

$8809 = 6$

$7111 = 0$

$2172 = 0$

$6666 = 4$

$1111 = 0$

$3213 = 0$

$7662 = 2$

$9312 = 1$

$0000 = 4$

$2222 = 0$

$3333 = 0$

$5555 = 0$

$8193 = 3$

$8096 = 5$

$7777 = 0$

$9999 = 4$

$7756 = 1$

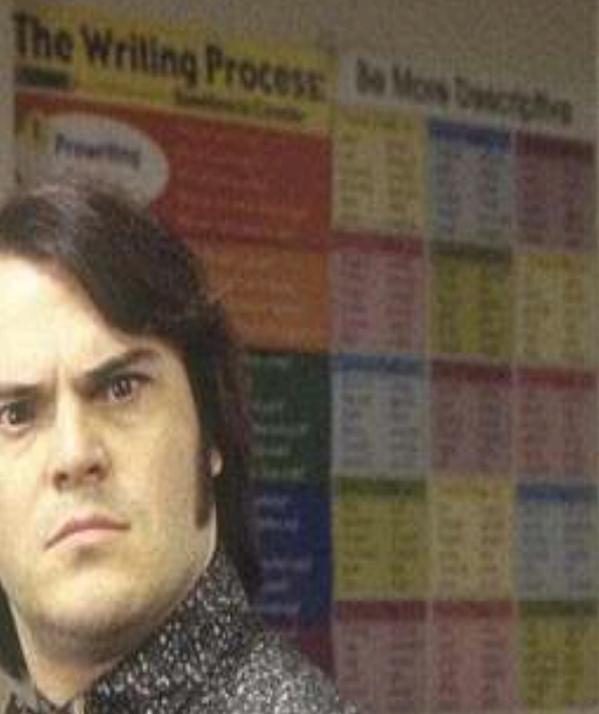
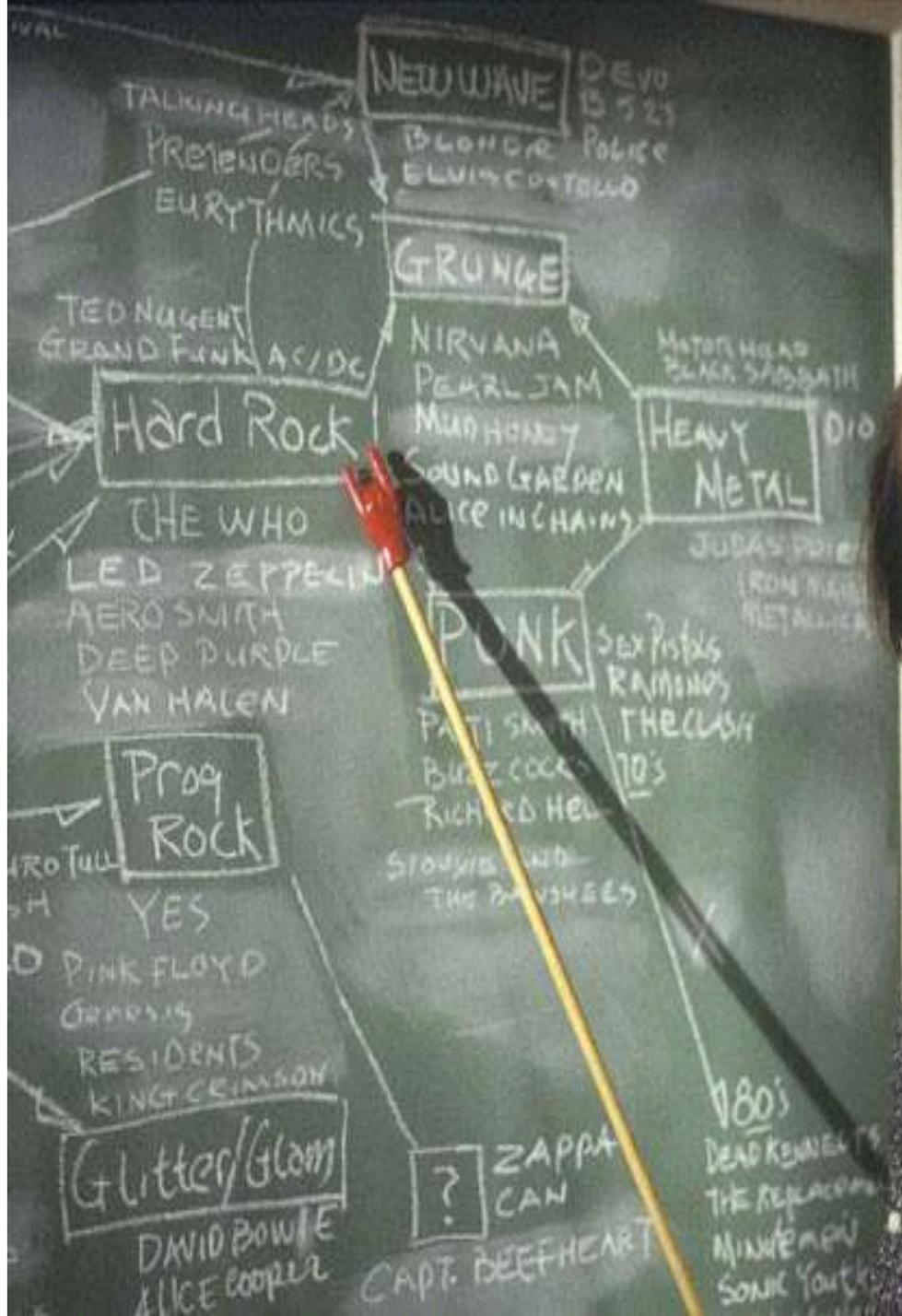
$6855 = 3$

$9881 = 5$

$5531 = 0$









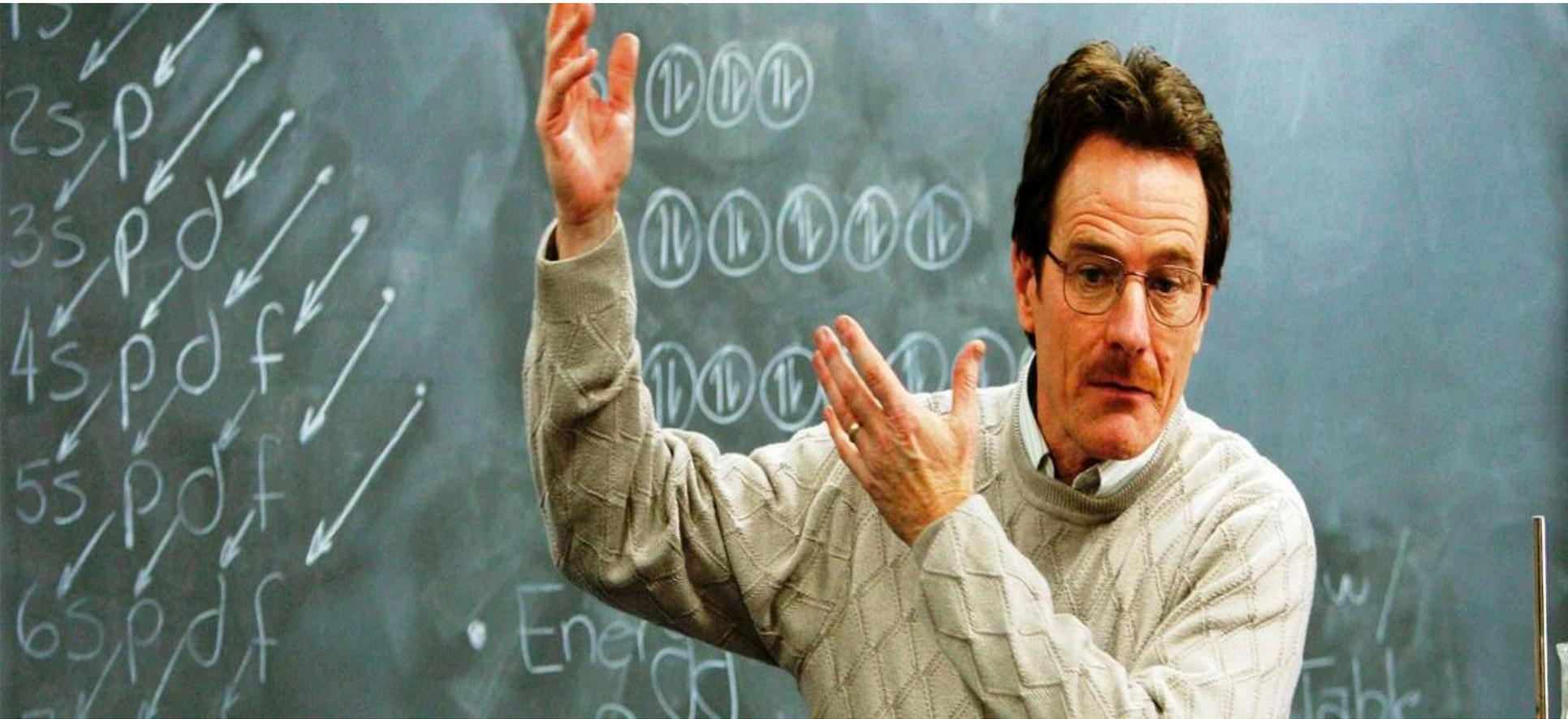


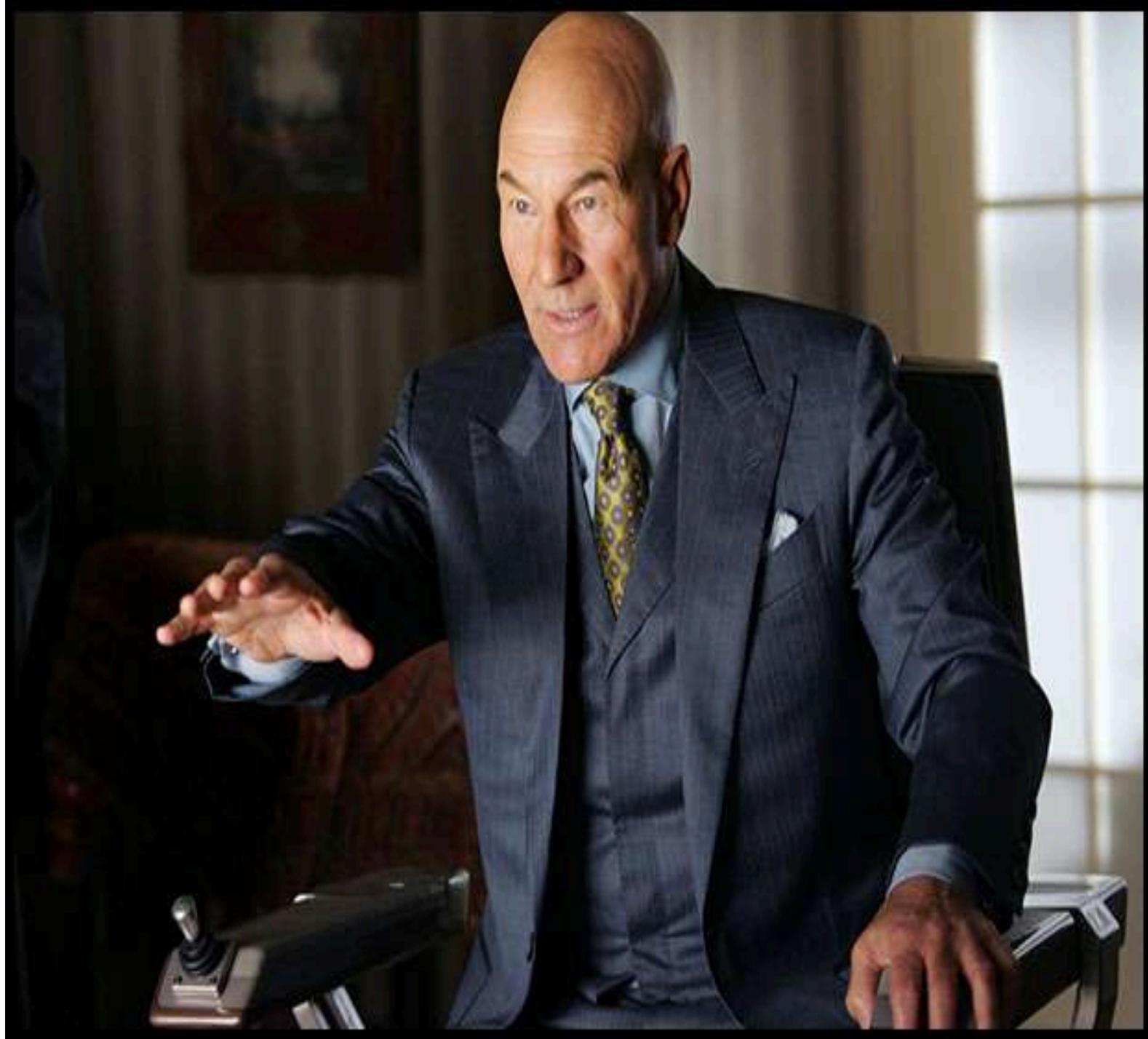


















QUERER

SABER

PODER



1. Mucha experiencia
2. Nombre con la letra "M"
3. Calzado Negro
4. Buena persona
5. Agradable
6. Muy culta
7. Un poco inquieta
8. Buena facilitadora
9. Seguro se salta clases
10. Ojos coquetos
11. Sonrisa linda
12. Prenda color azul
13. Apellido con R
14. más de 15 años de experiencia
15. Tímida
16. Quisiera aprender de ella
17. Me da un poco de miedo
18. Demasiado alegre
19. Muy seria
20. Clases divertidas
21. No sabía que iba a dar clases



GRUPO

Comparten características

$$3 + 3 = 6$$

EQUIPO

Suman "plus one" hacia un mismo objetivo

$$3 + 3 = 7$$

ALTO DESEMPEÑO

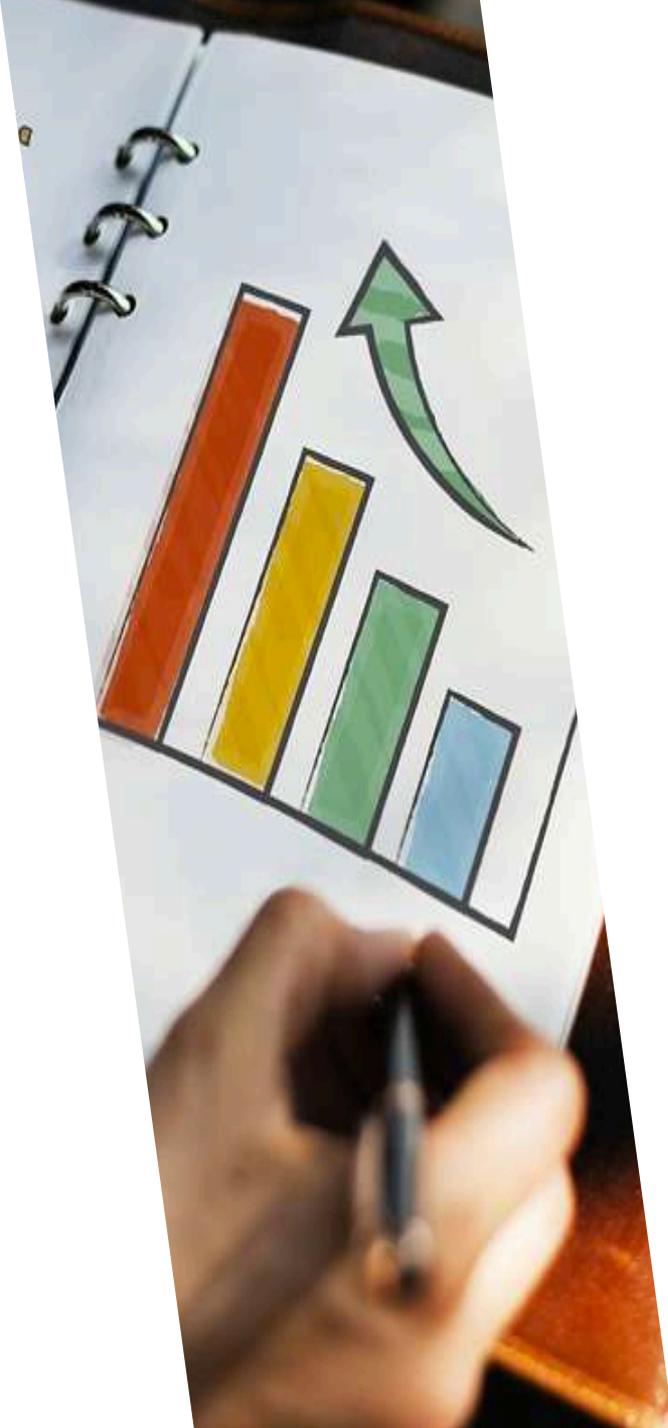
Multiplican el valor de la unidad

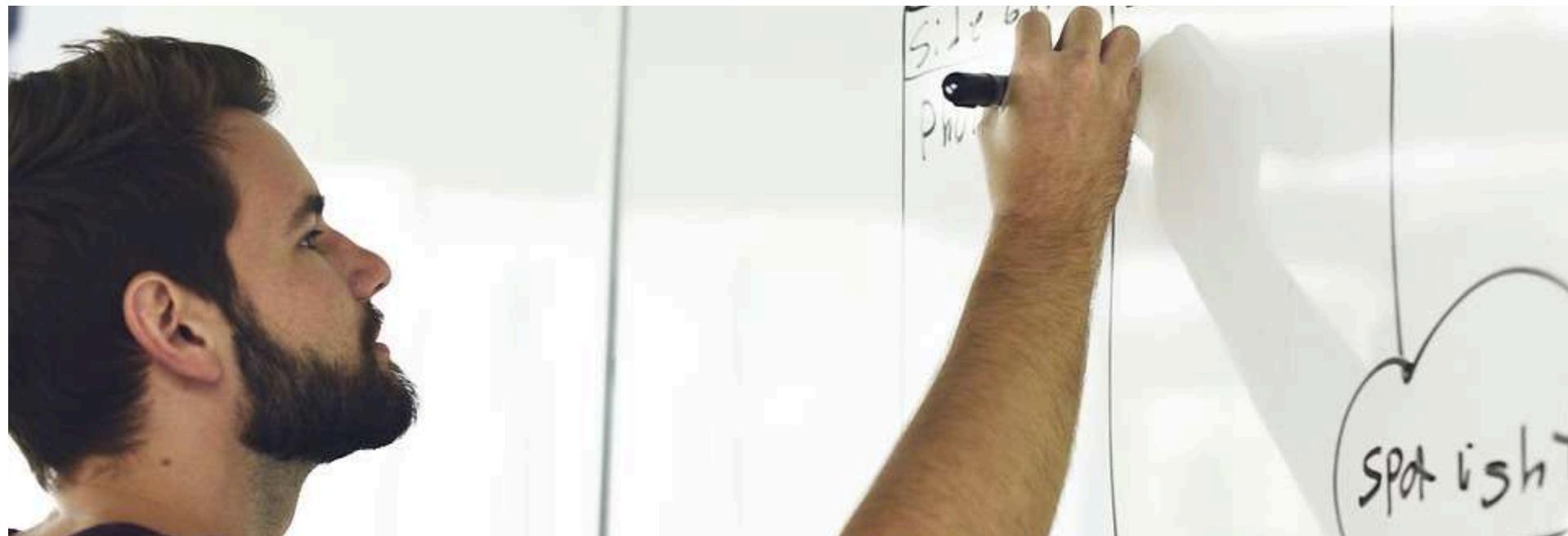
$$3 * 3 = 9$$

RESILIENTES

Dividen el riesgo hacia la unidad

$$3 / 3 = 1$$





GRUPO
COOPERAR

EQUIPO
COLABORAR

ALTO DESEMPEÑO
CONSTRUIR

RESILIENTES
DESTRUYEN

cumplimiento

disrupción



APA: 10 formas de construir resiliencia

1. Conectarnos y hacer redes
2. Evitar ver las crisis como problemas insuperables
3. Aceptar el cambio como parte de la vida
4. Moverse hacia las metas
5. Tomar acciones decisivas
6. Buscar oportunidades de auto descubrimiento
7. Alimentar una visión positiva de uno mismo
8. Mantener un panorama de ayuda
9. Auto cuidado



1. Respuesta rápida al peligro
2. Madurez Precoz
3. Desvinculación afectiva
4. Búsqueda de información
5. Obtención de relaciones
6. Anticipación Proyectiva Positiva
7. Decisión de Tomar Riesgos
8. Convicción de Ser Amado
9. Idealización del Rival
10. Reconstrucción Cognitiva del Dolor
11. Altruismo
12. Optimismo y Esperanza

PJ Mrazek y D Mrazek





Escala de Resiliencia Wagnild y Young

1. Confianza en sí mismo
2. Ecuanimidad
3. Perseverancia
4. Satisfacción Personal
5. Sentirse bien sólo

Cuatro Escenarios de Vanistendael

1. Existencia de redes sociales informales
2. Sentido a la vida
3. Autoestima Positiva
4. Presencia de Aptitudes y Destrezas



“El arte de la guerra”
Sun Tzu, IV A. C.

6 cualidades de las personas resilientes

1. Optimismo, fé
2. Integridad
3. Apoyo y participación social
4. Decisivo, tomar la responsabilidad
5. Perseverancia, tenacidad
6. Practicar el auto control



“Una guía para el
protector justo”
**Desiderius
Erasmus, 1501**

1

11

21

1211

111221

312211



1

11

21

1211

111221

312211

13112221

PERSONA

ORGANIZACIÓN

Frente a la adversidad reaccionan con conductas y acciones de

Características de la resiliencia ciencias naturales

Características para una organización resilientes

1. Vulnerabilidad frente a la situación.

1. La **cantidad** de cambio o transformaciones **que** un sistema complejo **puede soportar** manteniendo las mismas propiedades funcionales y estructurales.

1. Capacidad de crear y disolver estructuras.

2. Permanecen indiferentes o con ausencia de reacción frente a la situación.

2. El grado en el que el sistema es **capaz de auto-organizarse**.

2. Proporcionar seguridad (no necesariamente estabilidad) en medio del cambio.

3. Resisten las adversidades, logrando alcanzar una adecuada calidad de vida. Resilientes.

3. La habilidad del sistema complejo para desarrollar e incrementar la **capacidad de aprender, innovar y adaptarse**.

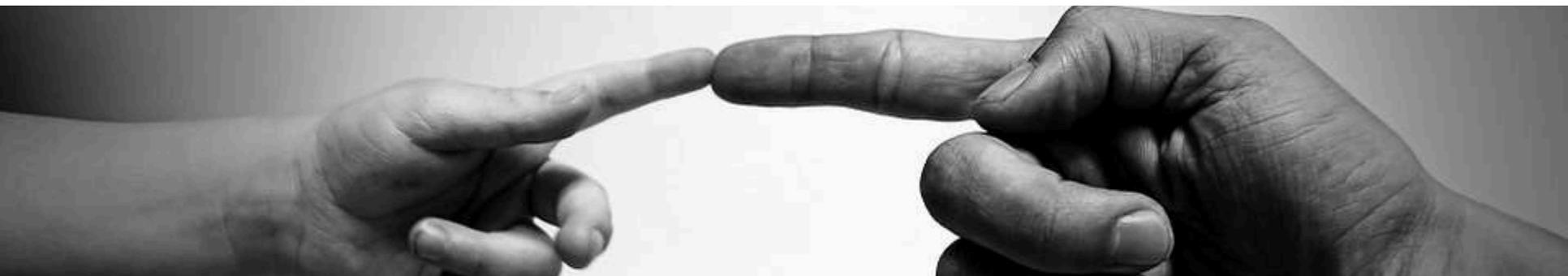
3. Gestionar las consecuencias emocionales de la transformación continua y el cambio: la ansiedad y el dolor.

*Saavedra

*Calvete

4. Aprender, desarrollarse y crecer.

*Dean Robb



*Castañeda

**Interpreta
ción**

**Integra
ción**

**Institucion
alización**

alteración de
amistades

falta de
aptitud

amenaza de
perdida

disonancia
cognitiva

interactividad
social

inseguridad
económica

falta de
información

temor a lo
desconocido

resistencia al cambio

*Ivancevich, Konopaske & Matteson

CAMBIO



CAMBIO

CERTEZA



CONFUSIÓN

CONTROL



ANSIEDAD

DISPOSICIÓN



RESISTENCIA

CAPACIDAD



FRUSTRACIÓN

DIRECCIÓN



FALSO INICIO

Coeficiente Emocional	Coeficiente Intelectual	Inteligencia Intelectual	Inteligencia Emocional
No es determinado por genes	Es determinado por genética	Pensar	Sentir
Se desarrolla en todas las etapas de la vida	Se desarrolla en la infancia hasta la adolescencia	Examinar, revisar para tomar decisiones	Crear en decisiones propias
Puede ser aprendido o modificado	No puede ser aprendido en el transcurso de la vida	Centrado en palabras, cifras	Centrado en personas y situaciones
Depende de la conexión personal	Depende de nuestro conocimientos concretos	Comprender el pasado	Actuar de cara al futuro
Se correlaciona al resto de personas	Se aísla para mejor desempeño	Frío y definido	Cálido e impreciso
		Modular	Integrado
		Egocéntrico	Colectivo
		Aislado	Vinculado
		Intelecto	Sentimiento
		Formación intelectual	Formación sentimental

1. **Adaptabilidad estratégica** - dándole la capacidad de gestionar las distintas circunstancias que se puedan presentar con éxito, incluso si esto significa alejarse de su negocio principal.
2. **Liderazgo ágil** - lo cual les permite asumir riesgos que han sido valorados previamente con confianza y responder rápida y adecuadamente a una oportunidad o a una amenaza.
3. **Gobierno firme** - demostrando gobernabilidad a través de las estructuras de la organización, basado en una cultura de la confianza, la transparencia y la innovación, lo que garantiza que se mantengan fieles a su visión y valores.





JOHNS HOPKINS
UNIVERSITY



Proceso evolutivo de auto mejora

construir
RESISTENCIA
inmunidad

mejorar
RESILIENCIA
re establecimiento

velocidad de
RECUPERACIÓN
tratamiento y rehabilitación

Psicología Militar

Resiliencia: en operaciones militares

¿Estrés?, Los líderes pueden influenciar resistencia para vencer:

1. Aislamiento
2. Ambigüedad
3. Impotencia
4. Punto muerto
5. Peligro
6. Carga de Trabajo



Promoting
Psychological Resilience
in the U.S. Military

Liderazgo basado en Resiliencia

- Características de liderazgo resiliente
- Momentos de comunicación resiliente
- Armadura psicológica

Dos pactos del líder resiliente

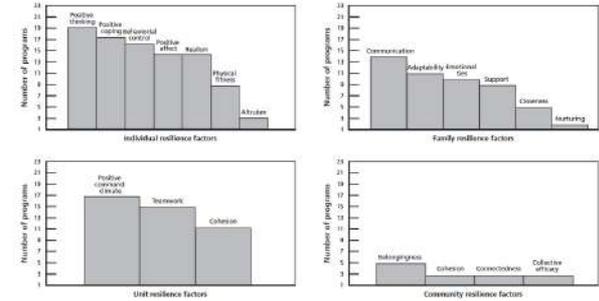
- Fuerza
- Honor





**Promoting
Psychological Resilience
in the U.S. Military**

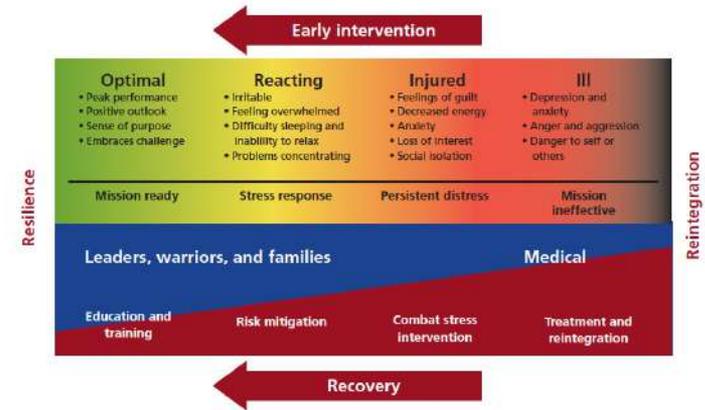
Number of Programs Incorporating Resilience Factors (Ordered by Rank)



Persona	Familia	Unidad	Comunidad
Pensamiento positivo	Comunicación	Clima de mando positivo	Pertenencia
Afrontamiento positivo	Adaptabilidad	Trabajo en equipo	Cohesión
Control conductual	Emocionalidad	Cohesión	Conectividad
Afectos positivos	Soporte, apoyo	Relaciones funcionales	Eficacia colectiva
Realismo	Cercanía	Pertenencia	
Salud física	Crianza		
Altruismo			



Promoting Psychological Resilience in the U.S. Military



BIEN

- Alto desempeño
- Desempeño positivo
- Propósitos claros
- Enfocado en desafíos

LISTO PARA LA MISIÓN

REACCIONANDO

- Irritable
- Sobrecargado
- Problemas para dormir y relajarse
- Problema para concentrarse

RESPUESTA AL ESTRÉS

LESIONADO

- Sentimiento de culpa
- Perdida de energía
- Ansiedad
- Perdida de interés
- Aislamiento social

DISTRÉS

VIOLENTADO

- Depresión y ansiedad
- Enojo y agresión
- Peligro para el y los otros

INEFECTIVO PARA LA MISIÓN

1

Psychological Safety

Team members feel safe to take risks and be vulnerable in front of each other.

2

Dependability

Team members get things done on time and meet Google's high bar for excellence.

3

Structure & Clarity

Team members have clear roles, plans, and goals.

4

Meaning

Work is personally important to team members.

5

Impact

Team members think their work matters and creates change.

re:Work

SEGURIDAD PSICOLÓGICA

CONFIANZA

ESTRUCTURA Y CLARIDAD

SENTIDO

IMPACTO

“¡Quién está en un equipo es menos importante, que **cómo los miembros del equipo interactúan**, la estructura de su trabajo, y ver sus contribuciones!”

+ DESARROLLO + EVOLUCIÓN

EQUIPO (INTERACCIÓN) + **COLABORACIÓN** (IDEAS)

SEGURIDAD + CONFIANZA + CLARIDAD + SENTIDO + IMPACTO

re:Work

practices, research, and ideas to [#makeworkbetter](#)

Creamos historias de **éxito**:

“La gente olvidará lo que dijiste, la gente olvidará lo que hiciste, pero la gente **nunca olvidará cómo la hiciste sentir**”

Maya Angelou

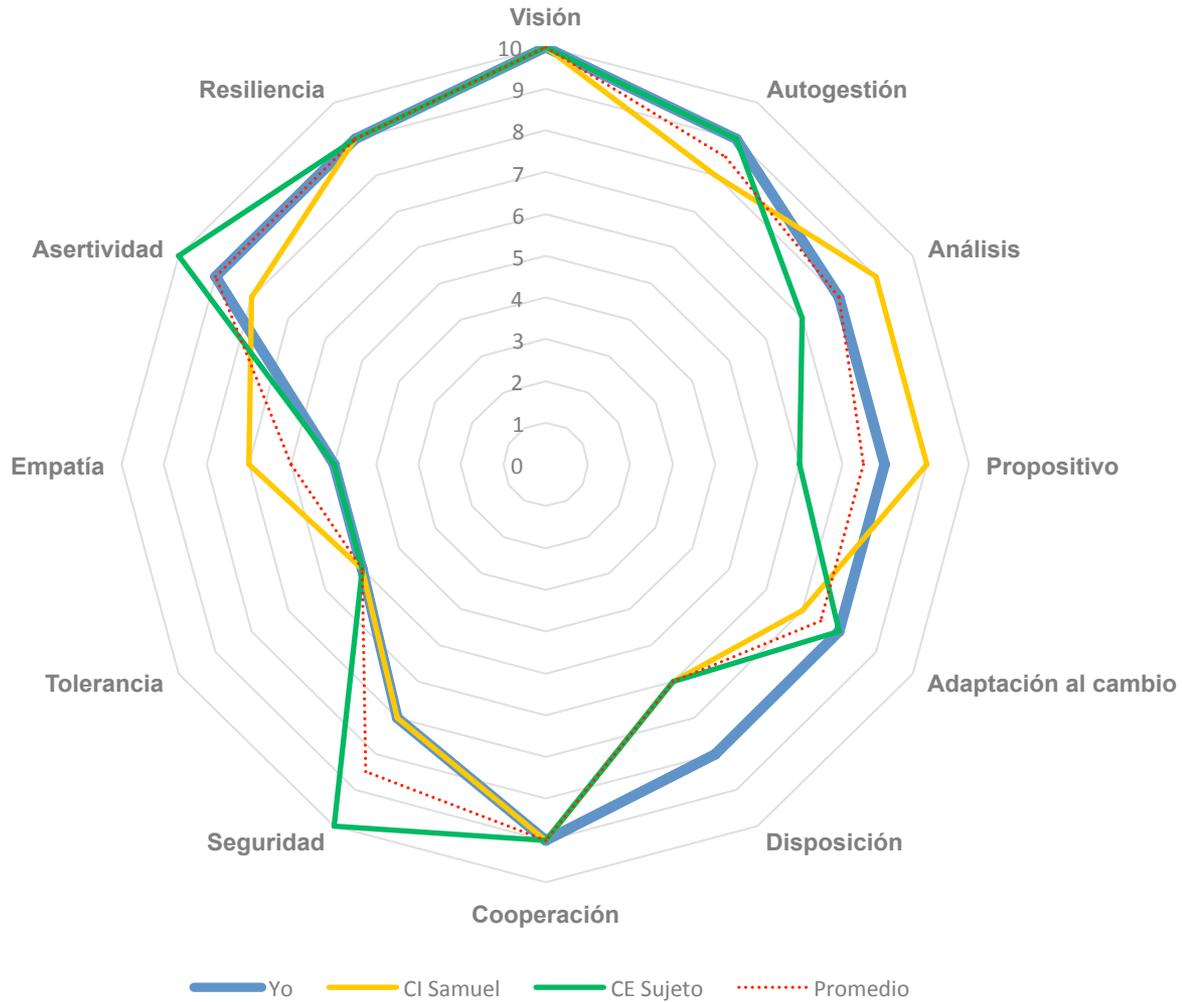
1. Evocamos las historias de éxito de los maestros, padres, estudiantes y administrativos

2. Facilitamos la capacidad de contar su propia historia y fusionarla con su papel de transformación educativa

3. Hacemos una declaración de compromiso y evolución con nuestros clientes









VISION



INNOVATION



SKILLS



CONFIDENCE



LEADERSHIP



MOTIVATION



EMPOWERING



MENTORING



INTEGRITY

Poder, sí

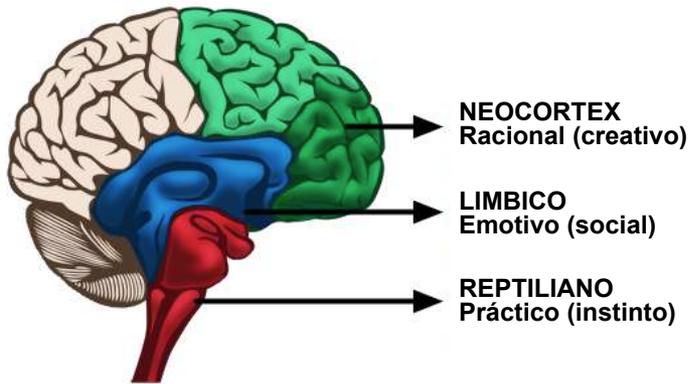
Técnico, no

Aliado, guía

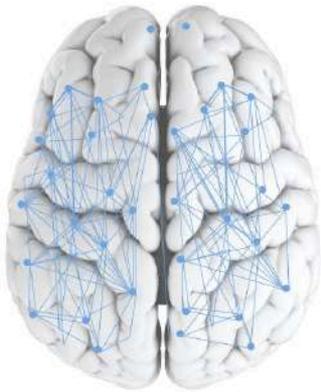


Usuario, validación

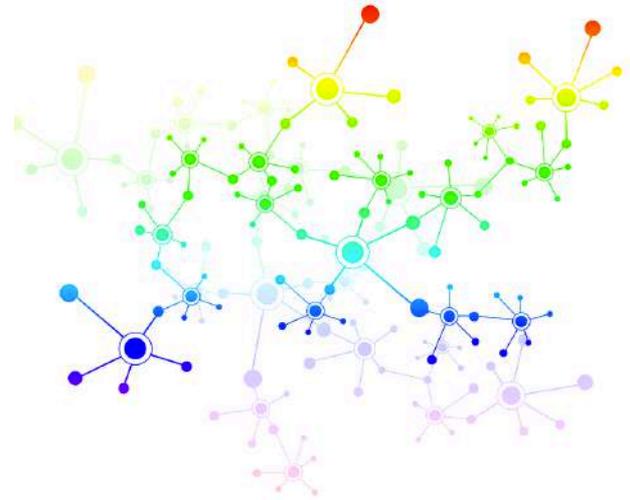
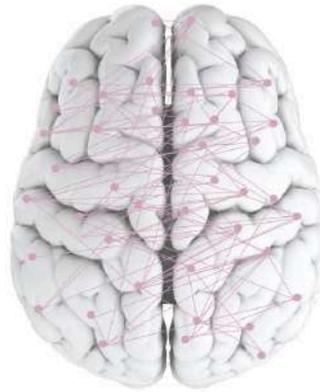
ROL	Características	Piensa	Siente	Hace	Necesita
Comportamiento Organizacional					
Poder	El único que puede decir que sí, generalmente tiene el dinero o la autorización para usarlo, confía mucho en el técnico	En el dinero, en la rentabilidad, en la ganancia	Estrés enfocado en máximo desempeño, presión, pero también alta seguridad y confianza	Autoriza, responsable máximo, se relaciona poco pero muy importante, exige explicaciones, evalúa y paga, se apoya en T	Información concreta, conocer todo, claridad en la información, 1, 2 y 3 para toma de decisión
Usuario	No tiene decisión pero si opinión, es quien conoce realmente la utilidad o beneficio de las cosas	En que funcione, en la utilidad, en la disminución de carga de trabajo, en la mejora	Pasa de la alegría al estrés y relajación en exceso, se presiona lo necesario para que todo sea de su utilidad, pero no se preocupa de más, no es su responsabilidad	Usa, realiza además todo lo relacionado con el producto, sugiere mejoras, juez veraz	Guía de uso, cómo se utiliza, beneficios, experiencia de usuario amigable
Técnico	No puede decir que sí, pero puede decir que "no", generalmente está deseando escalar a Poder	En su beneficio, en que puede encontrar que falle o que realmente aporte valor, en cómo puede servirle para fines personales	Generalmente descontento y altas tasas de frustración, ubica su emoción en lo que fue y debería ser	Dice que no, evalúa sobre manera las cosas, compara, sube información a P, es más emocional	Información que no pueda debatir, que le permita entender además cómo gana, información fácil para compartirla con P
Aliado	Cree y sabe que si ayuda, a él también le va bien	En cómo ayudar a que tenga éxito, por que le representa un beneficio	Empatía, cercanía, confianza, credibilidad en nuestro proyecto e ideas	Acciones que faciliten el desarrollo de nuestra idea o producto	Estar cercano al proceso, alguna ganancia inmediata y una oportunidad de ganancia a largo plazo, cómo lucirse o sacar provecho



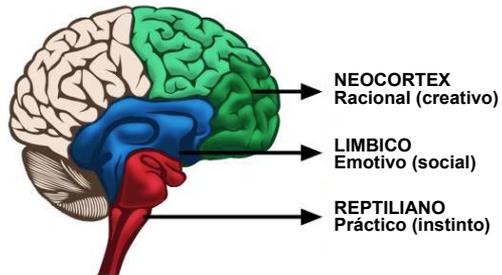
inTRA - hemisférico



inTER - hemisférico



Práctico



Emotivo



Racional



IDEAS

Cerebro
Especialista
Monitor Evaluador

ACCIÓN

Impulsor
Implementador
Finalizador

PERSONAS

Cohesionador
Investigador de Recursos
Coordinador



EMILIANO ZAPATA

“QUIERO MORIR SIENDO
ESCLAVO DE LOS
PRINCIPIOS, NO DE LOS
HOMBRES”

Líder militar y campesino
de la revolución mexicana



MARK ZUCKERBERG

“EL MAYOR RIESGO ES NO
CORRER NINGUNO, EN UN
MUNDO QUE CAMBIA MUY
RÁPIDAMENTE, LA ÚNICA
ESTRATÉGIA QUE
GARANTIZA FALLAR, ES NO
CORRER RIESGOS”

Inventor y emprendedor
estadounidense, creador de
Facebook



STEVE JOBS

“SI NO TRABAJAS POR
TUS SUEÑOS, ALGUIEN
MÁS TE CONTRATARÁ
PARA QUE TRABAJES
POR LOS SUYOS”

Inventor y emprendedor
estadounidense, fundador
de Apple



MAHATMA GHANDI

“SE TU EL CAMBIO QUE
QUIERES VER EN EL
MUNDO”

Dirigente destacado del
movimiento de
independencia Indio
practicante de la resistencia
no violenta



NEZAHUALCOYOTL

“PARA LIBRAR A
NUESTROS HIJOS DE
VICIOS Y CALAMIDADES,
HAZER QUE DESDE
NIÑOS SE DEN A LA
VIRTUD Y LOS
TRABAJOS”

Tlatoani de Texcoco



EMILIANO ZAPATA

**“QUIERO MORIR SIENDO
ESCLAVO DE LOS
PRINCIPIOS, NO DE LOS
HOMBRES”**

Líder militar y campesino
de la revolución mexicana



LEONARDO DA VINCI

**“ASÍ COMO EL HIERRO
SE OXIDA POR FALTA DE
USO, TAMBIÉN LA
INACTIVIDAD DESTRUYE
EL INTELLECTO”**

Artista, inventor y filósofo
florentino



NAPOLEON BONAPARTE

**“UN LÍDER ES UN
NEGOCIADOR DE
ESPERANZAS”**

General, Emperador y
Conquistar Francés



COCO CHANEL

**“PARA SER
IRREMPLAZABLE, UNO
DEBE BUSCAR SIEMPRE
SER DIFERENTE”**

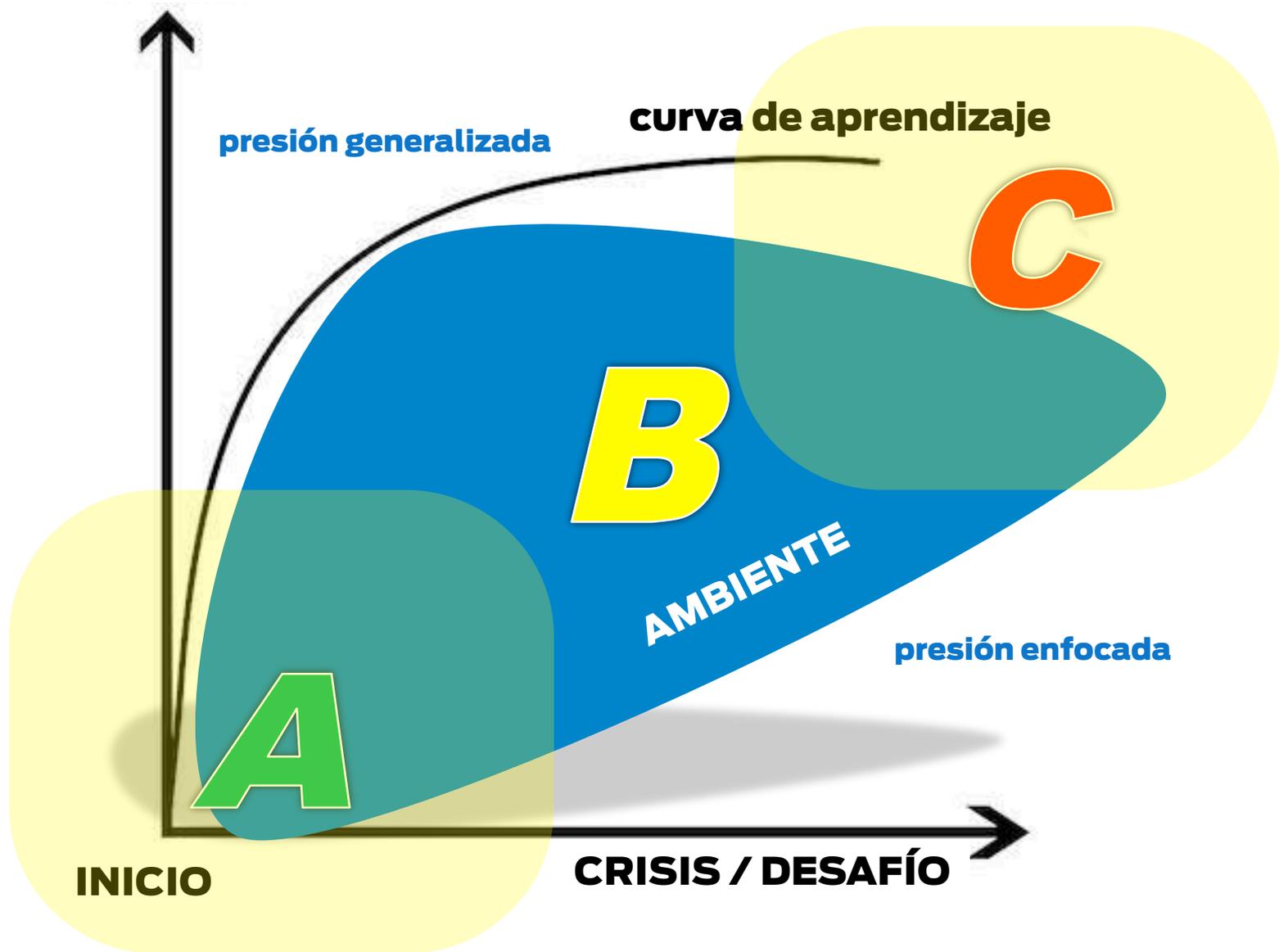
Diseñadora francesa de
alta costura

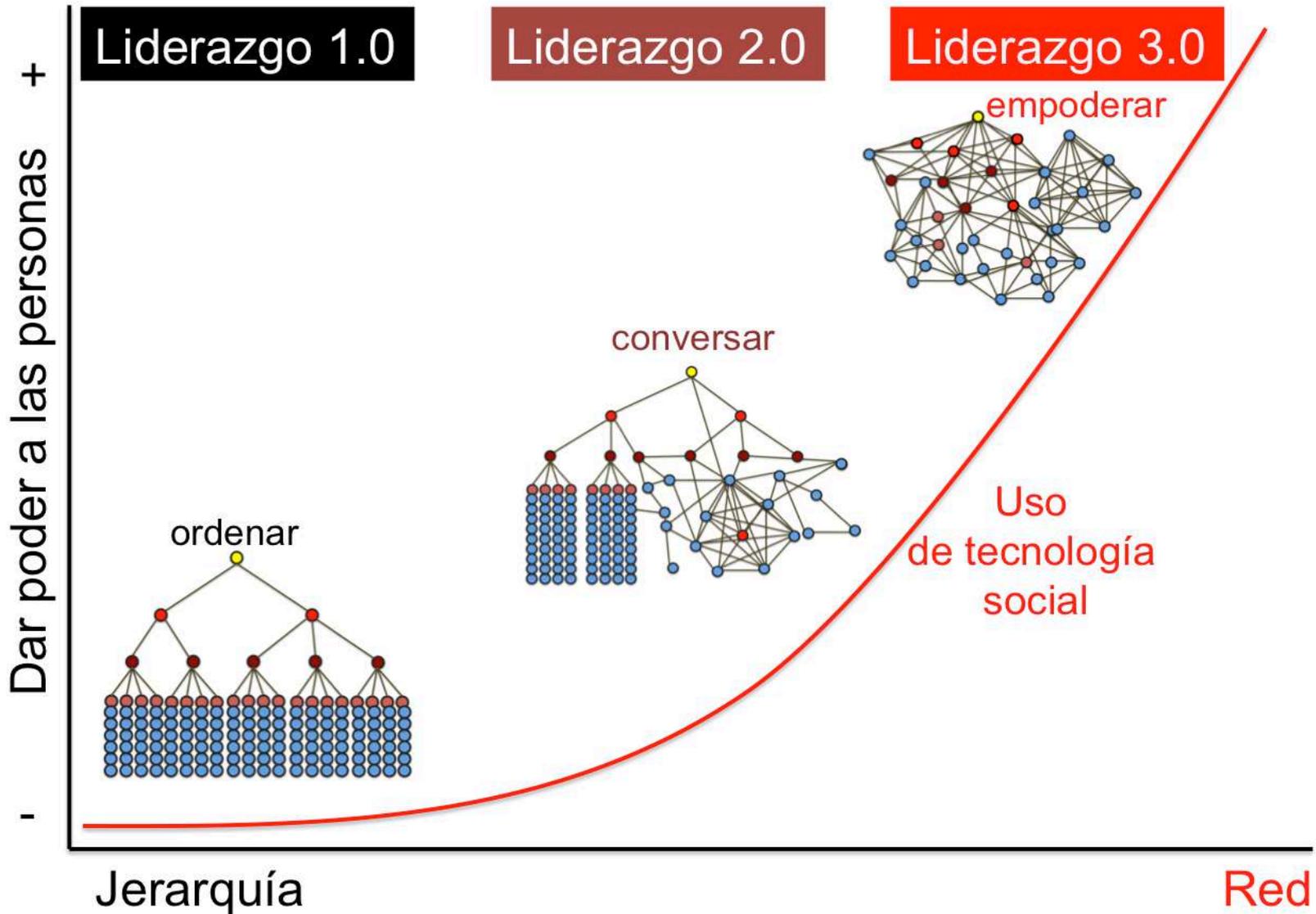


FRIDA KAHLO

**“AL FINAL DEL DÍA,
PODEMOS AGUANTAR
MUCHO MÁS DE LO QUE
PENSAMOS QUE
PODEMOS”**

Artista y pintora mexicana





FAMILIA



SALUD



ALIMENTACIÓN



AMIGOS

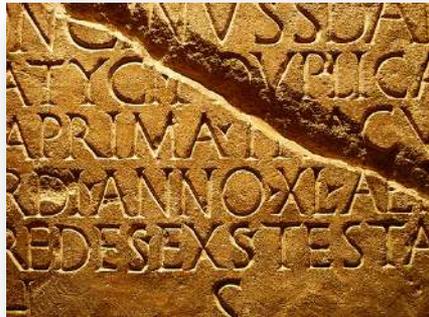


CRISIS - DESAFÍO

SUBLIMA
AFRONTAMIENTO (HUMOR)
PARTICIPACIÓN DESVOCADA
YO PUEDO
YO ESTOY
DISPARA

MATERIALIZACIÓN
APRENDIZAJE
SOCIALIZA
INTERIORIZA

ESTADO DE ARTE
(LOGRO) EMPODERAMIENTO
PARTICIPACIÓN REGULADA
YO QUIERO
YO SOY
INHIBE



PALABRA Y SIGNIFICADO

FACULTAD Y DERECHO



Boris Cyrulnik



Jacques Lecomte



Emmy Werner



Michel Manciaux

**1er
Momento
Conceptual
Comprensivo y
Descriptor**

Serisola
Bowlby
Werner
Brofenbrenner
Rutter
Combariza

**2do
Momento
Conceptual
Constructor y
Dinámico**

Mazten
Best
Kotliarenko
Grotber
Manciaux
Melillo y Suarez
Cyrulnik
Vanistendael

Primera generación (80)	Segunda generación (90)	Generación actual (2000)
CAPACIDAD	PROCESO	PARADIGMA
<p>Qué distingue a aquellos individuos que se adaptan a pesar de las predicciones de riesgo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Énfasis en la capacidad humana • Interpretación pos-hoc (posterior) <p>Se "es" resiliente</p>	<p>Cuál es la dinámica entre factores que permite una adaptación positiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Énfasis en la promoción • Búsqueda de factores protectores • Énfasis en el proceso • Énfasis en el contexto social <p>Se "está" resiliente y se "aprende"</p>	<p>Cuál es el marco que nos explica que la respuesta resiliente no es la excepción a la norma, sino la habitual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Énfasis en el cambio de mirada • Énfasis en la elaboración de modelos de aplicación <p>Se "construye" resiliencia</p>

7 Derechos

- Derechos Humanos: equidad, respeto, dignidad.
- Derechos Legales: justicia, igualdad de géneros, acceso gratuito, conciliación laboral, libertad religiosa...

6 Bienestar socio-económico

- Nivel económico.
- Trabajo: tipo de empleo, entorno laboral (ausencia de *mobbing*...) ...
- Vivienda: propia (sí/no), tipo de vivienda...

5 Inclusión social

- Integración en la comunidad
- Participación en la comunidad
- Apoyos de la comunidad

4 Autorrealización

- Educación y cultura: nivel académico, actividades...
- Competencias personales: creatividad, resolución de problemas...
- Autosuperación: éxitos y logros...
- Metas y valores
- Independencia personal

3 Red interpersonal

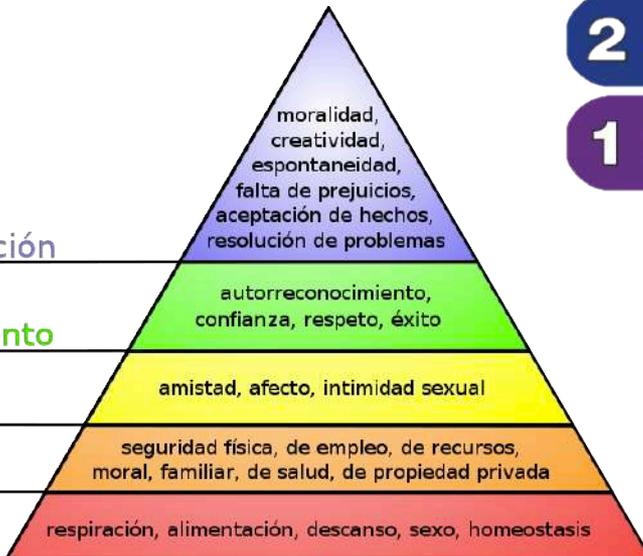
- Interacciones sociales
- Red social de apoyo
- Interacciones virtuales con grupos y redes personales afines.

2 Salud psicológica

- Ausencia de angustia, estrés...
- Autoconcepto: autoestima, valía personal...
- Estabilidad emocional (priman emociones positivas)
- Actitud resiliente

1 Salud física

- Buena salud (no enfermedad, no dolor, buen estado físico...)
- Entorno ecológico saludable (no contaminación, ...)
- Servicios de atención sanitaria
- Servicios básicos: comida, higiene, ropa...



Autorrealización

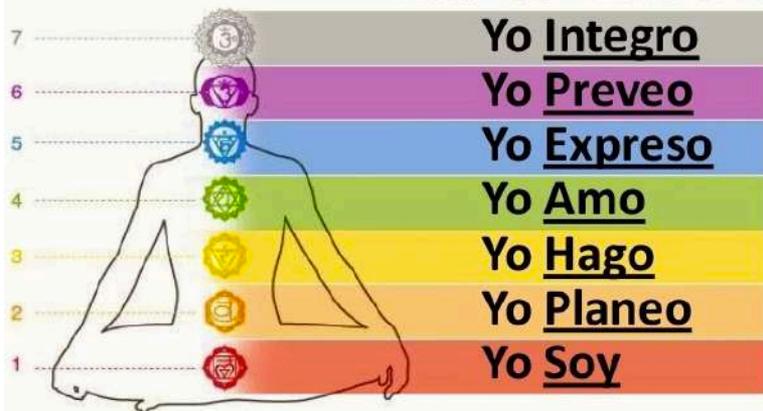
Reconocimiento

Afiliación

Seguridad

Fisiología

FRASE GOBERNADORA



DESVÁN: Otras EXPERIENCIAS por DESCUBRIR

1ER PISO: Capacidad de DESCUBRIR un SENTIDO, una COHERENCIA en la VIDA. AUTOESTIMA APTITUDES COMPETENCIA HUMOR

PLANTA BAJA: Redes de contacto: la FAMILIA primero, luego los AMIGOS, VECINOS, COMPAÑEROS

CIMIENTOS: ACEPTACIÓN fundamental de la persona (no del comportamiento)

SUELO: Salud, Alimentación, Sueño, etc.

Baby boomer

Generación X

Xennial

Millennial

GENERACIÓN Z





- Críticos y selectivos
- Nativos digitales
- Auto formación online



- Cultura de interactividad
- Proclives a la movilidad laboral
- Gran conciencia social y reivindicativos



- Mentalidad abierta a la diversidad
- Ciudadanos del mundo
- Competitivos



- Gran dedicación al trabajo
- Capacidad para hacer carrera
- Compromiso



- Amplia experiencia
- Fidelidad a la empresa
- Valoran el sacrificio



TRADICIONALES

Nacieron antes de **1945**

Crecieron con dificultades económicas que los hicieron disciplinados y sacrificados. En su mayoría están retirados.



BABY BOOMERS

Nacieron entre **1945** y **1964**

Crecieron en un entorno de prosperidad económica y fuertes familias nucleares con mamás que se quedaban en casa. Son los que actualmente dirigen los centros de trabajo.



GENERACIÓN X

Nacieron entre **1965** y **1980**

Crecieron con mamás trabajadoras, lo que los hizo independientes, resilientes, adaptables y con la actitud de que no necesitan que alguien los vigile.



MILLENNIALS

Nacieron entre **1980** y **1999**

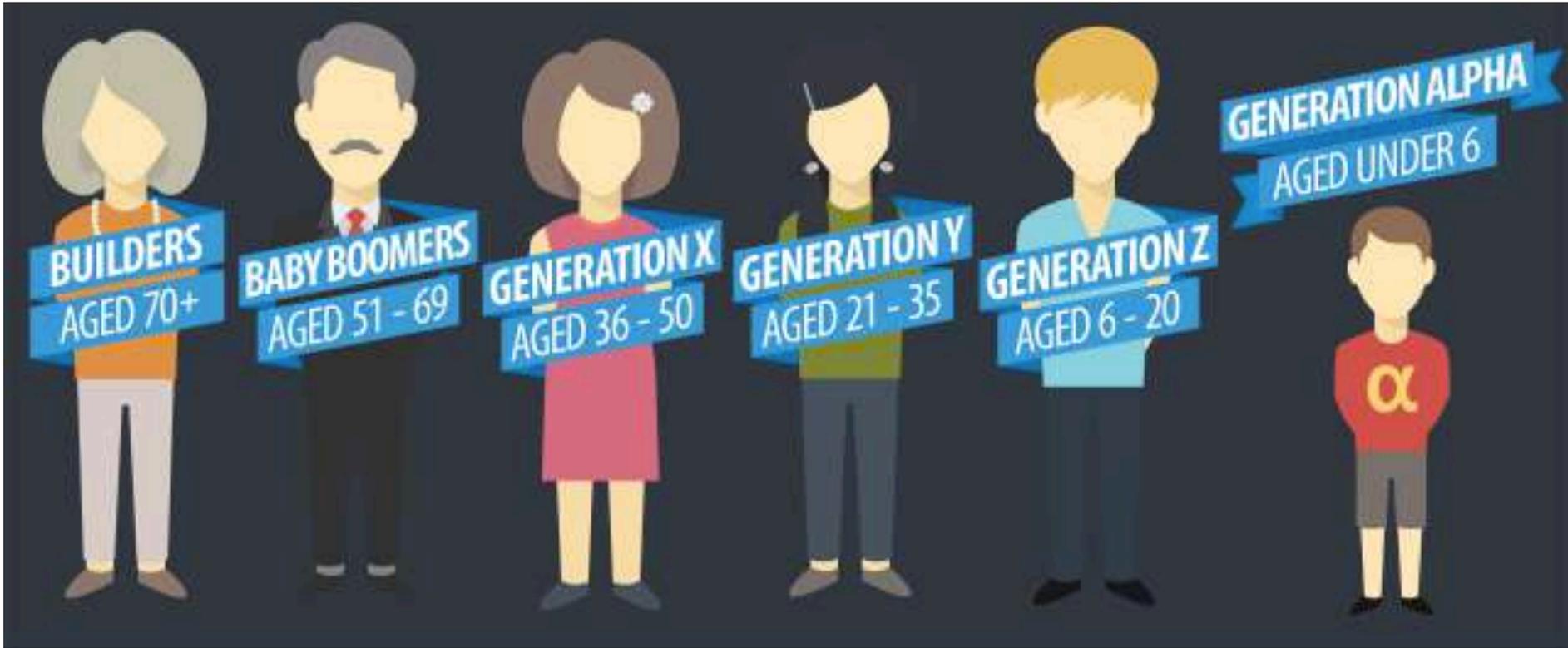
Crecieron en la época más enfocada a la infancia de toda la Historia. Debido a la atención y expectativas de sus padres, son seguros de sí mismos e incluso engreídos. También se les conoce como la Generación Y. Es la más numerosa en el campo laboral.

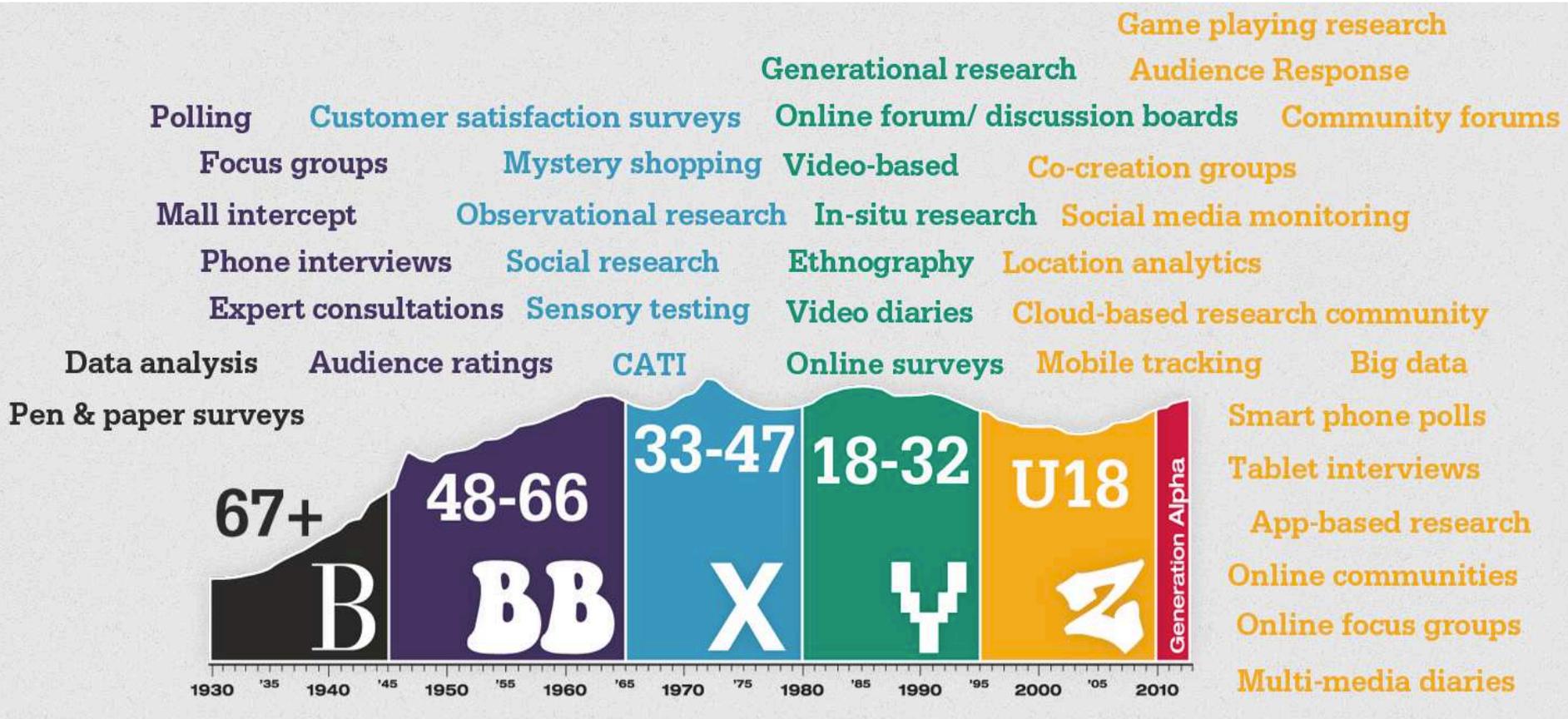


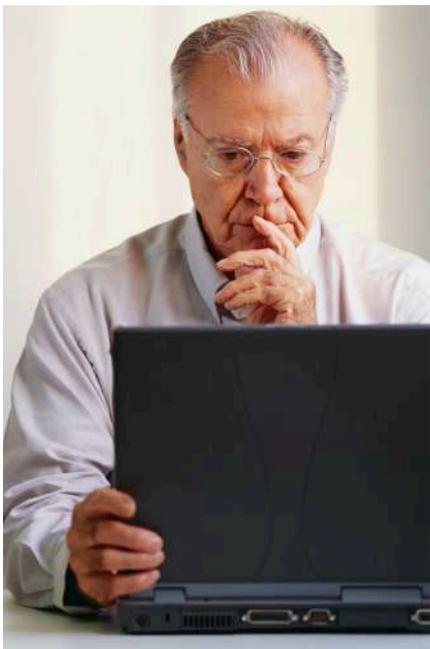
iGENERATION

Nacieron a partir de **2000**

También se les conoce como Generación Z. Se espera que sean trabajadores excepcionales debido a sus habilidades naturales con la tecnología y la facilidad para aceptar nuevas ideas.







Millenials

Multipantalla: **2 pantallas**

Se comunican con **texto**

Curan y comparten contenidos

Focalizados en el **presente**

Optimistas

Quieren **sobresalir**

Generación Z

Multipantalla: **5 pantallas**

Se comunican con **imágenes**

Crean contenidos

Focalizados en el **futuro**

Realistas

Buscan el **éxito personal**