

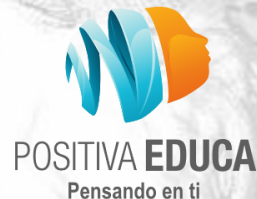
TRAVESÍA 2021

FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN: SALUD PSICOSOCIAL

JUGAR
SONREIR
DESPERTAR
VIVIR
VER
SOLIDARIDAD
SONREIR
AUTOCUIDADO
APRENDER
TOLERANCIA
CONVIVIR
ALEGRE





TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

“

**LA EDUCACIÓN ES EL ARMA MÁS
PODEROSA PARA CAMBIAR EL
MUNDO**

”



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA



COMUNIDAD NACIONAL

DE CONOCIMIENTO EN:

FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA



EXPERTO LÍDER

DE LA COMUNIDAD

Dayana C. Lago F.

dayanaclagof@gmail.com

Contacto: +57 3138531000



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

CULTURA, LIDERAZGO CONSCIENTE Y RELACIONES INTERPERSONALES SALUDABLES

01

Gestión integral de los factores Psicosociales.

20

Las Técnicas infalibles para fomentar la comunicación asertiva en la organización

19

Desarrollo del SER: Inteligencia emocional en los equipos de trabajo

18

La gestión de la experiencia del empleado como factor protector en la salud Psicosocial de la organización

17

Los trastornos mentales y del comportamiento en el entorno laboral

16

La familia como pilar de la organización saludable

02

El diagnóstico del riesgo Psicosocial

03

La salud mental en la industria 4.0

04

Equilibrio Psicosocial: entorno intralaboral VS. Extralaboral

05

La Salud Psicosocial en la post-pandemia

06

La Organización del trabajo pensada desde el bienestar Psicosocial del SER.

07

Los Súper-equipos y Las Demandas de trabajo hoy.

08

Analítica de datos en la gestión del riesgo Psicosocial.

09

Cultura, liderazgo consciente y relaciones interpersonales saludables.

10

La Gestión del cambio nos prepara para el futuro.

11

Motivación y recompensas: ¿Qué? ¿Cómo? y ¿Cuándo?

15

Gestión de la edad: Del enfoque de generacional al posgeneracional..

14

Prevención del riesgo Psicosocial en el teletrabajo

13

Buenas prácticas para un comité de convivencia laboral efectivo

12

Gestión del tiempo y el control sobre el trabajo



RUTA DE CONOCIMIENTO

21

Tendencias actuales para la prevención del Acoso Laboral.

40

Promoción del apoyo social en la organización.

39

Desarrollo de estrategias de afrontamiento ante situaciones difíciles.

38

Fortalecimiento del plan de formación y proceso de inducción como factor protector ante el riesgo psicosocial.

37

Entendiendo los principios y fundamentos del comportamiento humano.

36

Sueño y Hábitos de autocuidado como factor protector

22

Prevención y cuidado de la Depresión en el ambiente laboral

23

Manejo y prevención de los trastornos derivados del estrés

24

Actividades para el cuidado de la salud psicosocial durante la preparación para la pensión.

25

Protocolo en el entorno laboral para la atención del Duelo

26

Gestión del Burnout en la organización

27

Primeros Auxilios psicológicos: ¿Qué hacer? Y ¿Qué no hacer?

28

Prevención de la Ansiedad y manejo de casos diagnosticados

29

Manejo de conflictos para la promoción de ambientes de sana convivencia y prevención del acoso laboral.

30

Promoción de actividades recreativas, culturales y deportivas, como factor protector.

31

Retroalimentación de la gestión laboral. Pilar para la motivación y el buen desempeño.

35

Gestión de la jornada laboral y la turnicidad para el cuidado de la salud.

34

Gestión de pausas en el trabajo: Estrategias de prevención de la fatiga laboral.

33

Prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

32

Cultura de vida y trabajo saludable: Implementación del protocolo 4 de intervención psicosocial Res 2404/2019



OBJETIVO GENERAL



Abordar los conceptos del liderazgo consciente y las herramientas para fortalecer relaciones saludables en el trabajo, fomentando una cultura organizacional consciente.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Comprender los
conceptos: Liderazgo,
Consciencia y
Consciente.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Explorar las
características del
líder y el sano
relacionamiento con
los colaboradores.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Ahondar en la teoría
del liderazgo
consciente y los
rasgos de la cultura
consciente.



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

EVALUÉMONOS

SONDEO



Para reflexionar...

“Un jefe mandón quiere que su gente haga lo que él quiere, un líder consciente o inspirador quiere que su gente quiera hacer lo que el equipo necesita para ganar”

Fred Kofman



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

LÍDER

Significa “guía”, la misma está compuesta por 2 vocablos: *lead* que expresa “dirigir” y el sufijo *er* que significa “el agente que hace la acción”.



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

CONSICENTE

Latin. *Conscientis*
“El que entiende algo completamente. Que elabora
juicios personales.”



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

La consciencia:

“Vivir conscientemente es un estado de ser mentalmente activo en lugar de pasivo. Es la habilidad de ver el mundo de otra manera. Es la inteligencia que disfruta de su propia función. Vivir conscientemente es tratar de darnos cuenta de todo lo que es relevante para nuestros intereses, acciones, valores, intenciones y objetivos.”

Nathaniel Branden, citado por F, Kofman, 2014.

Conciencia es la capacidad de aprehender la realidad, de estar atentos a nuestro mundo interior y al mundo que nos rodea.

El liderazgo es:

1. Conjunto de competencias.
2. Para influir en las personas.
3. Hacia una visión y objetivo en común.
4. Con entusiasmo y compromiso.
5. En un entorno saludable.
6. Desarrollando a las personas en el equipo y al equipo en si mismo.



Tendencias de liderazgo 2020-2021.

Para combinar crecimiento y cumplimiento de objetivos, con el respeto y el apoyo del entorno, se necesita en la entidad, principalmente, líderes con:

1. Propósito y significado.
2. Ética y equidad.
3. Pasión.
4. Colaboración.
5. Transparencia
6. Relacionamiento basado en la confianza.



“Los líderes tienen la responsabilidad no solo de promover e invertir en el bienestar, sino también de comprometerse con él mediante el diseño del bienestar en el trabajo convirtiéndolo en un asunto tan importante como cualquier otro factor que afecte el balance final.”

Deloitte, 2021.



No es
miedo – Es
respeto.

Liderazgo no es
represión – Es
servicio.

Liderazgo no es
competencia – Es
cooperación.

No es el que
más sabe – Es
el que sabe
direccionar al
equipo que
más sabe.

No es
individualismo -
Es honrar la
individualidad.

No es recibir valor – Es
agregar valor a las
personas

¿QUÉ **NO** ES LIDERAZGO?

EL LÍDER DEL FUTURO:

Diversas firmas han realizado estudios enfocados a las competencias de liderazgo que se demandarán en el futuro.

Deloitte, 2020.

CAPACIDADES CLAVE DE LIDERAZGO PARA LOS LÍDERES RESILIENTES DEL FUTURO

Los líderes resilientes deben tener la capacidad de inspirar y motivar a sus equipos de forma de asegurar la continuidad y una exitosa adaptación en un contexto de disrupción sin precedentes.



ENERGIZAR

co-creando una poderosa visión con su equipo y generando la seguridad psicológica requerida en tiempos de incertidumbre para una fuerza laboral diversa.



CONECTAR

personas en toda la organización y el ecosistema al romper los silos, impulsar la colaboración virtual, implementar nuevas herramientas y ser inclusivo respecto a la diversidad de los distintos actores.



EMPODERAR

a los que están en la primera línea, a través de una delegación efectiva, proporcionando capacitación y entrenamiento adecuados y fomentando la experimentación y la toma de decisiones autónoma.

Perfil del líder

Las funciones ejecutivas se han definido como los procesos que asocian ideas, movimientos y acciones simples y los orientan a la resolución de conductas complejas y objetivos.

El liderazgo es una conducta compleja.

AUTOREGULACIÓN

ORGANIZACIÓN Y JERARQUIZACIÓN

ABSTRACCIÓN

FLEXIBILIDAD

DISEÑO DE PLANES

TOMA DE DECISIONES EMOCIONAL

ESTABLECIMIENTO DE METAS

ANTICIPACIÓN

PELIGROS QUE RODEAN AL LÍDER:

Endiosamiento

Perder el contacto con la realidad

Quedar obsoleto

Ser complaciente

Perder la motivación

RELACIÓN CON COLABORADORES:

Tipos de relaciones interpersonales:

Relaciones íntimas o afectivas.

Relaciones circunstanciales.

Relaciones superficiales

Relaciones de rivalidad

Relaciones familiares

Todas pueden ser constructivas o destructivas, positivas o negativas, saludables o poco saludables.

Dependerá de que tan consciente eres en tu relacionamiento y como direccionas tu conducta en pro de la sana convivencia.



Lo que Fred Kofman nos explica en el
liderazgo consciente:

F, Kofman(2014)

El líder Consciente



EL LÍDER CONSCIENTE:



RESPONS-(H)ABILIDAD

- La respons-(h)abilidad confiere poder de decisión.

- Permite que nos concentremos en los aspectos de una situación en los cuales podemos influir.

- La respons-(h)abilidad consiste en reconocer que, sin importar cuán grave parezca una situación, siempre existe la libertad al enfrentar un desafío.

- La respons-(h)abilidad nos hace conscientes de que somos responsables de nuestras circunstancias, sino de la manera en que enfrentamos esas circunstancias.

- La respons-(h)abilidad es fuente de poder e integridad: el poder de influir en su situación y la integridad de hacerlo de acuerdo con sus valores.

**NO ES UN DON--- DEBEMOS
DESARROLLARLA.**

NEGOCIACIÓN CONSTRUCTIVA

1. Contempla al otro como un igual.
2. Busca el beneficio de ambos. Ganar-Ganar.
3. Reconoce su mejor opción para el ganar-ganar.
4. Busca entender al otro.
5. Es empática.
6. Se basa en la escucha activa.



NEGOCIACIÓN
NARCICISTA

HUMILDAD ONTOLÓGICA

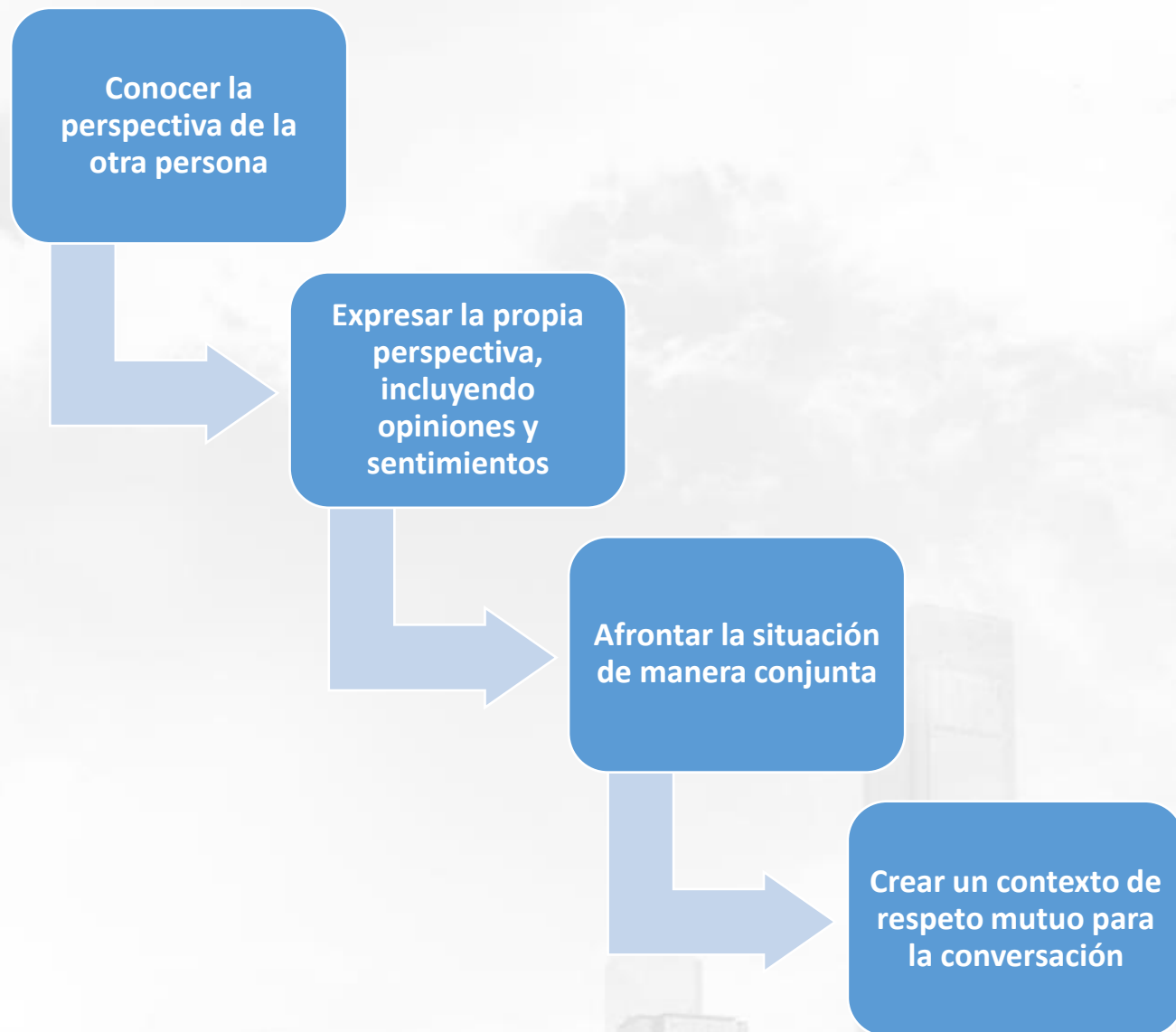
1. Aceptación de las diferencias.
2. Inclusión.
3. Relacionamiento empático a partir del reconocimiento de la diferencia.
4. Equidad e igualdad.

“controladores” “aprendices”.

“Yo tengo la razón”
“debo convencerte”
“Tienes que
entender”....

“Entiendo tu punto
de vista”.
“Explícame”
“Enséñame”
“Encontremos un
consenso”

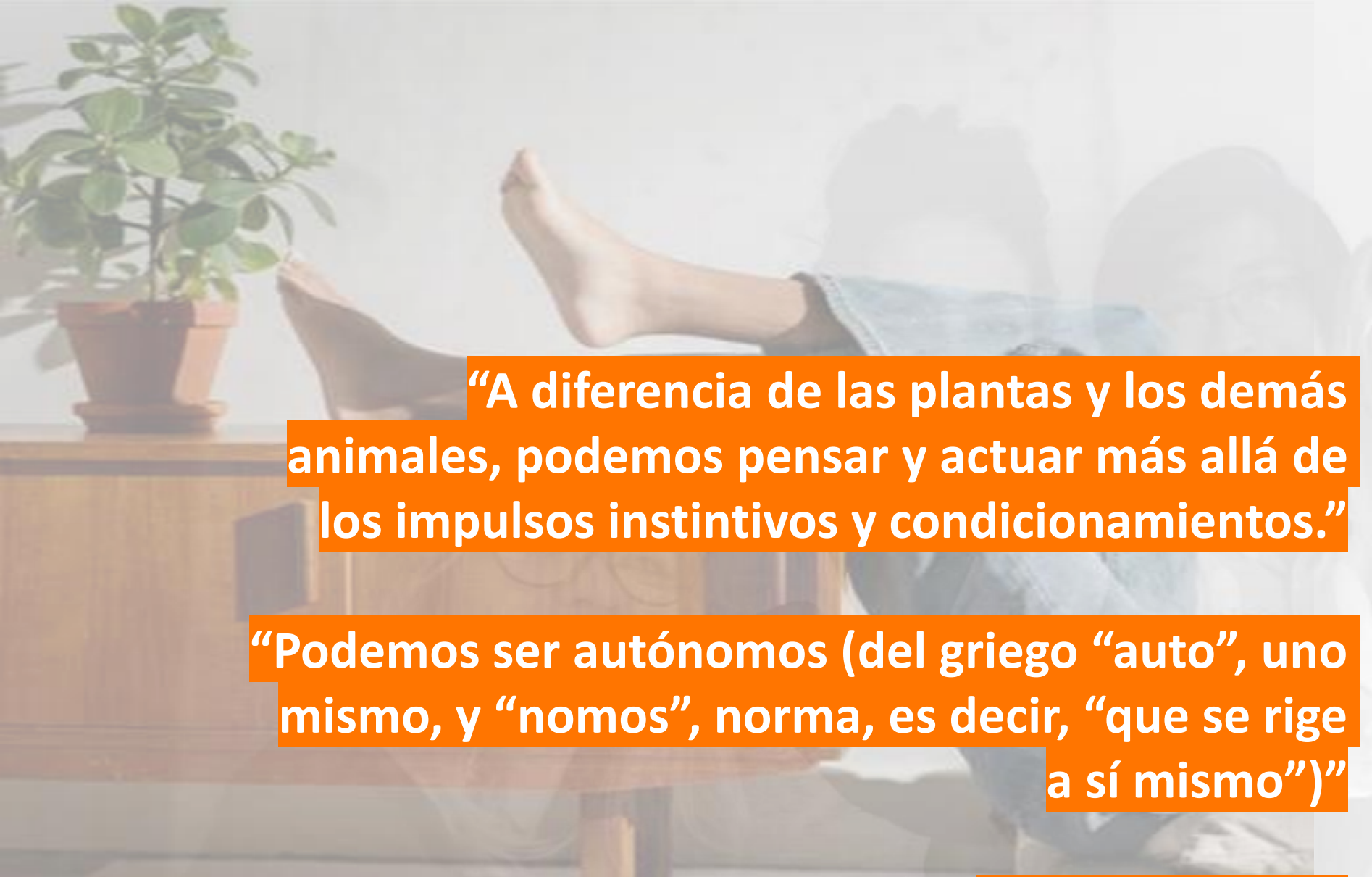
Afrontar conversaciones difíciles



ACTITUDES Y CONDUCTAS RESPONS-HABLES:

Víctimas Vs. Protagonistas

PROTAGONISTA	VÍCTIMA
Acepta la realidad	Culpa a los demás
Enfrenta las situaciones	Excusas
Busca soluciones	“no puedo”
Las pone en practica	Espera y aguarda



“A diferencia de las plantas y los demás animales, podemos pensar y actuar más allá de los impulsos instintivos y condicionamientos.”

“Podemos ser autónomos (del griego “auto”, uno mismo, y “nomos”, norma, es decir, “que se rige a sí mismo”)”

F, Kofman, 2014.



REGULACIÓN DE COMPORTAMIENTO



Cosas que no ayudan:

- Evitación y retirada
- Inhibición - Supresión emocional
- Rumiación
- Descargar emociones
- Confrontación

Cosas que quizás ayudan:

- Manejo fisiológico del estado de ánimo
- Expresión de emociones contrarias
- Búsqueda de apoyo social
- Aislamiento temporal

RASGOS DE UNA CULTURA CONSCIENTE

- Confianza
- Comunicación auténtica.
- Respons-Habilidad.
- Transparencia
- Integridad.
- Lealtad
- Igualdad.
- Justicia
- Crecimiento personal y aprendizaje.
- Cuidado y Autocuidado.

La excelencia no es
producto de las
circunstancias. La
excelencia es una
elección consciente.

JIM COLLINS,
Citado por fred kofman en
su libro, La empresa
consciente. 2014.



EVALUÉMONOS

SONDEO



BIBLIOGRAFÍA

1

Fred Kofman.2014), La empresa consciente,
<http://escuelainternacionaldecoaching.com/downloads/MATERIAL/La%20empresa%20consciente%20-%20Fredy%20Kofman.pdf>

2

Relaciones interpersonales en el trabajo (2010). <https://www.redalyc.org/pdf/686/68617161008.pdf>

3

Cultura y liderazgo. (2002) <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N76-4.pdf>



TRAVESÍA 2021
FELICIDAD Y CONCIENCIA POR LA VIDA

RECUERDA QUE POSITIVA —— TIENE PARA TI ——



www.posipedia.com.co



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos digitales



Artículos



Guías



Documentos
técnicos



Enlaces de Interés



Audios



Mailings



Presentaciones
técnicas



Ludo prevención