

BBVA

Creando Oportunidades



Coach y líder de equipos

Abril 2023



Autoliderazgo

Submódulo 1
Líder positivo



Acuerdos



Puntualidad



**Reduce
distracciones**



**Uso exclusivo
cuadernillo**



**Confía en tu
equipo,
desconéctate**



**Participación
activa**

¡Disfruta y aprende!



1 Autoliderazgo

2 Fortalezas de carácter

3 Inteligencia emocional

4 Optimismo y resiliencia



Cabina de entrenamiento
Liderazgo Positivo



Momento de conexión

¿Cuál es tu pasatiempo favorito?



D1-0 Recuerda

Al revisar el tema de autoliderazgo, te invito a ir identificando la mejor manera de relacionarlo y de vivir las 3 características de un **buen manager**:

1. Vive los valores del banco.
2. Entrega resultados.
3. Tiene impacto en el desarrollo de las personas, sobre todo: ¡Ser ejemplo!

#BTheGoodManager





Actividad 1. Autoliderazgo

1. Elabora una tarjeta que ilustre el tema de autoliderazgo:
2. Dibuja una escena que nos muestre tu autoliderazgo. ¿En qué momentos de tu vida has experimentado autoliderazgo? ¿Cómo te has sentido? ¿Cuáles son tus rituales de autoliderazgo?
3. Por el lado posterior escribe algunas preguntas que promueva la reflexión acerca del autoliderazgo.





Zona de autoliderazgo

“El autoliderazgo determina lo que hacemos, por qué lo hacemos y cómo. Implica autoconocimiento, establecimiento de metas y procesos de autogestión”

(Manz, 1986)



Fortalezas de carácter



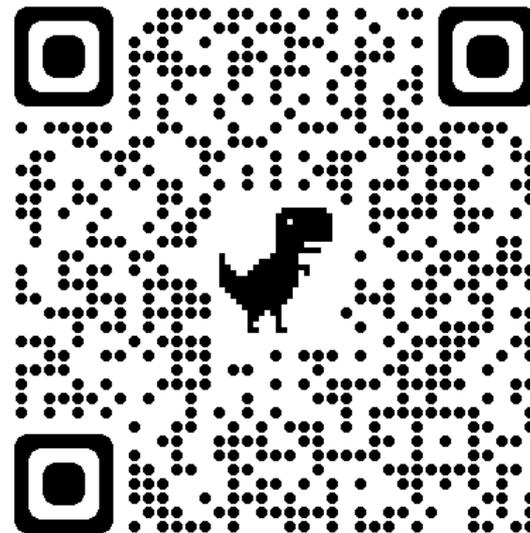


- En 1999 Peterson y Seligman encabezaron una investigación para identificar y elaborar un catálogo de las fortalezas humanas.
- En 2004 publican el manual de virtudes y fortalezas humanas.
- En 2015, 75 países respaldan la universalidad de las fortalezas humanas.



Fortalezas de carácter

www.viacharacter.org



¡Para poder bajar tus resultados de manera gratuita haz clic en la leyenda subrayada en azul: "PDF RESULTS"

#BTheGoodManager



YOUR SIGNATURE STRENGTHS



1

Amor

HUMANITY

Valorar relaciones íntimas con los demás, en particular con aquellas donde el compartir y el cariño es recíproco. Capacidad sentirse muy cerca a los demás.



2

Equidad

JUSTICE

+



4

Espiritualidad

TRANSCENDENCE

+



3

Trabajo en Equipo

JUSTICE

+



5

Gratitud

TRANSCENDENCE

+



PDF RESULTS



SHOW ALL YOUR STRENGTHS ▾



VIRTUDES UNIVERSALES

Sabiduría

Fortalezas intelectuales que ayudan a obtener y utilizar información.

Valor
(Coraje)

Fortalezas que te ayudarán a lograr metas de cara a los temores y obstáculos.

Humanidad

Fortalezas interpersonales que te ayudan a establecer relaciones.

Justicia

Fortalezas sociales o cívicas que ayudan a afirmar una comunidad saludable.

Templanza

Rasgos que ayudan a evitar los excesos y a permanecer en el camino frente a las tentaciones.

Trascendencia

Fortalezas que conectan con el mundo más grande y proveen significado.



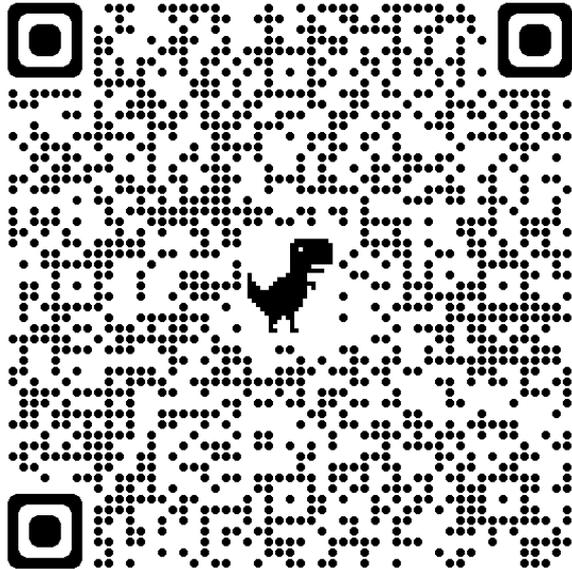
Clasificación de Virtudes y Fortalezas

Sabiduría	Valor	Humanidad	Justicia	Templanza	Trascendencia
Creatividad Curiosidad Juicio Amor por aprender Perspectiva	Valentía Honestidad Perseverancia Ánimo	Amabilidad Amor Inteligencia social	Justicia Liderazgo Trabajo en equipo	Perdón Humanidad Prudencia Autorregulación	Apreciación de la belleza y la excelencia Gratitud Esperanza Humor Espiritualidad





Actividad 2. Mis fortalezas, mis superpoderes



1. Anota tus 5 fortalezas insignia (las 5 primeras en tu reporte VIA).
2. Escanea el Código QR de la pantalla, que te dirigirá a una página donde podrás hacer un personaje de superhéroe.
3. Diseña tu avatar eligiendo 5 elementos que simbolicen cada una de tus 5 fortalezas principales.
4. Guarda tu avatar.
5. Reúnete con tu equipo, comparte tu avatar explicando cómo están representadas tus fortalezas y de una de ellas explica cómo la usas en el trabajo.



3 E's de las fortalezas insignia

Son las primeras 5 – 8 en la lista de tu reporte

- **Esenciales**, para quien eres como persona. Son parte de nuestra identidad central.
- No requiere **esfuerzo** usarlas, su uso se siente natural.
- **Energizan** al usarlas te energizan y animan; usarlas te hace sentir feliz, en balance y listo para hacer más.





Actividad 3. Bingo de fortalezas

Apreciación de la belleza y la excelencia (Admiración, asombro)	Valentía (Defiende lo que es correcto)	Trabajo en equipo (Leal, trabaja bien con los demás)	Amor (Compasivo)	Perdón (No guarda rencor)
Curiosidad (Hace preguntas, explora)	Humildad (Se centra en las demás)	Perseverancia (No abandona las tareas; supera los obstáculos)	Esperanza (Perspectiva positiva, espera lo mejor)	Amabilidad (Bondadoso(a), generoso(a))
Creatividad (Original, tiene ideas únicas)	Gratitud (Agradecido, se siente bendecido)	¡TENEMOS TODAS LAS 24! ESPACIO LIBRE	Equidad (Se preocupa por lo que es correcto)	Espiritualidad (Sentido de propósito, creencias fuertes)
Perspectiva (Sabio, da buenos consejos)	Humor (Juguetón, ve el lado divertido de las cosas)	Honestidad (Veraz, genuino)	Inteligencia social (Entiende los pensamientos y emociones de los demás)	Prudencia (Cuidadoso, práctico)
Juicio (Pensador crítico, de mente abierta)	Entusiasmo (Activo, energizado)	Liderazgo (Anima a otros, organiza grupos)	Autocontrol (Disciplinado, controla pensamientos y sentimientos)	Amor por el aprendizaje (Disfruta construyendo conocimientos y habilidades)

- Revisa la tabla con las 24 fortalezas de carácter.
- Busca a otras personas en el grupo, pregúntales sobre sus 5 principales fortalezas y anota sus iniciales sobre los nombres de las fortalezas en la tabla.
- La meta es que completes dos líneas de 5 fortalezas vertical u horizontal.
- El ganador será quien primero complete su línea.



**Imagina un día sin usar
alguna de tus fortalezas
insignia.**



¿Cómo impactaría en tu labor como Director de Centro de Negocio?





Actividad 4. El líder enfocado en fortalezas

Alejandro estaba sentado en su escritorio, revisando por quinta vez los resultados de Gallup de la Dirección.

Comentaba en voz baja: -Yo sabía que no nos había ido bien este año, pero estos resultados son peores de lo que pensaba, no solo estamos llegando a los mínimos deseados, sino que además somos el área con el puntaje más bajo.

Se sentía abrumado, no sabía cuáles serían las consecuencias de estos resultados ni como su jefe, ni con el equipo de oficina.



Director PyME
Centro de Negocios



Actividad 4. El líder enfocado en fortalezas

Citó a una reunión de equipo al día siguiente y les presentó los resultados, sin culparlos y con mucha humildad, les preguntó: ¿Qué podemos hacer diferente? ¿Qué proponemos para corregir el rumbo? Como equipo ya tenemos mucho tiempo trabajando juntos. Tal vez sea necesario hacer las cosas diferentes para motivarnos y retornos y así obtener resultados distintos. La reacción del equipo fue de solidaridad y compromiso, la responsabilidad de estos resultados es de todos y todos vamos a aprender a trabajar mejor apoyándonos unos a otros. A partir de estas declaraciones todos sintieron confianza y seguridad.



Director PyME
Centro de Negocios



Actividad 4. El líder enfocado en fortalezas

Para propiciar el cambio, Alejandro propuso al equipo comenzar con la identificación de las fortalezas personales y una vez que tuvieran sus resultados se reunirían para compartir sus fortalezas, cómo las utilizan en su trabajo y de qué nuevas formas las podrían utilizar. Propuso que de manera individual se reuniera con cada miembro del equipo para revisar el uso de fortalezas y su relación con los resultados obtenidos, así como tener reuniones semanales para compartir experiencias e identificar maneras en las que cada miembro puede complementar el trabajo de los compañeros a partir de sus fortalezas.



Director PyME
Centro de Negocios



Actividad 4. El líder enfocado en fortalezas

Le presentaron el plan de trabajo a los Directores, quienes aceptaron de buena gana la propuesta. Fue un momento difícil para Alejandro como director, pero al final, junto con su equipo, experimentaron serenidad por el compromiso genuino de todos, esto generó un ambiente de seguridad y confianza, un ambiente de trabajo positivo.

En la siguiente evaluación sus resultados fueron sobresalientes.





Actividad 4. El líder enfocado en fortalezas

Con base en la historia anterior, comparte con tu equipo:

- ¿Qué fue importante para que el equipo llegara a una solución?
- ¿Consideras que la práctica que propuso Alejandro a su equipo, es decir, conocer sus fortalezas, fue relevante?
- Establecer reuniones para compartirlas con el equipo, ¿resultó útil para mejorar los indicadores?
- ¿Qué otra práctica usó Alejandro enfocada al aprovechamiento de las fortalezas de su equipo?
- ¿Qué otros cursos de acción pudo haber tomado Alejandro?



Comprender las fortalezas

Ceguera de las fortalezas

Falta de conciencia de las propias fortalezas y su relación con la identidad.

Desconexión de las fortalezas

Conocerlas de manera vaga, confundirlas con otras cualidades.

Subutilización

Ser ciego al uso de las fortalezas en un contexto particular o situación.

Sobreutilización

Expresar una fortaleza con demasiada fuerza para la situación, lo que lleva a un incremento en la tensión, un problema particular, un conflicto de pareja, etc.



El uso óptimo de una fortaleza se da cuando produce resultados positivos para uno mismo y los demás.



Uso y sobreuso de las Fortalezas de Carácter

La exageración y falta de autenticidad de una fortaleza tiene un efecto contraproducente.

Ejemplos:

Fortaleza	Ausencia	Sobreuso
Valentía	Dejarse llevar	Temeridad
Honestidad	Fingir	Afán justiciero
Gratitud	Rudeza	Congraciarse





Toma consciencia de cuáles son tus fortalezas.

Fortalezas insignia



Explora las fortalezas que más te interesan,
cómo las has usado.

Las insignia o las que están al final de tu lista



Toma acción para usarlas de manera
consciente en el futuro.

Al trabajar hacia tus metas





Actividad 5. Entrevista de fortalezas

Speed date

Pregunta a tu compañero(a) en cuál de sus fortalezas insignia quiere profundizar.



- Cuando expresas esta fortaleza ¿sientes que es tu verdadero yo?
- ¿Te sientes energizada cuando la usas?
- ¿Cómo has usado esta fortaleza cuando estás en tu mejor momento?
- ¿Cómo has usado esta fortaleza en momentos de estrés o dificultad?
- ¿Cómo podrías usar esta fortaleza de una manera diferente o novedosa?

El desarrollo se basa en identificar y potenciar las fortalezas

- Enfocarse en lo que está bien y funciona, no en lo que está mal y no funciona.
- Reconocer que todas las personas poseen fortalezas y merecen respeto.
- Creer que el mayor potencial se alcanza al desarrollar las principales fortalezas.
- Creer que se pueden mejorar las debilidades al abordarlas desde las propias fortalezas.
- Creer que utilizar las fortalezas es lo menos que se puede hacer para hacer la diferencia.

(Linley, 2008)



D1-0 Recuerda...

Suboficiales, prepárense para expandir su conocimiento.
¿Cómo puedo vincular el uso de mis fortalezas de carácter con las características del Good Manager?

#BTheGoodManager



Fortalezas del Equipo



Fortalezas del Equipo

Estrategias para utilizar las Fortalezas de Carácter en los equipos de trabajo

Trae las fortalezas de forma intencionada a la acción.

1

Utiliza diferentes fortalezas y “pruébalas” con tu equipo de trabajo.

2

Cambia la fortaleza que utilizas de acuerdo a la persona con la que interactúas.

3

Sé “espejo” de las fortalezas de los miembros del grupo.

4



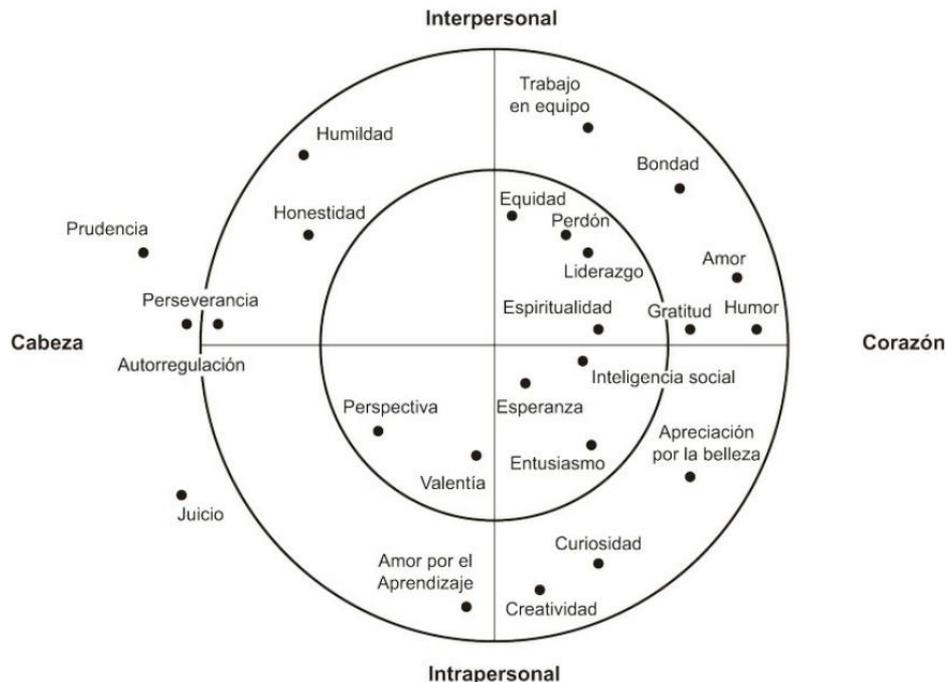


Figura 2.1 Gráfica de balance de dos factores de las 24 fortalezas de carácter.
Reproducida con autorización de VIA Institute on Character. ©Copyright 2004, VIA Institute on Character.

Vector cabeza / corazón

- Grado en el que las fortalezas tienen un componente emocional o cognitivo para su expresión.
- Ejemplo: juicio vs. gratitud.

Vector intrapersonal / interpersonal

- Fortalezas que implican la interacción con otras personas o con uno mismo para su expresión.
- Ejemplo: bondad vs. amor por el aprendizaje.





Actividad 6. Mapa de fortalezas del equipo

Experimentando gratitud



1. En la primera pestaña llamada Fortalezas Equipo, coloquen los nombres de cada persona y sus fortalezas principales.
2. La segunda pestaña llamada Mapa Equipo está formulada para usar la información que llenaron en la primera pestaña.
3. Como equipo deberán analizar la Gráfica de Balance de Fortalezas para identificar el cuadrante hacia el que están orientados (mente/corazón, intrapersonal/interpersonal).
4. Contesten las preguntas y compartan sus respuestas a todo el grupo.



Actividad 6. Mapa de fortalezas del equipo

Experimentando gratitud

1. Identifiquen la pestaña de nombre Fortalezas Equipo.
2. Borren la fortaleza marcada.
3. Coloquen sus nombres en el encabezado de cada columna.
4. Vacíen las 5 Fortalezas de Carácter insignia de todos los miembros del equipo.
5. Revisen qué virtud predomina como equipo.

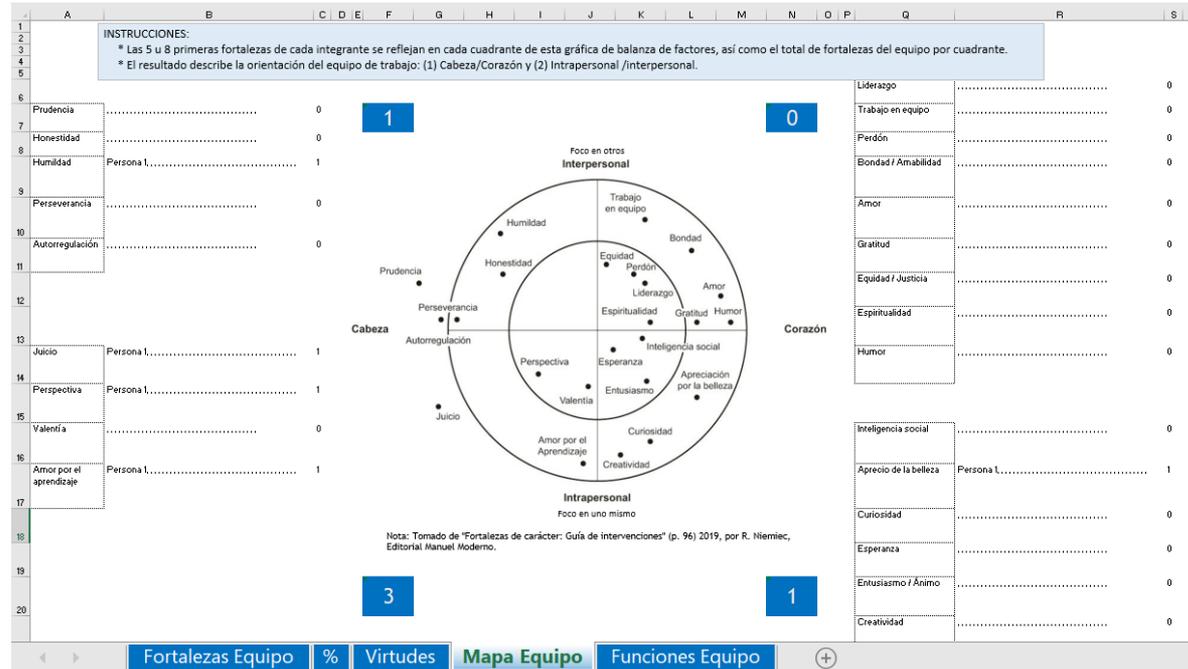
INSTRUCCIONES:
Ubiquen y marquen las 5 principales fortalezas de carácter (fortalezas insignia) de cada integrante del equipo de trabajo en la siguiente tabla.

Virtud	Fortaleza	Persona	suma									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Sabiduría	Creatividad											0
	Curiosidad											0
	Juicio	*										1
	Amor por aprender											0
	Perspectiva											0
Valor	Valentía											0
	Perseverancia											0
	Honestidad											0
Humanidad	Amor											0
	Amabilidad											0
	Inteligencia social											0
Justicia	Trabajo en equipo											0
	Justicia											0
	Liderazgo											0
Templanza	Perdón											0
	Humildad											0
	Prudencia											0
Trascendencia	Autoregulación											0
	Aprecio de la belleza y la excelencia											0
	Gratitud											0
	Esperanza											0
	Humor										0	
	Espiritualidad										0	
TOTAL											1	



Actividad 6. Mapa de fortalezas del equipo

Experimentando gratitud



1. Abran la pestaña Mapa Equipo.
2. Las fortalezas insignia de todos ya están graficadas en el Mapa de Factores, las encontrarán sombreadas en verde.
3. Revisen qué cuadrante predomina y analicen sus resultados.
4. ¿Qué nombre le pondrías al equipo a partir de su cuadrante?



Actividad 6. Mapa de fortalezas del equipo

Con base en los resultados obtenidos contesta:

1. ¿Qué fortalezas podrían ayudarnos más en el centro de negocios?
2. ¿Cuáles fortalezas me gustaría desarrollar como Director de centro de negocios?

¿Qué fortalezas te ayudarán a mantenerte como Good Manager?



#BTheGoodManager





Conocer y, sobre todo, utilizar nuestras fortalezas en el trabajo, en la escuela y en nuestras relaciones personales, contribuye a nuestro bienestar.



Martin Seligman



Es tiempo de
iComer!





Pictionary de emociones

1. En equipos de 5 personas
2. Selecciona una carta con el nombre de una emoción
3. Elijan quién pasará a representar la emoción
4. El integrante del equipo a través de un dibujo buscará que su equipo adivine la emoción.
5. Tiene 2 minutos para dibujar y que adivinen.



Inteligencia emocional





¿Cómo estás?





Los grandes líderes trabajan a través de las emociones.





Las emociones son información de lo que sucede en nuestro interior, en respuesta a los acontecimientos internos (cuerpo y mente) o externos que estamos experimentando.

Nuestro cerebro procesa esta información dando lugar a los sentimientos.

¿Con qué frecuencia consideras que experimentas emociones?

Todo el tiempo estamos sintiendo algo, en ocasiones más de una emoción a la vez. Las emociones son como un río, en **flujo continuo**.



¿Cuáles son tus creencias acerca de las emociones en el liderazgo?

Trato de mantener mis emociones a distancia	Trato de estar consciente de mis emociones
Las emociones no son importantes para el trabajo	Las emociones son importantes
Las emociones no deben influirme	Mis emociones sí me influncian



“Las emociones proporcionan finalidad,
prioridad y concentración al pensamiento.
Nos motivan a actuar.”

(Caruso y Salovey, 2004)



Necesitamos la habilidad para **experimentar, expresar y regular** las emociones, tanto las agradables como las desagradables para:

- Tener mayor bienestar;
- Tomar mejores decisiones;
- Construir y mantener relaciones significativas;
- Realizar nuestro potencial.



Dimensiones de la Inteligencia Emocional

1. Notar y comprender las emociones en uno mismo.



2. Notar y comprender las emociones en los demás.

3. Regular las emociones.



4. Usar las emociones para facilitar el desempeño.

(Davis et al. 1998)



1. Notar y comprender tus emociones

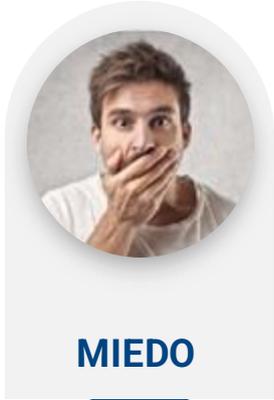
Ser consciente de las emociones implica:

- Permitir la emoción;
- Poner atención a las sensaciones físicas, pensamientos y tendencias que acompañan la emoción;
- Notar la intensidad y duración de la emoción;
- Dar nombre a la emoción, con la mayor precisión posible;
- Identificar qué detona la emoción.

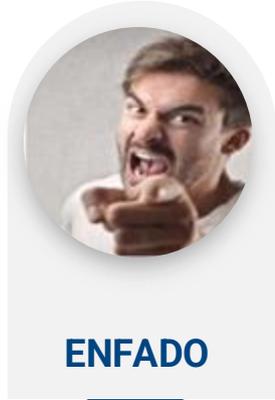


Es la habilidad para identificar las emociones profundas y ser capaz de expresarlas de manera natural.

6 Emociones básicas



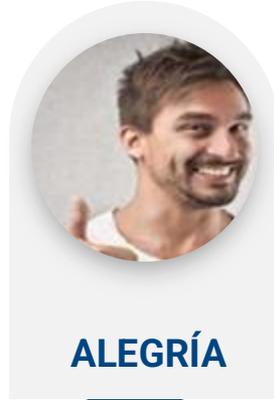
PELIGRO



INJUSTICIA



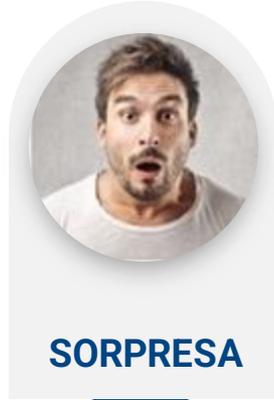
EVITACIÓN



CONTENTO



PÉRDIDA



ASOMBRO

Paul Ekman

Comprender las emociones.



6 Emociones básicas



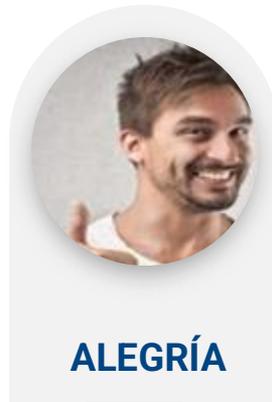
MIEDO



ENFADO



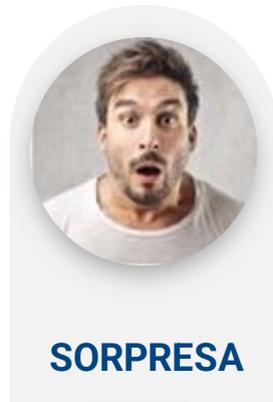
DESAGRADO



ALEGRÍA



TRISTEZA



SORPRESA

PELIGRO

Huir, enfrentar o paralizarnos.

INJUSTICIA

Afrontar y resolver.

EVITACIÓN

Separarnos de un peligro potencial.

CONTENTO

Conectar con otros. Repetir lo que nos hace sentir bien.

PÉRDIDA

Reflexionar y asimilar la situación.

ASOMBRO

Poner atención para responder al estímulo.

Para usar las emociones a tu favor, es necesario saber a qué te mueven.

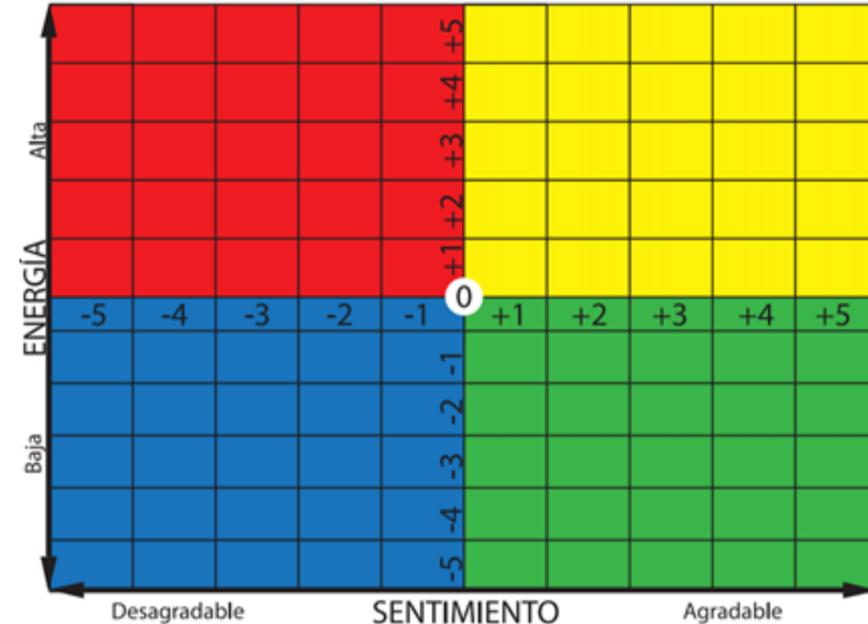




Actividad 7. Medidor emocional

Pág. 24

Paso 1: Tómate un momento para conectar con tu experiencia emocional actual. Siéntate cómodamente, cierra suavemente tus ojos y sintoniza con la carga emocional de tu cuerpo. Enfoca toda tu atención en las sensaciones físicas que están aquí ahora (sentimientos de hormigueo, agitación, ira o tristeza). Permítete permanecer en este estado por un momento y obsérvalo cuidadosamente.





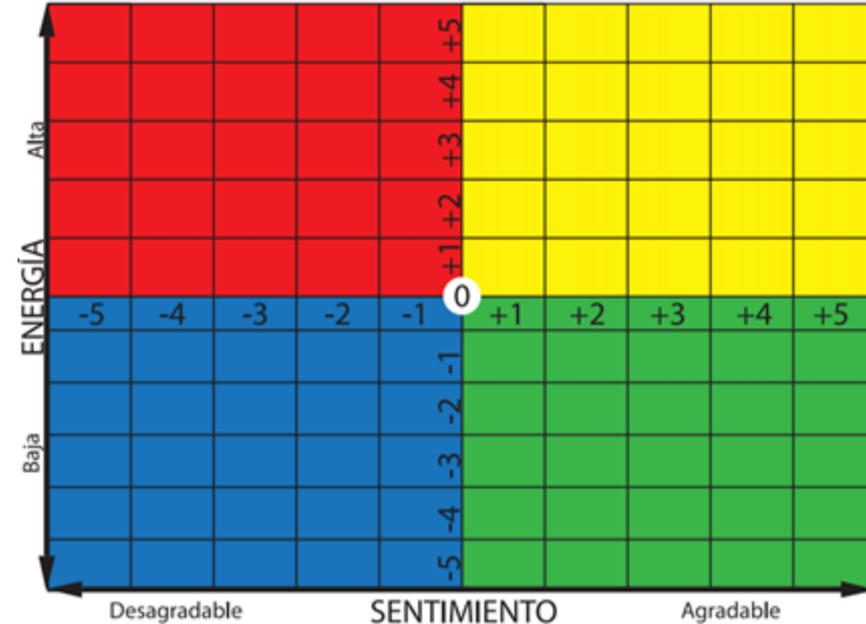
Actividad 7. Medidor emocional

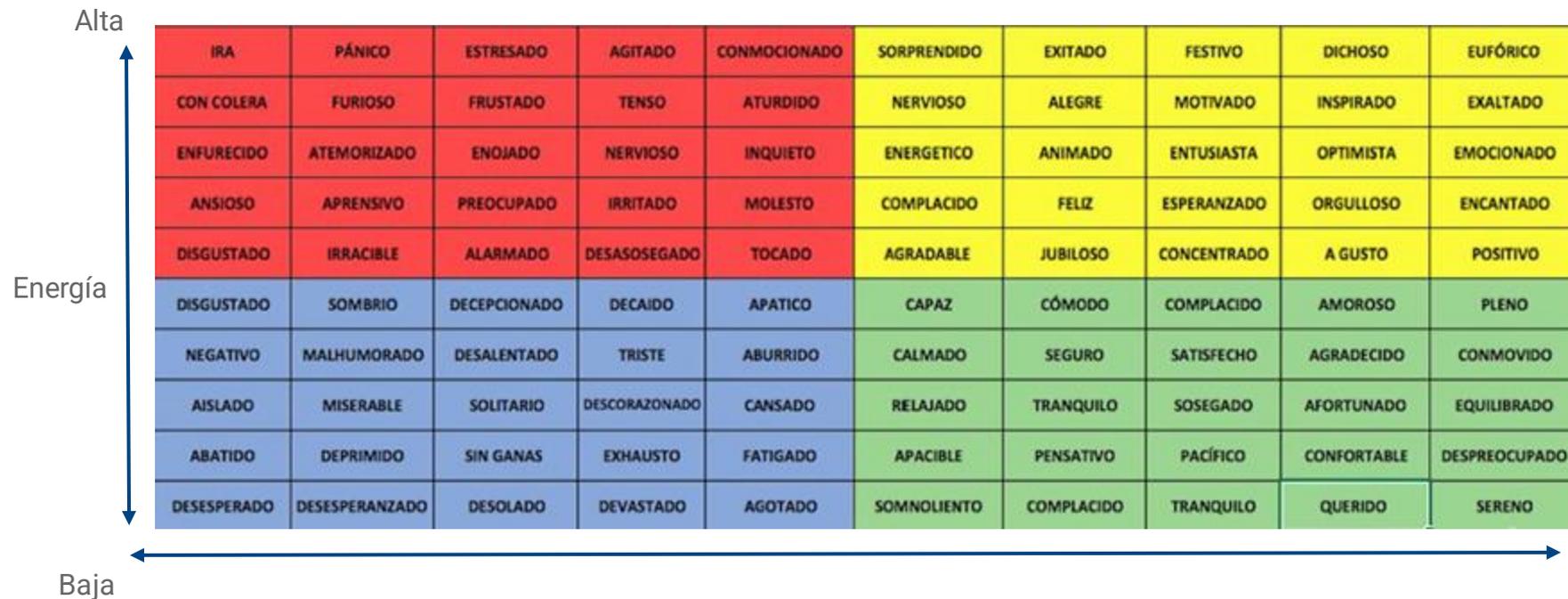
Paso 2: Valora qué tan placentera es la emoción en una escala del -5 a +5 (donde -5 =muy desagradable y +5= muy agradable).

Paso 3: Valora qué tan alto es tu nivel de energía en este momento en una escala del -5 al+5 (donde -5 =muy baja energía y +5= muy alta energía).

Paso 4: Ubica el nombre de la emoción en la gráfica.

Paso 5: Reflexiona acerca de lo que ha originado ese sentimiento.





Desagradable



Sentimiento



Agradable



Pág. 24

2. Notar y comprender las emociones de los demás.

La habilidad para descifrar las emociones de otras personas es clave para formar y mantener relaciones sociales satisfactorias, ya que facilita el dar una respuesta adecuada.



Tres formas de expresión emocional

Cara: identificar diferencias en los ojos, cejas, párpados, orificios nasales, boca y labios.

Cuerpo: observar la posición de la cabeza, los movimientos, el pecho, los hombros, los brazos y las manos.

Palabras: atender al tono, velocidad y volumen de la voz, así como a las palabras con carga emocional y al uso de metáforas.





Actividad 8. Practicar la Empatía

Comprender las
emociones de otros es la
base de la empatía

1. Cada persona escribe con el mayor detalle un conflicto que tiene o ha tenido con otra persona, y escribe su propio nombre al final del papel.
2. Mezclamos todos los papeles escritos y cada miembro del grupo elige un papel al azar que no sea el suyo. Tras leerlo en privado puede preguntar todos los detalles que quiera a la persona que lo escribió.
3. Posteriormente hay que explicar al grupo el problema que le ha tocado en el papel como si fuese propio, profundizando en sus sentimientos y sensaciones, ampliando la situación.



- Hacer contacto visual
- Observar las expresiones faciales
- Observa la postura
- Notar y reconocer la emoción
- Tono de voz
- Escuchar a la persona completa: primero entenderla y después buscar ser entendido.



Director PyME
Centro de Negocios

3. Regular las emociones

Es la capacidad para incrementar, mantener o disminuir las emociones positivas y negativas.

Con esta habilidad es posible evitar el actuar por impulso y elegir cómo dar una mejor respuesta.





Actividad 9. Una historia emocional

Role Play

Juan lleva 6 años trabajando en el Centro de Negocios, actualmente es asesor. Juan tiene muy claro que su propósito, desde que entró al banco, es llegar a ser Director Divisional por lo que sus esfuerzos han estado dirigidos con ese rumbo a lo largo de este tiempo.

En la RI que tuvo la última vez con el DCNP, este le comunicó que es muy posible que se habrán algunas vacantes como DCNP y que considera que Juan es un muy buen candidato para ocupar esa posición...

Hoy escuchó que venía el divisional y para su sorpresa llegó a presentar al nuevo director. Juan se sintió molesto y confundido con la noticia pues esperaba que ese nombramiento fuera para él. No está cómodo con la decisión de sus jefes y está pensando en renunciar.

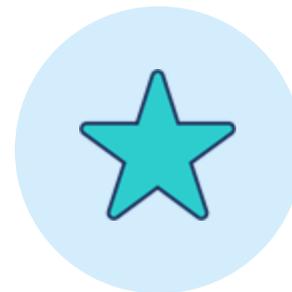




Tomar respiraciones profundas.

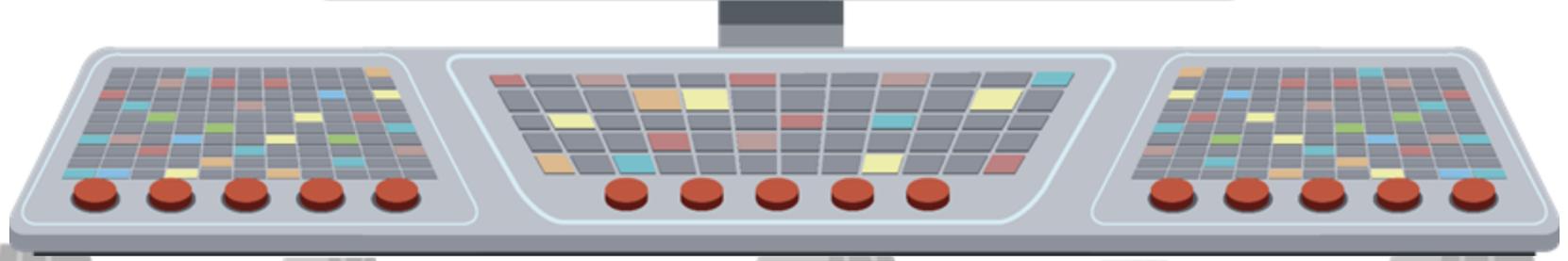


Aceptar y observar la emoción, sin apegarse a ella.



Dar un significado diferente al detonante.





¿Qué te llevas hoy?



BBVA

Creando Oportunidades

Momento de conexión

Cuéntame algo bueno que te
haya pasado en estos días...



Director PyME
Centro de Negocios

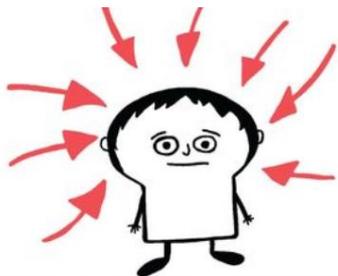
Abril 2023

Moldea tus emociones

- Con la plastilina que tienes en tu mesa, moldea una representación de una emoción que para ti sea difícil (enojo, tristeza, miedo, etc.)
- Observa con atención la emoción, date cuenta de los sentimientos y pensamientos que surgen.
- Ahora destruye esa emoción y transforma tu figura en la representación de alguna emoción que puedas usar a tu favor.



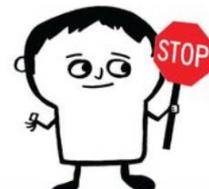
Take a Meta-Moment



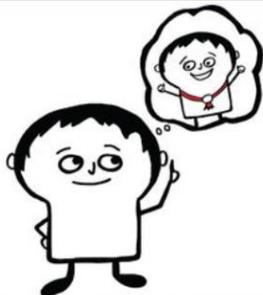
1. Something happens
1. Algo pasa.



2. Sense
2. Lo sientes



3. Stop
3. Detente



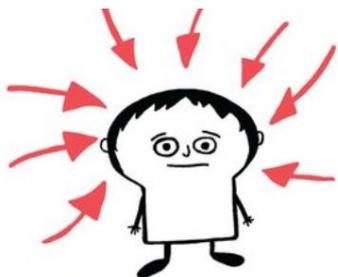
4. See your best self
4. Visualiza tu mejor yo



5. Strategize
5. Escoge una estrategia



6. Success
6. Triunfa



1. Something happens
1. Algo pasa.

**Aparece un
detonador, interno
o externo**



2. Sense
2. Lo sientes

**Respuestas
fisiológicas,
pensamientos**



3. Stop
3. Detente

**Has una pausa
Respira
conscientemente**



4. See your best self
4. Visualiza tu mejor yo

**Identifica tu
mejor versión**



5. Strategize
5. Escoge una estrategia

**Define tu
estrategia**



6. Success
6. Triunfa

**Tu comportamiento
refleja tu mejor tu**

Actividad 10. ¿Cuándo usar el metamomento?

En grupos de 3 personas:

1. Considera qué te detona emociones negativas intensas, como enojo, ansiedad, intolerancia, miedo, etc. durante el trabajo y coméntalo con tu grupo.
2. Compartan su experiencia cuando aparecen sus detonadores:
 - ¿Qué pasa en tu cuerpo?, ¿sientes calor, sudoración, se aceleran los latidos de tu corazón?
 - ¿Qué emociones aparecen?, ¿notas enojo, frustración, desconcierto?
 - ¿Qué pensamientos vienen a tu mente?



4. Usar las emociones para promover el desempeño

Consiste en dirigir tus emociones hacia actividades constructivas y hacia un mejor desempeño.

**Habilidades de
enfrentamiento**



**Gestión de las
relaciones**



**Necesidades y
valores**



Creatividad

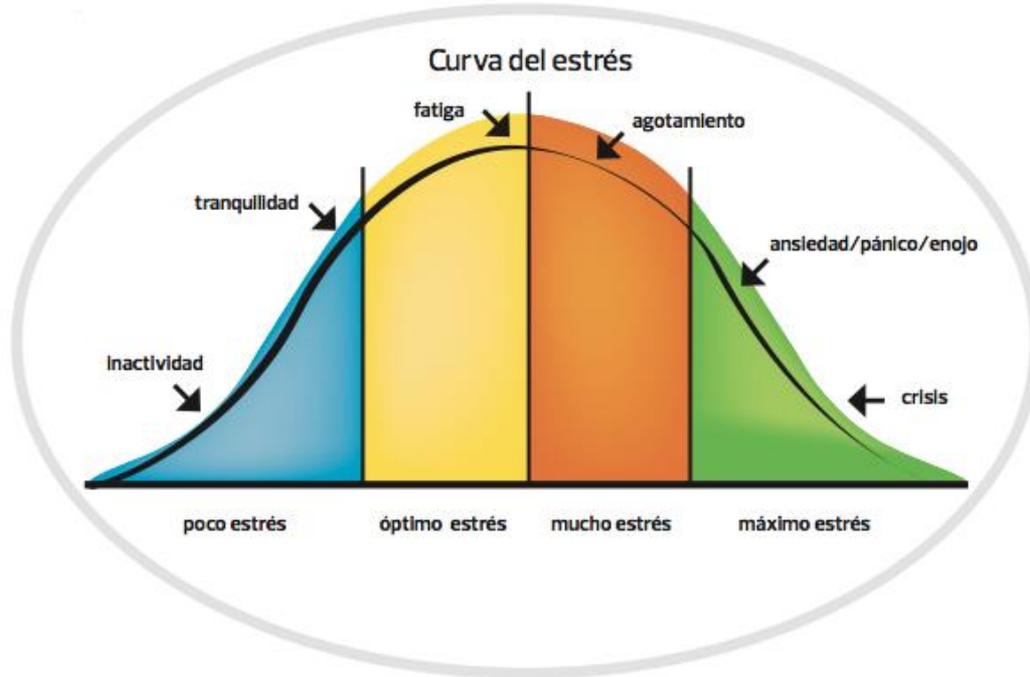


Gestión del estrés



¿Cuál es tu nivel de estrés?





El estrés es la respuesta del organismo ante los retos y demandas de la vida, que interpretamos, superan nuestros recursos



Relajación



Respiración



Mindfulness

En general

- Dormir suficiente.
- Nutrición e hidratación adecuadas.
- Ejercicio regular.
- Contacto con la naturaleza.

En el trabajo

- Programe reuniones regulares con personas que valora.
- Divida las tareas grandes en otras más pequeñas.
- Reconozca cuándo su nivel de energía es alto, para planificar sus tareas más exigentes para esos momentos.

1. Practica la respiración abdominal para regular la irritabilidad, la ansiedad y la impaciencia.
2. Expresa gratitud y aprecio por los demás y se compasivo contigo.
3. Cambia la perspectiva:
 - Usa una lente inversa para ver la situación desde el punto de vista de la otra persona.
 - Usa una lente larga para considerar cómo podrías ver el problema en seis meses.
 - Usa una lente ancha para considerar el panorama general.



Suboficiales, prepárense para expandir su conocimiento.

¿De que manera las características del Good Manager te apoyarán a Gestionar el Estrés?

#BTheGoodManager





Actividad 11. En mi esfera de control

- Identifica una meta importante que quieras alcanzar, redáctala de forma que sea algo que quieras alcanzar (no evitar).
- Piensa en las acciones que te ayudarán a acercarte a la meta.
- De estas acciones identifica aquellas que dependen totalmente de ti.
- Identifica aquellas que no dependen de ti, que están fuera de tu control.





Actividad 11. En mi esfera de control

Resultado deseado / Meta	Factores / Acciones para lograr el resultado	Factores / Acciones que puedo controlar	Factores / Acciones más allá de mi control





“Cuando ya no somos capaces de cambiar una situación, nos encontramos ante el desafío de cambiarnos a nosotros mismos”



Víktor Frankl

BBVA

Creando Oportunidades



Optimismo y resiliencia

Abril 2023

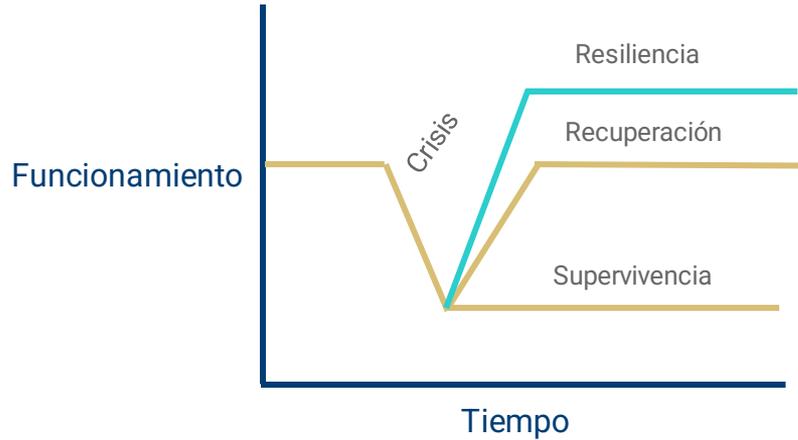




Actividad 12. Historia de resiliencia

1. Identifica un momento en que hayas pasado por alguna adversidad personal o laboral, que te sientas cómoda(o) para compartir.
 - ¿Sucedió de manera repentina e inesperada o fue poco a poco y emocionalmente agotador?
 - ¿Qué hiciste para salir adelante?
 - ¿Qué aprendiste de la experiencia?
 - ¿Consideras que has crecido y madurado a partir de esta experiencia, regresaste a tu condición normal?
2. **En parejas (A-B)** compartan la historia. Quien escucha “entrevistará” a quien relata la historia, hará preguntas para entender los **factores** que le ayudaron a salir adelante (10 min.).





Es la capacidad de recuperarse de una adversidad, conflicto, fracaso, o aún de eventos positivos que pueden ser abrumadores como el progreso y tener mayores responsabilidades.

(Luthans, 2002)



Característica de las personas resilientes



- Sentido del humor
- Optimismo
- Usar sus fortalezas de carácter
- Flexibilidad cognitiva



Característica de las personas resilientes

- ¿Cuáles características tienes?
- ¿Cuáles te gustaría desarrollar?



Factores que apoyan la resiliencia



Optimismo



Objetivos claros



**Encontrar un
sentido a la
adversidad**



**Relaciones sociales
positivas**



**Cuidar la balanza
afectiva**



**Centrarse en las
fortalezas**



Estrategias para cultivar la resiliencia

- Aprender optimismo.
- Identificar y confrontar las trampas del pensamiento.
- Aplicar la metodología ABCDE.



Una característica de la resiliencia, es el optimismo





“Los optimistas son personas que generalmente creen que pasarán cosas buenas en lugar de cosas malas.”



(Scheier & Carver, 1985)



Ejemplo:

Situación: Un ejecutivo no colaboraba y tenía malos resultados a pesar de mis esfuerzos por apoyarlo, cuando cambió de oficina dio mejores resultados.

Específico

Este ejecutivo PyME

Pasajero

Afectó al período en el que estuvo

Fuera de nuestro control

Su situación personal





Actividad 13. Estrategia ABCDE

Evento difícil o desagradable	Creencias acerca de esa adversidad	Consecuencias de las creencias	Disputa la creencia	Cambia la creencia	Nuevas emociones
Evento que detona respuestas negativas.	Pensamientos autolimitantes del evento.	Conductas derivadas de las creencias.	Confronta las creencias.	Reemplaza la creencia por otra más objetiva.	Surgen nuevas emociones.



Trampas de pensamiento

Trampa	Descripción	Preguntas
Saltar a conclusiones	<ul style="list-style-type: none"> • Asumir sin tener los datos relevantes. • La gente tiende a responder de forma impulsiva ante las situaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la evidencia sobre la que estás basando tus conclusiones? • ¿Estás seguro o estás adivinando?
Visión de túnel	<ul style="list-style-type: none"> • Enfocarse sólo en lo negativo, o en lo positivo. • Conduce a creencias que llevan a que los miedos se cumplan. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál sería una valoración justa de la situación? • ¿Cuál es el panorama general? • ¿Qué tan importante es este aspecto para el panorama general?
Magnificar y minimizar	<ul style="list-style-type: none"> • Al recordar los eventos se tiende a sobrevalorar o subestimar a otros. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Sucedieron cosas buenas? • ¿De lo que hice, algo estuvo bien? • ¿Estaré pasando por alto algún problema? • ¿Habrán algunos elementos negativos que estoy descartando?



Trampas de pensamiento

Trampa	Descripción	Preguntas
Personalizar	<ul style="list-style-type: none"> • Estilo “yo”. Atribuir los problemas a lo que uno hace. • Perder de vista las causas externas del problema. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Algo o alguien más contribuyó a esta situación? • ¿Cuánto del problema es achacable a mí y cuánto a otros?
Externalizar	<ul style="list-style-type: none"> • Creer que la causa del problema es alguien o algo más. • Fallar en localizar los elementos de la adversidad que están en el control de la persona. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué hice que contribuyó a esta situación? • ¿Cuánto de este problema es debido a alguien más y cuánto es debido a mí mismo(a)?
Leer la mente	<ul style="list-style-type: none"> • Creer que se sabe lo que los demás están pensando, y actuar de acuerdo a esa creencia. • Esperar que los otros sepan que estamos pensando. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Compartí con los demás mis creencias y sentimientos de una forma directa y clara? • ¿Transmití toda la información pertinente? • ¿Estoy pretendiendo que la otra persona se esfuerce en adivinar mis necesidades y metas?





Estilo explicativo: fórmula YO - SIEMPRE - TODO

- **YO:** ¿Yo causé esto?, ¿fueron eventos externos?, ¿fue una combinación de ambos?
- **SIEMPRE:** ¿Este tipo de situaciones me pasa siempre?, ¿o es una sola ocasión y es modificable?
- **TODO:** ¿Este evento afecta otras áreas de mi vida?, ¿es una situación aislada?

Cambia tu perspectiva al cambiar tus preguntas:

- ¿Qué dirás de esto dentro de 20 años?
- ¿Qué consejo te daría tu mejor amigo?





Los retos que enfrentan las organizaciones requieren colaboradores que no solo sobrevivan o afronten la adversidad y se recuperen, sino que puedan progresar y florecer a través de las dificultades e incertidumbres inevitables que enfrentan, y además, hacerlo más rápido que la competencia.

(Ryff & Singer, 2003)



Quizz 2: Autoliderazgo

10 min



¡Suboficiales!

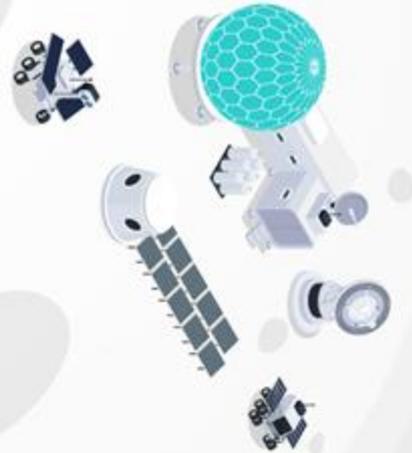
¿Cuáles *skills* del Good Manager te pueden ayudar a mantener tu autoliderazgo, utilizar tus fortalezas y gestionar el estrés?

#BTheGoodManager





¡Muchas gracias!



- Boniwell, I., y Tunariu, A. D. (2019). *Positive psychology: Theory, research and applications*. Reino Unido: McGraw-Hill Education.
- Caruso, D. R., y Salovey, P. (2004). *The emotionally intelligent manager: How to develop and use the four key emotional skills of leadership*. John Wiley & Sons.
- Davies, M., Stankov, L., & Roberts, R. D. (1998). Emotional intelligence: in search of an elusive construct. *Journal of personality and social psychology*, 75(4), 989-1015.
- Linley, A. (2008). *Average to A+: Realizing strengths in yourself and others*. Reino Unido: CAPP Press
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- Nathanson, L., Rivers, S. E., Flynn, L. M., & Brackett, M. A. (2016). Creating emotionally intelligent schools with RULER. *Emotion Review*, 8(4), 305-310.
- Ryff, C. D. , y Singer, B. (2003). *Flourishing under fire: Resilience as a prototype of challenged thriving*.
- Scheier, M. F., y Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health psychology*, 4(3), 219-247.



Has llegado al final del tema,
continúa con tu entrenamiento

