



Módulo N° 6.3 Liderazgo y Comunicación Efectiva

Pablo Beltrán Romero
12/04/2022

Modelo de gestión organizativa	Tipo de participación	Tipo de liderazgo	Capacidades socio-organizativas
1. Modelo pasivo	<i>Pasiva</i>	<i>Pasivo</i>	<i>Limitadas</i>
2. Modelo consultivo	<i>Consultiva</i>	<i>Negociador</i>	<i>Básicas</i>
3. Modelo funcional	<i>Funcional</i>	<i>Funcional</i>	<i>Funcionales</i>
4. Modelo activo	<i>Activa</i>	<i>Motivador</i>	<i>Adecuadas</i>
5. Modelo incluyente y legítimo	<i>Activa y consciente</i>	<i>Transformador</i>	<i>Avanzadas</i>

El Éxito de una cooperativa

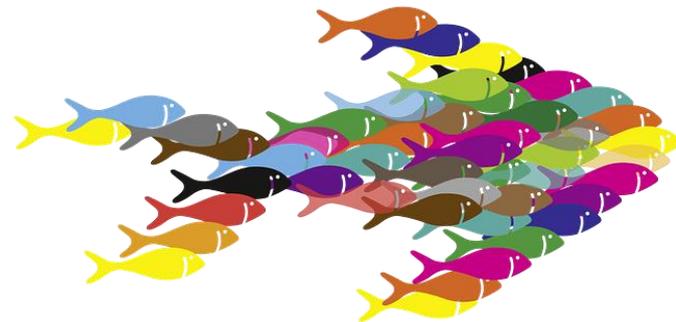
- Que exista un mercado para el producto que se produce.
- Que se tenga la capacitación suficiente y la asistencia técnica para producir bien.
- Que se pueda acceder al capital o equipamiento suficiente para que sea sustentable.
- Que haya líderes o dirigentes honestos y confiables.
- No depender o relacionarse excesivamente con una agrupación o funcionario político
- Que la cooperativa surja por motivación de los socios y no como iniciativa externa
- Que exista verdadero compromiso y que el mismo perdure en el tiempo.

Cooperativas: Empresas de participación.

La singularidad de las cooperativas radica en la participación de todos los socios y socias. Esta en su naturaleza, el mejoramiento continuo, la estimulación de la creatividad y la innovación, van de la mano de la cantidad de personas que participan.

la sinergia como subproducto de la colaboración también es uno de los mayores singularidades.

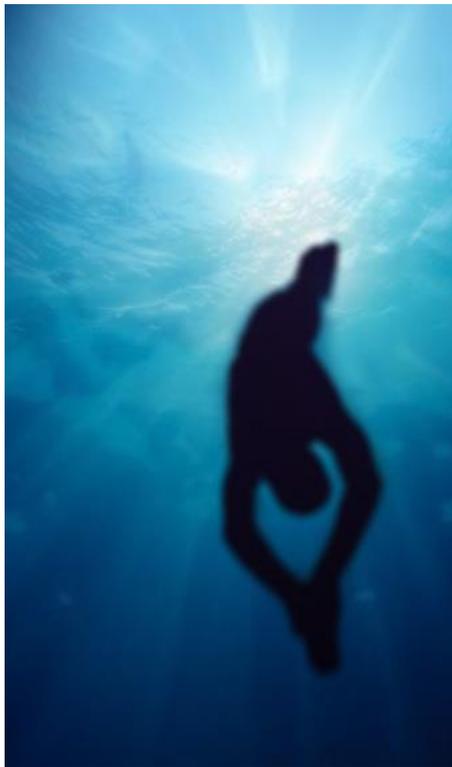
Estos elementos se pueden canalizar de mejor manera cuando los liderazgos sean reconocidos y validados por todos.





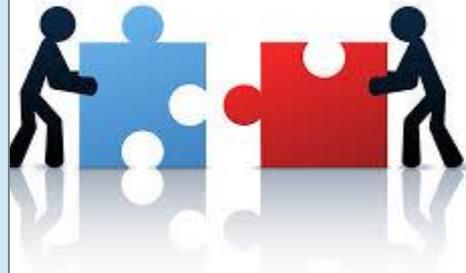
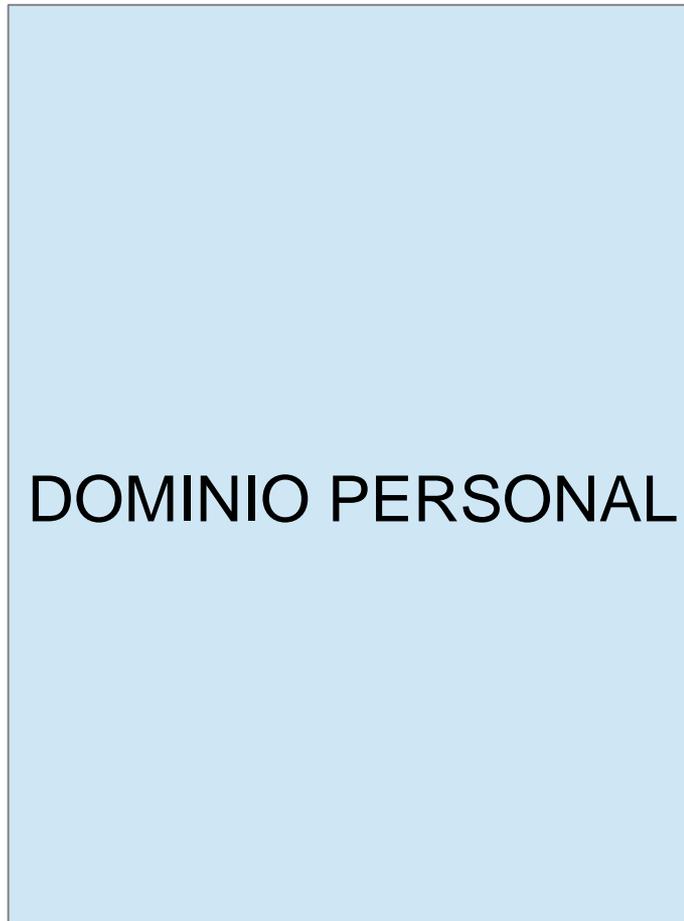
**LIDERAZGO INSPIRADO EN LA
INTELIGENCIA EMOCIONAL**

EL LIDERAZGO RESONANTE

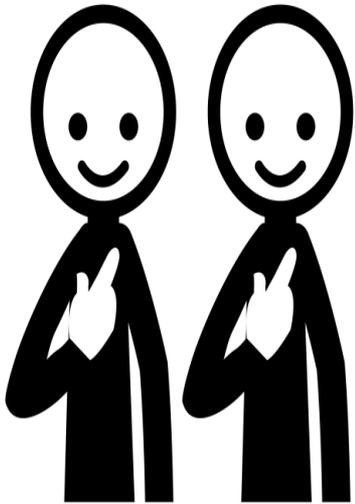


Un líder resonante es aquel que se sumerge en nuestro ser, es una persona que nos inspira a dar el cien por ciento de nosotros, y esto es así porque el líder resonante utiliza la inteligencia emocional

Los dominios de la inteligencia emocional



Los dominios de la inteligencia emocional



Satisfacemos primero nuestras necesidades básicas individuales y luego pensamos en otras necesidades que tienen que ver con nuestra posición en comparación otros de nuestra misma especie.

Necesidades humanas Fundamentales



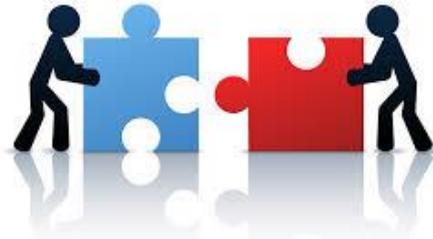
Necesidades	Ser	Tener	Hacer	Estar
Subsistencia	Salud física y mental, equilibrio, solidaridad, humor adaptabilidad	Alimentación y abrigo	Alimentar, procrear, descansar, trabajar.	Entorno vital y social
Protección	Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad	Seguros, ahorro, seguridad social, sistemas de salud, derechos	Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender	Contorno vital, contorno social, morada.
Afecto	Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, pasión, voluntad, humor	Amistades, parejas, familia, animales domésticos, plantas, jardines	Acariciar, expresar emociones, compartir, cuidar, cultivar, apreciar.	Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro.
Entendimiento	Conciencia crítica, receptividad, curiosidad, asombro, disciplina, intuición, racionalidad	Literatura, maestros, método, políticas educativas,	Investigar, educar, estudiar, experimentar, realizar, meditar, interpretar	Ámbitos de interacción formativa: escuelas, universidades, academias, comunidades, familia.
Participación	Adaptabilidad, receptividad, solidaridad, convicción, entrega, respeto, pasión	Derechos, responsabilidad, obligaciones, atribuciones, trabajo.	Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, discrepar, acatar, dialogar, acordar, opinar.	Ámbitos de interacción participativa: cooperativas, asociaciones, iglesias, comunidades, vecindarios, familia.
Ocio	Curiosidad, receptividad, imaginación, despreocupación, humor, tranquilidad.	Juegos, espectáculos, fiestas, calma.	Divagar, abstenerse, soñar, añorar, fantasear, relajarse, divertirse, jugar.	Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes.
Creación	Pasión, voluntad, intuición, imaginación, audacia, autonomía, inventiva.	Habilidades, destrezas, método, trabajo.	Trabajar, inventar, idear, construir, diseñar.	Ámbitos de producción, talleres, ateneos, espacios de expresión, libertad.
Identidad	Pertenencia, coherencia, diferencia, autoestima.	Símbolos, lenguaje, hábitos, costumbres, grupos de referencia, valores, normas, roles, memoria histórica, trabajo.	Comprometerse, integrarse, definirse, conocerse, reconocerse, crecer.	Entornos de la cotidianidad, ámbitos de pertenencia.
Libertad	Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, apertura, determinación, rebeldía,	Catédra de Derechos, artículo 19 Comodoro Rivadavia	Discrepar, optar, diferenciarse, conocerse, asumirse.	Plasticidad espacio - temporal.

Los dominios de la inteligencia emocional

Autoconciencia

Motivación

Autogestión



Empatía

Relacionamiento

Los dominios de la inteligencia emocional



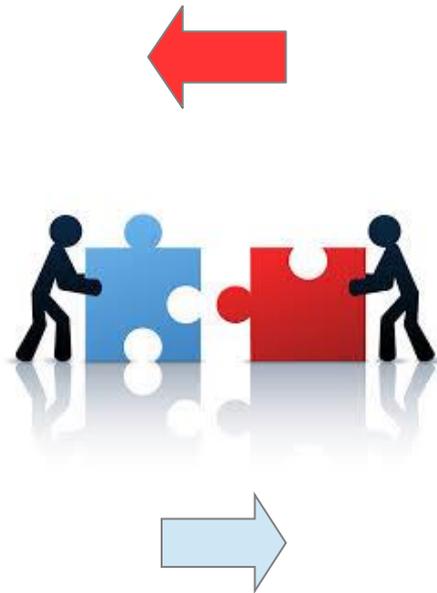
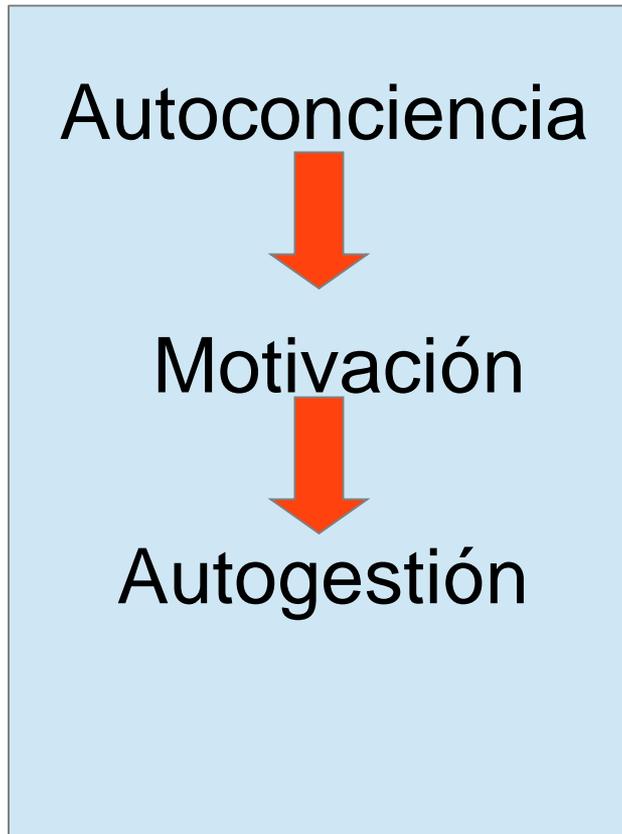
Piramíde de Maslow

Los dominios de la inteligencia emocional



Modelo de Alderfer

Los dominios de la inteligencia emocional



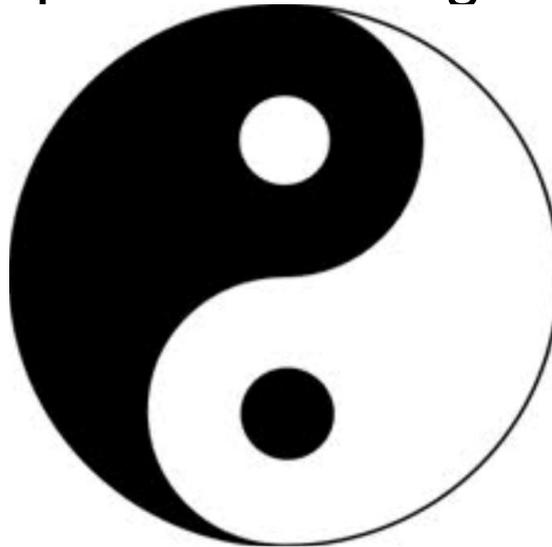
La autoconciencia



El líder centrado en emociones que aplica la inteligencia emocional es una persona que sabe armonizar su yo real con su yo ideal. Esto es la autoconciencia o autoconocimiento

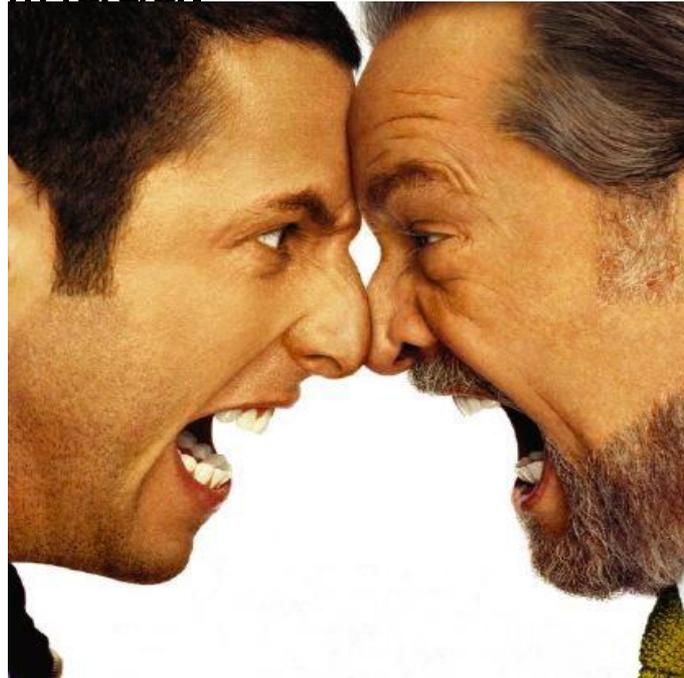
La motivación

La motivación se constituye como la segunda etapa de los dominios de la inteligencia emocional. un líder con inteligencia emocional sabe cuánta atención debe darle a los acontecimientos que suceden en su vida busca el equilibrio que lo mantenga centrado.



La autogestión

La autogestión es la siguiente etapa en los dominios de la inteligencia emocional, también referida al campo personal e implica conocer cuando hay que hacer o dejar de hacer algo y cómo reaccionar ante una situación determinada.



La empatía

La empatía es el cuarto componente del dominio de la inteligencia emocional y pertenece al sector de social. Una vez que nos conocemos lo suficiente y que somos capaces de autoregularnos podemos comenzar a actuar resonantemente con los demás.



El relacionamiento

Por último está el relacionamiento puede que sea el dominio de la inteligencia emocional más difícil de perfeccionar, ya que no se trata de caerle bien a los demás, sino de hacer avanzar a los demás en la dirección que deseamos, podemos decir que el relacionamiento es una habilidad de direccionamiento sobre las demás personas.



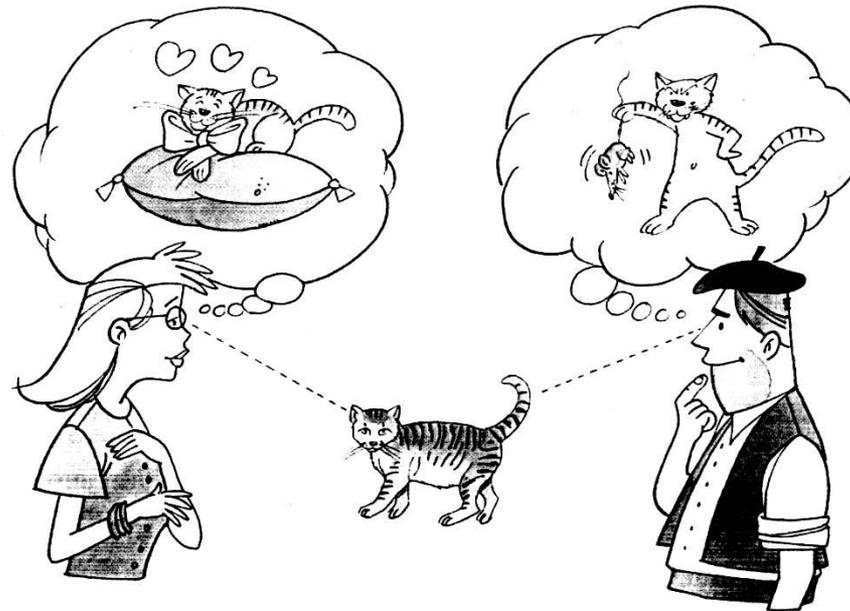
Los estilos de liderazgo

Los estilos de liderazgo se refieren a los roles que generalmente un líder adopta para conseguir los mejores resultados de su equipo o grupo de trabajo.



Los estilos de liderazgo

El ejercicio de estos roles puede ser aprendido y dominado con el tiempo pero mucho dependerá de nuestros modelos mentales.



El visionario

El líder visionario se caracteriza por tener visión a futuro y motivar en gran medida a sus colaboradores. Fomenta el compromiso con los objetivos y la estrategia de la organización.



El coach



El líder coach es aquel que escucha y aconseja a los demás, se caracteriza por asignar tareas a su equipo acorde las necesidades individuales y de hacer seguimiento a cada persona de manera particular.



El afiliativo

El líder afiliativo también llamado conciliador es aquel que coloca a la gente primero, es un estilo de liderazgo centrado en la gente por encima de los objetivos, se le considera alentador de la resonancia y fortalecedor del trabajo en equipo



El democrático

El líder democrático que es una persona que dedica tiempo y esfuerzo a recoger las ideas y el respaldo de los demás.



El timonel

El líder timonel impone rendimientos altos y los ilustra personalmente, es obsesivo en hacer las cosas y lograr resultados y exige lo mismo a quienes lo rodean. Este tipo de líder llega inclusive a realizar tareas que corresponde al equipo por el simple hecho de determinar el rumbo a seguir



El autoritario

El líder autoritario o coercitivo se caracteriza por el ejercicio del liderazgo vertical, es decir el liderazgo que impone los objetivos a cumplir sin buscar consenso alguno.



- Instituto para la inclusión social y desarrollo humano- Incluir. Videos sobre liderazgos, serie la organización Comunitaria.

Parte 2 : Dirigente autoritario

<https://www.youtube.com/watch?v=tkzVVESdKVQ>

Parte 3: Dirigente que deja de hacer

<https://www.youtube.com/watch?v=1IjIZF5slgg>

Parte 4: Dirigente Democrático

<https://www.youtube.com/watch?v=b3q775RHNYs>

Comunicación En las Organizaciones



Comunicar nuestros valores y principios



El cooperativismo nació y se desarrolló en base a ciertos valores y principios que guían a cada organización en todo lo que hacen. A la hora de comunicarnos dentro de nuestra organización no debemos perder de vista **dónde estamos, qué hacemos, cómo lo hacemos y hacia dónde vamos**. En definitiva, nuestros pilares.



Algunos beneficios de una buena comunicación interna:



- 1. Contribuir al cumplimiento de la misión y visión.
- 2. Desarrollar acciones para gestionar la comunicación a corto, mediano y largo plazo.
- 3. Reducir la incertidumbre.
- 4. Prever posibles crisis y tensiones institucionales.
- 5. Minimizar riesgos.
- 6. Optimizar y gestionar recursos disponibles.
- 7. Mejorar el clima laboral.

Algunos beneficios de una buena comunicación interna:



- 8. Fortalecer vínculos internos y con otras organizaciones del sector.
- 9. Lograr identidad y conciencia para poder exteriorizarlo bajo un discurso homogéneo que permita posicionar a la cooperativa desde su valor agregado: el cooperativismo en sí mismo.
- 10. Mejorar la productividad.
- 11. Contribuir a la sustentabilidad de la organización en el tiempo.

- La escucha activa: Se trata del compromiso de recibir lo que el otro quiere decir con una actitud abierta



- **Interacción:** Como proceso de interacción social, la comunicación se da todo el tiempo, consciente e inconscientemente. No existe la no comunicación.
- Para asegurar la escucha activa, usamos el Feedback, es decir, procesos de retorno que nos ayudan a comprobar que la otra persona entendió correctamente el mensaje que se quiso dar, podemos saber lo que el otro piensa que yo dije. A través de gestos, afirmaciones, respuestas que incluyen lo que uno dijo, etc

- **Capacidad de diálogo:** una pregunta con respuesta, un simple emisor y un receptor (o muchos), esa ida y vuelta parece obvio pero es fundamental en una relación laboral fructífera en la cual debemos poder transmitir nuestras ideas al igual que ser capaces de escuchar las del otro.

Desarrollo de habilidades interpersonales para una buena comunicación en la cooperativa



- **Asertividad:** la capacidad de una persona para defender sus intereses o derechos, decir lo que piensa o siente, sin necesidad de incomodar o agredir a otros/as. Ser capaz de expresarse y sostener una posición con seguridad, evitando comportamientos pasivos, agresivos o manipuladores.

Desarrollo de habilidades interpersonales para una buena comunicación en la cooperativa



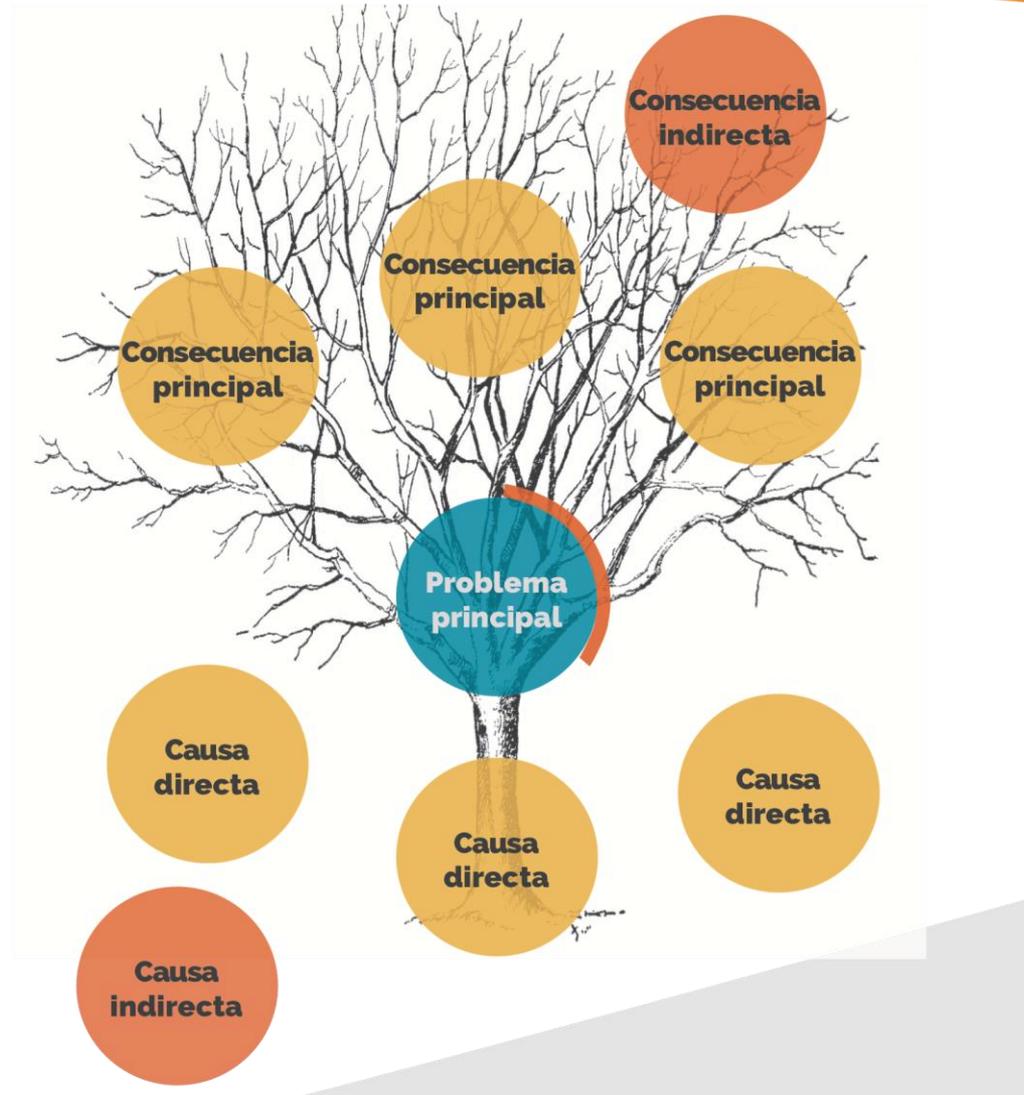
- **Empatía:** representa la capacidad de ponerse en el lugar de otro/a, poder ver y comprender una situación desde la perspectiva del/a interlocutor/ra sin perder de vista la posición, los objetivos y los intereses propios en el contexto de la interacción social.

Diagnosticar la comunicación



- Herramientas útiles para un diagnóstico
 - ✓ Encuestas, entrevistas y reuniones
 - ✓ Análisis FODA
 - ✓ Mapas de grupos de interés
 - ✓ Árbol de Problemas

Árbol de Problemas



GRACIAS