los vasos, solo se debe hacer uso del material entregado



¡ASUME EL RETO!

FORMACIÓN CONCEPTUAL



FORMACIÓN CONCEPTUAL

CONCIENCIA



La conciencia es la capacidad de aprehender la realidad, de estar atentos a nuestro mundo interior y al mundo que nos rodea. Es lo que nos permite adaptarnos a nuestro medio y actuar para potenciar nuestra vida. Todos los seres vivos poseen conciencia, pero los seres humanos tenemos una cualidad singular. A diferencia de las plantas y los demás animales, podemos pensar y actuar más allá de los impulsos instintivos y los condicionamientos. Podemos ser autónomos (del griego “auto”, uno mismo, y “nomos”, norma, es decir, “el que se rige a sí mismo”), pero, si bien la autonomía es una posibilidad, no es un don. Debemos desarrollarla a través de elecciones conscientes.

FORMACIÓN CONCEPTUAL

¿QUÉ SIGNIFICA SER CONSCIENTES?

Ser consciente significa estar despiertos y atentos. Vivir conscientemente implica estar abiertos para percibir tanto el mundo que nos rodea como nuestro mundo interior, para comprender nuestras circunstancias y decidir cómo actuar frente a ellas de manera que honremos nuestras necesidades, valores y objetivos. Ser inconsciente, en cambio, es estar adormecido y actuar mecánicamente. Vivir de forma inconsciente significa dejarse llevar por el instinto y los patrones de conducta habituales.



FORMACIÓN CONCEPTUAL

CARACTERISTICAS DE LA CONCIENCIA



La conciencia de sí mismo: No solo percibimos el mundo exterior, sino que también podemos dar testimonio de nuestro mundo interior. Podemos formular preguntas como: ¿Por qué pienso lo que pienso? ¿Mis razonamientos tienen un fundamento sólido? ¿Estoy permitiendo que mis deseos nublen mi razón? La conciencia de nosotros mismos nos permite reflexionar sobre los aspectos más profundos de nuestra existencia.

FORMACIÓN CONCEPTUAL

CARACTERISTICAS DE LA CONSCIENCIA

La capacidad de abstracción: Podemos trascender nuestras experiencias concretas a través de nuestra habilidad intelectual para comprender, juzgar y razonar. El intelecto nos permite organizar la información para comprender y manejar situaciones complejas. Tal vez no seamos capaces de ver cada uno de los árboles, pero podemos considerar el bosque en su totalidad. A medida que nuestra capacidad cognitiva se desarrolla, operamos en niveles de abstracción cada vez más altos, pasando de la experiencia directa a los símbolos y conceptos.



FORMACIÓN CONCEPTUAL

LA EMPRESA CONSCIENTE



FORMACIÓN CONCEPTUAL

LA EMPRESA CONSCIENTE

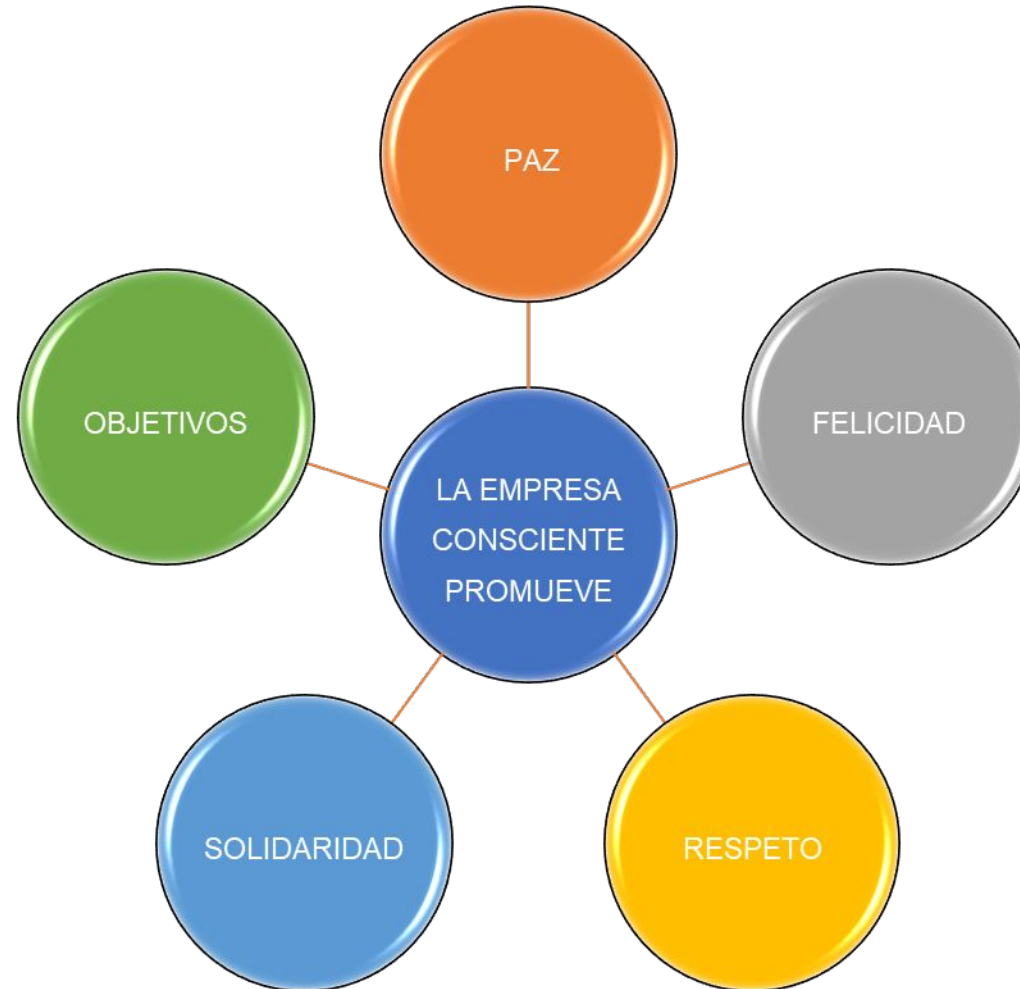
Una empresa consciente favorece el desarrollo de la conciencia de todas las partes involucradas.

Estimula a sus empleados a investigar el mundo con riguroso razonamiento científico y a reflexionar, con un razonamiento moral igualmente riguroso, acerca del rol que desempeñan en él. Los invita a observarse a sí mismos para descubrir qué significa vivir con virtud, pleno de sentido y felicidad. También les pide que piensen en sus colegas como seres humanos, en lugar de verlos como "recursos humanos". Finalmente, se les solicita que comprendan a sus clientes y les ofrezcan productos y servicios que favorezcan su crecimiento y bienestar.



FORMACIÓN CONCEPTUAL

LA EMPRESA CONSCIENTE



FORMACIÓN CONCEPTUAL



EMPLEADOS CONSCIENTES

FORMACIÓN CONCEPTUAL

EMPLEADOS CONSCIENTES

Los empleados conscientes asumen responsablemente su vida.

No comprometen valores humanos para lograr el éxito material. Dicen su verdad y escuchan las verdades de los demás con honestidad y respeto. Buscan soluciones creativas a los desacuerdos y honran de manera impecable sus responsabilidades. Se conectan con sus emociones y las expresan de manera productiva.



FORMACIÓN CONCEPTUAL

CUALIDADES DE LOS EMPLEADOS CONSCIENTES

ATRIBUTOS DE PERSONALIDAD	HABILIDADES INTERPERSONALES	MAESTRÍA EMOCIONAL
RESPONSABILIDAD INCONDICIONAL	COMUNICACIÓN AUTENTICA	
INTEGRIDAD ESENCIAL	NEGOCIACIÓN CONSTRUCTIVA	
HUMILDAD ONTOLÓGICA	COORDINACIÓN IMPECABLE	

FORMACIÓN CONCEPTUAL

EMPLEADOS INCONSCIENTES

Los empleados inconscientes hacen lo opuesto.

Culpan a otros por sus problemas, buscan gratificación inmediata olvidando la ética y proclaman tener siempre la razón. Ocultan información importante, "barren" los conflictos para esconderlos debajo de la mesa y negocian con la finalidad de derrotar a sus oponentes. Esperan obtener lo que necesitan sin pedirlo, hacen promesas irresponsables y no honran sus compromisos. Reprimen sus emociones o explotan irracionalmente.



LA EMPRESA CONSCIENTE

Si los directivos no ven a los trabajadores como individuos únicos y valiosos, sino como herramientas que pueden descartarse cuando ya no son necesarias, los empleados tampoco verán a la empresa como algo con más valor o significado que una máquina para librar cheques y pagar sueldos.

En tales condiciones, es difícil hacer un buen trabajo y, más aún, disfrutar de la propia tarea.

FORMACIÓN CONCEPTUAL

DIRECTIVOS CONSCIENTES

La responsabilidad principal de los directivos de máximo nivel es poblar la compañía con lo que he denominado "empleados conscientes".

Los altos ejecutivos no solo establecen la misión y la política de la empresa, sino que también crean un ambiente capaz de atraer, retener y desarrollar a los ejecutivos de menor rango. Para atraer empleados conscientes, los directivos deben ejercer un liderazgo consciente.



FORMACIÓN CONCEPTUAL

LIDERAZGO CONSCIENTE

- El liderazgo es el proceso por el cual una persona determina un objetivo que deben lograr otras personas y las motiva a perseguir la concreción de ese objetivo con eficacia y compromiso pleno.
- El liderazgo transforma el potencial individual en desempeño colectivo. La tarea del líder consiste en darle sostén a un equipo de alto nivel de desempeño. Su efectividad se demuestra por el desempeño de su equipo.
- El liderazgo comienza por aquello que el líder debe ser, los valores y atributos que definen su carácter. El liderazgo es cuestión de "cómo ser", en lugar de "cómo hacer".



FORMACIÓN CONCEPTUAL

LIDERAZGO CONSCIENTE

Una parte esencial de la tarea de un gerente es conseguir la plena cooperación de quienes le reportan, logrando que su motivación pase del acatamiento exterior al compromiso interior.

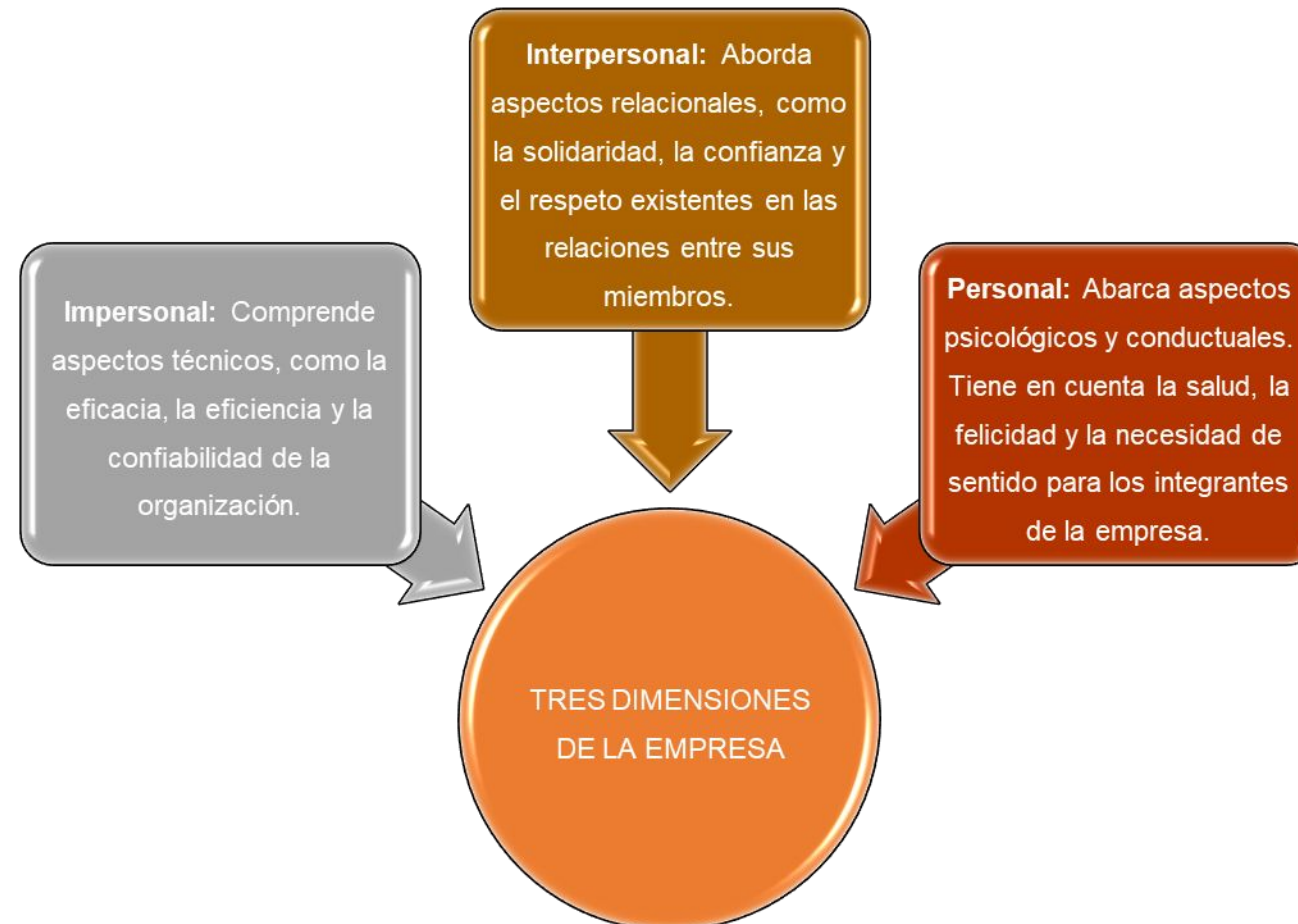
En consecuencia, el liderazgo excelente es una condición necesaria para lograr el management excelente. Un equipo bien conducido, y por lo tanto bien guiado, funciona de manera alineada, porque cada uno de sus miembros considera como propias las metas del equipo.

Los gerentes excelentes (es decir, los líderes excelentes) se ganan la confianza y el respeto de sus subordinados. Sin confianza y respeto, raramente obtendrán de ellos más que el mínimo esfuerzo para alcanzar los objetivos fijados por un líder.



FORMACIÓN CONCEPTUAL

LAS TRES DIMENSIONES DE LA EMPRESA



FORMACIÓN CONCEPTUAL

LA CULTURA CONSCIENTE

Ningún hombre es una isla. Los seres humanos son animales sociales que se reúnen en familias, clanes, tribus y organizaciones. Para su supervivencia —considerando tanto los aspectos biológicos como los psicológicos— necesitan relacionarse con otras personas. Por lo tanto, tratan de descubrir las señales que les permiten adecuarse a una comunidad y adaptar su conducta para lograrlo. Si no logran esa adaptación, abandonan el grupo o son expulsados de él. Todos los grupos ejercen presión sobre sus miembros con el objetivo de que actúen de acuerdo con sus pautas culturales. Quienes no consiguen adecuarse a esa cultura padecen el ostracismo.



FORMACIÓN CONCEPTUAL

LA CULTURA CONSCIENTE

La cultura bien podría definirse como "la manera de hacer las cosas en un lugar determinado". Se desarrolla a partir de los mensajes recibidos por cada uno de los miembros del grupo acerca de la conducta que se espera de ellos. Comprende los objetivos, las creencias, las rutinas, las necesidades y los valores compartidos. Todos los grupos —las corporaciones y los clubes deportivos, las escuelas y las familias— poseen su propia cultura.



FORMACIÓN CONCEPTUAL

LA CULTURA CONSCIENTE



El desarrollo de una cultura consciente es un imperativo para cualquier empresa. La cultura impregna toda la organización. Le permite poner en práctica su estrategia, lograr sus objetivos y cumplir con su misión. La cultura es tan esencial para la organización como la tecnología, y tal vez aún más. Como dice Collins: “La tecnología, y los cambios relacionados con ella, no tienen virtualmente nada que ver con impulsar una empresa de buena a grande”. No obstante, la actitud típica de las compañías es destinar la mayor parte de su inversión a la adquisición de capital inconsciente y gastar relativamente poco en el desarrollo del capital consciente, es decir, el capital humano.

FORMACIÓN CONCEPTUAL

¿CÓMO CAMBIAR LA CULTURA?

Para cambiar una cultura, los líderes tienen que modificar los mensajes que emiten acerca de la manera en que se espera que las personas actúen para adecuarse a la organización.

Cuando los miembros de una empresa comprenden que la pertenencia implica nuevos requerimientos, modifican su conducta para lograr una nueva adecuación.



FORMACIÓN CONCEPTUAL

¿CÓMO CAMBIAR LA CULTURA?



El cambio cultural se inicia con un nuevo conjunto de mensajes. La comunicación de ese cambio es no verbal —se trata de "hacer" más que de "decir"— y se comprende más nítidamente a partir de las conductas de los líderes. Esas conductas son un ejemplo de lo que deben hacer las personas con poder, y las que aspiran a ejercerlo. Un pequeño cambio en la conducta de un alto ejecutivo puede enviar un importante mensaje.

FORMACIÓN CONCEPTUAL

¿CÓMO CAMBIAR LA CULTURA?



El cambio cultural implica un cambio en las ideas, las conductas, las interacciones, los sistemas, los procesos y los resultados de una organización.

FORMACIÓN CONCEPTUAL

¿CÓMO CAMBIAR LA CULTURA?

reflexión

El poder es una gran bendición cuando lo ejerce un ser humano maduro y saludable, que ha logrado un pleno desarrollo de su humanidad. Pero cuando lo detenta una persona inmadura, cruel o emocionalmente enferma, el poder es terriblemente peligroso.

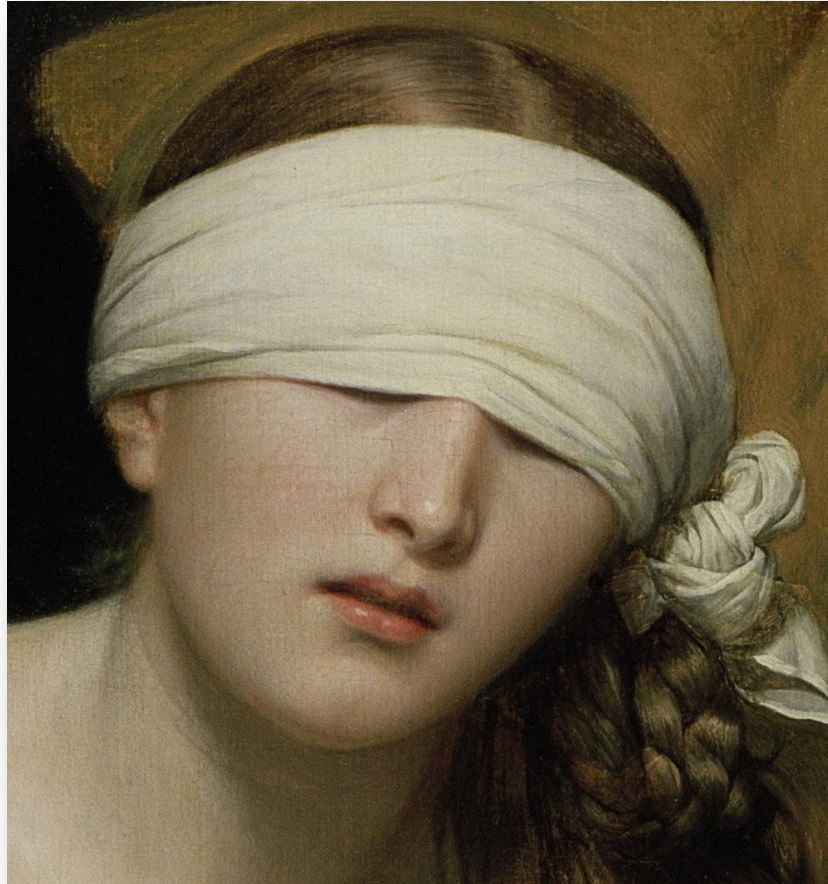
—Abraham Maslow

VIDEO EMPRESA CONSCIENTE

FREDY KOFMAN



<https://youtu.be/GtLmhxcf9bA>



ACTITUDES INCONSCIENTES

ACTITUDES INCONSCIENTES

LA CULPA INCONDICIONAL

- Es la tendencia de explicar todas las dificultades exclusivamente como consecuencia de fuerzas que están más allá de la propia influencia, viéndose como víctimas absolutas de circunstancias externas.
- Todos recibimos el impacto de factores que están más allá de nuestro control, por lo que, de alguna manera, todos somos víctimas. No obstante, no somos víctimas absolutas.
- Ejemplo: Se integró una persona al equipo de trabajo. Durante la revisión anual, los proyectos que eran su responsabilidad no habían sido completados. Ella se escudó en que los colaboradores de otros equipos le dificultaron avanzar. Su jefe le explicó que debería haberlo escalado con ella y/o con sus superiores, pero ella se excusó diciendo que no le prestaron atención y luego alegó que la carga de trabajo era demasiada. Si bien sus argumentos eran válidos, ella podría haber pedido ayuda o informado de las demoras a tiempo para evitar que los proyectos se complicaran tanto.



ACTITUDES INCONSCIENTES

EL EGOÍSMO ESENCIAL

- Es el enfoque exclusivo en la gratificación del yo, sin preocupación por el bienestar de los demás.
- Es el recorrido hacia la satisfacción inmediata, sin considerar las consecuencias que las acciones realizadas pueden tener a largo plazo, tanto para otras personas como para quien las lleva a cabo.



ACTITUDES INCONSCIENTES

LA ARROGANCIA ONTOLÓGICA

- Es la creencia de que solo es válido su punto de vista y que cualquier opinión diferente está equivocada.
- El arrogante ontológico (la ontología es la rama de la filosofía que pregunta por lo que verdaderamente existe) no distingue entre sus opiniones personales y la verdad objetiva. Para él, sus opiniones son la verdad. Tampoco distingue entre su experiencia subjetiva y la realidad objetiva. Considera que su experiencia define la realidad. Vive en un mundo imaginario y lo toma por verdadero.

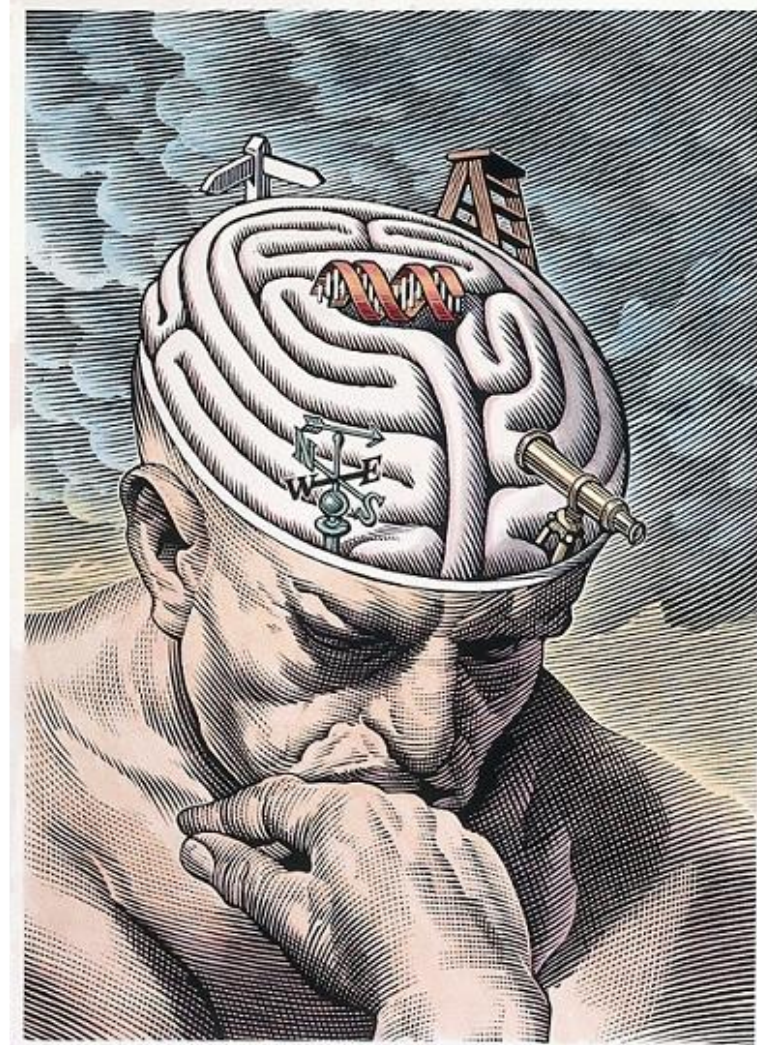


EJERCICIO PRÁCTICO

Conformar grupos de 5 personas y, de manera conjunta, pensar en cómo se manifiestan en nuestra cotidianidad las actitudes inconscientes, citando un ejemplo de cada una (la culpa incondicional, el egoísmo esencial y la arrogancia ontológica). Asimismo, definir cuál es el impacto y las consecuencias que generan.



INTERACCIONES INCONSCIENTES



INTERACCIONES INCONSCIENTES

LA COMUNICACIÓN MANIPULADORA

- Es la elección de retacear información relevante para obtener lo que se desea.
- Las personas que se comunican manipuladoramente persiguen sus agendas personales por encima de todo. Ocultan datos si estos no sirven para sustentar sus argumentos y fabrican información para apoyar su posición. Si es necesario, están dispuestas a engañar a los demás para alcanzar sus metas.



INTERACCIONES INCONSCIENTES

LA NEGOCIACIÓN NARCISISTA

- La intención de demostrar el propio valor venciendo al adversario.
- El objetivo principal del narcisista no es lograr lo que desea, sino demostrar “quién manda”. En consecuencia, aplastar a los demás es su manera de sobresalir. En una negociación, el narcisista busca “ganarle al otro” en lugar de tratar de “ganar con el otro”. Los negociadores narcisistas no se orientan a satisfacer las necesidades de todas las partes involucradas. Por el contrario, se concentran exclusivamente en la satisfacción de sus exigencias.



INTERACCIONES INCONSCIENTES

LA COORDINACIÓN NEGLIGENTE

- Es una manera indolente de colaborar, haciendo promesas sin asumir el serio compromiso de cumplirlas.
- Para realizar una acción colectiva, es imprescindible la confianza mutua en que la palabra empeñada implica compromiso. Si las personas se decepcionan unas a otras, el nivel de desempeño se deteriora, la confianza se desvanece y reina la ansiedad.



LAS EMOCIONES INCONSCIENTES

La incompetencia emocional se manifiesta de dos maneras:
explosión y represión.

La primera consiste en expresar los sentimientos, permitiéndose conductas contraproducentes que solo sirven para descargar impulsos emocionales. La segunda consiste en ocultar los sentimientos tras una fachada de estoicismo, simulando que nada ocurre a pesar de sentirse furioso. Las personas suelen exhibir, cíclicamente, ambas conductas. La represión genera una carga que aumenta progresivamente hasta alcanzar un nivel imposible de tolerar; es entonces cuando las personas explotan, con desastrosas consecuencias para sí mismas y para los demás.



AUTO-RETRATO



En esta sesión, vamos a identificar las fortalezas, habilidades y competencias que son características esenciales en un líder. No hay límite de atributos, solo integra todos los aspectos que pueden definir el modelo que tú consideras de un líder de nivel élite e inspirador. Para lograr el objetivo de la sesión, se utilizará una técnica proyectiva denominada autorretrato, mediante la cual se espera permitir una respuesta inconsciente que ponga de manifiesto las necesidades existentes en cada participante. Es decir, aquello que no tiene, lo que cada uno carece. Se debe completar esta tarea de la manera más espontánea posible, para evitar caer en el mecanismo de la racionalización.

INSTRUCCIONES

1. Dibujar la silueta de una persona

2. Escribir alrededor de la silueta todas las características y atributos que consideran definen a un líder consciente e inspirador.

3. Encerrar en un círculo aquellos atributos plasmados que no posee, por lo tanto, requiere de fortalecimiento y/o desarrollo.

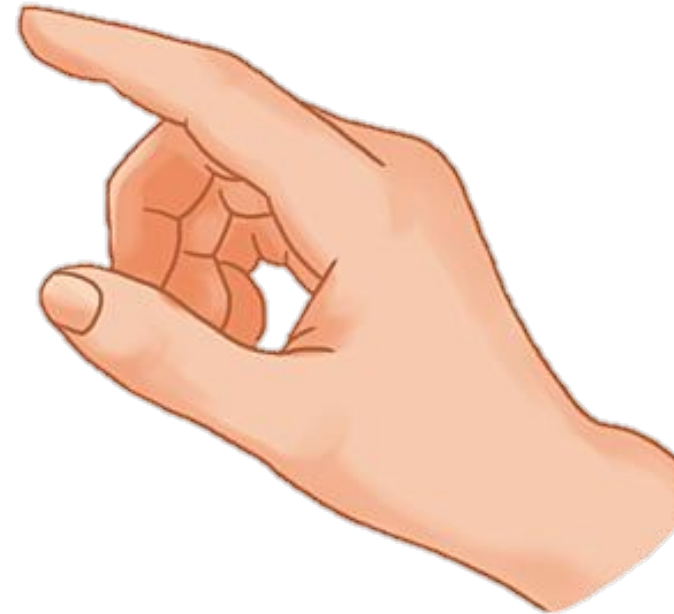
4. Posteriormente, cada participante elegirá de los atributos que se han encerrado en el círculo el que consideran indispensable en un líder.

5. Reflexionar e identificar cuáles son los factores o barreras que impiden el desarrollo de las habilidades de liderazgo y el crecimiento personal.

SILUETA / ATRIBUTOS



CIERRE DEL MICROCIclo I



EMPRENDIENDO LA ACCIÓN

Para realizar el cierre de esta actividad, en el cuadernillo de trabajo se ubicará la herramienta denominada "Emprendiendo la acción".

Allí, cada integrante deberá diligenciar la competencia, atributo o característica que quiere desarrollar o fortalecer para convertirse en un líder consciente e inspirador: Nivel Élite Positiva. Considerando acciones y compromisos diarios, adquirirá y ejecutará lo que ha planteado, realizando el registro de "Emprendiendo la acción".



ANEXO 3. AUTORREGISTRO DE EMPRENDIENDO LA ACCIÓN

HERRAMIENTA - EMPRENDIENDO LA ACCIÓN					
Competencias a desarrollar o fortalecer	Competencia a trabajar - Semana 1	Plan de trabajo - Semana 1	Acciones y compromisos diarios	Autoevaluación	Comentarios
		LUNES			
		MARTES			
		MIERCOLES			

reflexión

THANK YOU

GRACIAS

ARIGATO

SHUKURIA

JUSPAXAR

TASHAKKUR ATU

YAQHANYELAY

SUKSAMA

EKGHMET

TINGKI

BIYAN

SHUKRIA

BOLZIN

MERCY