



LÍDER RESONANTE

GESTOR DE SIGNIFICADO DEL EQUIPO

COMBINANDO
INTELECTO Y
EMOCIÓN

Comunicación

Gestión de
Emociones

Estilos de
Liderazgo

Manejo del
conflicto

Mi
destino



Líder Resonante

La importancia de las acciones no está en lo que HACE sino CÓMO LO HACE,

En el modo que gestiona las relaciones consigo mismo y con los demás

Fuente : Daniel Goleman



Liderazgo

*Habilidad que se puede desarrollar
Líder no nace se HACE*

Liderazgo

Influencia para el logro de un fin valioso



Líder Resonante

Gestiona sus propias emociones

Encausa las emociones del equipo en una dirección positiva, movilizándolo mejor de las personas

Determina implícita o explícitamente la respuesta emocional del grupo

Genera atracción y ejerce influencia... son imanes emocionales

La experiencia emocional de los trabajadores depende en un 50 o 70% de las acciones del jefe

Fuente : Daniel Goleman



Dominios de la Inteligencia Emocional

Un líder no se encarga de generar excitación, optimismo y pasión por el trabajo...

*Su principal tarea es alentar un clima de **COOPERACIÓN Y CONFIANZA***

1. Conciencia de uno mismo: comprensión profunda de nuestras propias emociones, fortalezas, limitaciones, valores y motivaciones.

2. Autogestión: capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos. Posibilita la claridad mental concentración de energía que exige el liderazgo y mantiene las emociones destructivas alejadas.

3. Conciencia Social: Lograr la empatía, ser capaz de experimentar las emociones de los demás, comprender su punto de vista e interesarnos activamente por las cosas que les preocupan. Escuchar los sentimientos de los demás y asumir decisiones que los tengan en cuenta

4. Gestión de las Relaciones: Habilidad que contribuye a la adecuada gestión de las emociones de los demás. Se asienta en la autenticidad, acción conectada con los sentimientos verdaderos.

Fuente : Daniel Goleman



Competencias

Influencia: utilizar un amplio abanico de tácticas de persuasión.

Establecer vínculos: Cultivar y mantener una red de relaciones

Catalizar el cambio: alentar, promover y encauzar en una nueva dirección

Trabajo en equipo y colaboración: cooperación y creación de equipos.

Fuente : Daniel Goleman

Gestión de conflictos: Capacidad de negociar y resolver los desacuerdos.

Sentido del humor y mensajes positivos que modulan el clima emocional.

Desarrollo de los demás: potenciar habilidades de otros mediante feedback y guía adecuada.





Competencias

Optimismo: ver el lado positivo de las cosas.

Iniciativa: Prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión.

Logro: Esforzarse por encontrar y satisfacer criterios internos de excelencia.

Competencia Social: Determinan el modo en que nos relacionamos con los demás.

Adaptabilidad: flexibilidad para afrontar los cambios y superar los obstáculos que se presenten.

Transparencia: sinceridad e integridad respecto a los propios sentimientos, creencias y acciones

Memoria emocional nos ayuda a juzgar adecuadamente la información, sintonizar con nuestros sentimientos.

Liderazgo inspirador: capacidad de esbozar visiones claras, convincentes que sean muy motivadoras

Fuente : Daniel Goleman



6 estilos de Liderazgo

1. VISIONARIO
2. COACHING
3. AFILIATIVO
4. DEMOCRÁTICO
5. TIMONEL
6. AUTORITARIO



Alientan la resonancia



Fuente : Daniel Goleman



1. VISIONARIO

*El más positivo de los
estilos de liderazgo*

**Impide la fuga de
buenos empleados**

Esboza objetivo común... movilizador

Determina dirección del grupo, no impone modo en que debe actuar cada persona, deja espacio para la innovación, experimentación y asumir riesgos calculados

Alienta el compromiso y el orgullo de pertenecer

Al dar un norte claro ayuda a que los empleados tomen conciencia del lugar que ocupa su trabajo y su importancia en la organización

NO SE RECOMIENDA: Cuando se trabaja con un grupo de expertos o colegas más experimentados.

Fuente : Daniel Goleman



1. VISIONARIO

COMPETENCIAS

EMPATÍA

Puede articular una visión inspiradora si es capaz de experimentar lo que sienten los demás y comprender su punto de vista

Confianza en sí mismos

Capacidad de impulsar los cambios

Transparencia (Elimina barreras)

Sinceridad (Fluye y comparte información y conocimiento)

Fuente : Daniel Goleman



2. COACHING

Muy positivo

Estilo centrado en la relación personal y desarrollar potencial

Establece conexión entre los objetivos de los empleados y las metas de la organización

Sabe delegar responsabilidades, determinar objetivos más allá de las tareas, estimulando el desarrollo y superación personal

Suele tolerar el fracaso a corto plazo, porque confía en que puede ser un gran estímulo

NO SE RECOMIENDA: Cuando empleado no posee motivación o necesita demasiada dirección o feedback, o cuando el líder carece de sensibilidad

Si se usa inadecuadamente puede convertirse en microdirección, control excesivo, socava la confianza y disminuye el rendimiento.

Fuente : Daniel Goleman



2. COACHING

COMPETENCIAS

EMPATÍA

Permite que los líderes
escuchen antes de
reaccionar o de proporcionar
una retroalimentación

Consciencia de sí mismos

**Sinceros capaces de brindar
ayuda desinteresada**

**Escucha atenta: Interés
genuino en su gente**

Fuente : Daniel Goleman



3. AFILIATIVO

Positivo

Establece clima de
relación armónica

Valora a las personas y sus sentimientos

NO SE RECOMIENDA:

Cuando el líder se
preocupa más por
llevarse bien con
todos dejando de lado
la eficacia laboral

Es útil para :

- **Salvar las diferencias entre miembros del equipo**
- **Motivar en situaciones críticas**
- **Fortalecer o establecer relaciones**
- **Aumentar la armonía del equipo, elevar la moral**
- **Mejorar la comunicación**
- **Restablecer la pérdida de confianza en la organización**

La excesiva preocupación por ser aceptado puede llevarlo a evitar el enfrentamiento, no corregir el bajo rendimiento, no ofrecer retroalimentación. Empleados deben deducir lo que necesitan mejorar.

Fuente : Daniel Goleman



3. AFILIATIVO

COMPETENCIAS

EMPATÍA

Capacidad de darse cuenta de los sentimientos, necesidades y puntos de vista de los demás. Tienen en cuenta la totalidad de la persona, no solo su trabajo

Colaboración: alentar la armonía

Confianza: Fortalecer las relaciones y alentar la fidelidad

Gestión de Conflictos

Fuente : Daniel Goleman



4. DEMOCRÁTICO

Positivo

Estimula el compromiso
mediante la participación

Tiene en cuenta los valores personales

Es útil para llegar a un acuerdo, consenso o para conseguir la participación

Alienta el respeto, la confianza y el compromiso

Está abierto a escuchar tanto lo positivo como lo negativo

NO SE RECOMIENDA: Cuando el líder posterga las decisiones cruciales y se enfrasca demasiado en conseguir consenso, porque así lo que logra es contagiar sus dudas , generar confusión, dilatar y escalar los conflictos .

Fuente : Daniel Goleman



4. DEMOCRÁTICO

COMPETENCIAS

EMPATÍA

**Se conecta con las personas
y les permite expresarse**

Trabajo en equipo

Gestión de Conflictos

Influencia

Colaboración

**Comunicación (Escucha,
interés en la gente)**

Fuente : Daniel Goleman



5. TIMONEL

Negativo?

Establece objetivos
desafiantes y estimulantes

Centrado en el rendimiento y control minucioso de todos sus pasos

Ayuda a que un equipo competente y motivado alcance resultados excelentes

Alienta la excelencia de sus empleados dando ejemplo con su conducta

Útil en ámbitos técnicos o entre profesionales muy experimentados.

Importante en la primera etapa de las empresas, enfocada en su crecimiento

NO SE RECOMIENDA: Cuando se convierte en una obsesión, puede elevar niveles de exigencia, necesitar resolver personalmente los problemas, generar opresión

Fuente : Daniel Goleman



5. TIMONEL

COMPETENCIAS

QUE APORTAN

Motivación al logro
Iniciativa
Autoconsciencia

QUE NO APORTAN

Falta de empatía
Incapaz de delegar
Centrado en los detalles
Falta autogestión emocional
Incapacidad de colaborar o comunicarse eficazmente
Falta de confianza en los demás
Indiferente al malestar del equipo
No valora el trabajo y censura el bajo rendimiento

Fuente : Daniel Goleman



6. AUTORITARIO

Negativo?

Elimina el temor dando una
dirección clara en
situaciones críticas

Sirve para cambiar hábitos, orientar en medio del caos

Útil cuando se requiere cambio rápido o con trabajadores conflictivos

Usan la amenaza y la intimidación, no delegan su autoridad

Tratan de supervisarlo todo, critican todo, alientan la disonancia

Es el menos eficaz de todos, intoxica el estado de ánimo

NO SE RECOMIENDA: Cuando el líder tiene un ego desmesurado o tiene fijación por resultados inmediatos, pues no advierten el costo humano y de la organización a largo plazo.

Fuente : Daniel Goleman



5. AUTORITARIO

COMPETENCIAS

Influencia

Motivación al logro

Iniciativa

Conciencia de si mismo

Autocontrol emocional

Se puede usar con cautela en situaciones críticas o bajo amenaza, siempre que el líder sea consciente de cuándo usar o no la mano dura.

Fuente : Daniel Goleman

ESTUDIO DE CASO No. 2

Qué estilo de liderazgo debe asumir el líder para sortear los siguientes retos:

Hay una situación muy urgente, una crisis sin precedentes y los empleados son muy conflictivos.

Autoritario

La organización necesita ideas nuevas, quiere el consenso de los empleados, construir compromiso,

Democrático

La organización necesita un cambio de rumbo, se requiere una nueva visión o una dirección muy clara...

Visionario

Hay un equipo de alto desempeño al que se le encomendó un proyecto que debe desarrollar con límite de tiempo

Timonel

Gestión de Emociones

Emociones



Fuente: Rafael Echeverría

SON MENSAJERAS
NOS IMPULSAN A LA ACCIÓN
SON MOVIMIENTO

Emociones

Respuesta automática, biológica a un estímulo, situación, persona, pensamiento, basada en nuestra manera de interpretar.

Son GESTIONABLES

Más permanentes, complejos (varias emociones a la vez), nos poseen altamente contagiosos

Estados de Ánimo



El EA es un factor decisivo para determinar:

Lo que la empresa será capaz de lograr

Cómo va a reaccionar a los cambios en su entorno

Cómo responderán sus miembros al desafío de crear un futuro para ella.

Rafael Echeverría



Dónde encontramos EA

Empresas:
Google
Disney

Países
Ciudades

Diseño de acciones militares.
La «moral» de la tropa

*Comunidades
equipos, familias*



Los E.A. se propagan como un virus

Daniel Goleman

Los E.A. son muy contagiosos, las personas que están sentadas cerca, así no se hablen entre sí, tienden a adoptar el estado de ánimo que es más predominante.

Los equipos deportivos profesionales tienden a sincronizar sus estados de ánimo durante días o semanas.

Los E.A. positivos como la alegría y la cordialidad se transmiten más rápidamente que la irritabilidad y la depresión.

El E.A. determina la eficiencia laboral... al estar desde el optimismo se impulsa la cooperación, la imparcialidad y el rendimiento.

Estado Emocional del Equipo

Expande o contrae el talento

Ambición:

Equipos motivados y dispuestos al desafío muy orientados a resultados y al cambio, no miran el reloj

Aceptación

(Paz): Equipos estables con orgullo y sentido de pertenencia, fieles y positivos abiertos al aprendizaje, pero con escasa iniciativa propia

**E.A.
IMPULSAN**

Fuente: Rafael Echeverría

Estado Emocional del Equipo

Expande o contrae el talento

RESENTIMIENTO

Equipos con elevada conflictividad, fuertes dosis de indisciplina y críticos con las decisiones estratégicas.

RESIGNACIÓN

Equipos con sensación de derrota, sin iniciativa, eluden los retos.

**E.A.
LIMITAN**

Fuente: Rafael Echeverría

NAVEGARLOS

Al ser biológicos necesitamos aprender a navegar los estados de ánimo, entender nuestras olas y aprender a ver qué nos saca de ese estado de ánimo.

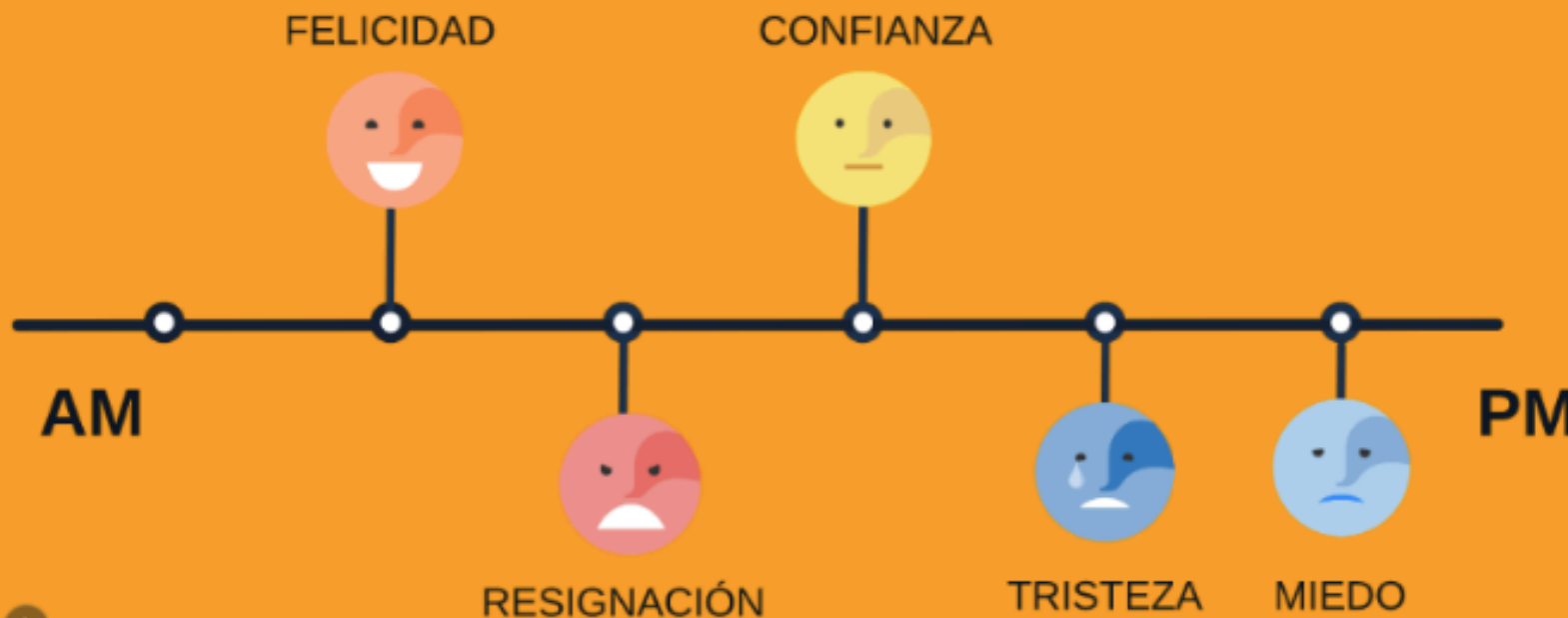
HOGAR
TRABAJO
AMIGOS

PARIENTES
CERCANOS

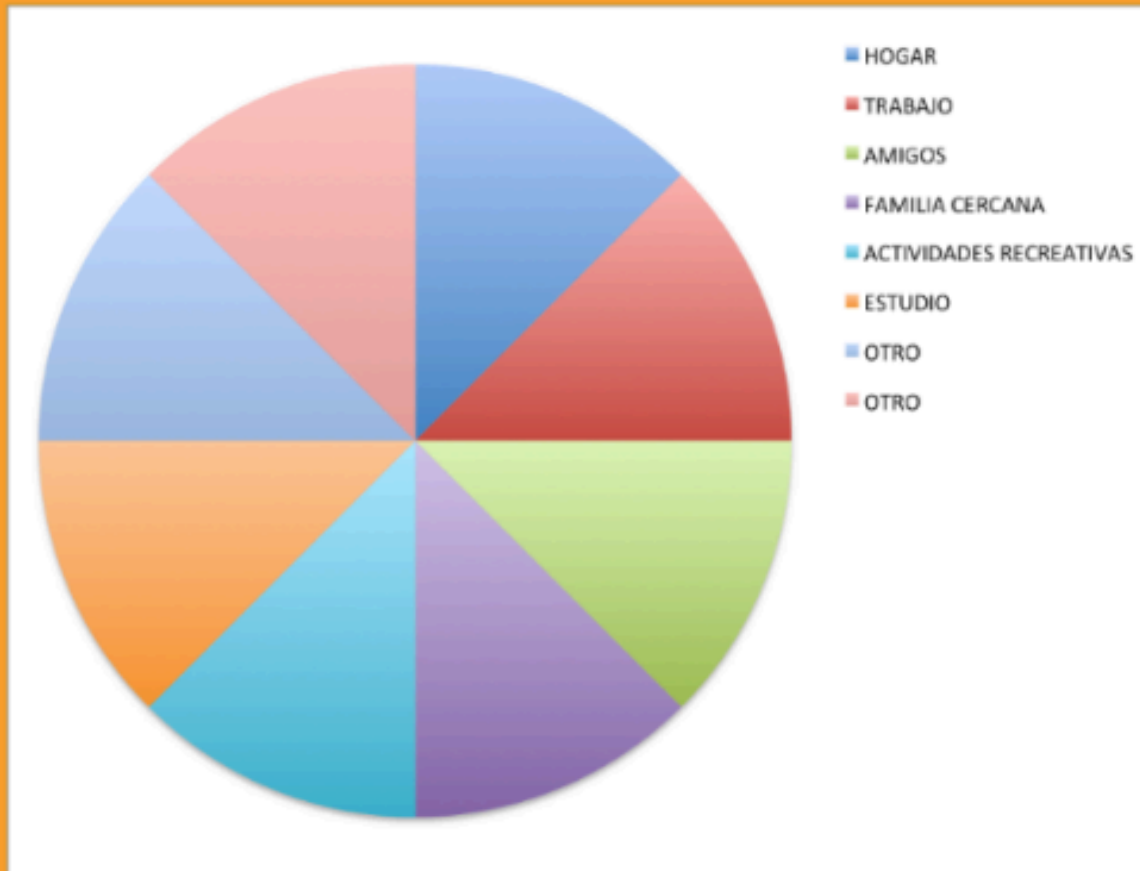
ACADEMIA

ACTIVIDADES
RECREATIVAS

ACTIVIDADES
DEPORTIVAS



MAPA DE EMOCIONES



*Humanamente los
estados nos
poseen, pero si
podemos darnos
cuenta de ellos,
podemos
navegarlos y
podemos
DISEÑARLOS*



QUÉ NOS SACA DEL ESTADO DE ÁNIMO

Reconocer qué acciones, distracciones, pensamientos, qué otra manera de mirar, me ayudan a navegar en un nuevo EA.



Deportes



Contacto con
la naturaleza



Paseos
Viajes



Cine Teatro
TV



Hobbies



Música

