

# Escucha

***Los mejores líderes son los que saben escuchar***

*Escuchar nos permite comprender a las personas antes de dirigirlas*

*Escuchar es la mejor forma de aprender, y aún más de los colaboradores*

*Escuchar evita que los problemas se escalen, se vuelvan graves*

*Escuchar establece relación de confianza (lo que realmente desean las personas es ser escuchadas, respetadas y comprendidas)*

*Cuando el líder escucha la organización mejora... por que recibe las perspectivas, conocimiento, sabiduría y respeto de los demás*

*El mayor regalo para otro es la atención*

*Fuente: John Maxwell*

# CONEXIÓN vs ASCENSO

*Éxito es efímero, las relaciones son para siempre.*

Comprensión  
Sensibilidad  
Coherencia  
Seguridad...

## Buscan Ascender

**Piensen Vertical**

**Saben quiénes están delante y detrás**

Quieren escalar y pasar por encima de otros

Valoran la competencia

Se enfocan en posiciones

Ganar a cualquier costo

Buscan Poder

Edifican su imagen

Quieren estar aparte, dejar atrás a los demás  
Crean Separación, buscan distinguirse

## Buscan Conexión

**Piensen horizontal**

**Se mueven hacia donde hay otros**

Piensen más en quienes le acompañan  
en la travesía y como viajar juntos

Valoran la Cooperación

Se enfocan en las relaciones y construyen puentes.

Ven el éxito como un juego que se disputa.

Busca asociación

Edifican Consenso

Quieren estar junto a otros.  
Buscan acercarse, hallar puntos e conexión para levantarse juntos

Fuente : John Maxwell



**Cualidades para  
conectar con otros**

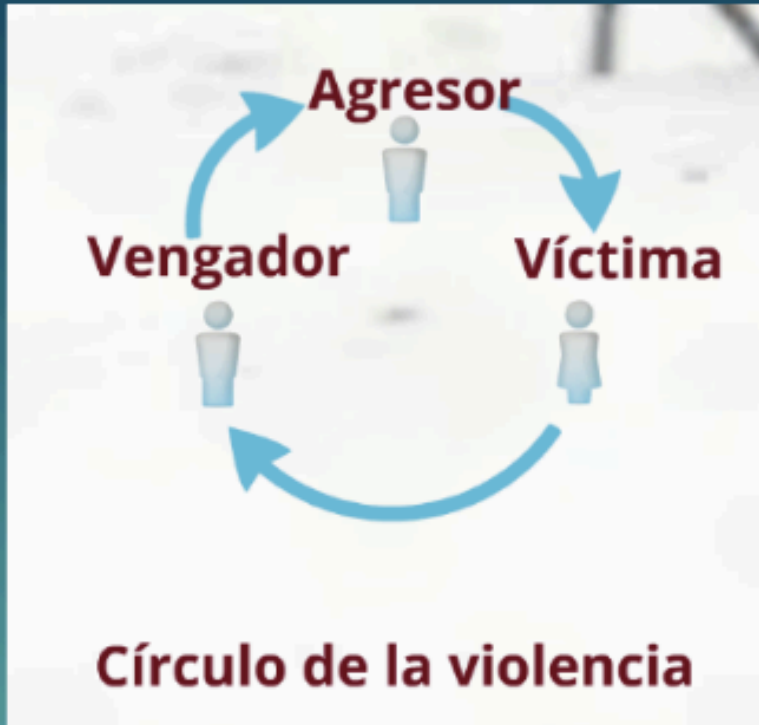
*Comprensión  
Sensibilidad  
Coherencia  
Seguridad  
Buen Humor*



# **Manejo del Conflicto**

**Manejo del  
Conflicto**

# Manejo del Conflicto



## COMO DETENER EL CÍRCULO VICIOSO DE LA VIOLENCIA?

1. Despegarnos de nuestra necesidad de **TENER LA RAZÓN**
2. Reconocer que Víctima y Agresor están al mismo tiempo dentro de nosotros.
3. Comprender nuestro sentido de interconexión

*Fuente: Arnold Mindell (Process Work)*

## COMO DETENER EL CÍRCULO VICIOSO DE LA VIOLENCIA?

1. Despegarnos de nuestra necesidad de **TENER LA RAZÓN**

2. Reconocer que Víctima y Agresor están al mismo tiempo dentro de nosotros.

3. Comprender nuestro sentido de interconexión



POSICIONES POLARIZADAS EN CONFLICTO:



Cada uno considera su posición como la correcta.

**QUIÉN TIENE LA RAZÓN**

Estímulo

Respuesta

**CAUSA**



**EFECTO**

"Me molesto porque  
nunca estás presente"

"No me presento porque  
siempre estás molesto"

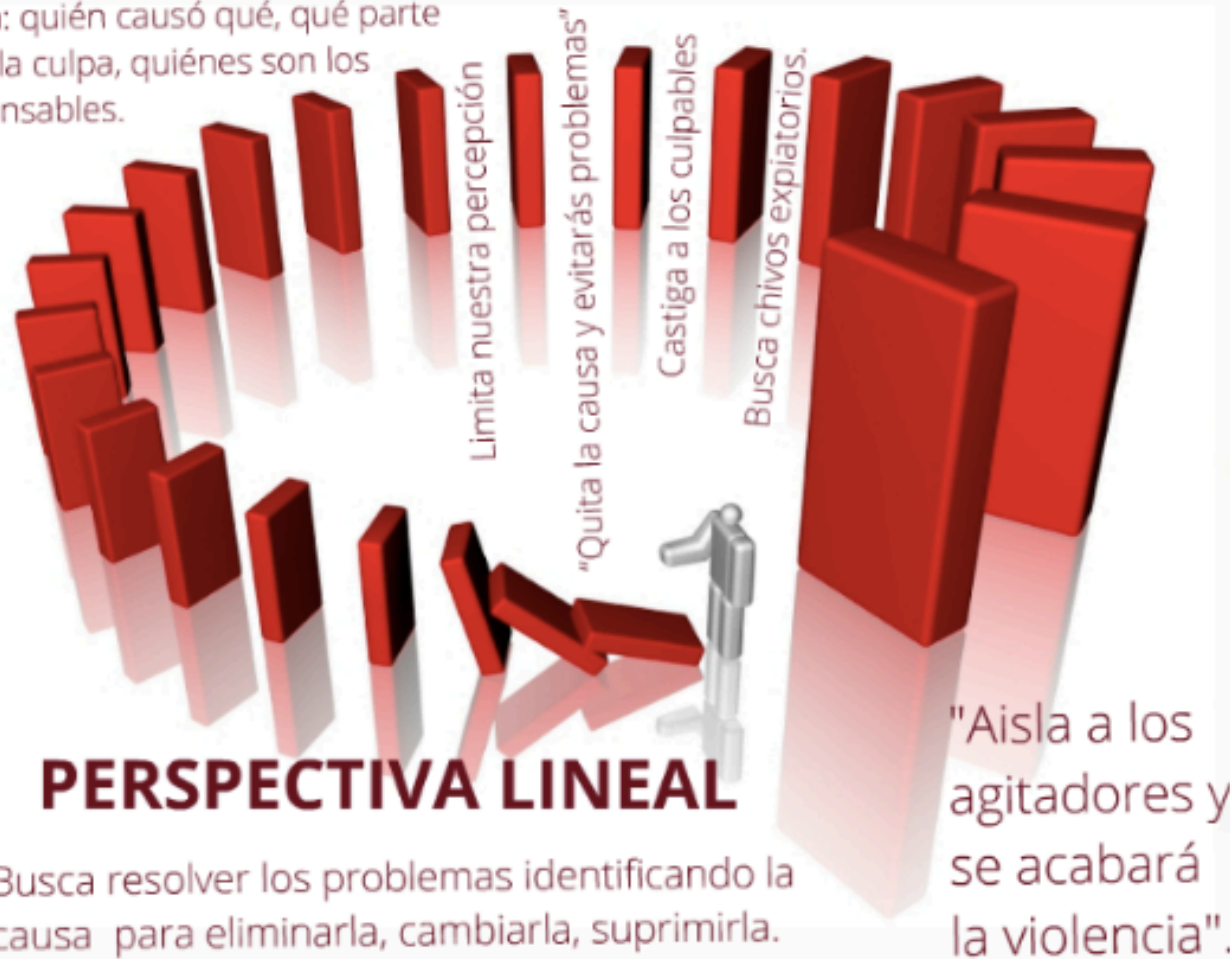
## **PENSAMIENTO LINEAL**

No permite entender cómo nos relacionamos, interconectamos y afectamos en formas no perceptibles o lógicas.

Impide comprender la complejidad de los sistemas en los que vivimos.

*Fuente: Arnold Mindell (Process Work)*

Busca: quién causó qué, qué parte tiene la culpa, quiénes son los responsables.



*Fuente: Arnold Mindell (Process Work)*

# PERSPECTIVA

# SISTÉMICA



**Todos comparten la responsabilidad por los problemas generados en un sistema.**

*Fuente: Arnold Mindell (Process Work)*

**Ayuda a comprender lo que sucede en las relaciones de violencia y opresión.**

Fuente: Arnold Mindell (Process Work)

# RANGO

## Estructural

Dado por una jerarquía organizacional.

Las personas tienden a atender lo que dicen los de mayor rango estructural. La estructura eleva ciertas posiciones sobre otros.

## Psicológico

### Le influyen

Autoestima  
Capacidad de  
persistencia  
Cómo me veo yo  
y cómo me ven  
los otros.

De capacidad  
de afrontar  
nuevas situaciones  
pragmáticas.

Permite  
distinguir entre  
emocional, ético  
una situación  
dilema.

Es alto cuando  
entendemos contextos  
y las personas  
encuentra.

## Social

Capacidad económica, género, abolengo, religión, raza, edad, estrato social, valores culturales, edad, educación, salud (discapacidades).

## Contextual

## Espiritual

Sensación de  
alegría por el  
estar con ellos.

Conectados con  
una energía  
superior.

Temperatura  
respeto por  
diferencias.

# Rango y Poder

*Fuente: Arnold Mindell (Process Work)*

El rango se siente, pero no se aborda, nadie lo habla.

Diferencias de rango = desequilibrio de poder  
Mayor causa de conflicto.

Se puede usar para incluir o para excluir.

**A mayor rango menos conscientes somos del poder y el efecto que tenemos sobre los demás.**

No podemos deshacernos del rango

**El rango y el poder cambia dependiendo de la situación**



# Fases del Conflicto:

80% conflictos se dan cuando no hay conciencia del rango.

## Fase 1

Puede estar empezando  
En estado Latente  
Ocultándose:  
"aquí no pasa nada"

## Fase 2

Tensión/Miedo  
Agresión/Rabia  
Explosión de emociones  
Ataque/Defensa  
Fase más evitada

## Fase 3

Empieza a abrir la puerta para pasar al otro lado  
Ponerse en el lugar del otro  
Principio de reconciliación

## Fase 4

Momento del desapego, de soltar, resolución

Fuente: Arnold Mindell (Process Work)

**Cuál es el líder  
que quiero SER?**

*Qué líder soy hoy*

**De 1 a 10 qué tan cerca estoy  
del líder que quiero SER**

**Mi declaración**

GRACIAS