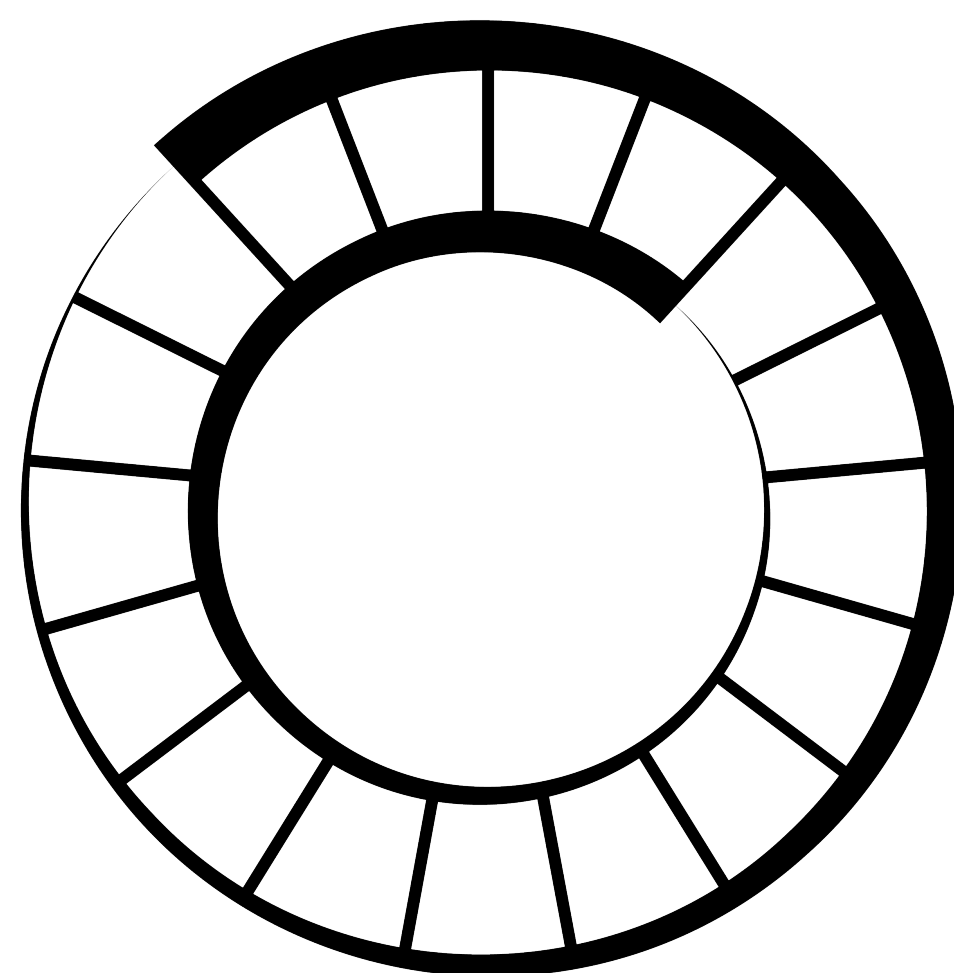


CAJA DE HERRAMIENTAS

Objetivos de Desarrollo Interior - ODI

Habilidades transformacionales para el desarrollo sostenible



OBJETIVOS DE DESARROLLO INTERIOR - ODI

Habilidades transformacionales para el desarrollo sostenible

Caja de herramientas de los
Objetivos de Desarrollo Interior (ODI)

Título original: Inner Developmet Goals, Phase 2, Research Report.

Primera traducción: Medellín, Colombia, 2023.

Traducido al español por Cindy Lopera, Lina María Suescún, Verónica Vélez, Amalia Jaramillo, de la empresa Indeleble Social. Abril 2023.

Indeleble Social agradece los comentarios de Andrea Fernández y Carlos Largacha-Martínez.

El marco ODI es de código abierto. Este puede ser utilizado libremente. Si usted desea hacer uso de este documento en Word puede ingresar a:
www.idgcolombia.org

CONTENIDO

1. Caja de herramientas de los Objetivos de Desarrollo Interior (ODI)	4
1.1. ¿A quién está dirigido este contenido?	5
1.2. ¿Cómo utilizar este contenido?	5
2. Las cinco dimensiones de los ODI	6
2.1. Contexto de los ODI	7
2.2. Dimensión Ser - Relación con el Yo	8
2.3. Dimensión Pensar - Habilidades cognitivas	9
2.4. Dimensión Relacionarse - Cuidar de los demás y del mundo	10
2.5. Dimensión Colaborar - Habilidades Sociales	11
2.6. Dimensión Actuar - Impulsar el cambio	12

1.Caja de herramientas de los Objetivos de Desarrollo Interior (ODI)

En esta sección se presentan los métodos que se identifican más útiles para aprender algunas habilidades que pueden ayudar a tener una vida con un propósito superior, más productiva y más sostenible. El objetivo de este contenido es que sea utilizado siempre que se necesite y se ajuste a las realidades de cada organización que las quiera aplicar.

Los métodos que se presentan en este documento provienen de una lista de más de 200 posibilidades, sustentadas por investigadores y otros expertos en el campo. Si hay interés en conocer los criterios que se utilizaron para seleccionar los métodos presentados, se podrá encontrar información al respecto en el capítulo 'Selección de métodos para el conjunto de herramientas' del documento Historia y bases teóricas de los Objetivos de Desarrollo Interior-ODI. Se debe tener en cuenta que el conjunto de herramientas contiene una combinación de métodos de campos de investigación que requieren la facilitación de un experto capacitado, junto con ejercicios más simples que se pueden realizar por sí mismo.

Se comprende el desarrollo interior como algo orgánico, en particular, es importante abrir camino a nuevos mundos, posibilidades y potencialidades para lo que se puede ser y lo que se hace como seres humanos. De este modo, se trata conscientemente de evitar la optimización del desarrollo interior con respecto a una perspectiva específica. Al mismo tiempo, el desarrollo interior se aborda en el contexto de la iniciativa IDG con respecto a la implementación de los ODS y otros conceptos de sostenibilidad, lo que limita o podría limitar la noción de desarrollo interior.

En algunas ocasiones, al menos en apariencia, parece que nada muy evidente sucede después de practicar un método durante un cierto período de tiempo y, a veces, incluso pueden ocurrir resultados completamente inesperados. Es importante ser consciente de esto y tener paciencia con sí mismo, con los otros y con el proceso. También es importante saber que, con el tiempo, pueden producirse cambios sutiles que, más adelante, se convertirán en un impulso de cambio real y perceptible.

Debido al esfuerzo y la disciplina que muchas veces se necesita para lograr el desarrollo y el cambio interior, se sugiere formar grupos con compañeros o amigos, para que se embarquen en este viaje juntos y así poder obtener muchos aprendizajes valiosos. **Estas comunidades pueden ayudar a dar sentido a las experiencias que surgen, especialmente, en el caso de eventos inesperados que pueden presentarse al vivenciar algunas actividades.**

Es posible decir, que el desarrollo interior se vive de manera lúdica y en espacios caracterizados por la confianza mutua. Lo que se pretende, es que se mantenga la alegría en el camino del desarrollo interior y se explore el vínculo con el cambio colectivo y del sistema, sin ignorar la seriedad y la disciplina que es necesaria para esto.

El desarrollo interior, es un viaje y debe ser manejado como tal, porque es una tarea de toda la vida cuyo potencial sólo puede realizarse y, por lo tanto, experimentarse a través de la repetición.

Algunos métodos, si no la mayoría, abordan más de una de las habilidades de los IDG y abarcan varias dimensiones.

1.1.¿A quién está dirigido este contenido?

Esta publicación está especialmente dirigida a las personas conocidas como agentes de cambio. Estos pueden ser consultores o empleados que se involucran en el tema de la sostenibilidad, pero sobre todo, líderes en organizaciones tanto

del sector público como privado. Las organizaciones tienen un papel primordial no solo porque inician procesos de cambio constantes sino también porque los hacen tangibles a través de la implementación.

1.2.¿Cómo utilizar este contenido?

Es importante que cada interesado responda esta pregunta, porque esa es la mejor manera si se desea promover el desarrollo interior. Los siguientes numerales pueden ser puntos de partida para las personas que recién comienzan a tratar este tema.

1. Definir un objetivo común que se desee lograr como grupo. Este objetivo debe relacionarse con la implementación de los ODS u otros conceptos de sostenibilidad que sirvan al bien común.

2. Tratar de tomar conciencia de los contextos situacionales en los que se está trabajando: ¿Cuáles son los supuestos subyacentes? ¿Cuáles son las oportunidades y las limitaciones? ¿Dónde podrían estar los límites de la esfera en la que se puede por el momento influir?

3. Mantener una mente curiosa. Experimentar con los métodos presentados en la Caja de herramientas, repetirlos y verificar si se está progresando como grupo hacia la meta común.

4. Si no se obtienen los resultados deseados, se debe intentar averiguar aspectos ocultos que puedan estar influyendo. Hablar con un experto en la materia puede ser de gran ayuda.

Se invita a convertirse en investigadores para averiguar en qué condiciones se puede lograr un resultado colectivamente deseado en una situación determinada. Lo "colectivamente deseado" debe ser siempre la guía del camino.

No existe un atajo para el desarrollo interior, ya sea a nivel individual o colectivo. Sin embargo, se pueden centrar las energías en explorar el espacio de posibilidades que abre este universo temático. Cualquiera que se involucre con diferentes métodos o prácticas en este proceso debe hacerlo por su propia elección.

2.Las cinco dimensiones de los ODI



Ser

Relación con el Yo

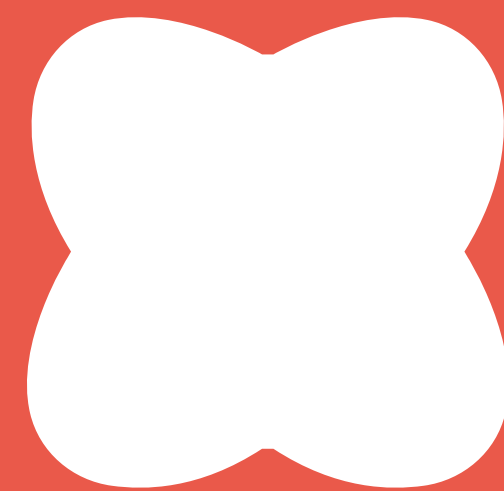
Brújula interior

Integridad y autenticidad

Apertura y mentalidad de aprendizaje

Autoconciencia

Presencia



Relacionarse

Cuidar de los demás y del mundo

Aprecio

Conectividad

Humildad

Empatía y compasión



Colaborar

Habilidades sociales

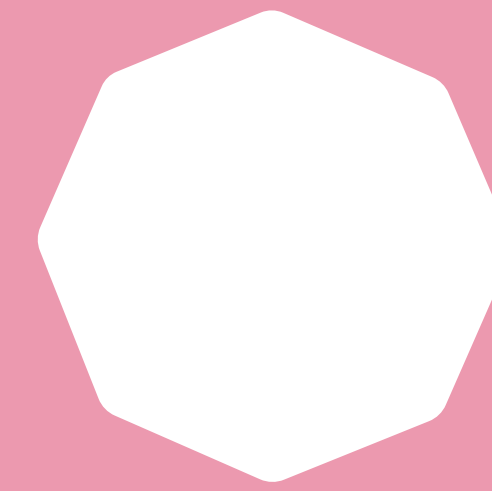
Habilidades para la comunicación

Habilidades de co-creación

Mentalidad inclusiva y competencia intercultural

Confianza

Habilidades de movilización



Pensar

Habilidades cognitivas

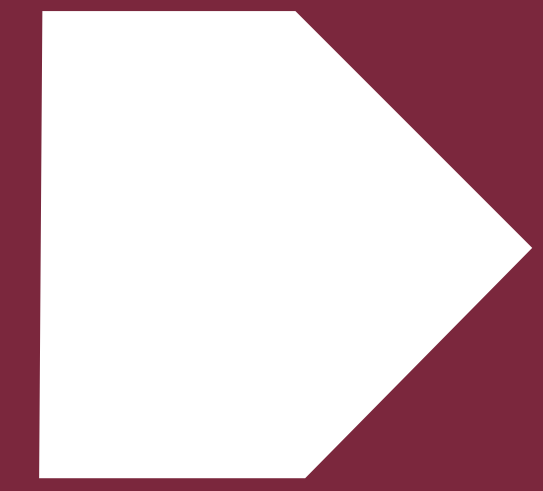
Pensamiento crítico

Conciencia de la complejidad

Habilidades de perspectiva

Búsqueda de sentido

Orientación y visión a largo plazo



Actuar

Impulsar el cambio

Valentía

Creatividad

Optimismo

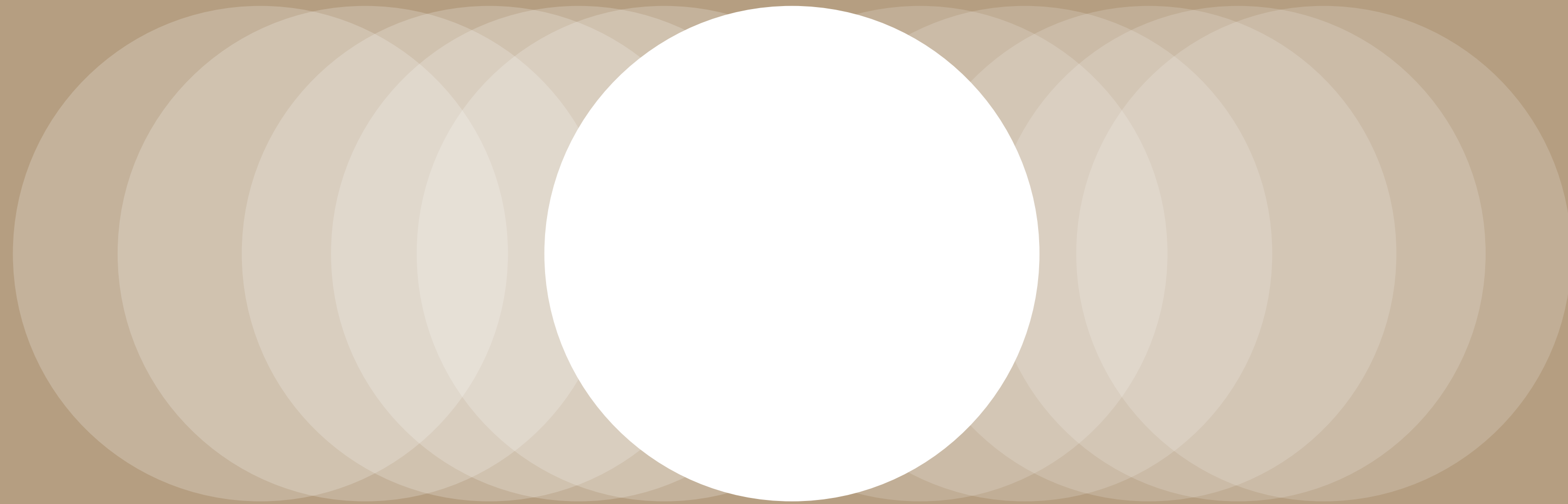
Perseverancia

2.1.Contexto de los ODI

Este capítulo presenta el contexto/marco de los ODI, información necesaria para familiarizarse con las dimensiones y de esta manera poder pasar a la Caja de herramientas.

Se considera relevante recordar que tanto los ODI como el contenido del marco aún están en proceso y continuarán presentando cambios e incluyendo nueva información a medida que el proyecto se desarrolle. A continuación, se presenta el contexto de los ODI con la descripción para las categorías y habilidades.

El marco/contexto se resume en las siguientes categorías:



Ser

Relación con el Yo

Cultivar la vida interior, desarrollar y profundizar la relación con nuestros pensamientos, sentimientos y cuerpo. Esto ayuda a estar presente, de manera intencional y no reactiva cuando se enfrenta a la complejidad.

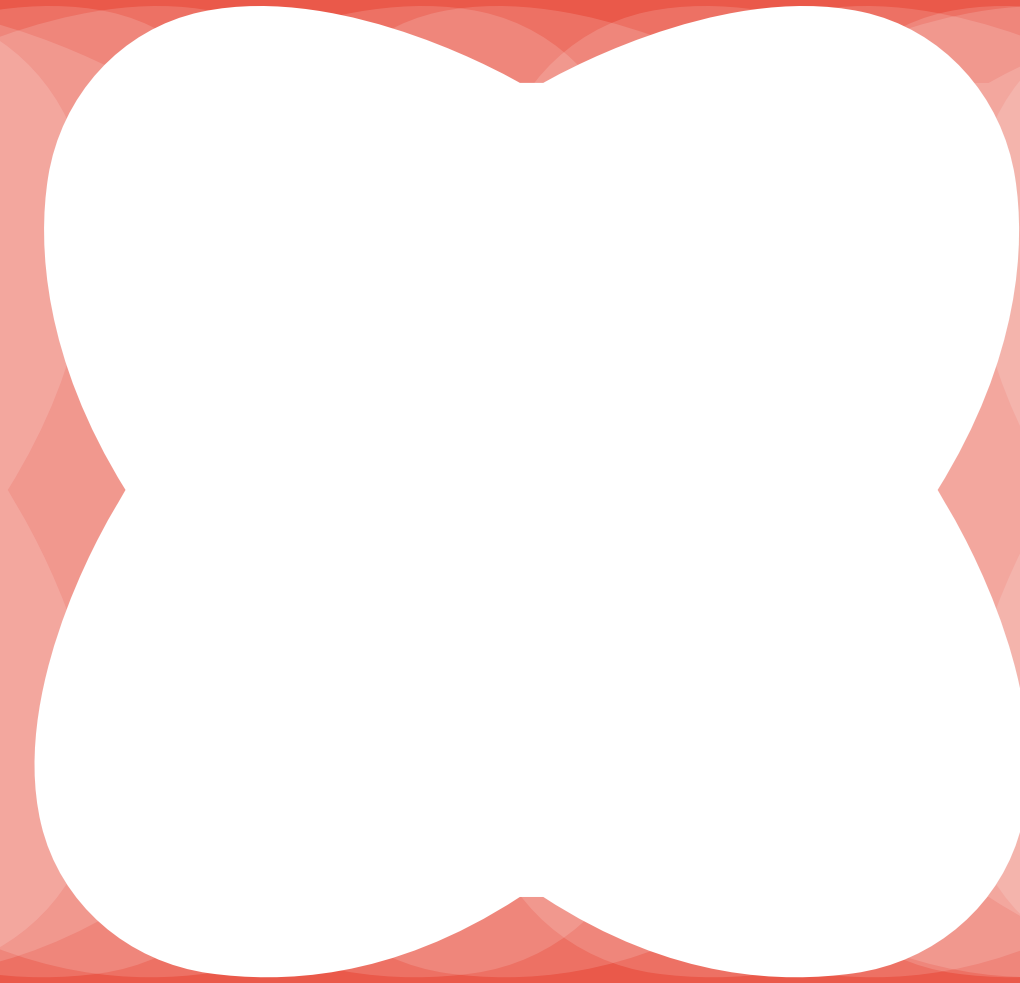
Brújula interior: profundo sentido de responsabilidad y compromiso con valores y propósitos relacionados con el bien común.

Integridad y autenticidad: habilidad, capacidad y compromiso para actuar con sinceridad, honestidad e integridad.

Apertura y mentalidad de aprendizaje: mentalidad curiosa, aceptar los cambios y crecer.

Autoconciencia: habilidad para estar en continua reflexión con nuestros propios pensamientos, sentimientos y deseos; tener una autoimagen realista y la capacidad de autorregularse.

Presencia: habilidad de estar aquí y ahora, sin juicios de valor y en presencia, conciencia plena.



Relacionarse

Cuidar de los Demás y del Mundo

Apreciar, cuidar y sentirse conectado con otros: vecinos, futuras generaciones, o la biosfera; Ayudar en la creación de sociedades y sistemas más justos y sostenibles para todos.

Aprecio: relacionarse con los demás y con el mundo con un sentido de reconocimiento, aprecio, gratitud y alegría.

Conectividad: tener un alto sentido de estar conectado con y /o ser parte de un todo más grande, tal como una comunidad, la humanidad o el ecosistema global.

Humildad: ser capaz de actuar de acuerdo con las necesidades de una situación sin preocuparse por las propias.

Empatía y compasión: habilidad de relacionarse con otros, con uno mismo y con la naturaleza con amabilidad, empatía, cuidado y manejo del sufrimiento.



Colaborar

Habilidades sociales

Para avanzar en preocupaciones comunes, se necesita desarrollar habilidades que incluyan espacios y comunicación con partes interesadas a través de diferentes valores, habilidades y competencias.

Habilidad para la comunicación: habilidad para escuchar a otros verdaderamente; fomentar diálogos genuinos, defender el punto de vista propio, manejar conflictos de manera constructiva y adaptar la comunicación a grupos diversos.

Habilidades de co-creación: habilidades y motivación para construir, desarrollar y facilitar relaciones colaborativas con diversos grupos de interés, caracterizada por la seguridad psicológica y la auténtica co-creación.

Mentalidad inclusiva y competencia intercultural: deseo y ganas de acoger la diversidad e incluir personas y colectivos con diferentes puntos de vista.

Confianza: habilidad para mostrar confianza, crear y mantener relaciones de confianza.

Habilidades de movilización: habilidad para inspirar y movilizar a otros a comprometerse en propósitos y objetivos compartidos.



Pensar

Habilidades cognitivas

Desarrollar habilidades cognitivas tomando en cuenta diferentes perspectivas, evaluando la información y comprendiendo el mundo como un todo interconectado, es necesario para poder tomar decisiones acertadas y sabias.

Pensamiento crítico: habilidad para revisar la validez de puntos de vista, evidencia y planes.

Conciencia de la complejidad: comprensión y habilidad para trabajar en/con condiciones y causalidades complejas.

Habilidades de perspectiva: habilidades para buscar, entender, comprender y usar los conocimientos propios desde diferentes perspectivas.

Búsqueda de sentido: habilidades para ver patrones, estructurar lo desconocido y ser capaz de manera consciente de crear historias.

Orientación y visión a largo plazo: orientación a largo plazo y habilidad para formular y comprometerse con visiones amplias del contexto.



Actuar

Impulsar el cambio

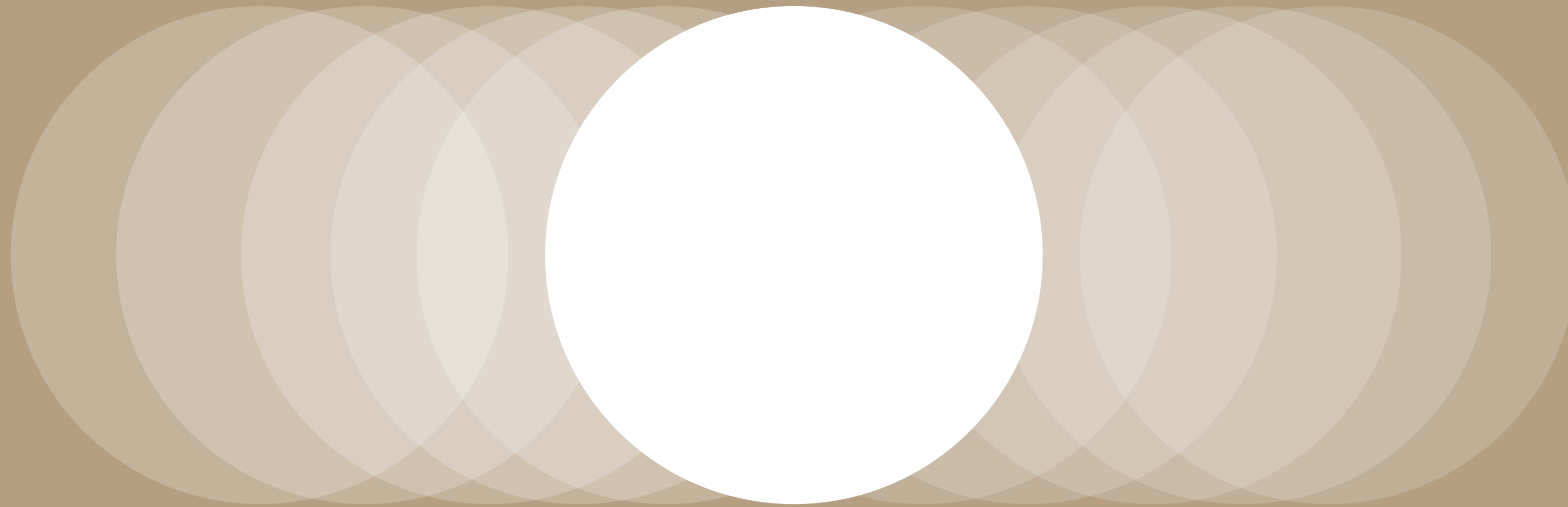
Cualidades como el coraje y el optimismo ayudan a adquirir verdadera acción, terminar con prejuicios y patrones viejos, generar ideas nuevas y originales y actuar con persistencia en tiempos que son inciertos.

Valentía: habilidad para defender los valores propios, tomar decisiones, emprender acciones decisivas y si es necesario confrontar estructuras y visiones existentes.

Creatividad: habilidad para generar y desarrollar ideas innovadoras y originales y estar dispuesto a modificar y romper con patrones tradicionales o convencionales.

Optimismo: habilidad para compartir, comunicar un sentido de esperanza. Actitud positiva como una posibilidad para lograr un cambio significativo.

Perseverancia: habilidad para mantener el compromiso y permanecer con determinación aun cuando los esfuerzos tomen mucho tiempo para dar frutos. .

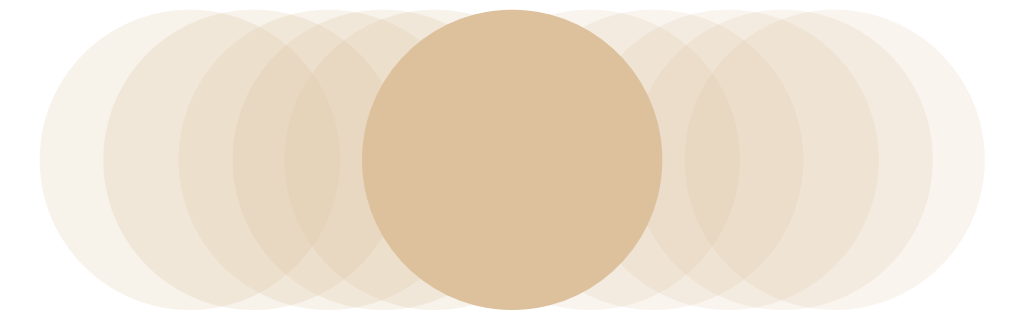


Ser

Relación con el Yo

Cultivar la vida interior, desarrollar y profundizar la relación con nuestros pensamientos, sentimientos y cuerpo.
Esto ayuda a estar presente, de manera intencional y no reactiva cuando se enfrenta a la complejidad.

2.2. Dimensión Ser — Relación con el Yo



Cultivar la vida interior, desarrollar y profundizar la relación con los pensamientos, sentimientos y cuerpo ayuda a estar presentes, tener intención y no ser reactivos cuando se debe enfrentar a la complejidad.

La dimensión Ser, compuesta por las competencias: brújula interior, integridad y autenticidad, apertura y mentalidad de aprendizaje, autoconciencia y presencia; refleja cómo se cultiva la vida interior con atención y dirección tanto en la vida

personal como en la vida laboral. Se refiere a la calidad de estar presentes y a si se tiene interiorizado los valores requeridos al momento de adquirir un compromiso.

Los métodos que aquí se presentan proceden de prácticas e investigaciones psicológicas modernas, aunque también se abordan en muchas tradiciones espirituales y religiosas.

Preguntas para la autoreflexión:

El siguiente contenido permite una reflexión propia que ayudará tanto a los individuos como a las organizaciones a trabajar con esta Caja. Las preguntas están formuladas para ayudar a trazar aspectos interesantes en el proceso de desarrollo.



Brújula interior:

Preguntas al individuo: ¿Cuáles son sus 3 valores más importantes? ¿De qué manera quiere servir al bien del mundo?

Preguntas a la organización: ¿Cuáles son los 3 valores más importantes para la organización para la que trabaja? ¿de qué manera quiere servir su organización al bien del mundo?



Integridad y autenticidad:

Preguntas al individuo: ¿En qué situaciones y por qué deja de ser usted mismo? ¿En qué situaciones se siente desafiado a ser fiel a sus valores y a ser quién es?

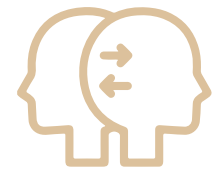
Preguntas a la organización: ¿En qué situaciones y por qué su organización deja de actuar de acuerdo con sus valores? ¿En qué situaciones se siente desafiado a actuar de acuerdo con los valores de la organización para la que trabaja?



Apertura y mentalidad de aprendizaje:

Preguntas al individuo: ¿Cómo se mantiene abierto cuando hay una opinión diferente? ¿va a tener una mentalidad abierta cuando existan opiniones muy diversas a las suyas?

Preguntas a la organización: ¿Cómo lidia su organización con las dificultades que surgen en la implementación de las rutinas de trabajo o con la estrategia? ¿Se toma en serio su organización la adopción de una postura inquisitiva, incluso si las opiniones emergentes son muy diferentes de la mayoría de la organización?



Autoconciencia:

Preguntas al individuo: ¿Cuáles son sus fortalezas y debilidades? ¿Está fomentando su capacidad para ser consciente de la naturaleza de sus pensamientos, juicios, reacciones y emociones a medida que ocurren?

Preguntas a la organización: ¿Cuáles considera que son las fortalezas y debilidades de la organización? ¿Su organización ha desarrollado prácticas para promover la capacidad de ser consciente de los juicios, reacciones y estados emocionales a medida que ocurren?



Presencia:

Preguntas al individuo: ¿Qué es lo más vivo en usted en este momento? ¿Puede recordar momentos en los que pudo estar disponible para otra persona sin juzgar, incluso cuando se siente provocado?

Preguntas a la organización: Desde su punto de vista, ¿qué es lo que está más vivo actualmente en su organización? ¿Puede recordar momentos en los que se ha podido expresar libremente sin temor a las consecuencias en su organización?

Herramientas dimensión Ser

Prácticas de Atención plena (Mindfulness)

La Atención plena es la capacidad de atender intencionalmente a la experiencia del momento presente, con una actitud de apertura, curiosidad y cuidado.

ACT – Terapia de Aceptación y Compromiso

La terapia/entrenamiento de Aceptación Compromiso o ACT (Acceptance commitment therapy/training) por sus siglas en inglés, es una intervención psicoterapéutica que media en la mejora de la flexibilidad psicológica de los individuos.

Encuétrate a ti mismo a los 90

Éste es un ejercicio guiado que ayuda a estar presente ante las esperanzas, sueños, prioridades y valores, imaginando el encuentro que tendría una persona con sí misma en su día de cumpleaños número 90.

Prácticas de Atención plena (Mindfulness)

La Atención plena es la capacidad de atender intencionalmente a la experiencia del momento presente, con una actitud de apertura, curiosidad y cuidado.

Este tipo de práctica puede ayudar a las personas a establecer una forma de vida más consciente, así como a mejorar la concentración y la productividad, la salud mental y el bienestar, la conciencia corporal y el procesamiento emocional.

Descripción general

La Atención plena implica prestar atención de una manera particular con el fin de ser más consciente de las propias facultades relacionadas a la atención, no consiste en vaciar la mente o tratar de controlar los pensamientos o las emociones. Este tipo de atención puede desarrollarse con la práctica.

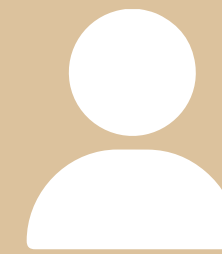
Practicar y desarrollar la Atención plena o la presencia consciente ha sido una práctica central en muchas tradiciones espirituales y religiosas durante milenios.

En las últimas décadas se ha investigado a fondo sobre estas prácticas, que ahora cuentan con una base empírica considerable. La teoría y las técnicas de las MBI

¿Cómo puede ayudar?

Cultivar la Atención plena ayuda a ser más consciente de la propia vida interior, así como de la forma en que se interactúa con los demás y con el mundo. Puede ayudar a establecer una forma de vida más consciente en el día a día. En el caso de los directivos y los colaboradores, los efectos de esta práctica con regularidad se dan en la mejora de la concentración y la productividad, la salud mental y el bienestar, el procesamiento emocional, la comunicación, la conexión con uno mismo, con los demás y con la naturaleza, y el apoyo al cambio colectivo y sistémico.

HUM



Facilitador



Desarrolla principalmente las siguientes habilidades:

Presencia, Autoconciencia, Brújula interior

También desarrolla estas dimensiones:

Pensar

Relacionarse

¿Cómo empezar?

Cuando se empiece a practicar la Atención plena por primera vez, se sugiere hacer lo siguiente:

- 1** Elegir un objeto, ya sea interno, como la sensación de respirar, o externo, como una cosa o un sonido del entorno, y se debe comenzar dirigiendo y reposando la atención allí.
- 2** Cuando la mente divague, tranquilamente se debe redirigir la atención de nuevo a la observación del objeto, sin juzgar, y permitiendo que lo que se observa o se siente sea lo que es en ese momento. Con el tiempo, se puede desarrollar la capacidad de estar en la totalidad de su experiencia, incluso los pensamientos o las emociones difíciles, sin dejarse arrastrar o abrumar.

Al principio puede resultar difícil, ya que es fácil enredarse o sentirse molesto por las distracciones de la vida. Sin embargo, se hace más fácil con la práctica y a medida que se convierte en una parte más integral de la vida y forma de ser.

Otros contenidos

- Por lo general, la práctica se imparte entre 6 a 12 sesiones semanales y se asignan como práctica diaria en casa y en momentos laborales en los que sea pertinente.
- Estos ejercicios desarrollan las habilidades de regulación de la atención, incluyendo tanto la capacidad de centrarse en una cosa a la vez, como la de abrir la conciencia para descansar en el flujo de la vida.
- Esta práctica dirigida por un conocedor del método permitirá la indagación a los participantes para comprender mejor la mente y a relacionarse con más habilidad con las distintas formas de angustia.
- También se ha demostrado que las prácticas de Atención plena aumentan y apoyan las cualidades y capacidades transformadoras (es decir, la conciencia, la perspicacia, la conexión, el propósito y la acción, que están relacionadas con las cinco categorías de los ODI), así como las actividades y resultados de sostenibilidad (especialmente relacionados con el ODS 3 - Salud y bienestar) que apoyan los cambios a nivel individual, organizacional, social y sistémico.

Contribuyente: Lene Søvold, Christine Wamsler, Jamie Bristow.

Ser

ACT-Terapia de Aceptación y Compromiso

La terapia/entrenamiento de Aceptación y Compromiso o ACT (*Acceptance commitment therapy/training*) por sus siglas en inglés, es una intervención psicoterapéutica que media en la mejora de la flexibilidad psicológica de los individuos.

Puede ayudar a las personas a aumentar la flexibilidad psicológica y a tener una identidad y un sentido del yo más estables.

Descripción general

La ACT es una intervención psicoterapéutica basada en la evidencia que mejora la flexibilidad psicológica que consta de seis procesos básicos:

- Aceptación
- Defusión cognitiva
- Estar presente
- El yo como contexto
- Valores
- Acción comprometida

Una parte de la flexibilidad psicológica consiste en aumentar el espacio interior.

¿Cómo puede ayudar? :

se ha demostrado que la ACT tiene una serie de efectos positivos, como un mayor rendimiento en tareas cognitivas, un aumento de la calidad en las relaciones, una disminución de los niveles de estrés y depresión y una menor tendencia a dejarse atrapar por teorías conspirativas. También hay ejercicios para desarrollar perspectivas y orientaciones a largo plazo.

HUM



Facilitador



Desarrolla principalmente las siguientes habilidades:
Brújula interior, Autoconciencia, Presencia.

También desarrolla estas dimensiones:

Pensar

Relacionarse

¿Cómo empezar?

Cuando se empiece la práctica de la ACT por primera vez, se sugiere intentar lo siguiente:

- 1 Comenzar por diferenciarse de los pensamientos.** Por ejemplo, hay una gran diferencia entre pensar "no le importo a nadie" y "estoy teniendo el pensamiento de que no importo".
- 2 Explorar recursos digitales donde se pueda aprender la ACT o entrenarla.** Por ejemplo, la plataforma sin ánimo de lucro 29k.org que tiene varios cursos y ejercicios gratuitos de este método.
- 3** El sitio oficial de recursos para la ACT se encuentra aquí: <https://contextualscience.org/>
En este sitio web se pueden explorar libros de autoayuda sobre la ACT, TED Talks sobre ACT, artículos gratuitos sobre ACT, podcasts, entrevistas, encontrar un terapeuta y mucho más.

La habilidad denominada Brújula Interior significa tener un sentido profundo de responsabilidad y compromiso con valores y propósitos relacionados con el bien común. La Terapia de Aceptación y Compromiso es una intervención psicoterapéutica basada en pruebas que proceden de la tradición cognitivo-conductual.

El yo como contexto significa que la ACT asume que se tiene un "yo" que es capaz de hacer esta defusión y ver los pensamientos como objetos y aceptarlos en lugar de estar atrapado en ellos o intentar luchar contra ellos o deshacerte de ellos. La presencia nos ayuda en este proceso, pero también es un resultado del mismo. En este sentido, podemos ver la ACT como una intervención psicológica que aplica la atención plena y la aceptación.

Otro aspecto de la ACT es la parte que se dirige hacia el exterior y que es la acción comprometida, que proviene del trabajo con la identificación de los propios valores. Este método utiliza diferentes ejercicios para ayudar a elegir direcciones vitales en diferentes ámbitos, como tener una familia, una carrera o un entorno.

La ACT ofrece ideas y herramientas valiosas que son relevantes para la sostenibilidad en un sentido más amplio, y que también pueden facilitar perspectivas y acciones más sostenibles. Aquí se considera que el método aborda principalmente la categoría Ser, centrándose especialmente en las habilidades brújula interior, autoconciencia y presencia. Sin embargo, también se centra en habilidades de otras categorías, como las habilidades de perspectiva, la creación de sentido, la orientación y visión a largo plazo, la empatía y la compasión, el coraje y la perseverancia.

Contribuyente: Fredrik Livheim

Ser

Encuétrate a ti mismo a los 90

Éste es un ejercicio guiado que ayuda a estar presente ante las esperanzas, sueños, prioridades y valores, imaginando el encuentro que tendría una persona con sí misma en su día de cumpleaños número 90.

Puede ayudar a la persona a aumentar la conciencia de lo que es importante para sí mismo y a identificar si hay cosas que le gustaría hacer más o menos.

Descripción general

Este es un ejercicio que puede provocar sentimientos fuertes pero se invita al practicante a estar abierto a la experiencia y darle la bienvenida a esos sentires.

¿Cómo puede ayudar? :

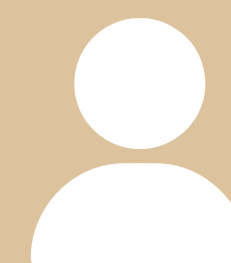
Este ejercicio puede ayudar a ser más consciente de lo que es importante para sí mismo y a identificar las prioridades personales.

¿Cómo empezar?

Cuando se empieza el ejercicio "Encuétrate a tí mismo a los 90" por primera vez, se sugiere realizar lo siguiente:

- 1 Las personas deben sentarse cómodamente en una silla en la que los pies toquen el suelo.
- 2 Se les pide ser consciente del espacio que están habitando en ese momento, de su cuerpo y sus pensamientos. Se les solicita cerrar suavemente los ojos y ser conscientes del tacto de los pies contra el suelo y de los brazos tocando las piernas.
- 3 Las personas deben centrar la conciencia en la respiración. Observar cómo la respiración entra al cuerpo y luego sale de él. No se debe cambiar la forma de respirar, se debe hacer naturalmente. (Los participantes deben seguir la respiración durante unos 40 segundos).

HUM



Facilitador



Desarrolla principalmente las siguientes habilidades:
Brújula interior, Autoconciencia, Presencia.

También desarrolla estas dimensiones:

Pensar

Relacionarse

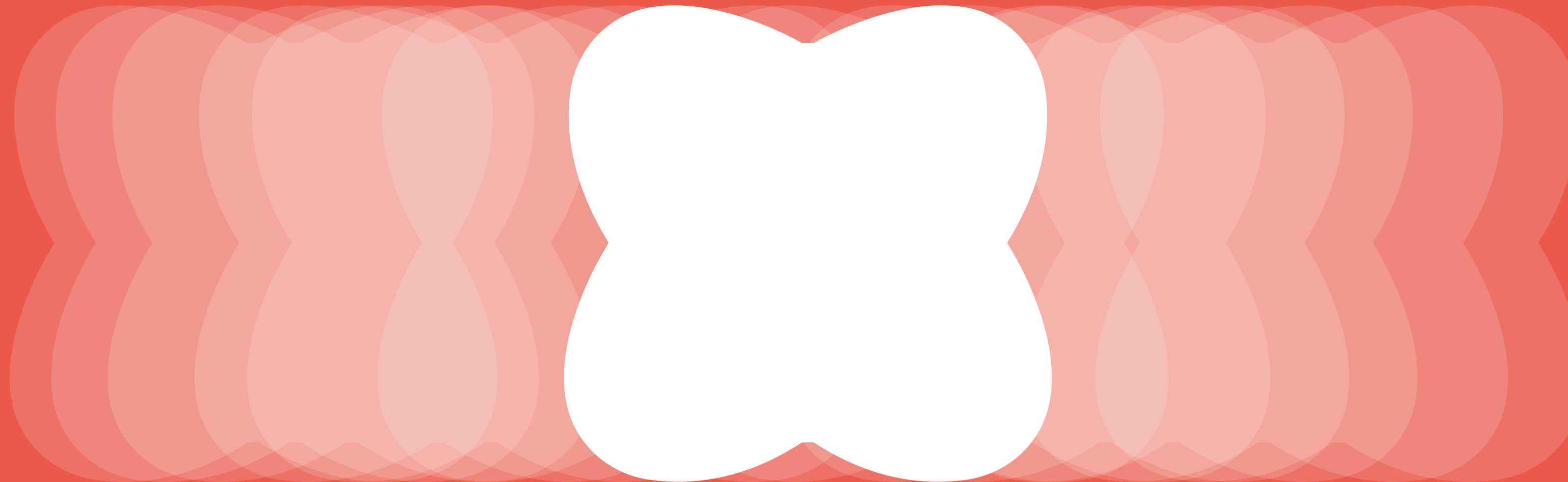
- 4 Luego de este tiempo se les comenta que se ha conseguido avanzar en el tiempo y cada persona se encuentra con 90 años. Se puede decidir libremente dónde se quiere estar. ¿Es en una habitación? ¿Es al aire libre? se debe decidir cómo se quiere que sea el lugar donde se está y situarse allí.
- 5 Una vez las personas están situadas en esta escena se les comenta que van a recibir una visita de un amigo o familiar que ha significado o significa mucho para ellos y ellas. En este futuro, todo el mundo vive, así que puede llegar cualquiera persona, incluso aquellas que ya han muerto o que quizá no vivan cuando se tenga 90 años. Se espera un tiempo prudente y se les pregunta por qué se quiere ser recordado por estas personas que son importantes.
- 6 Se le solicita a los participantes elegir a una persona y dejar que se acerque a su espacio, se puede preguntar: ¿qué quieres que esta persona diga de ti como amigo, compañero, hijo / hija o colega? Sé valiente e imagina que esa persona dice lo que tú más quieres que diga. Incluso si crees que no has estado a la altura de lo que quieres que digan, deja que lo digan de todos modos. No te guardes nada.
- 7 Se solicita finalizar la conversación con esta persona después de transcurrido un tiempo prudente y tratar de grabar en la mente la mayor cantidad de palabras mencionadas en esta interacción.
- 8 Se pide a las personas abrir los ojos cuando se sientan preparados y comenzar a escribir lo que se recuerde del cumpleaños número 90. Después de unos minutos se puede preguntar: ¿hubo algo de lo que se dijo que te recordó lo que es importante para ti? Si es así, ¿hay cosas que te gustaría hacer más o menos?

Se les recuerda que nadie tendrá que ver nunca lo escrito, así que se debe ser completamente sincero con lo que se recuerda.

Para cerrar el espacio se les pide respirar profundamente y ser conscientes de todo su cuerpo, el espacio en el que se encuentran y el aquí y el ahora.

Contribuyente: Fredrik Livheim





Relacionarse

Cuidar de los Demás y del Mundo

Apreciar, cuidar y sentirse conectado con otros: vecinos, futuras generaciones, o la biosfera; Ayudar en la creación de sociedades y sistemas más justos y sostenibles para todos.

2.4. Dimensión Relacionarse - Cuidar de los demás y del mundo



Apreciar, cuidar y sentirse conectado con los demás, como los vecinos, las generaciones futuras o la biosfera, ayuda a crear sistemas y sociedades más justas y sostenibles.

Las personas se sensibilizan si se sienten conectadas e identificadas con un contexto más amplio, con seres humanos de otras familias, organizaciones y culturas, con los que ya no están y con los que aún no han nacido, y con otras especies y la naturaleza. La dimensión de relacionarse implica aprecio, conexión, humildad, empatía y compasión.

Los métodos que se emplean aquí se centran en gran medida en fomentar la conectividad, entrenando la capacidad de compasión y empatía hacia otras

Contribuyente: Kristian Stålné

Preguntas para la autoreflexión:

El siguiente contenido permite una reflexión propia que ayudará tanto a los individuos como a las organizaciones a trabajar con esta Caja. Las preguntas están formuladas para ayudar a trazar aspectos interesantes en el proceso de desarrollo.



Conectividad:

Preguntas al individuo: ¿En qué y con quién le gustaría implicarse más? ¿Nutre y mantiene un agudo y profundo sentimiento de pertenencia a un todo mucho mayor, como la humanidad y el ecosistema global?

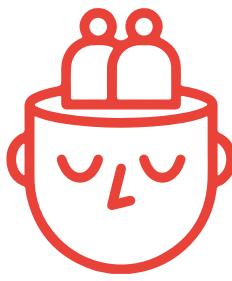
Preguntas a la organización: ¿Con quién y con qué podría comprometerse más la organización para la que trabaja? ¿Ha desarrollado la organización para la que trabaja prácticas para establecer y mantener el sentido de pertenencia a un todo mucho mayor, como la humanidad y el ecosistema global?



Humildad:

Preguntas al individuo: ¿Qué le ayuda a poner el "nosotros" por encima del "yo" cuando la situación lo requiere? ¿le preocupa a veces más de lo que le gustaría por quedar bien?

Preguntas a la organización: ¿Su organización ha desarrollado prácticas para poner el bien común por encima de las necesidades de la organización cuando la situación lo amerita? ¿La organización para la que trabaja está a veces más preocupada por quedar bien ante todos, más de lo que le gustaría?



Empatía y compasión:

Preguntas al individuo: ¿Quién y qué le ayudan a pasar a la acción cuando percibe el sufrimiento de los demás? ¿Está trabajando en su capacidad de sentir empatía y compasión incluso hacia personas que son muy diferentes a usted y que pueden actuar de un modo que desaprobe?

Preguntas a la organización: ¿Su organización ha desarrollado prácticas para darse cuenta del sufrimiento de los demás y responder a él? ¿La organización para la que trabaja le da la oportunidad de desarrollar habilidades de empatía y compasión hacia personas que son muy diferentes a usted y que incluso pueden actuar de formas que desaprobe?

Herramientas dimensión Relacionarse

Formación para la compasión

El entrenamiento en compasión puede ayudar a desarrollar la empatía y la compasión, descritas como la capacidad de relacionamiento con los demás, con sí mismo y con la naturaleza desde la amabilidad y la intención de abordar el sufrimiento que se pueda estar sintiendo.

Búsqueda de naturaleza

Las conexiones con la naturaleza tienen el potencial de impulsar un cambio social profundo hacia el respeto y el cuidado de nuestro medio ambiente.

Escuchar para hacer una pausa

Hacer una pausa en lo que se acaba de escuchar es una habilidad interior que permite conectar con "lo que la persona acaba de decir" y "cómo esas palabras aterrizaron en uno mismo".

Activismo imaginativo y meditación de simbiosis

El activismo imaginativo es un nuevo tipo de activismo que combina ejercicios de imaginación con llamadas a la acción en comunidad para crear el mundo soñado.

Relacionarse

Formación para la compasión

El entrenamiento en compasión puede ayudar a desarrollar la empatía y la compasión, descritas como la capacidad de relacionamiento con los demás, con sí mismo y con la naturaleza desde la amabilidad y la intención de abordar el sufrimiento que se pueda estar sintiendo.

Puede ayudar a la persona a aumentar su bienestar y a tener una mayor calidad de relaciones, así como a mejorar sus cualidades de liderazgo.

Descripción general

De manera general se ha considerado que se nace con una capacidad inherente de empatía y compasión hacia las personas con las que se está en estrecho contacto, y esto puede ampliarse a círculos más amplios, como organizaciones y culturas. La capacidad de compasión también puede disminuir temporalmente, como en situaciones estresantes u hostiles, o si se queda atascado en los propios juicios o autocríticas malsanas. Las capacidades de compasión y autocompasión son una ventaja y, afortunadamente, pueden entrenarse y desarrollarse.

El entrenamiento de la compasión que se presenta aquí puede realizarse mediante diferentes ejercicios, como el entrenamiento de la meditación. Una forma habitual de

realizar este ejercicio es comenzar con ejercicios de conciencia plena: conectar con sí mismo, con el propio cuerpo y con la respiración. El entrenamiento en compasión a menudo tiene como objetivo abordar el sufrimiento propio, que es la autocompasión, pero aquí se aborda las relaciones y el sufrimiento de los demás. Otra opción de entrenamiento es el trabajo voluntario para ayudar a otros a ser conscientes de los distintos recursos que cada quien tiene para sobrellevar diferentes situaciones, esta acción donde el otro y la naturaleza está implicada es uno de los mejores ejercicios para desarrollar el ser.

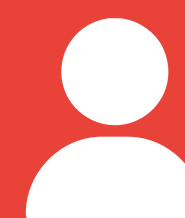
¿Cómo puede ayudar?

varios estudios apuntan a un mayor bienestar y una mayor calidad de las relaciones de la persona que realiza un entrenamiento en compasión.

En la vida profesional, las cualidades de liderazgo mejoran si se comprende el sufrimiento de los colegas y se trabaja para aliviarlo para que puedan hacer bien su trabajo.

Recientemente, también se ha demostrado que la compasión favorece las cualidades y capacidades transformadoras, es decir, la conciencia, la perspicacia, la conexión, el propósito y la agencia, que están relacionadas con las cinco dimensiones ODI, así como con los resultados de sostenibilidad a nivel individual, colectivo y sistémico.

HUM



Facilitador



Desarrolla principalmente las siguientes habilidades:

Empatía y compasión, aprecio

También desarrolla estas dimensiones:

Ser

Colaborar



Relacionarse

¿Cómo empezar?

Cuando se empieza con el entrenamiento en compasión por primera vez, se sugiere realizar lo siguiente:

- 1** Se debe empezar por conectar con sí mismo, con el interior, el cuerpo y la respiración. De esta forma se logra una relación personal sin juicios ni autocríticas. Esto permite no apegarse a los pensamientos o sentimientos que surjan.
- 2** A continuación, se puede dirigir la compasión hacia otra persona cercana y comenzar un relacionamiento sin juicio. Después de esto, se puede dirigir la compasión hacia alguien no tan cercano, o alguien con quien se tenga un conflicto, haciendo lo posible por desearle que esté bien, feliz y en paz.
- 3** Se pueden añadir ejercicios en los que haya un compromiso para aliviar el sufrimiento de los demás practicando actos de generosidad, hospitalidad y amabilidad.

¿A qué conducen las distintas formas de entrenamiento en compasión y cómo puede medirse su efecto para asegurarse de que un curso o práctica de los resultados previstos?

La compasión se suele medir utilizando diferentes escalas de autoinforme en las que los individuos se califican a sí mismos en relación con diferentes afirmaciones como: -a veces, cuando la gente habla de sus problemas, siento que no me importa- u otras preguntas que se centran en aspectos prácticos como: -¿qué se hace realmente cuando otra persona sufre?-. Varios estudios demuestran que prácticas e intervenciones como las descritas anteriormente aumentan la compasión autodeclarada de los participantes.

Contribuyente: Kristian Stålné

Relacionarse

Búsqueda de naturaleza

Las conexiones con la naturaleza tienen el potencial de impulsar un cambio social profundo hacia el respeto y el cuidado de nuestro medio ambiente.

Puede ayudar a la persona a reconocer que no se existe de forma independiente y que el sentido del yo incluye la naturaleza, fomentando un comportamiento proambiental.

Descripción general

Las personas protegen y restauran el mundo natural principalmente por valores relacionales: por el apego a un lugar especial de la naturaleza y, en general, por el sentimiento de estar conectado con ella. El nivel de conexión con la naturaleza aumenta con el tiempo que se pasa al aire libre, especialmente con el tiempo que

se está en la naturaleza salvaje o pura. Las búsquedas en la naturaleza desarrollan aún más la conexión emocional con el planeta y profundizan la conciencia hacia el medio ambiente y la relación entre la humanidad y el mundo natural.

¿Cómo puede ayudar?

Ampliar el sentido del yo para que incluya al mundo natural puede fomentar un comportamiento favorable hacia el medio ambiente, ya que será menos probable que se le haga daño voluntariamente, pues dañar a la naturaleza se experimentaría entonces como una autodestrucción.

¿Cómo empezar?

Se puede realizar el siguiente ejercicio para experimentar esta conexión:

1

Se debe encontrar un lugar para sentarse que sea agradable, puede ser un lugar en un bosque, un parque o junto al agua. Se debe estar en concentración y relajación; observar lo que ya está allí y dejar que la belleza sea la guía.

HUM



Facilitador



Desarrolla principalmente las siguientes habilidades:

Apreciación, Conexión

También desarrolla estas dimensiones:

Ser

Actuar



Relacionarse

- 2** Luego se debe conectar profundamente a la naturaleza interior con la exterior para poder dejarse guiar hacia la verdadera fuente natural, escuchar los sonidos que están alrededor, sentir la tierra, oler el aire, saborearlo y sumergirse en el campo visual. El objetivo es dejar atrás los hábitos y patrones cotidianos para que surja algo nuevo.
- 3** Se deben explorar las sensaciones que puedan llegar a la mente en el momento de sentarse y dejar que la mente pensante se desvanezca; observar cómo los pensamientos se mueven como nubes en el cielo azul, ser consciente y dejarse llevar.

Dado que la desconexión es una de las principales causas de la crisis socioecológica en la que se encuentra el mundo, la reconexión es uno de los procesos clave necesarios para hacer de este uno más sostenible. Es necesario una reconexión tanto con sí mismos como con el mundo natural.

Además, la conexión con la naturaleza ayuda a escuchar a cada ser y a sintonizar con lo que realmente se quiere en la vida.

El acceso y la interacción con la naturaleza no sólo tienen un impacto significativo durante la infancia, sino también en etapas posteriores de la vida. Personas de todas las épocas y edades se han adentrado en la naturaleza en busca de guía y sabiduría.

Con el fin de reducir la velocidad y cultivar cualidades como la conciencia y la individualidad, se va a un lugar especial de la naturaleza donde se puede estar completamente solo. El poder de la soledad en la naturaleza surge de la armonía equilibrada que es inherente a la naturaleza salvaje.

Todo comienza con la decisión de querer reconectar activamente con sí mismos y con la naturaleza, luego lo que sigue es la preparación del tiempo de búsqueda de la naturaleza: ocuparse de cuestiones prácticas, abordar preocupaciones y crear un espacio interior para nuevas experiencias transformadoras. Una vez se llega al paso de dejar atrás la vida cotidiana y se adentra en la soledad de la naturaleza, se conecta con el yo no distraído y con la interconexión mutua de todos los seres vivos. Las enseñanzas orientativas sobre la reconexión y prácticas como la meditación y el Tai Chi pueden apoyar este proceso. Para que este proceso genere impacto se debe cultivar la búsqueda de la naturaleza para integrar la nueva conciencia en la vida cotidiana.

Se pueden hacer viajes exploratorios a la naturaleza frecuentemente para inspirarse, se sugiere hacer búsqueda de podcasts y libros, y hablar con facilitadores experimentados en este tema. Sin embargo, hay que entender que durante la búsqueda pueden aparecer niveles profundos y traumas que requieren apoyo profesional. Donde quiera que se vaya, al final siempre se trata de reconectar con la red de la vida, con el sentido de pertenencia y unidad. Luego de este tipo de experiencias se logra comprender que se es naturaleza por dentro y que estamos interconectados con el mundo natural.

Contribuyentes: Alina Stöver, Göran Gennvi, Kristian Stålné

Relacionarse

Escuchar para hacer una pausa

Hacer una pausa en lo que se acaba de escuchar es una habilidad interior que permite conectar con "lo que la persona acaba de decir" y "cómo esas palabras aterrizaron en uno mismo".

Puede ayudar a la persona a actuar desde un estado de ser más consciente.

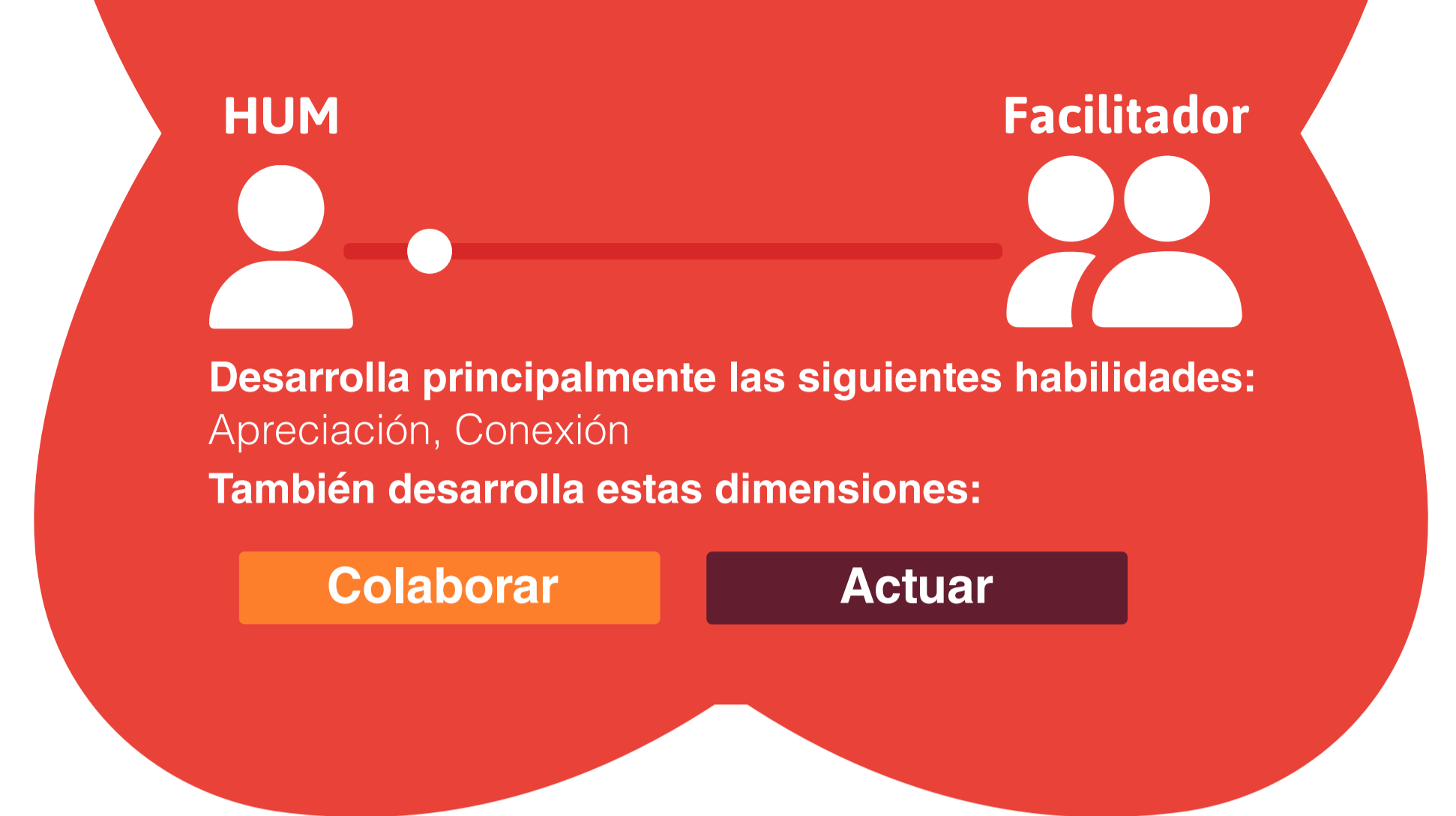
Descripción general

La importancia de hacer una pausa para escuchar ha sido destacada sin pasos metodológicos en la sabiduría antigua y en la literatura occidental que describe el proceso de escucha para el discernimiento. Se trata de un estado en el que se recoge información en la observación silenciosa y la escucha profunda, construyendo el conocimiento mediante la toma de conciencia. Permitirse el tiempo para hacer una pausa es tan importante como la calidad del espacio creado para que se produzca esa pausa.

¿Cómo puede ayudar?

La conciencia adquirida al hacer una pausa forma la cualidad de actuar desde un estado de ser más consciente. El movimiento interior da calidad a la acción.

Hacer una pausa para reflexionar es encarnar lo que se acaba de oír, y desarrollar esa cualidad interior de ser más conscientes durante el proceso tiene la capacidad de cambiar el resultado.



Cuando se practica en equipo, hacer una pausa también puede ayudar a notar desde qué nivel de escucha se está operando.

Los cuatro niveles de escucha de Otto Scharmer son:

1. "Descargadora" (reconfirma lo que se sabe)
2. "Factual" (lo que es diferente de lo que se sabe)
3. "Empática" (permite conectar con la experiencia del otro)
4. "Generativa" (conecta con lo que se es y lo que se quiere ser).

¿Cómo empezar?

Cuando se empiece con la escucha pausada por primera vez, se sugiere realizar lo siguiente:

- 1** En los equipos, se puede dar a cada persona el mismo tiempo para comunicarse, por ejemplo, 5 minutos.
- 2** Se da alrededor de 1 minuto (más o menos) para hacer una pausa entre la interacción de cada persona.
- 3** Durante la pausa hay espacio para la toma de conciencia para saber desde qué nivel de escucha se está operando, y para discernir la calidad de cómo continuar la dinámica. En esa pausa, antes de que le toque hablar a la siguiente persona, es cuando se produce la magia. Se pasa de la reacción a la capacidad de respuesta.

El conocimiento indígena, Dadirri por ejemplo, consiste en escuchar profundamente y conectar, dijo la anciana aborígen Miriam Rose Ungunmerr del Territorio del Norte en Australia. Significa contemplación y es una forma de vida. Se trata de vivir frente a conceptualizar. Miriam escucha a la Naturaleza, se detiene para estar en la forma de otros sistemas vivos y relacionarse con ellos y en su interior. Para Judy Atkinson, Dadirri significa el estado en el que se recoge información en la observación silenciosa y la escucha profunda, construyendo conocimiento al tomar conciencia.

La escucha profunda también puede considerarse un proceso. En los tres elementos clave utilizados en la Teoría U para abrir la mente, abrir el corazón y abrir la voluntad. Otto Scharmer destaca la escucha como la habilidad más importante e infravalorada.

Contribuyente: Vivianna Rodríguez Carreón

Relacionarse

Activismo imaginativo y meditación de simbiosis

El activismo imaginativo es un nuevo tipo de activismo que combina ejercicios de imaginación con llamadas a la acción en comunidad para crear el mundo soñado.

Puede ayudar a la persona a crear conexiones con la Tierra y la naturaleza, explorar las posibilidades del mundo futuro e inspirar esperanza que puede alimentar el activismo.

Descripción general

Al imaginar un futuro diferente, alimentado por un profundo sentido de conexión con los demás y con el planeta, los activistas pueden sostenerse a sí mismos a través de la esperanza e inspirar a otros a crear el tipo de mundo floreciente que sueñan, un mundo próspero, sin pobreza, sin contaminación, con educación gratuita de alta calidad para todos, agua limpia y buena salud y bienestar universal. La esencia del activismo imaginativo es encontrar los pasos

necesarios para llevar la visión a la acción.

La **Meditación Simbiosis** es un breve ejemplo de meditación de activismo de la imaginación que invita a explorar la experiencia de estar vivo a través de la materia vibrante, la energía, los átomos, los seres vivos y las conexiones de las que se compone la experiencia de ser un "ser humano".

¿Cómo puede ayudar?

El activismo de la imaginación puede ayudar a crear una conexión con la Tierra, establecer una interconectividad con la naturaleza, dar vida al concepto de generaciones futuras y fomentar un sentido ampliado del tiempo. También permite explorar mundos y posibilidades alternativos y vislumbrar el futuro, inspirando esperanza y ayudando a quien lo practica a encontrar los pasos necesarios para llevar la visión a la acción.

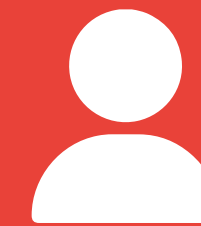
¿Cómo empezar?

Cuando se empiece con la Meditación Simbiosis por primera vez, se sugiere realizar lo siguiente:

1

Empezar visualizando todas las partes del cuerpo que están formadas por elementos de materia sólida, o "elemento Tierra": huesos, piel, dientes, pelo y la sensación física del peso. A continuación, visualizar toda la solidez y el elemento Tierra presentes en el mundo e imaginar las conexiones que se tienen.

HUM



Facilitador



Desarrolla principalmente las siguientes habilidades:

Apreciación, Conexión

También desarrolla estas dimensiones:

Ser

Actuar

- 2 Pasar a visualizar el agua y todos los elementos líquidos del cuerpo, y luego visualizar de nuevo los ríos, las tormentas, las cascadas y los océanos del mundo exterior.
- 3 Pasar a visualizar el aire y la respiración, concentrarse en las burbujas de aire y oxígeno dentro del cuerpo y proyectarlas hacia el exterior con sus sonidos y sensaciones.
- 4 Pasar a visualizar el "elemento fuego" a través del calor y la energía, y a las mitocondrias del cuerpo, que antes eran bacterias y ahora viven en el cuerpo.
- 5 Terminar imaginando la cadena de relaciones ininterrumpidas y de cooperación, encarnada a través de la cadena de latidos del corazón que ha permitido la vida en este momento.

La meditación combina el uso de ideas cognitivas, conceptos y visualizaciones de las ciencias, que luego cobran vida mediante la práctica experiencial, la respiración, la contemplación y la cognición encarnada para crear una experiencia rigurosa, basada en los sentimientos y la inteligencia de nuestra interdependencia con todo lo vivo.

En lugar de la desesperación, se centra en la esperanza. En lugar de luchar contra lo viejo, invita a construir lo nuevo.

El activismo imaginativo utiliza la imaginación, los métodos creativos y la visión para expandir la empatía, cultivar un sentido más fuerte del yo y la conexión con los valores, y promover nuevas perspectivas, la creación de sentido y la flexibilidad cognitiva. Se centra principalmente en la categoría de relación, con especial atención en las habilidades de comunicación interior, empatía y compasión, habilidades de perspectiva y orientación y visión a largo plazo. También se centra en habilidades de otras categorías como Autoconciencia, Presencia, Creación de sentido, Coraje y Perseverancia.

Colaboradora: Phoebe Tickell



Colaborar

Habilidades sociales

Para avanzar en preocupaciones comunes, se necesita desarrollar habilidades que incluyan espacios y comunicación con partes interesadas a través de diferentes valores, habilidades y competencias.

2.5. Dimensión Colaborar - Habilidades sociales

Después de la categoría de relación, el enfoque es la interacción entre los individuos y los distintos agentes, en donde la comunicación ocupa un lugar central. En el marco de los ODI, se define las habilidades comunicativas como, la capacidad de escuchar realmente a los demás, fomentar el diálogo genuino, defender los propios puntos de vista con habilidad, gestionar los conflictos de forma constructiva y adaptar la comunicación a grupos diversos.

Para lograr un progreso en las inquietudes compartidas, se necesita desarrollar capacidades para incluir, mantener el espacio y comunicarse con partes interesadas con diferentes valores, habilidades y competencias.

Colaborar implica capacidad de comunicación, capacidad de co-creación, mentalidad inclusiva, competencia intercultural, confianza y capacidad de movilización. Esta dimensión es un buen recordatorio de que se necesita desarrollar capacidades tanto a nivel colectivo como individual. El objetivo n° 17 de los ODS se refiere a las asociaciones para la consecución de los objetivos y hace hincapié en la

necesidad de cooperar más allá de las fronteras para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible.

Existe un gran número de métodos para ayudar a los grupos a abordar cuestiones complejas. Esto incluye tanto el enfoque cognitivo, cómo apoyar y fomentar la comprensión colectiva de la complejidad, y cómo crear confianza y espacios seguros en los que puedan coexistir puntos de vista aparentemente opuestos. El punto de partida de esta dimensión de la caja de herramientas es centrarse en cómo es la comunicación para reducir la violencia y los conflictos innecesarios.

Esta dimensión y los métodos que en ella se presentan se entrecruzan con la mayoría de las demás y, también, con la dimensión de Actuación, ya que la mayoría de los métodos pretenden producir algún tipo de acción para abordar los problemas en cuestión.

Contribuyente: Alina Stöver, Kristian Stålné

Preguntas para la autoreflexión:

El siguiente contenido permite una reflexión propia que ayudará tanto a los individuos como a las organizaciones a trabajar con esta Caja. Las preguntas están formuladas para ayudar a trazar aspectos interesantes en el proceso de desarrollo.



Habilidades para la comunicación:

Preguntas al individuo: ¿Qué le ayuda a contribuir a un verdadero diálogo? ¿Qué habilidades comunicativas le gustaría desarrollar más?

Preguntas a la organización: ¿Ha desarrollado su organización prácticas que contribuyan a un verdadero diálogo entre empleados y otras partes interesadas? ¿Qué habilidades comunicativas cree que deberían fomentarse en su organización?



Habilidades de co-creación:

Preguntas al individuo: ¿Cómo mantener la tensión entre formar y ser formado? ¿Cómo ser aún más creativo y constructivo en el trabajo colaborativo?

Preguntas a la organización: ¿Es su organización lo bastante flexible y sólida para percibir y responder adecuadamente al cambio? ¿Qué podría mejorar su organización para que el trabajo colaborativo fuera aún más creativo y constructivo?



Mentalidad inclusiva y competencia intercultural:

Preguntas al individuo: ¿Qué le ayuda a incluir a los que piensan diferente? ¿Siente que está dispuesto a hacer un esfuerzo para comprender e incluir a personas y mentalidades muy diferentes a las que está acostumbrado?

Preguntas a la organización: ¿Su organización ha desarrollado prácticas para incluir a los disidentes o que piensan diferente? ¿Tiene la impresión de que su organización se esfuerza seriamente por incluir a quienes piensan de forma diferente?

Confianza:



Preguntas al individuo: ¿Cómo construye confianza de manera consciente? ¿Está trabajando en sus habilidades para construir y mantener la confianza en relación con diferentes personas?

Preguntas a la organización: ¿Cree que su organización dispone de prácticas para generar confianza? ¿Trabaja conscientemente en su organización para generar y mantener la confianza en relación con diferentes personas?

Habilidades de movilización:



Preguntas al individuo: ¿Cuál es la mejor motivación para alcanzar objetivos comunes? ¿Presta suficiente atención a la tarea de invitar y motivar a otras personas a trabajar por visiones compartidas?

Preguntas a la organización: ¿- Desde el punto de vista de su organización, ¿cuál es la mejor motivación para alcanzar objetivos comunes? ¿Dispone su organización de prácticas para invitar y motivar a otras personas a trabajar por objetivos comunes?

Herramientas dimensión Colaborar

Comunicación no violenta

La comunicación no violenta (CNV) pretende ir más allá de lo que la gente dice y hace para hacer explícito los sentimientos y necesidades internas de las personas.

Métodos para fomentar la colaboración

Los métodos estructurados para facilitar la colaboración en cuestiones complejas pueden servir de andamiaje para una colaboración productiva y superar los conflictos de intereses entre las diversas partes interesadas.

Formación en competencia intercultural

La formación en competencia intercultural incluye el aprendizaje de las diferencias culturales en iniciativas en las que participen personas con distintos orígenes culturales.

Seguridad psicológica

La seguridad psicológica se refiere a la experiencia de poder ser uno mismo en un grupo sin miedo a ser rechazado o ridiculizado por otros miembros del grupo.

El Escudo

Este escudo es un ejercicio para tres o más participantes que dura entre 30 minutos y 4 horas. Su principal objetivo es que los participantes hablen y compartan cosas sobre sí mismos.

Colaborar

Comunicación no violenta

La comunicación no violenta (CNV) pretende ir más allá de lo que la gente dice y hace para hacer explícito los sentimientos y necesidades internas de las personas.

Esto puede ayudar a la persona a abrir un espacio para el entendimiento compartido, descubrir necesidades que desconocía y facilitar una solución acorde con las necesidades de todos resolviendo un conflicto.

Descripción general

Cuando se escucha a otra persona, siempre se corre el riesgo de sacar conclusiones erróneas sobre lo que está expresando y provocar malentendidos. Se puede pensar que está mal informada, que tiene exigencias poco razonables o que simplemente está equivocada. Pero a menudo, estas conclusiones no son más que nuestras propias interpretaciones, influidas por nuestros pensamientos, emociones y suposiciones sobre esa persona, así como por nuestras propias necesidades (insatisfechas) en esa situación.

La comunicación no violenta, CNV, es un método adecuado en este caso, ya que

¿Cómo puede ayudar?

La comunicación no violenta puede establecer el contacto y la conversación entre todas las partes en cooperación o en conflicto, identificando y expresando las necesidades de cada uno y desarrollando una estrategia compartida que conduzca a una solución de la tensión como paso siguiente. Reconocer que existen necesidades diferentes y que aún no se ha encontrado una estrategia para satisfacerlas de forma amistosa facilita la resolución de un conflicto. La Comunicación No Violenta (CNV) ayuda a expresar lo que se quiere y a pedir las cosas de una manera más transparente con las necesidades y sentimientos y en consonancia con las necesidades de las otras personas en la situación.

pretende ir más allá de lo que la gente dice y hace para explicitar el interior de las personas en términos de sentimientos y necesidades. No sólo el interior de la persona con la que te comunicas, sino también el tuyo propio. Como individuos, el enfoque de la CNV nos pide que vayamos más allá de nuestra primera interpretación de lo que se está expresando e intentemos escuchar más profundamente. Para ello, en lugar de responder instintivamente como si nos estuvieran atacando, podemos hacer más preguntas sobre cómo se siente esa persona y sobre las necesidades que no están siendo satisfechas.

HUM



Facilitador



Desarrolla principalmente las siguientes habilidades:
Habilidades de comunicación, Habilidades de co-creación

También desarrolla estas dimensiones:

Relacionarse

Actuar

¿Cómo empezar?

Cuando se empiece con la escucha pausada por primera vez, se sugiere realizar lo siguiente:

- 1 Cuando se escucha a otra persona, se deja espacio para la opinión y las emociones del otro, sin incluir las propias necesidades y emociones. Se debe ir más allá de la primera interpretación de lo que se está expresando e intentar escuchar más profundamente.
- 2 En lugar de responder instintivamente como si se estuviera dando un ataque, se pueden hacer más preguntas sobre cómo se siente la otra persona y sobre las necesidades que no están siendo satisfechas.

Al abrirse para acoger esta perspectiva, y posiblemente el sufrimiento, de otra persona o grupo, puede ser más exigente que simplemente reaccionar y defenderse. Requiere ser capaz de dar cabida al punto de vista y a las emociones de la otra persona, sin que ello implique incluir las propias necesidades y emociones. Practicar esto en diferentes situaciones, puede contribuir a desarrollar el espacio interior y la capacidad para albergar diferentes emociones y perspectivas. La CNV abre un espacio para la comprensión compartida y un profundo sentido de conexión.

Aplicar herramientas como la CNV en una situación puede ayudar a establecer contacto y conversación entre todas las partes en cooperación o en un conflicto, identificando y expresando las necesidades de cada uno para luego, como paso siguiente, desarrollar una estrategia compartida que conduzca a una solución de la tensión. El supuesto básico de la CNV es que todo comportamiento humano está motivado por necesidades. En consecuencia, la ira y los reproches pueden considerarse expresiones infelices de necesidades insatisfechas. Resulta más fácil resolver un conflicto si reconocemos que existen necesidades diferentes y que aún no se ha encontrado una estrategia para satisfacerlas amistosamente.

La CNV ayuda a expresar lo que se quiere y a pedir cosas de un modo más transparente con las necesidades y sentimientos y en consonancia con las necesidades de las otras personas en la situación. También puede ayudar a descubrir necesidades de las que antes no se era consciente, como la necesidad de libertad o respeto.

Contribuyente: Alina Stöver, Kristian Stålné

Colaborar

Métodos para fomentar la colaboración

Los métodos estructurados para facilitar la colaboración en cuestiones complejas pueden servir de andamiaje para una colaboración productiva y superar los conflictos de intereses entre las diversas partes interesadas.

Este método, puede ayudar al profesional a facilitar la colaboración y la resolución de problemas sobre una cuestión concreta, así como la apertura a largo plazo a perspectivas divergentes y la capacidad de co-creación.

Descripción general

Cuando las cuestiones son muy complejas, ningún actor posee por sí solo los conocimientos y competencias que hay que sopesar y utilizar a la hora de elaborar planes de acción. En las últimas cinco décadas se han desarrollado numerosos métodos para fomentar la colaboración productiva y superar los conflictos de intereses entre las distintas partes interesadas.

Algunos ejemplos (de entre muchos) de tales métodos son:

- El Proceso Integral para Trabajar en Temas Complejos (TIP por sus siglas en inglés)
- Metodología de Sistemas Blandos

¿Cómo puede ayudar?

Elegir un método de entre la diversidad de métodos es problemático, ya que los distintos métodos se han desarrollado con fines diferentes y tienen perfiles distintos en cuanto a las funciones que desempeñan (véase Jordan, 2014). Algunos de estos métodos están diseñados específicamente para ayudar a los participantes a desarrollar una mayor conciencia de la complejidad; a utilizar de forma creativa las tensiones entre las diferentes perspectivas; a ser capaces de colaborar incluso cuando existe un potencial de conflicto considerable; a facilitar la confianza y la creatividad, facilitan la colaboración, la resolución de problemas y el desarrollo de estrategias en relación con cuestiones concretas, ayudan con la apertura para explorar perspectivas divergentes y la creación de habilidades de co-creación.

HUM



Facilitador



Desarrolla principalmente las siguientes habilidades:

Habilidades de co-creación, mentalidad inclusiva

También desarrolla estas dimensiones:

Relacionarse

Actuar

- Tecnología de espacio abierto
- Búsqueda de futuro
- Enfoque de Elección Estratégica
- WorkOut
- Enfoque Basado en el Consenso
- Enfoque basado en la investigación
- Democracia profunda
- Talleres del futuro

¿Cómo empezar?

Cuando se empiece con la escucha pausada por primera vez, se sugiere realizar lo siguiente:

- 1** Identifique las cuestiones complejas y el objetivo de alto nivel para el que desea utilizar el método.
- 2** Busque una facilitación estructurada, ya sea utilizando un método establecido o un diseño a medida realizado por un facilitador cualificado. Un facilitador cualificado puede adaptar el diseño de un proceso de grupo a las condiciones específicas de cada caso, y puede facilitar cada fase del proceso para movilizar las competencias de los participantes y garantizar una colaboración productiva.

Cuando los problemas son muy complejos, ningún agente posee por sí solo los conocimientos y competencias que hay que sopesar y utilizar a la hora de desarrollar planes de acción. En particular, cuando intervienen partes interesadas con perspectivas, funciones y conocimientos muy diferentes, también existe un considerable potencial de comunicación errónea, falta de confianza, falta de enfoque compartido y conflicto abierto. En las últimas cinco décadas se han desarrollado numerosos métodos para fomentar la colaboración productiva y superar los conflictos de intereses entre las distintas partes interesadas.

Existe una amplia bibliografía sobre métodos para colaborar en cuestiones complejas, así como una gran comunidad de facilitadores experimentados. Gran parte de la literatura tiene una orientación práctica, como los manuales y libros de texto sobre métodos y facilitación. Sin embargo, también existe un cuerpo de investigación sobre métodos, sobre todo entre los académicos británicos en el campo de la investigación operativa y la ingeniería de sistemas, y en el campo de la democracia deliberativa.

Uno de los argumentos para incluir referencias a esta familia de métodos es que el marco IDG realmente necesita evolucionar de un enfoque centrado en las habilidades y cualidades individuales a un enfoque centrado en las capacidades colectivas. Los métodos para cuestiones complejas están diseñados para crear capacidades colectivas que permitan el desarrollo y la aplicación de estrategias que van mucho más allá de lo que un individuo puede esperar conseguir. Para aprovechar al máximo el potencial de los métodos para cuestiones complejas, puede ser necesaria la participación de un facilitador formado y con experiencia.

un facilitador formado y con experiencia. Este facilitador puede adaptar el diseño de un proceso de grupo a las condiciones específicas de cada caso y facilitar cada fase del proceso para movilizar las competencias de los participantes y garantizar una colaboración productiva.

Contribuyente: Thomas Jordan

Colaborar

Formación en competencia intercultural

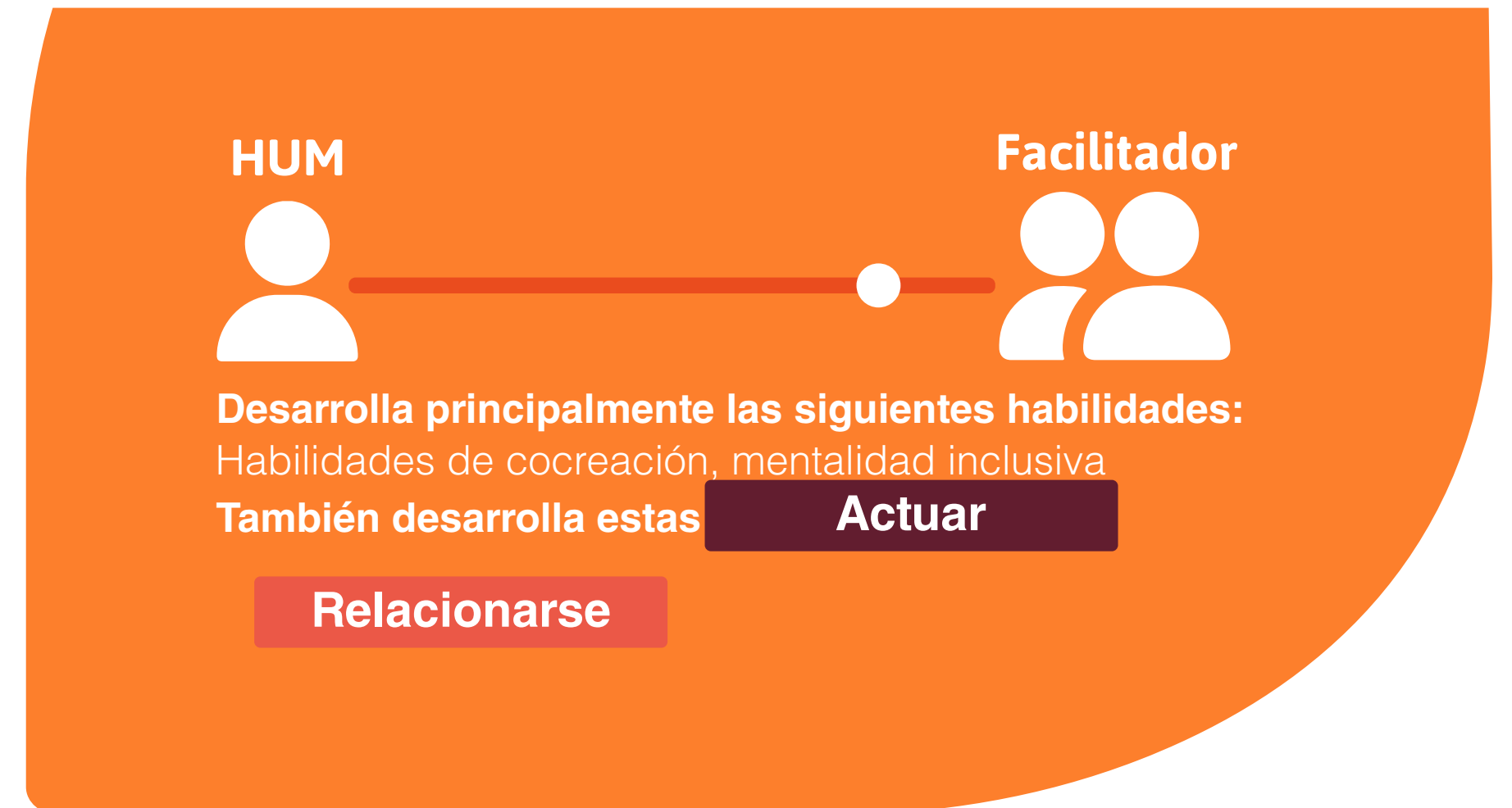
La formación en competencia intercultural incluye el aprendizaje de las diferencias culturales en iniciativas en las que participen personas con distintos orígenes culturales.

Puede ayudar a la persona a reducir el riesgo de malentendidos, fricciones y conflictos.

Descripción general

Cuando se trabaja con personas de orígenes culturales diferentes, las diferencias culturales pueden constituir un potencial de conflicto considerable. La importancia de este reto es especialmente grande en relación con cuestiones que requieren colaboración internacional, como los ODS. El conocimiento de las diferencias culturales comunes que pueden influir en la colaboración y la comunicación puede reducir el riesgo de malentendidos, fricciones y conflictos. Existen varios marcos que describen y explican las diferencias culturales típicas, como los desarrollados por Geert Hofstede y sus colegas, Fons Trompenaars y sus colegas y Erin Meyer (véanse las referencias más abajo).

Las dimensiones más conocidas y relevantes de las diferencias culturales son (siguiendo a Hofstede) la distancia de poder, el individualismo/colectivismo, la feminidad/masculinidad y la evitación de la incertidumbre. Estas diferencias (y otras) pueden influir en las prácticas de comunicación y colaboración, el establecimiento de relaciones, el liderazgo y el seguimiento, y las actitudes hacia los roles de género. La formación en competencia intercultural puede incluir el aprendizaje de las dimensiones comunes de las diferencias culturales a través de conferencias y lecturas, la reflexión sobre las experiencias propias o ajenas en conflictos interculturales y la realización de simulaciones de grupo y ejercicios de comunicación.



No obstante, hay que reconocer que algunos académicos y profesionales advierten de los riesgos de estereotipar cuando se utilizan marcos como el de Hofstede y abogan por un enfoque más abierto de la formación en sensibilización intercultural.

La formación intercultural debe diseñarse para minimizar el riesgo de estereotipos, al tiempo que se ofrecen ejemplos claros de cómo las diferencias culturales pueden ser problemáticas, y se orienta sobre las ideas y habilidades que aumentan la capacidad de colaboración creativa a través de las diferencias culturales.

La formación en la competencia intercultural puede incluir, el aprendizaje de las dimensiones comunes de las diferencias culturales a través de conferencias y lecturas, la reflexión sobre las experiencias propias o ajenas con conflictos interculturales y la realización de simulaciones de grupo y ejercicios de comunicación.

Un enfoque más abierto de la formación en sensibilización intercultural puede ayudar a reducir el riesgo de estereotipos, al tiempo que ofrece ejemplos claros de cómo las diferencias culturales pueden ser problemáticas y orienta sobre las ideas y habilidades que aumentan la capacidad de colaboración creativa por encima de las diferencias culturales.

¿Cómo puede ayudar?

La formación en sensibilización intercultural puede reducir el riesgo de malentendidos, fricciones y conflictos en iniciativas en las que participen personas con diferentes orígenes culturales, así como facilitar el desarrollo personal y colectivo a través de un repertorio más amplio de valores y comportamientos.

¿Cómo empezar?

Cuando se empiece con la escucha pausada por primera vez, se sugiere realizar lo siguiente:

- 1 Busque libros y artículos escritos para el público en general con el propósito de reforzar las habilidades en la colaboración intercultural.
- 2 Identifique una formación facilitada a nivel individual o de grupo que pueda incluir lecturas, conferencias, reflexiones y ejercicios de simulación y comunicación en grupo.

El volumen de investigación empírica sobre las diferencias interculturales es muy amplio. También hay muchos libros y artículos escritos para el público en general con el propósito de reforzar las habilidades de colaboración intercultural. La formación en competencia intercultural existe desde hace mucho tiempo y hay una gran comunidad de formadores cualificados que utilizan distintos enfoques.

Contribuyente: Thomas Jordan



Colaborar

Seguridad psicológica

La seguridad psicológica se refiere a la experiencia de poder ser uno mismo en un grupo sin miedo a ser rechazado o ridiculizado por otros miembros del grupo.

Puede ayudar a los equipos a aumentar el rendimiento, el aprendizaje y la satisfacción en el trabajo.

Descripción general

La seguridad psicológica se refiere a la experiencia de poder ser uno mismo en un grupo sin miedo a ser rechazado o ridiculizado por otros miembros del grupo. O, en palabras de Amy Edmondson, profesora de Harvard y muy vinculada a este concepto, "un clima de equipo caracterizado por la confianza interpersonal y el respeto mutuo". Los equipos con un alto grado de seguridad psicológica son abiertos en cuanto a sus errores y se les anima a hablar de ellos y a aprender de ellos. El concepto de seguridad psicológica se aplica a grupos/equipos y entornos organizativos en los que los individuos dependen mucho unos de otros y trabajan para alcanzar un objetivo común. Sin la ayuda de todos los individuos del grupo, el objetivo es difícil de alcanzar.

El concepto de seguridad psicológica existe desde los años sesenta y volvió a popularizarse en los noventa. Recientemente ha recibido mucha atención con el famoso estudio Aristóteles realizado por Google, en el que la empresa recopiló datos de más de 180 equipos dentro de su organización para obtener

¿Cómo puede ayudar?

Un alto grado de seguridad psicológica puede aumentar el rendimiento, el aprendizaje y la satisfacción laboral.

HUM



Facilitador



Desarrolla principalmente las siguientes habilidades:

Habilidades de comunicación, Confianza

También desarrolla estas dimensiones:

Relacionarse

Actuar

conocimientos sobre lo que está en la base del trabajo en equipo con éxito. El factor que sobresalió y que tuvo el mayor impacto en la eficacia del equipo fue la seguridad psicológica. Otros factores también contribuyeron, como la fiabilidad, la estructura y la claridad, el significado y el impacto, pero en menor medida.

Se ha investigado mucho sobre la seguridad psicológica a nivel individual, de grupo y de organización, y se ha demostrado que un alto grado de seguridad psicológica puede aumentar el rendimiento, el aprendizaje y la satisfacción en el trabajo. Y que la seguridad psicológica se conceptualiza mejor como un fenómeno de grupo.

La seguridad psicológica se concibe mejor como un fenómeno de grupo, pero no puede lograrse sin el compromiso de todos los miembros del equipo. La concienciación y las acciones individuales contribuirán a aumentar la seguridad psicológica en el grupo del que forman parte.

¿Cómo empezar?

Cuando se empiece con la escucha pausada por primera vez, se sugiere realizar lo siguiente:

- 1** Haga preguntas y muéstrese interesado y respetuoso con los demás miembros del grupo.
- 2** Acepte las diferencias de personalidad asegurándose de que todo el mundo está incluido en las conversaciones y decisiones y pidiendo activamente la opinión de los demás.
- 3** Habla de tus propios errores

Aunque la seguridad psicológica es un concepto de grupo y no puede lograrse sin el compromiso de todos los miembros del equipo, hay muchas cosas que un individuo puede hacer para aumentar la seguridad psicológica en un grupo del que forma parte. Pequeños comportamientos como hacer preguntas, interesarse por los demás miembros del grupo y ser respetuoso con ellos, aceptar las diferencias de personalidad, asegurarse de que todos participan en las conversaciones y decisiones, pedir la opinión de los demás, hablar de los propios errores y probar nuevos comportamientos en el grupo.

La seguridad psicológica aborda la dimensión de la colaboración y puede ser una herramienta poderosa para aumentar la posibilidad de que los equipos funcionen mejor y la satisfacción en el trabajo sea mayor. Tiene una clara conexión con los ODS 3, 8 y 17, pero también puede considerarse que influye en todos los ODS, ya que la forma en que trabajemos juntos tendrá un profundo impacto en la rapidez con la que podamos alcanzar los objetivos globales y crear un futuro mejor.

Contribuyente: Kristofer Vernmark

Colaborar

El Escudo

Este escudo es un ejercicio para tres o más participantes que dura entre 30 minutos y 4 horas. Su principal objetivo es que los participantes hablen y compartan cosas sobre sí mismos.

Puede ayudar a los grupos a conectar, conocerse y crear un clima de confianza.

Descripción general

El escudo es un ejercicio con muchos propósitos, pero principalmente conseguir que los participantes hablen y compartan sobre sí mismos, además de conocerse. El objetivo también puede ser crear un clima de confianza. El ejercicio es para tres participantes o más y dura entre 30 minutos y 4 horas. El material necesario es papel (preferiblemente del tamaño de un rotafolio) y bolígrafo (preferiblemente de la variedad de pizarra blanca). Este ejercicio puede tener diferentes resultados dependiendo del grupo y de lo que se comparta. Puede que tengas que añadir un poco de tiempo porque la representación puede llevar un poco más dependiendo de lo que surja.

¿Cómo puede ayudar?

Este ejercicio puede ayudar a los participantes a compartir más profundamente sobre sí mismos y a crear un clima de confianza.

¿Cómo empezar?

- 1 Reparte papel y lápiz a los participantes, uno para cada uno. Indique en una pizarra negra o blanca (o en su propio papel) cómo se realiza el ejercicio antes de que los participantes puedan empezar.
- 2 Se pide a los participantes que dibujen un escudo en el papel, que luego se divide en cuatro partes. El escudo debe cubrir la mayor parte posible del papel.

HUM



Facilitador



Desarrolla principalmente las siguientes habilidades:

Mentalidad inclusiva, Confianza

También desarrolla estas dimensiones:

Ser

Relacionarse

- 3** En cada parte, se pide a los participantes que se describan a sí mismos basándose en cuatro temas diferentes. Es esencial que los participantes utilicen imágenes y no palabras. Los temas pueden ser variados, pero las sugerencias pueden ser, por ejemplo: Esto me describe...; Una dificultad que superé...; Estoy orgulloso de esto...; Esto es lo que no sabías de mí...; Entonces me hice desaparecer...; Mi sueño es...; Dentro de veinte años...
- 4** A continuación, los participantes comparten sus escudos uno a uno y hacen una breve presentación oral de aproximadamente un minuto. Se invita a los oyentes a tomar notas y a hacer comentarios positivos sobre las presentaciones. Estos comentarios se guardan para la sesión opcional de feedback.
- 5** Cuando todos hayan presentado sus escudos, el ejercicio puede terminar o continuar con una sesión de retroalimentación.
- 6** Retroalimentación: Coloca las sillas del grupo formando un círculo. Pide a los participantes que produzcan el feedback que se ha grabado. A continuación, los participantes deben, uno por uno, girarse hacia el exterior del grupo cuando se emita el feedback. Cuando se da la retroalimentación, la persona que la recibe sólo debe escuchar y no hacer comentarios. A continuación, la retroalimentación se da en una ronda; la persona sentada a su izquierda comienza a recibir la retroalimentación, y luego sigue en el sentido de las agujas del reloj. Cuando todos han dado su feedback, la persona que lo ha recibido se vuelve hacia el grupo y da las gracias al grupo.
- 7** Cuando todos se han dado la vuelta, el grupo cuenta lo que ha vivido y reflexiona sobre lo que le ha suscitado.

Contribuyente: Stefan Dahlberg

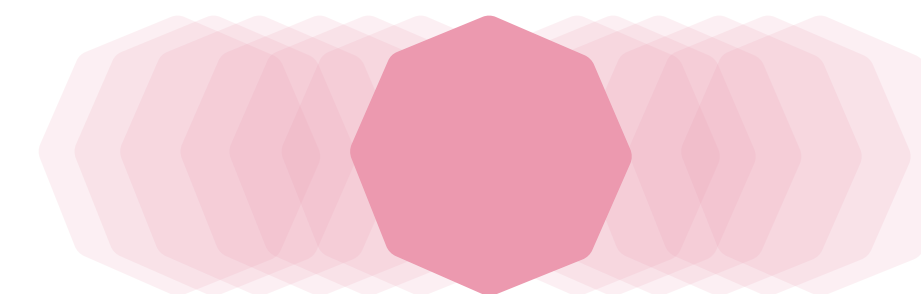


Pensar

Habilidades cognitivas

Desarrollar habilidades cognitivas tomando en cuenta diferentes perspectivas, evaluando la información y comprendiendo el mundo como un todo interconectado, es necesario para poder tomar decisiones acertadas y sabias.

2.3. Dimensión Pensar - Habilidades cognitivas



Desarrollar capacidades cognitivas y adoptar diferentes perspectivas, evaluar la información y dar sentido al mundo como un todo interconectado es esencial para tomar decisiones acertadas.

La dimensión del pensamiento, está compuesta por las siguientes habilidades:

- Pensamiento crítico
- Conciencia de la complejidad
- Capacidad de perspectiva
- Creación de sentido común
- Orientación y visión a largo plazo

La mayoría de las cuestiones de sostenibilidad son complejas, ya que están interconectadas entre sí y exigen tener en cuenta y coordinar varias perspectivas e intereses. Antes de abordarlas, no sólo se debe reconocer su complejidad, sino

también formular las preguntas adecuadas.

La mayoría de los métodos aquí incluidos proceden del campo de la psicología del desarrollo de adultos, cuyas teorías describen cómo podemos desarrollar capacidades que van más allá del pensamiento lógico lineal y formal. Varios métodos se basan en teorías que describen cómo la conciencia de la complejidad se construye en distintas etapas. Otros están más orientados a reconocer que algunos problemas y fenómenos no pueden comprenderse en su totalidad.

En una sección, se presentan ejemplos de cursos universitarios, que son probablemente las formas más comunes de desarrollar competencias como la conciencia de la complejidad, la capacidad de perspectiva y el pensamiento crítico, además de su propósito de transmitir conocimientos adecuados en torno a temas como la sostenibilidad.

Preguntas para la autoreflexión:

El siguiente contenido permite una reflexión propia que ayudará tanto a los individuos como a las organizaciones a trabajar con esta Caja. Las preguntas están formuladas para ayudar a trazar aspectos interesantes en el proceso de desarrollo.



Pensamiento crítico:

Preguntas al individuo: ¿Cómo identificar los puntos ciegos en sus propias creencias? ¿Está alimentando su hábito de hacer preguntas críticas en relación con afirmaciones significativas?

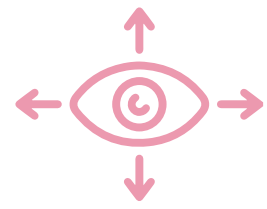
Preguntas a la organización: ¿Conoce los puntos ciegos de su organización? ¿Tiene su organización una cultura en la que es posible cuestionar afirmaciones significativas?



Conciencia de la complejidad:

Preguntas al individuo: ¿Qué le ayuda a pensar en términos de "ambos y"? ¿Busca la manera de entender de forma más profunda los temas que le preocupan? causas, posibles consecuencias, ¿dependen de otras cuestiones?

Preguntas a la organización: ¿Su organización ha desarrollado prácticas para comprender los problemas en un sentido más profundo: causas, posibles consecuencias, dependencia de otros problemas?



Habilidades de perspectiva:

Preguntas al individuo: ¿Quién tiene perspectivas que te retan profundamente? ¿Está fuertemente motivado para hacer uso de perspectivas diferentes cuando está pasando por problemas desafiantes?

Preguntas a la organización: ¿Conoce organizaciones que adopten perspectivas muy distintas a las que usted trabaja? ¿Su organización ha desarrollado prácticas para utilizar perspectivas diferentes para afrontar retos?



Búsqueda de sentido:

Preguntas al individuo: ¿Qué tipo de historias le ayudan a encontrar sentido, o a sentirse valioso? ¿reflexiona sobre cómo usted mismo crea historias sobre lo que le interesa?

Preguntas a la organización: ¿Qué tipo de historias tienen sentido en el contexto de la organización para la que trabaja? ¿Su organización ha desarrollado prácticas para reflexionar sobre cómo se construyen las historias que le interesan a la organización?



Orientación y visión a largo plazo:

Preguntas al individuo: ¿Cuáles son las tres cosas más importantes dentro de 5, 10 y 100 años? ¿Se siente motivado para trabajar en situaciones que tardarán mucho tiempo en resolverse?

Preguntas a la organización: ¿Cuáles son las tres cosas más importantes para la organización dentro de 5, 10 o 100 años? ¿Su organización ha desarrollado prácticas para abordar situaciones que tardarán mucho tiempo en resolverse?

Herramientas dimensión Pensar

Marco de formas de pensamiento dialéctico

El marco de forma de pensamiento dialéctico (DTF, por sus siglas en inglés) ofrece una visión del desorden y la complejidad de la realidad más allá de los intentos de categorizarla.

Proceso de Inmunidad al Cambio

El Proceso de Inmunidad al Cambio (ITC por sus siglas en inglés) aborda los fundamentos de cómo se da sentido al mundo y al lugar que se habita en él, accediendo a suposiciones ocultas.

Crecimiento personal a través del prisma de la polaridad

El Mapa de Polaridad organiza la sabiduría en torno a una declaración de propósito mayor y el miedo más profundo.



Pensar

Marco de formas de pensamiento dialéctico

El marco de forma de pensamiento dialéctico (DTF, por sus siglas en inglés) ofrece una visión del desorden y la complejidad de la realidad más allá de los intentos de categorizarla.

Puede ayudar a la persona a ver cómo las cosas dependen unas de otras en lugar de existir aisladas.

Descripción general

La clasificación de habilidades y métodos en diferentes categorías suele asociarse al pensamiento formal lógico y lineal. El DTF ofrece ideas que desbloquean nuestros hábitos de pensamiento para ver el desorden y la complejidad de la realidad más allá de nuestros intentos de categorizarla.

¿Cómo puede ayudar?

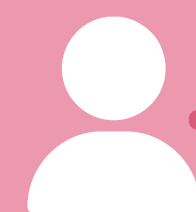
Puede ayudar a las personas a empezar a ver la realidad más como un proceso de evolución y desarrollo, como fenómenos en un contexto más amplio, integral e interdependiente, que como cosas separadas. Permite ver cómo las cosas encajan entre sí y dependen unas de otras para existir, en lugar de estar aisladas, lo que genera una conciencia de complejidad para los retos que necesitan resolver.

¿Cómo empezar?

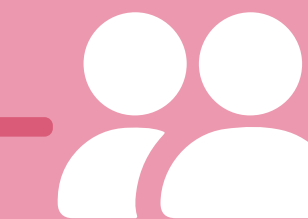
Cuando se comience a aplicar el DTF por primera vez, se sugiere realizar lo siguiente:

- 1 Empezar por aplicar el marco dialéctico a sí mismo, pensando no como un ser estático sino como un ser en evolución y aprendizaje que está en un proceso de desarrollo. La persona se debe considerar como parte de un contexto más amplio, una organización, la cultura y el linaje. Y en lugar de verse a sí mismo como un individuo que tiene relaciones, se puede reconocer mejor cómo las relaciones que se tienen definen quién se es.

HUM



Facilitador



Desarrolla principalmente las siguientes habilidades:

Conciencia de la complejidad, Creación de sentido

También desarrolla estas dimensiones:

Ser

Relacionarse

Desde un punto de vista dialéctico, es más natural encontrar buenas preguntas y preguntarse qué falta que dar respuestas. El marco es una colección de formas de pensamiento ordenadas en los cuatro momentos: estructura, proceso, relación y transformación.

2

Luego se debe identificar a un coach que pueda evaluar la capacidad individual para el pensamiento dialéctico a través de una intervisión. Se necesita identificar los patrones de pensamiento y los ejercicios de apertura mental pueden ayudar a desarrollarlos cuando sea necesario.

Seguramente se cuestiona cómo el marco ODI parece categorizar los temas en diferentes grupos, ser y relacionarse, etc., cuando en realidad estos aspectos están interrelacionados.

La categorización de habilidades y métodos, suele asociarse con el pensamiento formal lógico y lineal. Se utiliza común y tradicionalmente en las ciencias naturales, organizando la investigación académica en campos y facultades, las organizaciones en departamentos y los retos del desarrollo sostenible en los 17 ODS. No está mal hacerlo, pero podemos engañarnos pensando que no hay interrelación.

El DTF, desarrollado por Otto Laske a partir del trabajo de Michael Basseches, ofrece ideas sobre cómo es posible captar los fenómenos como algo separado para ver la complejidad de la realidad y la interdependencia de éstos. Desde un punto de vista dialéctico, se suele buscar lo que los conceptos y sistemas excluyen y se utiliza esos aspectos excluidos para encontrar los puntos en común entre las cosas, formando así pensamientos más inclusivos.

Si se piensa que la realidad es estática e individual, ¿qué ocurre si se aplica el marco dialéctico? Se podría empezar a ver la realidad más como un proceso de evolución y desarrollo. También es probable que se vean los fenómenos en un contexto más amplio, integral e interdependiente. Y en lugar de verlos como cosas separadas, se podría empezar a ver que todas las cosas encajan entre sí.

Desde una perspectiva dialéctica, el Marco ODI podría verse como algo temporal que puede actualizarse, un Marco con límites permeables, que existe en el contexto de los retos de la sostenibilidad. Desde este punto de vista, las categorías ODI pueden funcionar como ventanas o perspectivas para profundizar en el desarrollo interior.

El marco DTF tiene una sólida base teórica y, mediante una entrevista, se puede evaluar la capacidad de pensamiento dialéctico de una persona. Durante las evaluaciones, se identifican los patrones de pensamiento de la persona y los ejercicios de apertura mental pueden apoyar el desarrollo cuando sea necesario. A menudo se utiliza en coaching y asesorías para que el participante o cliente pueda mejorar su capacidad de pensamiento dialéctico.

Contribuyente: Fredrik Livheim

Pensar

Proceso de Inmunidad al Cambio

(ITC por sus siglas en Inglés)

El Proceso de Inmunidad al Cambio (ITC) aborda los fundamentos de cómo se da sentido al mundo y al lugar que se habita en él, accediendo a suposiciones ocultas.

Puede ayudar a la persona a comprender sus reacciones emocionales y sus suposiciones.

Descripción general

El proceso ITC surgió de la teoría sujeto-objeto de Robert Kegan, que aborda cómo se puede diferenciar una persona de aquello en lo que se está atascado e incrustado. El proceso ITC parte de un objetivo de alcanzar el desarrollo individual y explora las reacciones emocionales y las suposiciones cuando se trata de alcanzarlo.

¿Cómo puede ayudar?

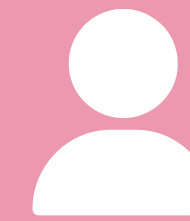
El ITC puede ayudar a poner en palabras las suposiciones y a tomarlas como objeto, con lo que se deja de ser propiedad de la suposición y ésta perderá el control sobre la persona. Esto dará mayor libertad y permitirá albergar más complejidad en el espacio interior.

¿Cómo empezar?

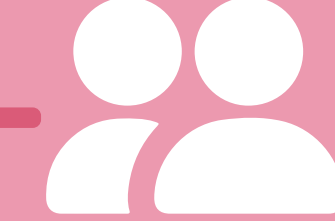
Cuando se inicie el proceso ITC por primera vez, se sugiere intentar lo siguiente:

- 1** El proceso ITC se lleva a cabo de manera individual o en sesiones de grupo y comienza con la fijación de un objetivo de desarrollo individual, por ejemplo: -hacer más ejercicio o poner límites y decir no a las expectativas y deseos de los demás.
- 2** Cuando se intenta perseguir estos objetivos y hacer un cambio significativo en la vida, a menudo algo parece resistirse al cambio, parece haber algún tipo de reacción emocional, algún tipo de sistema inmunológico que se activa y que impide cambiar el comportamiento hacia algo que no resulta familiar. Incluso se inicia un autosabotaje hacia el propio desarrollo. Según el proceso, esto ocurre porque el nuevo comportamiento desafía supuestos propios y de los que tal vez no se es consciente. Se debe intentar identificar los supuestos que impiden el cambio de comportamiento, por ejemplo, si se quiere ser mejor a la hora de decir que no a los deseos de los demás, es posible que la persona se enfrente a la idea de que se ve como alguien a quien los demás necesitan.

HUM



Facilitador



Desarrolla principalmente las siguientes habilidades:

Conciencia de la complejidad, Creación de sentido

También desarrolla estas dimensiones:

Relacionarse

Actuar

Según Kegan, el desarrollo tiene lugar a medida que se sale de lo arraigado, de modo que se puede tomar el yo anterior como objeto. La teoría del sujeto-objeto describe el desarrollo por etapas, pero aquí lo que más interesa son los mecanismos que rodean el desarrollo y lo que ocurre en el interior a medida que se da la transformación. Aquí es donde las asunciones y formas de ver el mundo se hacen visibles.

El proceso ITC aborda la base de cómo se da sentido al mundo y al lugar en él. Pero también facilita la capacidad de pensamiento complejo en torno a las propias emociones y a la creación de significados, utilizando el lenguaje como herramienta para acceder a lo que antes estaba oculto. Esto demuestra cómo el lenguaje y el ser están entrelazados y lo difícil que es situar un método en una categoría determinada.

La teoría sujeto-objeto cuenta con un instrumento de medición llamado entrevista sujeto-objeto, en el que se puede evaluar el grado de desarrollo de un participante en cuanto a su forma de crear significado. Cuanto más capaz se es de verse a sí mismo y lo que antes se daba por sentado, más compleja se vuelve la construcción de significados.

Colaborador: Kristian Stålné



Pensar

Crecimiento personal a través del prisma de la polaridad

El Mapa de Polaridad organiza la sabiduría en torno a una declaración de propósito mayor y el miedo más profundo.

Puede ayudar a la persona a identificar y gestionar problemas aparentemente irresolubles o paradójicos.

Descripción general

En la parte superior del mapa está el GPS, la declaración de un propósito mayor, y en la parte inferior está el miedo más profundo de lo que sucedería si no se aprovecha bien esta polaridad.

¿Cómo puede ayudar?

Las 8 secciones del mapa ayudan a identificar y gestionar problemas aparentemente irresolubles o paradójicos.

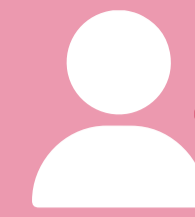
Según Kegan, el desarrollo tiene lugar a medida que se sale de lo arraigado, de modo que se puede tomar el yo anterior como objeto. La teoría del sujeto-objeto describe el desarrollo por etapas, pero aquí lo que más interesa son los mecanismos que rodean el desarrollo y lo que ocurre en el interior a medida que se da la transformación. Aquí es donde las asunciones y formas de ver el mundo se hacen visibles.

El proceso ITC aborda la base de cómo se da sentido al mundo y al lugar en él. Pero también facilita la capacidad de pensamiento complejo en torno a las propias emociones y a la creación de significados, utilizando el lenguaje como herramienta para acceder a lo que antes estaba oculto. Esto demuestra cómo el lenguaje y el

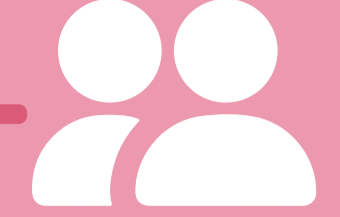
ser están entrelazados y lo difícil que es situar un método en una categoría determinada.

La teoría sujeto-objeto cuenta con un instrumento de medición llamado entrevista sujeto-objeto, en el que se puede evaluar el grado de desarrollo de un participante en cuanto a su forma de crear significado. Cuanto más capaz se es de verse a sí mismo y lo que antes se daba por sentado, más compleja se vuelve la construcción de significados.

HUM



Facilitador



Desarrolla principalmente las siguientes habilidades:

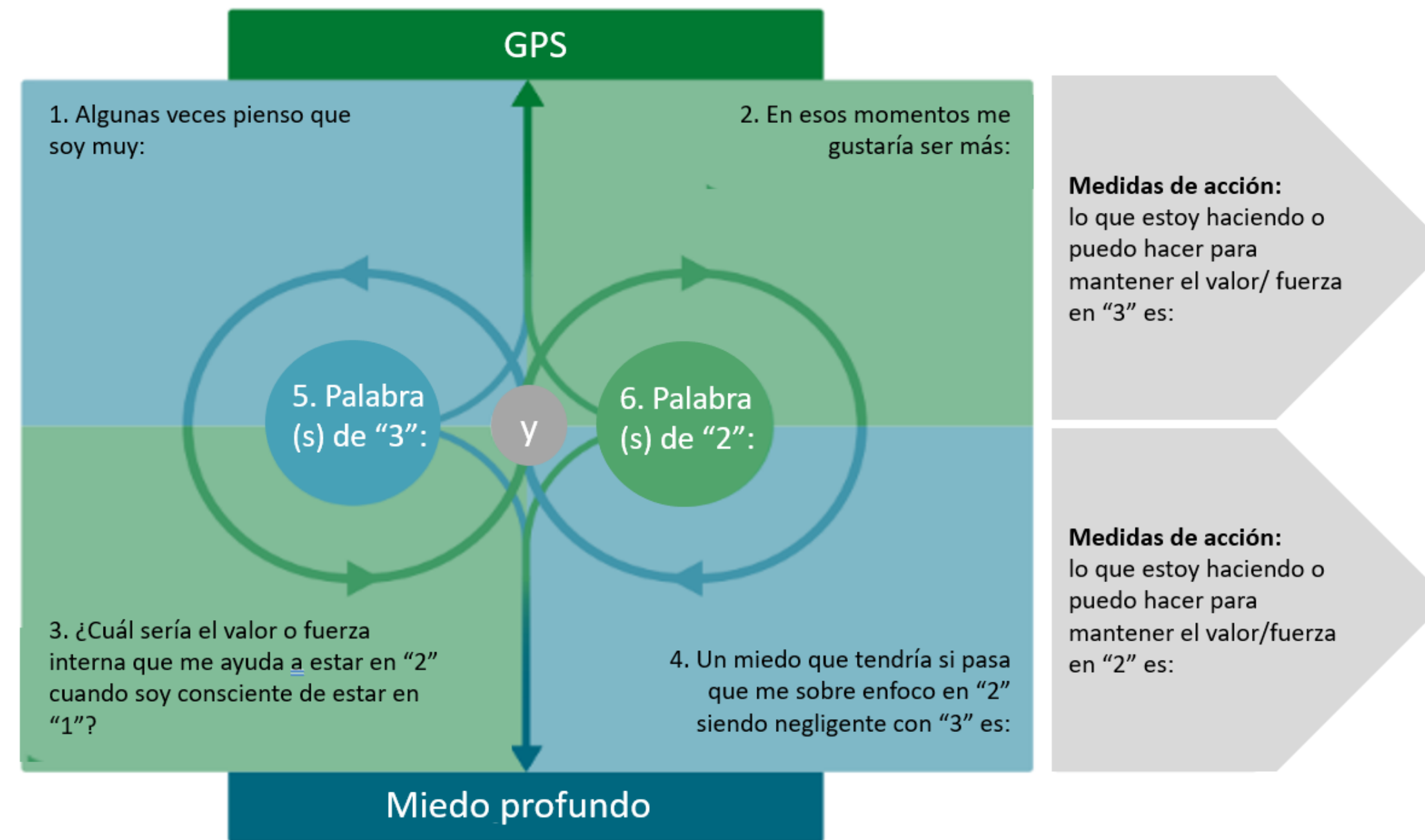
Conciencia de la complejidad, Capacidad de razonamiento

También desarrolla estas dimensiones:

Ser

Relacionarse

Colaborador: Kristian Stålné



Gráfica tomada y traducida del documento original IDG Toolkit.

1. En una hoja, se dibuja el Mapa de Polaridad sólo con los números (1-8) en los espacios, sin ninguno de los contenidos textuales que se ven en la imagen.
2. En la parte superior del mapa está el GPS, por lo tanto se debe escribir una declaración de propósito mayor en la parte superior. Ejemplo: Crecimiento Personal.
3. En la parte inferior está el Miedo Profundo de lo que sucederá si no se aprovecha bien esta polaridad. Se debe escribir este miedo en la parte inferior. Ejemplo: "Atascado" para indicar una falta de crecimiento personal.
4. El resto de espacios libres deben ser completados en 8 pasos. Se deben escribir respuestas en una palabra o afirmaciones sencillas en el orden de los números. Ejemplo: 1) A veces creo que soy demasiado ambiguo. 2) En esos

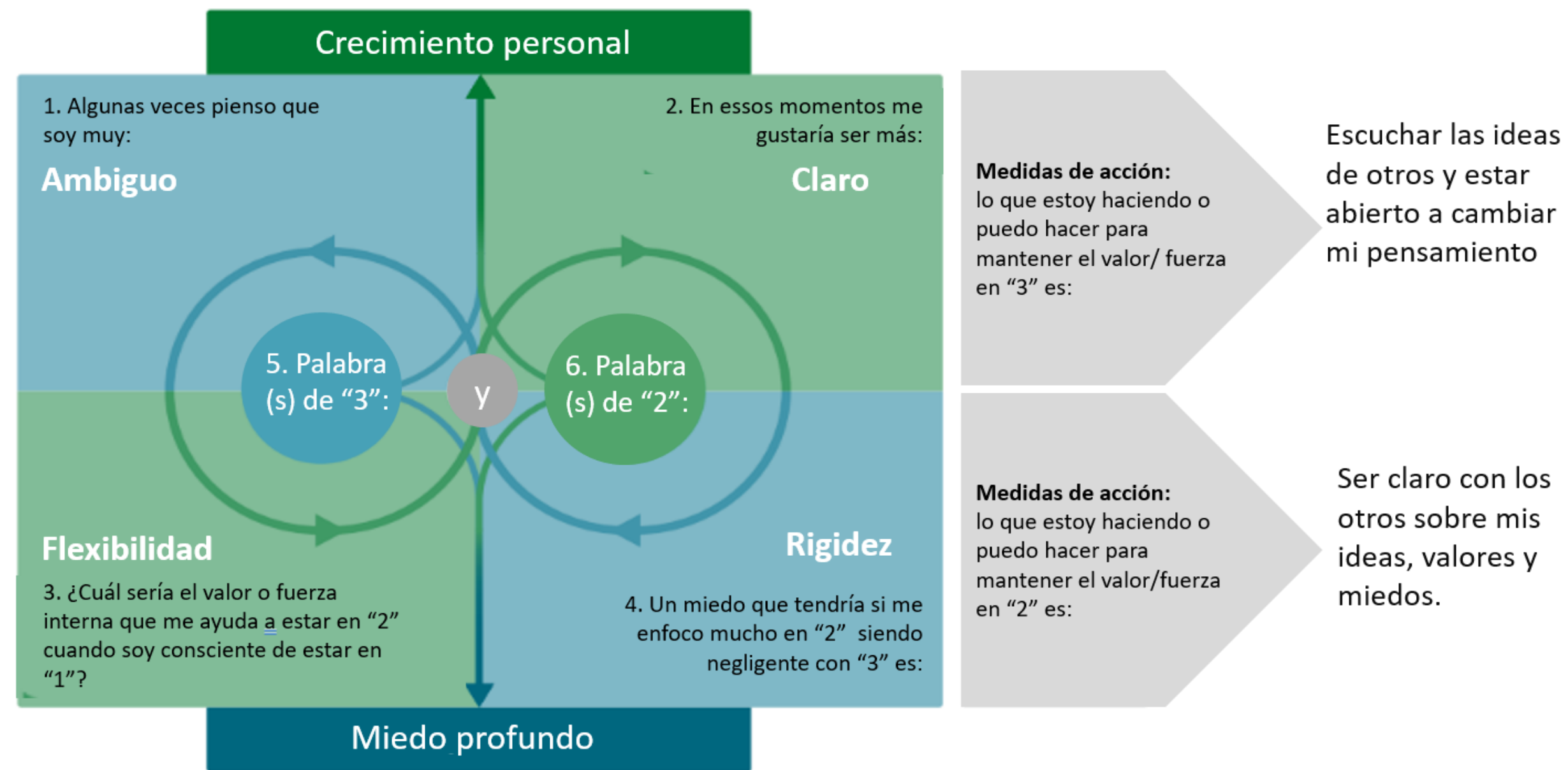
momentos, me gustaría ser más claro. 3) Un valor o fortaleza: ser flexible. 4) La emoción contraria a la 3: que me vean como Rígido. Es el miedo a ser visto como rígido y perder mi flexibilidad lo que me impide ser tan claro como quiero en mi desarrollo personal. 5) y 6) Ahora podemos rellenar los dos nombres de los polos tomando una o varias palabras de los dos lados superiores del mapa de polaridades. En este caso, he tomado Flexible de 3 y lo he puesto en 5 y he tomado Claro de 2 y lo he puesto en 6.

5. Este proceso deja una pregunta. Ejemplo: ¿Cómo me aferro a mi valor de flexibilidad y persigo mi deseo de desarrollo personal de ser más Claro?.

6. El paso 7 y 8, son los pasos a seguir, para tomar acción. Ejemplo: 7) Identificar los pasos a seguir para mantener mi flexibilidad: Escuchar las ideas de los demás

y estar abierto a modificar mi forma de pensar y 8) Pasos a seguir para obtener los beneficios de ser Claro. Ser claro con los demás sobre mis ideas, valores y miedos.

7. Paradójicamente, aferrarte eficazmente a lo que tengas en "3" te ayudará a llegar a "2".



Gráfica tomada y traducida del documento original IDG Toolkit.

La idea es que puedas hacer lo mismo con tu mapa, tu propósito, tus miedos y emociones.

Colaborador: Barry Johnson



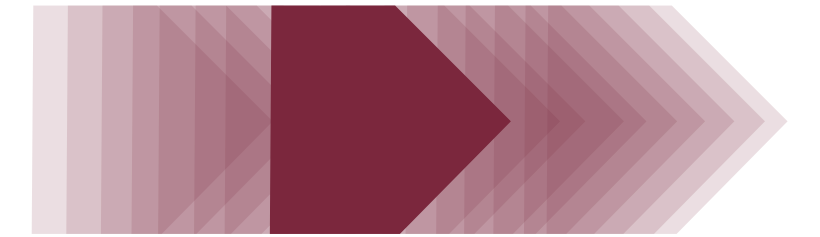


Actuar

Impulsar el cambio

Cualidades como el coraje y el optimismo ayudan a adquirir verdadera acción, terminar con prejuicios y patrones viejos, generar ideas nuevas y originales y actuar con persistencia en tiempos que son inciertos.

2.6. Dimensión Actuar - Impulsar el cambio



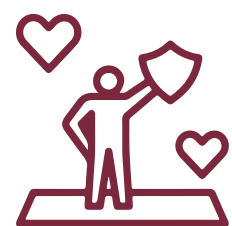
Cualidades como la valentía y el optimismo nos ayudan a romper viejos esquemas, generar ideas originales y actuar con perseverancia en tiempos de incertidumbre.

La dimensión Actuar implica valentía, creatividad, optimismo y perseverancia. Seguimos implicando habilidades y cualidades internas, pero éstas son las que más se acercan a pasar a la acción en diferentes cuestiones.

En este caso, los métodos pretenden fomentar la esperanza y la capacidad de acción, pero también la creatividad y la imaginación. Como antes, los métodos y la dimensión se entrecruzan con las otras dimensiones. Algunos métodos están orientados a la resolución de problemas en colaboración y podrían incluirse también en las dimensiones Pensar o Colaborar.

Preguntas para la autoreflexión:

El siguiente contenido permite una reflexión propia que ayudará tanto a los individuos como a las organizaciones a trabajar con esta Caja. Las preguntas están formuladas para ayudar a trazar aspectos interesantes en el proceso de desarrollo.



Valentía:

Preguntas al individuo: ¿Cuándo fue la última vez que hizo algo atrevido? ¿Cuáles son algunas situaciones en las que le gustaría poder actuar de una manera más valiente?

Preguntas a la organización: ¿Cuándo fue la última vez que su organización hizo algo audaz? ¿En qué situaciones desearía que su organización actuara con más audacia?



Creatividad:

Preguntas al individuo: ¿Cómo puede fomentar más la creatividad? ¿Cuál puede ser su contribución específica, teniendo en cuenta su propia personalidad, a ser más creativo en su ámbito de trabajo?

Preguntas a la organización: ¿Cómo podría su organización fomentar más la creatividad? ¿Cómo podría su organización promover más creatividad en el contexto de sus partes interesadas en relación con objetivos comunes?



Optimismo:

Preguntas al individuo: ¿Qué cosas buenas cree que ocurrirán en este siglo? ¿Tiene la capacidad de llamar su atención y la de los demás sobre señales e iniciativas esperanzadoras?

Preguntas a la organización: ¿Existen ideas en su organización sobre lo bueno que ocurrirá en este siglo? ¿Dispone su organización de prácticas para llamar la atención de los demás sobre señales e iniciativas esperanzadoras?



Perseverancia:

Preguntas al individuo: ¿Qué reto real te ha ayudado a crecer? ¿Qué ideas tiene sobre cómo podemos reforzar nuestra capacidad individual y colectiva de mantener el compromiso y el esfuerzo a lo largo del tiempo?

Preguntas a la organización: ¿Qué reto ha ayudado a su organización a crecer? ¿Hay ideas en su organización sobre cómo se puede fortalecer la capacidad individual y colectiva para mantener el compromiso y esfuerzo a lo largo del tiempo?

Herramientas dimensión Actuar

Agencia personal y formación en iniciativa personal

La formación en agencia personal e iniciativa personal son intervenciones diseñadas para catalizar acciones hacia objetivos vitales específicos.

Arte, creatividad e imaginación

Las prácticas artísticas multidisciplinares se utilizan en muchos sectores para liberar a las personas de las identidades y estructuras normativas.

Teoría U para el trabajo en grupo y la creación de prototipos

La Teoría U, también conocida como "Presencing", ofrece un marco para la colaboración y el compromiso mediante prácticas contemplativas y basadas en la conciencia.

WOOP - DOOP (Deseos, objetivos, Obstáculos, Planes)

WOOP es la abreviatura de wish (deseo), objectives (objetivos), obstacles (obstáculos) y plans (planes) y es un método sencillo, basado en la investigación para establecer metas con algo que se quiere conseguir o experimentar y aumentar la probabilidad de que realmente se lleve a cabo.



Actuar

Agencia personal y formación en iniciativa personal

La formación en agencia personal e iniciativa personal son intervenciones diseñadas para catalizar acciones hacia objetivos vitales específicos.

Puede ayudar a los participantes a emprender acciones significativas para alcanzar sus objetivos, crear hábitos resilientes y proactivos y mejorar los medios de subsistencia de las personas que viven en entornos con pocos recursos.

Estas habilidades prácticas y psicológicas apoyan la proactividad y permiten una acción significativa hacia los objetivos de los participantes, sin que otros o fuerzas externas los impulsen, para alcanzar su visión. Estas acciones deliberadas conducen a hábitos cíclicos y resistentes que los individuos pueden mantener a lo largo de su vida, lo que permite una mentalidad de crecimiento junto con un sentido de poder y voz.

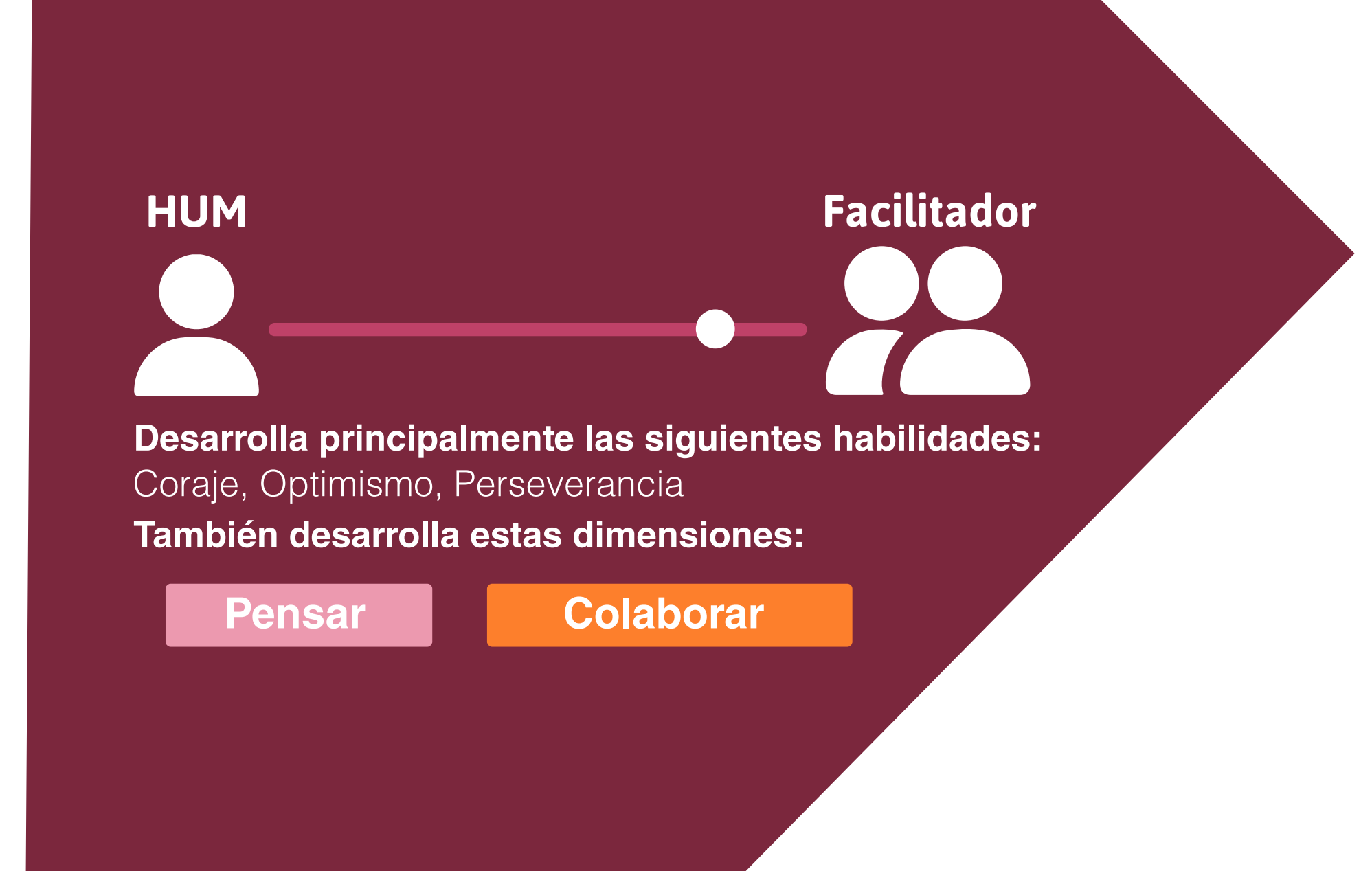
Descripción general

La agencia personal, está definida como la capacidad de tomar decisiones importantes en la vida y actuar en consecuencia, es fundamental para promover el bienestar general. Las intervenciones de agencia personal adoptan la forma de intervenciones conductuales y/o digitales diseñadas para catalizar acciones hacia objetivos específicos y apoyar el cambio conductual. Algunos ejemplos son:

- Los programas de formación Empowered Employee y Empowered Entrepreneur (EET), ambos centrados en la agencia personal, fueron desarrollados por el Dr. Shankar y sus colegas a través de la iniciativa Self-Empowerment and Equity for Change (SEE Change). Esta formación conductual se diseñó desde una perspectiva sociocultural y de género para fomentar la agencia personal, y se adapta localmente mediante un proceso de diseño centrado en el ser humano. Las personas emprenden un viaje personal para comprender sus propios sistemas de creencias, identificar objetivos en

diversas áreas de la vida y aprender diversas herramientas mentales para emprender acciones decididas con el fin de alcanzar sus objetivos. Las habilidades específicas de la planificación de la acción incluyen objetivos, la mejora de la comunicación, la planificación sistemática y la resolución activa de problemas.

Los primeros ensayos de investigación muestran que la formación en agencia personal proporcionada a los microempresarios energéticos keniatas duplicó la longevidad del negocio y casi triplicó las ventas, al tiempo que aumentó la confianza, la autoestima y mejoró las relaciones interpersonales. El programa EET se ha utilizado para mejorar los medios de subsistencia de microempresarios y pequeños empresarios, reforzar la confianza y la agencia de las mujeres en sectores dominados por los hombres, como la energía y la agricultura, mejorar las relaciones interpersonales y reducir la violencia de género.



- La formación en iniciativa personal (IP), fue desarrollada por los psicólogos Dr. Frese y colegas; probada en colaboración con economistas; y diseñada para centrarse en las habilidades motivacionales, los comportamientos proactivos, la fijación de objetivos, la planificación y la innovación y la superación de obstáculos. Esta formación se desarrolló para apoyar las intervenciones económicas centradas en la iniciativa empresarial y la mejora de las empresas. La formación en iniciativa personal pretende enseñar a los propietarios de pequeñas empresas a ser emprendedores, orientados al futuro y persistentes. Por último busca enseñar a los participantes a anticiparse a los problemas, buscar nuevas oportunidades y planificar formas de superar los obstáculos.

Un ensayo aleatorio a gran escala de 1500 empresarios en Togo demostró que, en el transcurso de dos años, la formación en iniciativa personal aumentó los beneficios de la empresa en un 30%, frente a un 11% estadísticamente insignificante para la formación empresarial tradicional, lo que la convierte en una intervención rentable.

Se siguen estudiando modificaciones y mejoras para mejorar los resultados a partir de los resultados recientes de la investigación y los ensayos.

¿Cómo puede ayudar?

Las formaciones en agencia personal e iniciativa personal pueden permitir una acción significativa hacia los objetivos del participante, así como la formación de hábitos cíclicos y proactivos que los individuos pueden mantener a lo largo de su vida, permitiendo una mentalidad de crecimiento junto con un sentido de poder y voz. Estas formaciones pueden mejorar directamente los medios de subsistencia de las pequeñas empresas y los empresarios, así como el bienestar general de las personas que viven en entornos con pocos recursos.

¿Cómo empezar?

1

Revise el plan de estudios SEE Change, que está disponible como documentos de código abierto en el sitio web Self-Empowerment and Equity for Change (SEE Change) de la Universidad Johns Hopkins. (<https://publichealth.jhu.edu/departments/international-health/research-and-practice/centers-and-research-groups/research-groups/the-self-empowerment-and-equity-for-change-initiative-see-change>)

2

Puede encontrar más información sobre el programa de iniciativa personal aquí. (<https://pi-training.org/>)

La agencia personal, definida como la capacidad de tomar decisiones importantes en la vida y actuar en consecuencia, es fundamental para promover el bienestar general. Estudios recientes de psicología, ciencias cognitivas, economía del comportamiento y salud pública han demostrado que la capacidad de acción personal puede fomentarse, incluso en poblaciones que se enfrentan a importantes limitaciones de recursos y amenazas medioambientales.

En la última década, se ha producido un aumento de las intervenciones de agencia personal diseñadas para catalizar y apoyar los objetivos de desarrollo sostenible: 1, 3, 5 y 8. Las interacciones personal-agencia adoptan la forma de intervenciones de comportamiento y/o digitales diseñadas para catalizar acciones hacia objetivos específicos y apoyar el cambio de comportamiento.

Contribuyente: Anita Shankar



Actuar

Arte, creatividad e imaginación

Las prácticas artísticas multidisciplinares se utilizan en muchos sectores para liberar a las personas de las identidades y estructuras normativas.

La práctica creativa puede ayudar a las personas a mejorar su salud y bienestar, así como su empatía y compasión, capacitándolas para cuidar más de los demás.

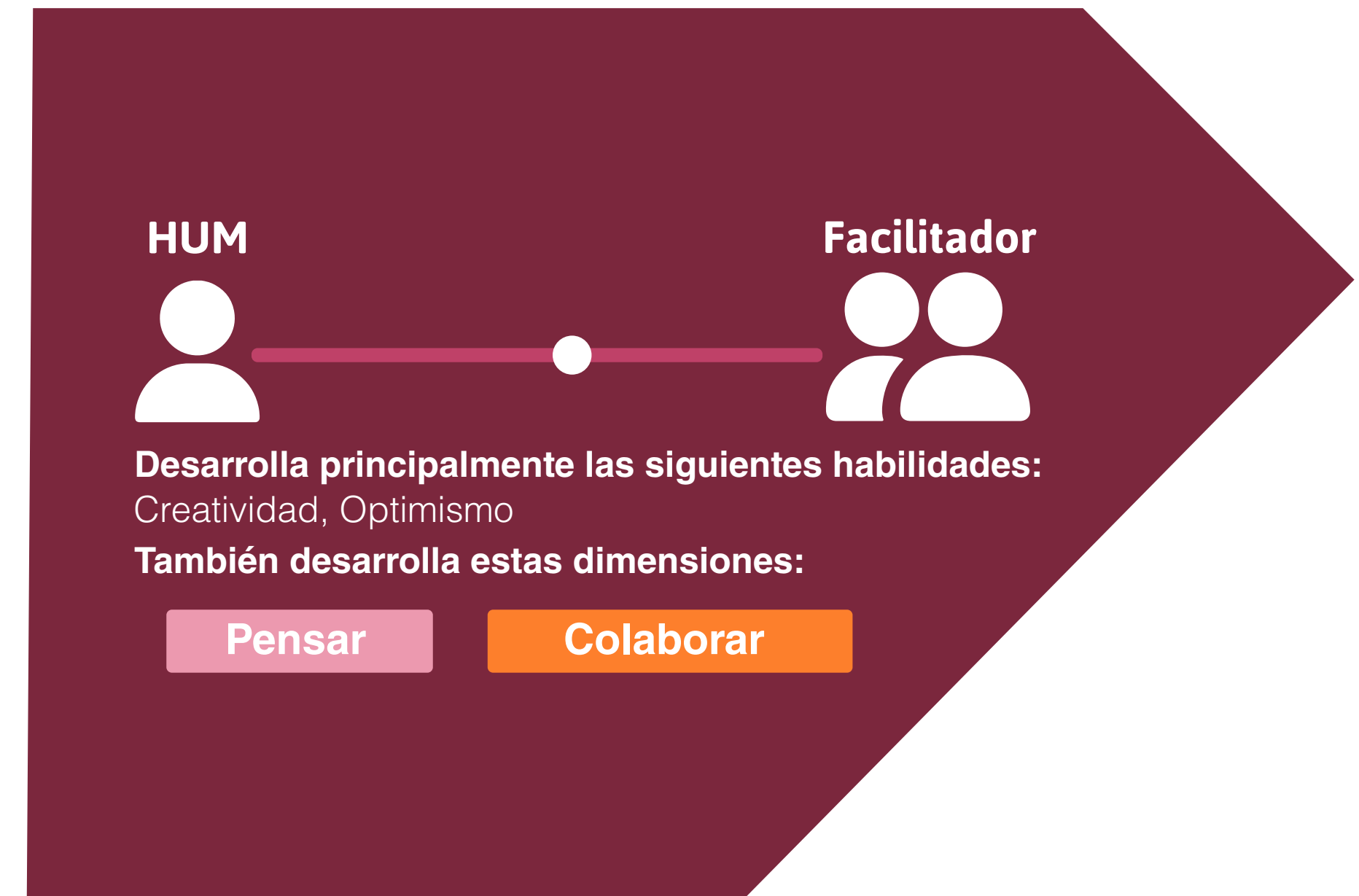
Descripción general

La creatividad y las artes permiten a las personas liberarse de las identidades y estructuras normativas y seguir el flujo salvaje y espontáneo de la imaginación. Esto puede aumentar el potencial de las personas para preocuparse por el mundo, trabajar bien con los demás e impulsar el cambio.

Además de proporcionar entretenimiento personal y aliviar el estrés de la vida cotidiana, las prácticas artísticas se integran ahora en la asistencia sanitaria y social por sus demostrados beneficios para la salud y el bienestar. Los hospitales y consultorios se están replanteando con diseños artísticos innovadores que

¿Cómo puede ayudar?

Las prácticas creativas han demostrado beneficios para la salud y el bienestar que, a su vez, conducen a un mayor coraje, optimismo y perseverancia. También conducen a una ciudadanía más activa y mejoran las habilidades sociales, así como la empatía y la compasión, capacitando a las personas para preocuparse más por los demás. Muchas actividades creativas generan estados de flujo, lo que conduce a un mayor sentido de interconexión con otras personas y con el mundo.



mejoran la experiencia del paciente y aceleran su recuperación. Véase un ejemplo interdisciplinar en el Instituto de Humanidades Médicas.

Las prácticas artísticas multidisciplinares se utilizan ahora ampliamente en la educación, el desarrollo comunitario, la justicia restaurativa y la consolidación de la paz, permitiendo la autoexploración, el diálogo y la curación. Los métodos creativos pueden contribuir a generar narrativas visionarias e iniciativas piloto que ayuden a sembrar futuros más benignos en el presente. La base de estas visiones es la comprensión de que la imaginación -a través de imágenes, metáforas y lenguaje- tiene poder generativo.

¿Cómo empezar?

- 1** Considera cómo te dedicas o podrías dedicarte a actividades creativas como pasatiempo.
- 2** Identifique una actividad creativa que le aporte relajación e inspiración, además de disfrute y diversión.
- 3** Explore oportunidades de sinergia entre su trabajo diario y sus actividades creativas. Considere en qué aspectos su creatividad podría innovar o replantear su trabajo, permitiéndole salirse de las reglas, normas y estructuras establecidas, descubriendo nuevas formas de hacer y de ser a través del juego o la imaginación.

Muchas personas se dedican a actividades creativas como pasatiempo, y cuando se les pregunta afirman sin reparos que las actividades creativas les aportan relajación, además de disfrute y diversión. Más allá de proporcionar entretenimiento personal y alivio del estrés de la vida cotidiana. En muchos países del mundo, las prácticas artísticas se han integrado en la asistencia sanitaria y social. A continuación se ofrece un resumen de los últimos estudios realizados en el Reino Unido, tanto clínicos como comunitarios.

Las artes también están empezando a desempeñar un papel más importante en la formación de los profesionales de la medicina, revolucionando el enfoque biomédico dominante, en un intento de hacer que la medicina sea más compasiva, apreciativa y holística, permitiendo a médicos y enfermeras atender mejor a sus pacientes. En todo el mundo, los hospitales y los quirófanos se están replanteando con diseños artísticos innovadores que, según se dice, mejoran la experiencia del paciente y aceleran su recuperación.

Los investigadores que trabajan en el campo de las artes y el cambio social destacan el valor y el poder de los métodos creativos en los proyectos que prevén el cambio. Los métodos creativos pueden generar narrativas visionarias e iniciativas piloto que ayuden a sembrar futuros más benignos en el presente. La base de estas visiones es la comprensión de que la imaginación -a través de imágenes, metáforas y lenguaje- tiene poder generativo. Como afirman Lakoff y Johnson "Las metáforas tienen el poder de crear una nueva realidad. Esto puede empezar a suceder cuando empezamos a comprender nuestra experiencia en términos de una metáfora, y se convierte en una realidad más profunda cuando empezamos a actuar en términos de ella. [...] Gran parte del cambio cultural surge de la introducción de nuevos conceptos metafóricos y la pérdida de los antiguos".

Contribuyente: Jessica Bockler

Actuar

Teoría U para el trabajo en grupo y la creación de prototipos

La Teoría U, también conocida como "Presencing", ofrece un marco para la colaboración y el compromiso mediante prácticas contemplativas y basadas en la conciencia.

La Teoría U ofrece ideas y procesos que permiten trabajar en grupo para profundizar en las dinámicas de equipo y las relaciones de liderazgo consciente, ayudando a las organizaciones a planificar y crear prototipos de proyectos e iniciativas y actuar con mayor determinación.

Descripción general

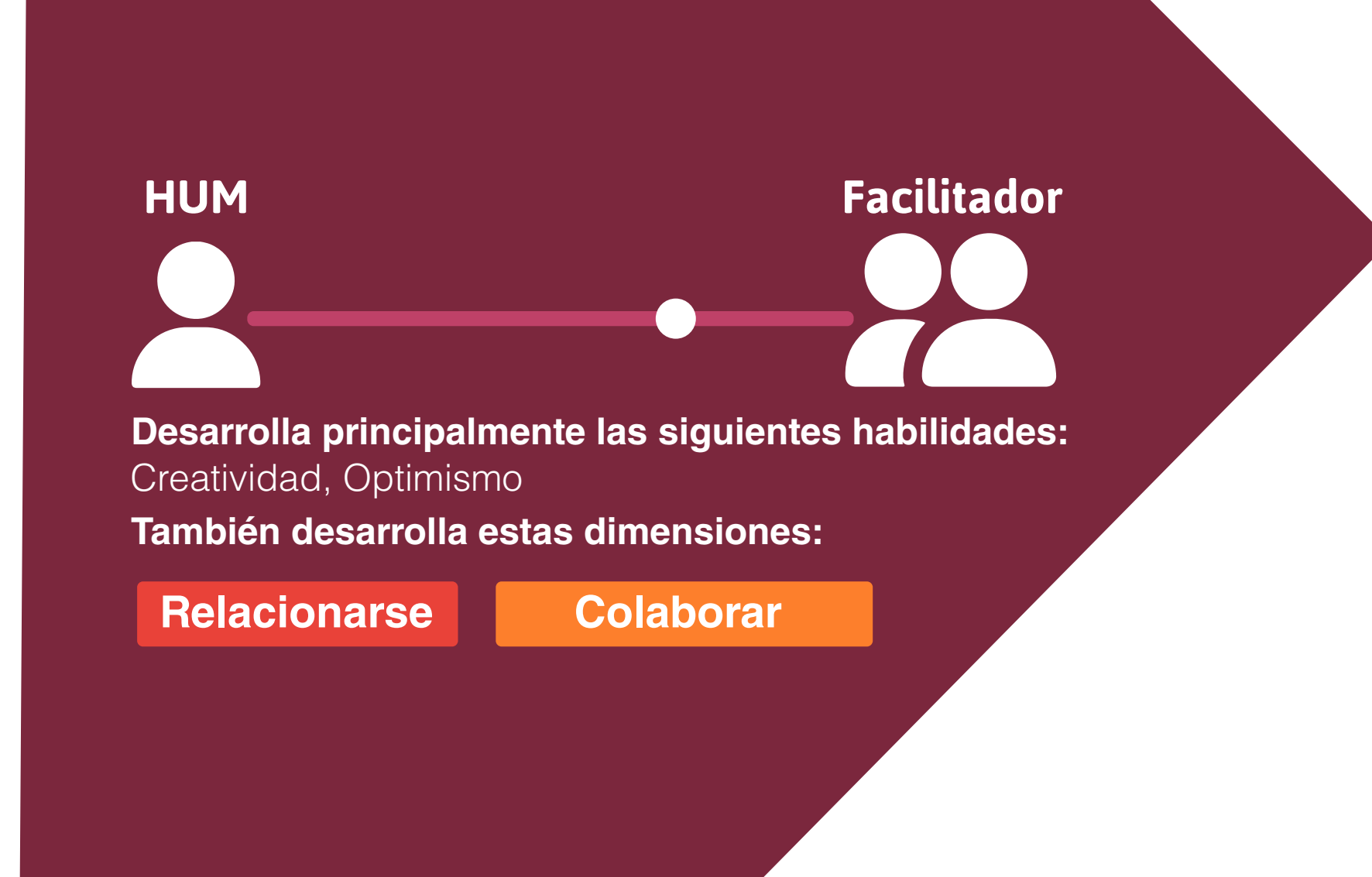
Al aplicar la Teoría U en la colaboración y el compromiso en los equipos, un principio clave es una intención común. Para alinear un equipo central y crear un sentido compartido de propósito y dirección, es importante el encuadre inicial. Otro concepto central en el trabajo de Scharmer proviene de su entrevista con Bill O'Brien "el éxito de una intervención depende de la condición interior del que interviene". Los profesionales del presencing perciben las condiciones interiores, pidiendo a las organizaciones que consideren la calidad de los espacios que crean para una profunda indagación interior y relacional. Por ejemplo, cómo ver, sentir y percibir la calidad interior de las dinámicas de equipo. La Escuela en la U ofrece una serie de herramientas y prácticas para apoyar la creación de espacios de transformación: Viajes de percepción, entrevistas de diálogo, entrevistas con las partes interesadas, diarios guiados, círculos de coaching para casos clínicos, creación de prototipos y mucho más. Estas prácticas son de libre acceso y pueden utilizarse de forma independiente y adaptarse a otros procesos de transformación.

De hecho, algunas de estas prácticas se han convertido en un lenguaje, una alfabetización en sí misma, una forma de expresar y conocer, de desarrollar el proceso U, como el Scribing y el SPT (Social Presencing Theater), encapsuladas

como artes sociales. La Teoría U se ha convertido en una práctica diferenciada de liderazgo, gestión y coaching, y muchos profesionales se unen al viaje U cada año, individualmente y en grupos, participando en los llamados u-lab 1x y u-lab 2x, en los que los miembros pasan por el proceso de co-iniciar, co-sentir, co-inspirar, co-crear y co-evolucionar proyectos e iniciativas emergentes.

Según Scharmer, uno de los principios clave de los equipos es la atención común. ¿Cómo se alinea un equipo central para crear una intención común? El encuadre inicial es importante para que el grupo tenga un sentido compartido de propósito y dirección. Luego, cuando se convoca un proceso de grupo, se pide a sus miembros que se presenten con autenticidad y transparencia, lo que permite la mayor sintonía en el grupo.

Es importante destacar que la sintonización es una habilidad interior que requiere práctica. La conciencia se orienta tanto hacia el interior como hacia el exterior, percibiendo lo que quiere desarrollarse en el grupo y lo que ocurre en cada individuo. Es esta conciencia, dirigida tanto a la experiencia interior como a la dinámica relacional, la que fomenta la emergencia orgánica.



Ejemplo de creación de prototipos:

Es una escultura en 3D que utiliza objetos para representar el problema de una situación. Esta adaptación es del mapeo 3D en la Teoría U para poder ver las fuerzas invisibles que juegan en el sistema. Según el Presencing Institute, "el poder de la práctica reside en que los participantes se apoyan en sus manos, en lugar de en las formas habituales de pensar, para descubrir nuevas percepciones". Prototipar con las manos es contemplar el sistema social o una realidad individual que se quiere visualizar.

¿Cómo puede ayudar?

La Teoría U ofrece ideas y procesos que permiten trabajar en grupo para profundizar en las dinámicas de equipo y en las relaciones de liderazgo consciente, ayudando a las organizaciones a planificar con propósito, a crear prototipos de proyectos e iniciativas y a actuar con mayor determinación.

¿Cómo empezar?

Para la caja de herramientas, esta actividad se recomienda para que un equipo cree un prototipo de su realidad actual o del problema de su organización. Esta actividad mapeará e informará al equipo para que actúe con más determinación.

1 Comience preguntando qué problema quiere ver el equipo, incluidas las fuerzas invisibles del sistema.

A continuación, enumere las partes interesadas dentro de la organización y/o los actores que directa o indirectamente se relacionan con la situación. Represente las fuerzas invisibles, como la dinámica de los sentimientos, por ejemplo, poder, frustración, con un objeto. Considere también la distancia entre los objetos, así como la forma y el tamaño.

2 Si se hace en un lugar físico, se puede colocar una mesa para que el equipo tenga flexibilidad para moverse. En el caso de facilitar online, se recomienda que una persona guíe, y otra sea las "manos" de lo que el equipo voce para la posición de los objetos. Para esculpir la realidad actual, es necesario integrar las voces de todos los participantes del equipo, y expresar lo que representa cada objeto. Para ello, se recomienda que un facilitador guíe el modelado 3D.

A continuación se citan las preguntas para reflexionar sobre la escultura desde cuatro perspectivas diferentes: Este, Sur, Oeste y Norte. El proceso empieza por el Este (los miembros del equipo se sitúan en la perspectiva Este), y el Facilitador puede empezar a leer las preguntas:

3

- ESTE (sentimiento): ¿Qué te gusta de esta escultura que enciende tu mejor energía? ¿Qué te frustra?
- SUR (Verdad): ¿Qué verdades duras hay que decir?
- OESTE (Reflexión): ¿Qué suposiciones pueden estar subyacentes a esta situación? ¿Qué barreras sistémicas nos encierran en el estado actual de funcionamiento?
- NORTE (Propósito/Presencia): ¿Qué es lo que en esta situación está terminando, queriendo morir, y qué es lo que está emergiendo, queriendo nacer? Si esta escultura pudiera hablar, ¿qué consejo nos daría?

4

A continuación, se da tiempo al equipo para reorganizar la escultura según la realidad actual que desea ver. Es importante recordar el primer paso: ¿cuál es el elemento o la dinámica que, si se retira o cambia de posición, creará un cambio drástico en la escultura? También se aprovecha el espacio para averiguar las diferencias entre ambas maquetas. Por último, si el sistema requiere un cambio monumental, ¿cuáles son los primeros pasos que pueden darse?

Contribuyente: Jessica Bockler and Vivianna Rodriguez Carreon; Prototyping example: Vivianna Rodriguez C.



Actuar

WOOP - DOOP (Deseos, objetivos, Obstáculos, Planes)

WOOP es la abreviatura de wish (deseo), objectives (objetivos), obstacles (obstáculos) y plans (planes) y es un método sencillo, basado en la investigación para establecer metas con algo que se quiere conseguir o experimentar y aumentar la probabilidad de que realmente se lleve a cabo.

Descripción general

WOOP permite trabajar en el fortalecimiento de la esperanza, la primera característica de nuestro capital psicológico. Se puede aplicar WOOP tantas veces como se desee. Sólo lleva unos minutos para desarrollarla y luego el tiempo necesario para enfocarse en la tarea. Este método se puede experimentar de manera individual o grupal (por ejemplo, un entrenador, un colega, un compañero de equipo, un líder, etc.).

¿Cómo puede ayudar?

WOOP aumenta la probabilidad de que realmente la persona sea capaz de lograr el objetivo que se ha propuesto.

- 1** Sentarse y cerrar los ojos. Inspirar por la nariz mientras se cuenta hasta cuatro, luego se debe aguantar la respiración con este mismo conteo. Se suelta el aire por la boca. Pensar en sí mismo como si se fuera un globo del que se suelta aire. Contar hasta ocho mientras se exhala y luego se cuenta hasta cuatro antes de volver a hacerlo de la misma manera. Se debe realizar de cinco a diez veces hasta lograr una muy buena relajación.
- 2** Pensar qué se quiere conseguir o experimentar en un momento dado, como una reunión próxima o algo concreto en días venideros. Por ejemplo, podría ser algo nuevo que se quiere aprender o un logro de algún tipo que se quiere realizar. Algo que suponga un reto, pero que no sea imposible. Se debe escribir en un papel.



- 4 A continuación, se debe pensar en todos los posibles obstáculos y problemas que pasen por la mente y que puedan dificultar o impedir que se consiga lo que se quiere. Los obstáculos, la mayoría de las veces, los pone cada persona (por ejemplo, problemas de motivación, dificultades de concentración, cansancio, enfermedad). Claramente también pueden ser externos (una mala información, la enfermedad de un compañero o el mal tiempo). Se deben anotar todos los obstáculos que se encuentren.
- 5 Para cada obstáculo, se debe pensar qué hacer para evitar que ocurra y qué hacer para afrontarlo en caso de que suceda. Escribir cada uno de esos planes en un papel de la siguiente manera: "Para que no ocurra _____, haré _____ y si ocurre _____, haré _____".
- 6 Luego de esta actividad se puede leer lo que ha escrito en caso de ser un ejercicio grupal.
- 7 Finalmente se debe de iniciar un plan para ejecutar y lograr el objetivo que se desea.

Contribuyente: Stefan Söderfjäll



En Diciembre de 2022 se lanzó desde Estocolmo el documento 'IDG Toolkit', el cual resume el trabajo científico de los últimos dos años para seleccionar las 23 competencias necesarias para el crecimiento personal, así como para seleccionar las 29 metodologías para desarrollar dichas competencias. Este Toolkit fue un trabajo del Global Scientific Advisory Board for the IDGs, compuesto por más de 50 científicos a nivel mundial, liderados por Kristian Stalne & Stefanie Greca. Durante el 2023 y gracias al apoyo de la empresa Indeleble Social y el think-tank Quantic Humanism, se tradujeron dichos documentos al español. El apoyo de Comfama fue definitivo para lograr la digitalización de los documentos. Estos constituyen la 'Caja de Herramientas', así como el documento de 'Antecedentes y Contexto'. Se logró estructurar una infografía interactiva de una hoja que resume fácilmente todo el Movimiento Global de los IDGs. Todo este material es gratuito y con capacidad de co-creación.

Puede conocer más en estos links:

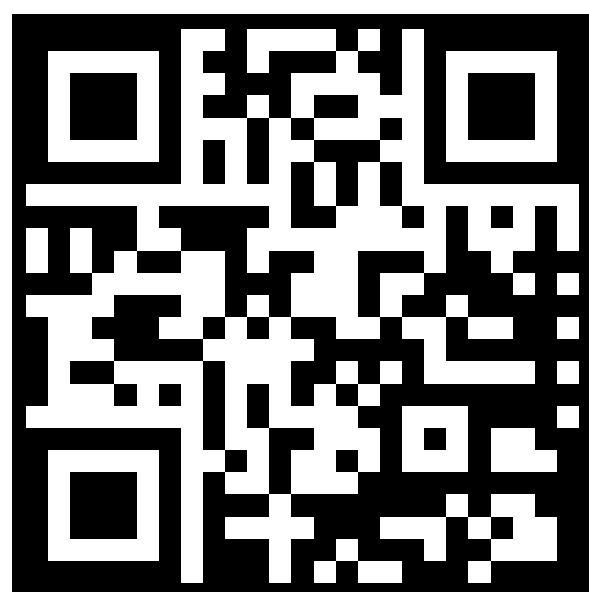
Información
en inglés

<https://www.innerdevelopmentgoals.org/resources>

Información
en español

www.idgcolombia.org

Puede accederlos con este código QR:



Este documento en español se terminó de digitalizar en Septiembre de 2023. Es una primera versión en español la cual está libre para que usted o su organización le hagan ajustes si así lo desea. Se pueden bajar los documentos digitales del siguiente link, así como los documentos en Word para que pueda co-crearlos y ajustarlos al Español que se hable en su país o región.

El Documento de la "Caja de Herramientas" contiene las metodologías que aparecen en la versión en inglés. Sin embargo, hay más metodologías. Si quiere consultar las 29 metodologías seleccionadas, puede visitar el siguiente link:

Información
en inglés

<https://idg.tools>



<https://www.innerdevelopmentgoals.org>