

LIDERAZGO POSITIVO

MIGUEL TELLO

JUSTICIA Y EDUCACIÓN CON VISION RESTAURATIVA

CD. DE MÉXICO

5 Y 6 DE MARZO DEL 2020

AGENDA

- Liderazgo y bienestar
- Modelo PERMA de Bienestar
 - Positivismo
 - Participación
 - Relaciones Positivas
 - Propósito
 - Logros
- Indagación Apreciativa
- Círculos y liderazgo positivo

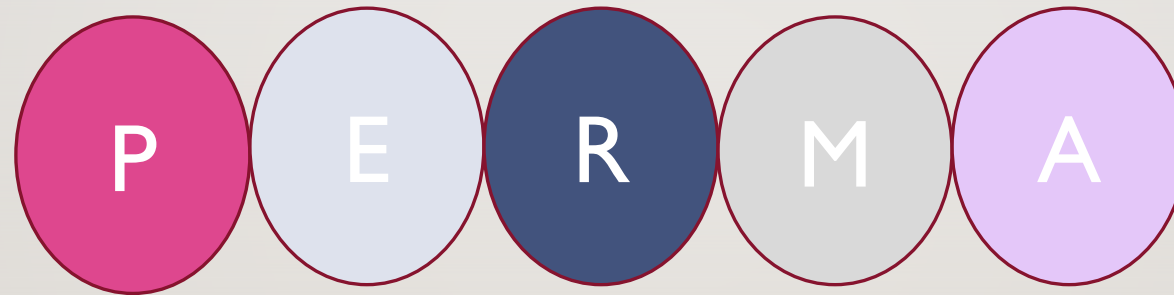
LIDERAZGO Y BIENESTAR

- ¿Cuál es la conexión entre liderazgo y bienestar?
 - Trabajo en pequeños grupos: discutan la relación entre liderazgo y bienestar.



MODELO PERMA

Una Nueva Teoría del Bienestar



Emociones Positivas

Participación

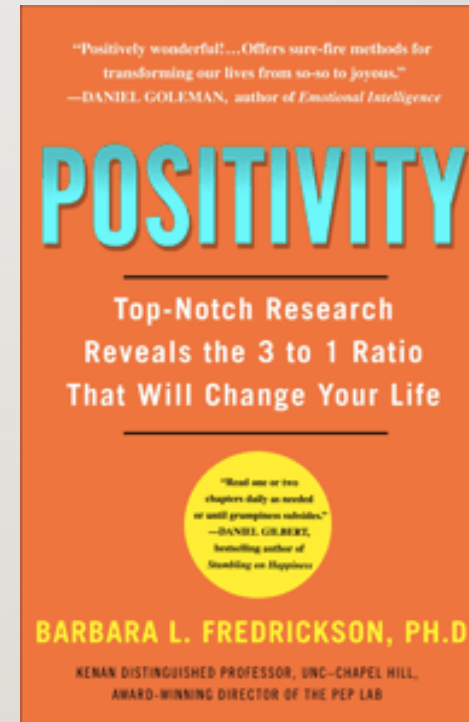
Propósito

Relaciones Positivas

Logros

EMOCIONES POSITIVAS

1. “El Positivismo nos abre. La primera verdad esencial de emociones positivas es que nos abren el corazón y la mente haciéndonos más receptivos y creativos.” (Frederickson, 2009)
2. “El Positivismo nos transforma para ser mejores. Al abrir nuestros corazones y mentes, las emociones positivas nos permiten descubrir y construir nuevas capacidades, nuevos vínculos, nuevos conocimientos y formas de ser.”
(Frederickson, 2009)



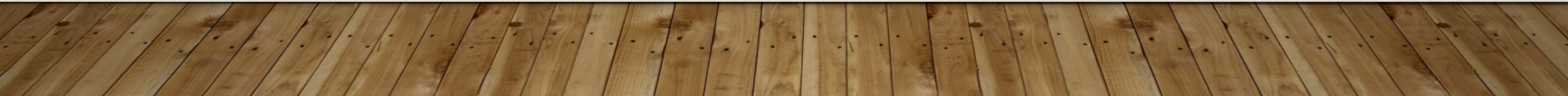
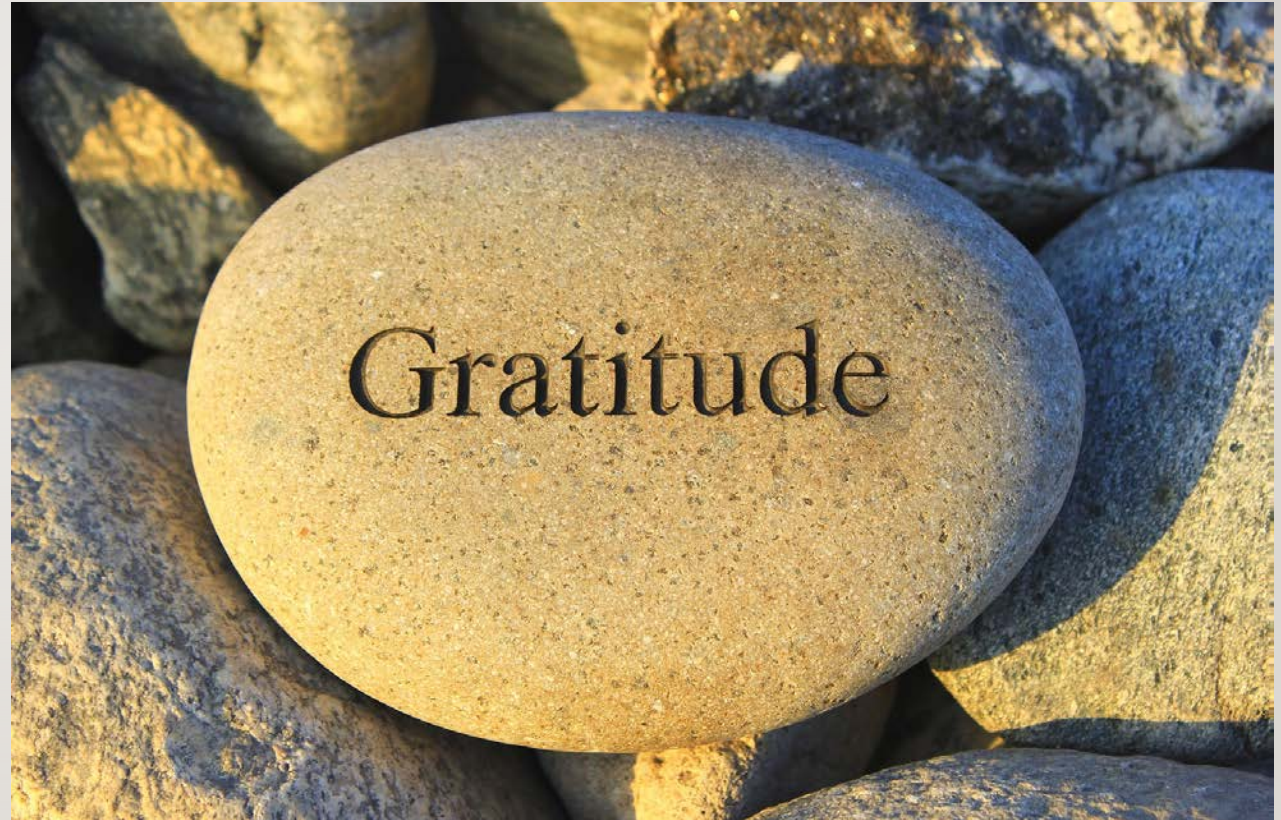
-
- El Positivismo es frágil
 - Las emociones positivas emergen de como interpretamos eventos e ideas conforme se manifiestan
 - Crear más positivismo en su vida no significa crearnos ilusiones
 - Uno no puede esforzarse a sentir una emoción positiva. Se necesitan palancas que incluyen formas de pensamiento y acción
 - Preguntas pueden ser poderosas. Ejemplo: ¿En que me va bien en este momento?

DIEZ FORMAS DE POSITIVISMO (FREDERICKSON, 2009)

1. ALEGRÍA
2. GRATITUD
3. SERNIDAD
4. INTERES
5. ESPERANZA
6. ORGULLO
7. DIVERSIÓN
8. INSPIRACIÓN
9. ASOMBRO
10. AMOR

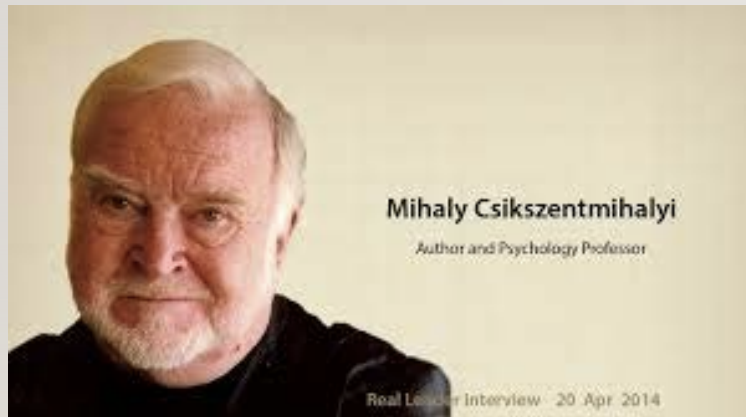


EJERCICIO DE GRATITUD



PARTICIPACIÓN

“Estar en Flujo significa estar completamente absorto en una actividad por si misma. El ego desaparece. El tiempo vuela. Cada acción, movimiento e idea siguen de la anterior, como tocar jazz. Tu ser completo está involucrado y estás usando tus destrezas al máximo.



- Mihaly Csikszentmihalyi

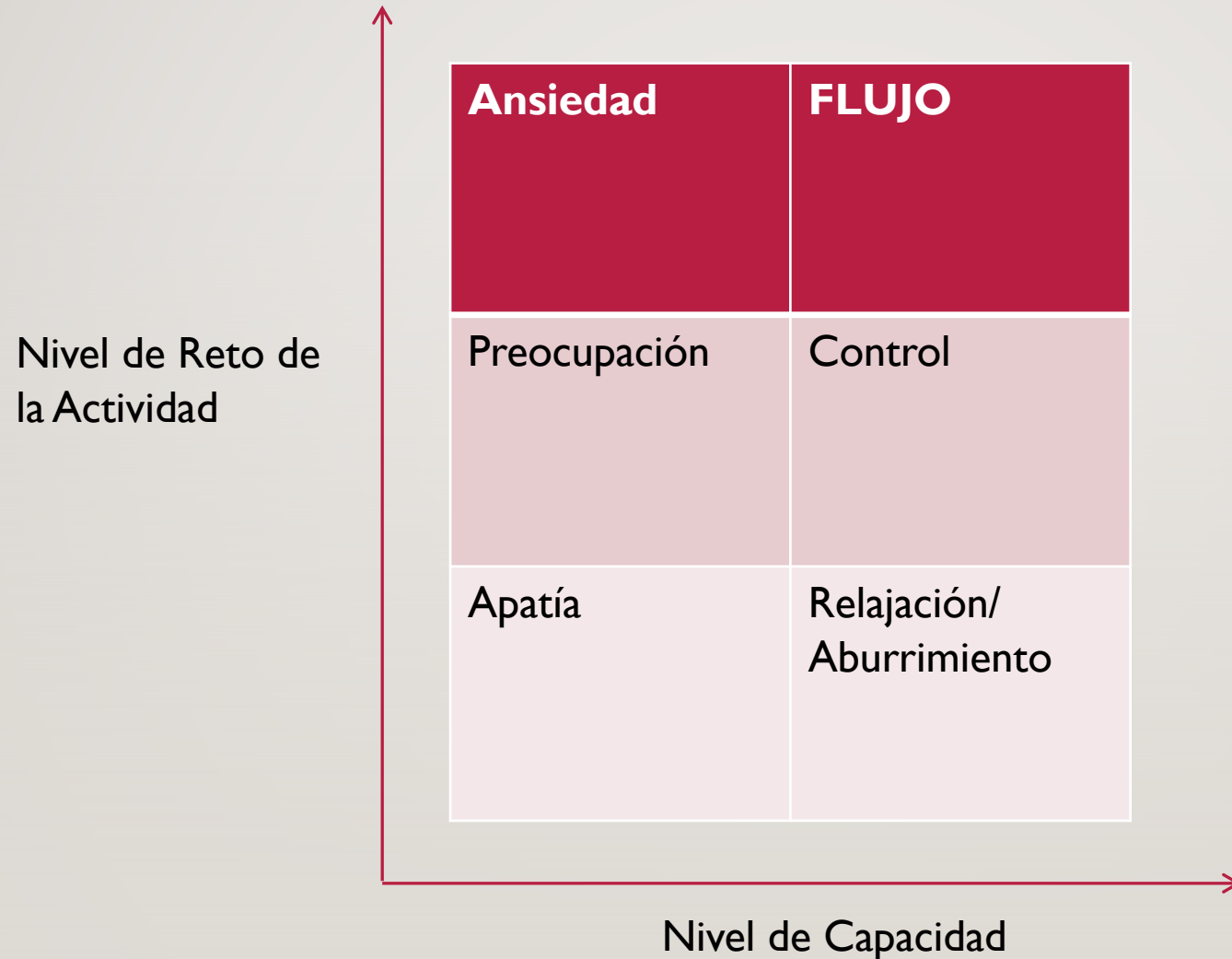
FLUJO

Características del Flujo:

- Típicamente se siente fuerte
- Alerta
- En control sin hacer esfuerzo
- No está uno consicente de si mismo
- Uno se encuentra en el pico de sus habilidades



PARA ESTAR EN FLUJO, LA CAPACIDAD PERCIBIDA Y EL RETO PERCIBIDO DEBEN ESTAR BALANCEADOS



Relaciones Positivas

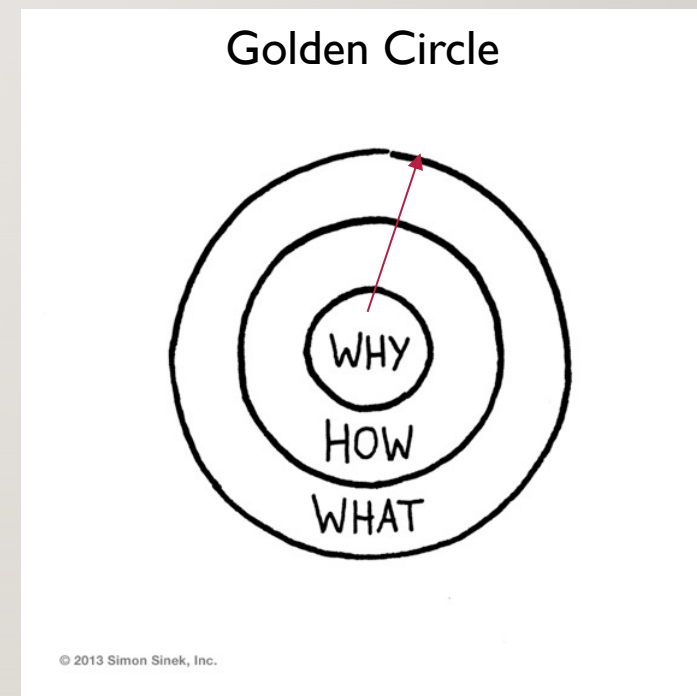
- ¿Cuándo fue la última vez que experimentó una alegría difícil de describir?
- ¿Cuándo fue la última vez que experimentó un profundo sentimiento de propósito y alegría?
- De acuerdo a Reis y Gable (2003) “las buenas relaciones con otros pueden ser la fuente singular más importante de satisfacción con la vida y de bienestar emocional con personas de todas las edades y culturas.”
- Ejercicio de amabilidad

Relaciones Positivas

- Investigación muestra que las relaciones sociales afectan la salud física y mental y el riesgo de mortalidad.
- Ejemplos:
 - Berkman y Syme (1979): el riesgo de muerte entre hombres y mujeres con el menor número de vínculos sociales era más de dos veces mayor que para adultos con el mayor número de vínculos sociales.
 - Brummet et. al. (2001): entre adultos con enfermedad de arteria coronaria, las personas socialmente aisladas tenían un riesgo de muerte cardíaca 2.4 veces mayor que sus pares con vínculos sociales.

PROPÓSITO

- Tener un propósito en nuestras vidas es importante para el bienestar y la autorealización.
- Necesitamos un propósito más grande que nosotros.
- Simon Senek: “La gente no compra lo que haces, compra porqué lo haces.”



EJERCICIO: TU POR QUÉ

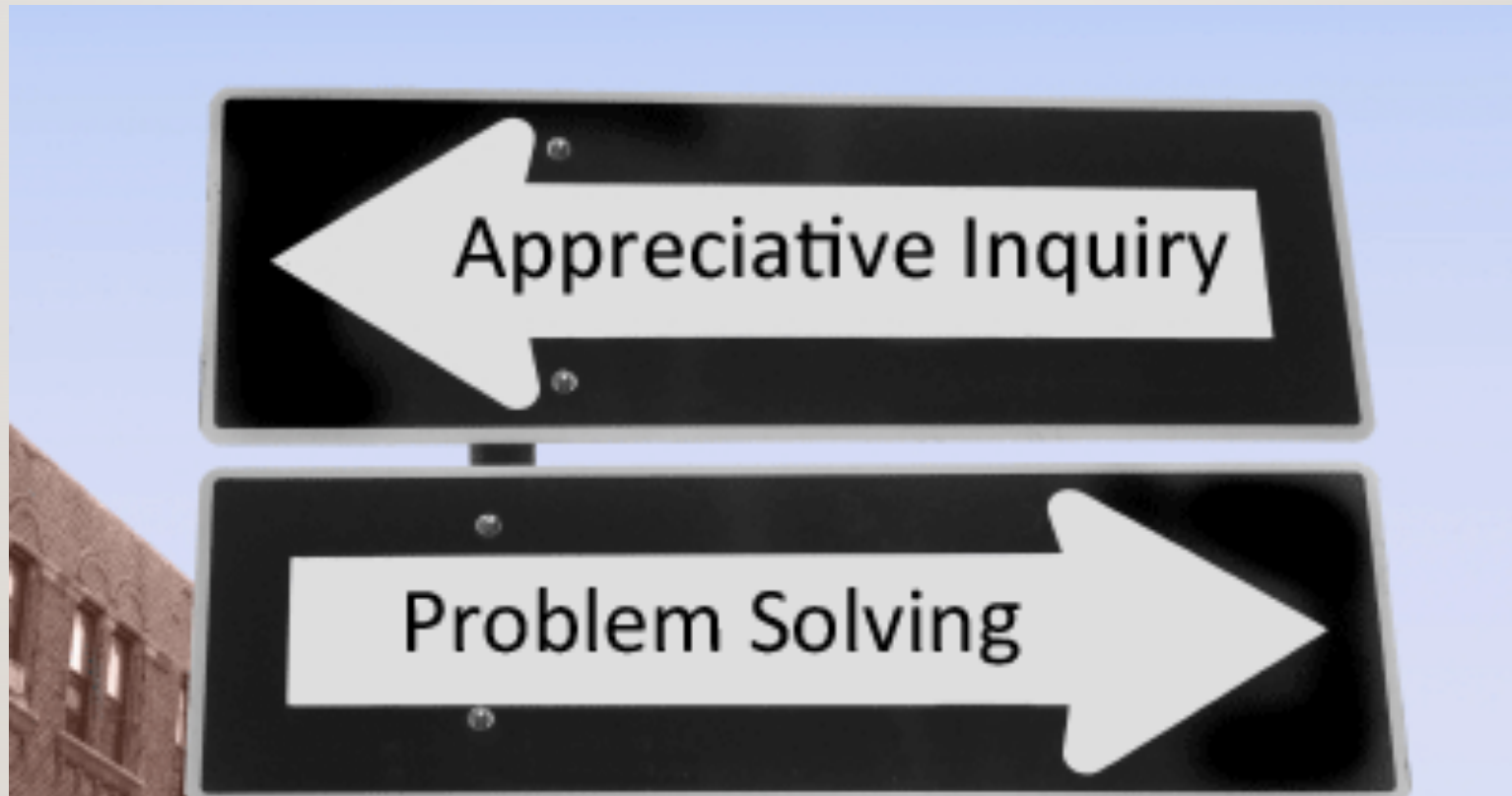
Trabajen en parejas. Comparta su por qué con un colega.



LOGROS

- Trazarnos metas y lograrlas nos dan un sentimiento de logro.
- Es importante que las metas que nos propongamos sean realistas.
- El simple hecho de esforzarnos por lograr estas metas nos pueden dar un sentimiento de satisfacción y orgullo una vez que las alcancemos.

INDAGACIÓN APRECIATIVA



LA FUENTE DE LAS PALABRAS

Apreciar

Valorar...el acto de reconocer lo mejor de algo

Indagar

El acto de explorar y descubrir

El hacer preguntas

Estar abierto a ver nuevo potencial y posibilidades

INDAGACIÓN APRECIATIVA

- La indagación apreciativa es un abordaje colaborativo, altamente participativo y de todo un sistema para buscar, identificar y realzar las “fuerzas que dan vida” presentes cuando un sistema se está desempeñando de forma óptima en términos humanos, económicos y organizacionales.

PRINCIPIOS DE LA INDAGACIÓN APRECIATIVA

1. Principio Constructivista: en lo que nos enfocamos y el lenguaje que usamos crea nuestra realidad.
2. Principio Positivo: en toda sociedad, organización o grupo hay algo que funciona.
3. Principio de Simultaneidad: el acto de formular preguntas influencia al grupo de alguna forma.
4. Principio Poético: organizaciones y personas son más como una historia que un estado. Compartir historias positivas cambiará la forma en que las personas actúan y piensan.
5. Principio Anticipatorio: imágenes del futuro pueden afectar la forma en que nos comportamos en el presente.

ENTREVISTA APRECIATIVA

- Piense en un momento decisivo de su vida donde sentía claridad en el propósito de su vida.
- Ahora piense en un momento cuando tuvo una experiencia de trabajo en equipo sumamente energizante. ¿Qué hizo posible esta experiencia?
- ¿Cuáles son sus tres mejores cualidades o fortalezas?

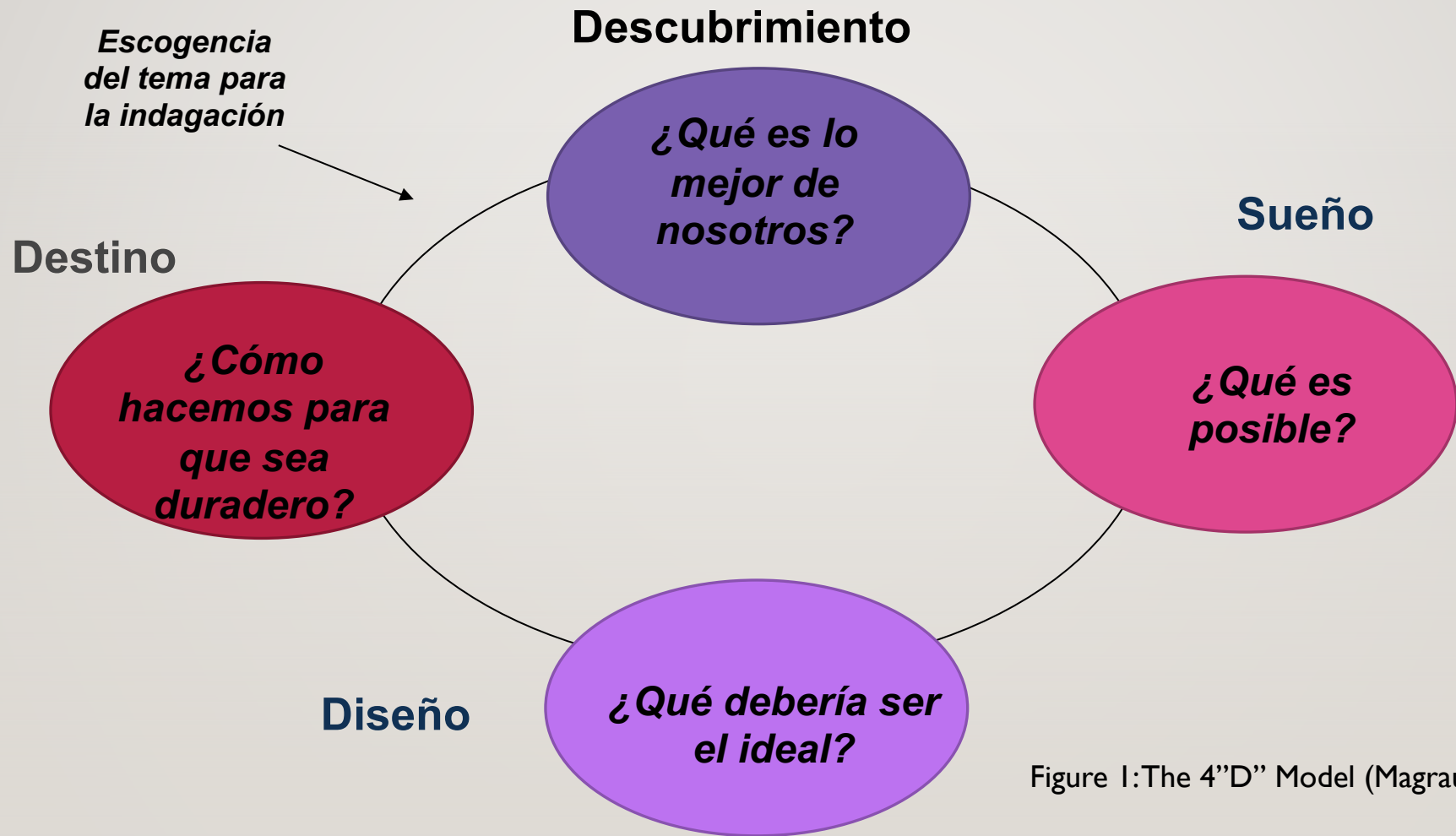


Figure 1: The 4'D Model (Magrauder Watkins & Mohr, 2001)

Círculos

- Los círculos pueden contribuir al fortalecimiento de los vínculos en la familia, comunidad y la organización.
- Los círculos pueden contribuir a emociones positivas al celebrar logros o eventos especiales.
- Los círculos pueden ayudar a reducir estrés en tiempos de incertidumbre. Ejemplo: AMOS en Nicaragua.
- Los círculos pueden responder a un daño y contribuir a la sanación. Ejemplo: ALG en Guatemala.

Liderazgo Positivo y Prácticas Restaurativas

- Liderazgo que busca realzar el bienestar del equipo modelando emociones positivas, participación, relaciones positivas, propósito y logros (PERMA).
- El Liderazgo Positivo es eminentemente restaurativo al buscar hacer las cosas “con” otros y no “a” ellos o “por” ellos.
- Líderes positivos buscarán implementar un proceso justo y usar procesos restaurativos cuando ocurra un daño.

Rodada Final

- ¿Qué puedes comenzar a aplicar en tu vida diaria de lo que aprendiste en este taller?

REFERENCIAS

- Berkman Lisa F, Breslow Lester. Health and Ways of Living: The Alameda County Study. New York: Oxford University Press; 1983.
- Brummett Beverly H, Barefoot John C, Siegler Ilene C, Clapp-Channing Nancy E, Lytle Barbara L, Bosworth Hayden B, Williams Redford B, Mark Daniel B. Characteristics of Socially Isolated Patients with Coronary Artery Disease Who Are at Elevated Risk for Mortality. *Psychosomatic Medicine*. 2001;63:267–72.
- Csikszentmihalyi, M. (2008). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York, NY: First Harper Perennial Modern Classics.

REFERENCIAS

- Fredrickson, B. (2009). *Positivity: Discover the upward spiral that will change your life*. New York: Three Rivers.
- Watkins, M & Mohr, B.J. (2001). *Appreciative Inquiry: Change at the speed of imagination*. San Francisco, CA: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Reis, H.T. and Gable, S. L. (2003). Toward a Positive Psychology of Relationships. In C.L.M. Keyes & J. Haidt (Eds.). *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (pp. 129-59). Washington, DC: American Psychological Association.

REFERENCIAS

- Seel, R. (2008). Introduction to Appreciative Inquiry. Retrieved from:
<https://centre.upeace.org/wp-content/uploads/2014/10/6.-Introduction-to-Appreciative-Inquiry-Richard-Seel.pdf>
- Simon Senek/Tedx Puget Sound. (September, 2003). How great leaders inspire action. [Video file]. Retrieved from
https://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action?language=en#t-4967