

LIDERAZGO TRANSFORMADOR: EQUIPOS SALUDABLES Y EFICACES

2024 / Marzo



DONOSTIA
SAN SEBASTIÁN

Nork emandako ikastaroa
Curso impartido por:

HARAGO
www.harago.eus



ELKARTEENTZAKO IKASTAROAK

CURSOS PARA ASOCIACIONES

**Aurkezpen honen helburua, elkarteei informazio orokorra eskaintzea da.
Testu honek dibulgazio xedea du soilik eta ez du izaera ofizialik.**

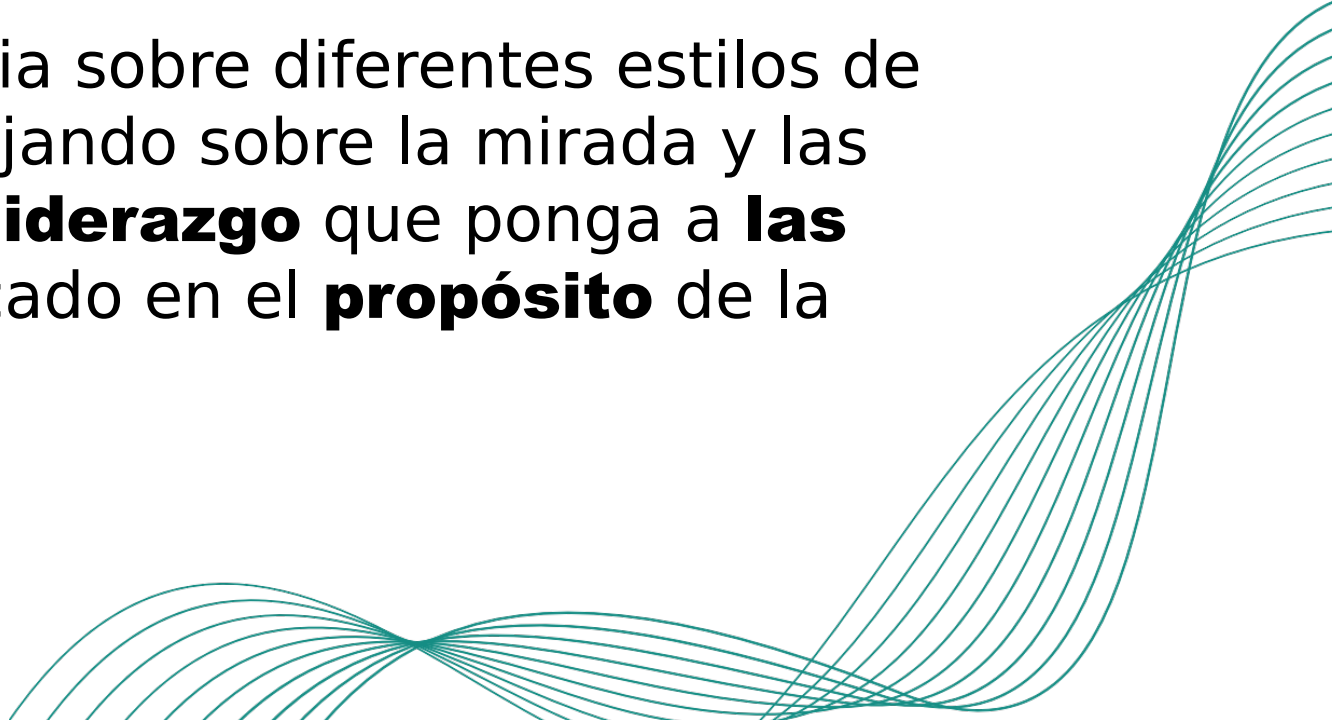
El objetivo de esta presentación es ofrecer información general a las asociaciones.
Este texto tiene una finalidad exclusivamente divulgativa y no tiene carácter oficial

www.donostia.eus/partaidetza/formazioa

LIDERAZGO TRANSFORMADOR

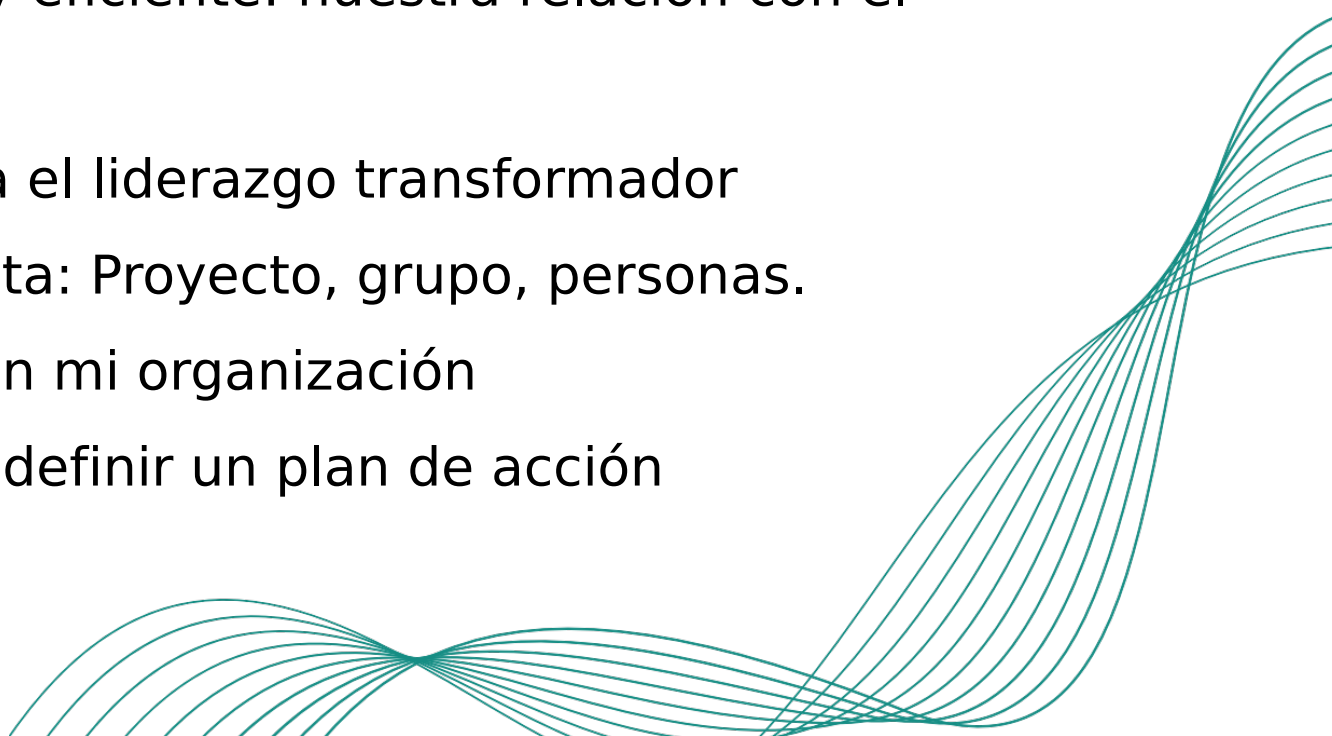
OBJETIVO

Reflexionar y tomar conciencia sobre diferentes estilos de liderazgo y su impacto, trabajando sobre la mirada y las habilidades que requiere un **liderazgo** que ponga a **las personas** en el centro, enfocado en el **propósito** de la organización



LIDERAZGO TRANSFORMADOR

TEMARIO

- Reflexionar sobre lo que entendemos por liderazgo
 - Claves para un liderazgo sano y eficiente: nuestra relación con el poder como telón de fondo
 - Capacidades y habilidades para el liderazgo transformador
 - Los tres pilares a tener en cuenta: Proyecto, grupo, personas.
 - Reflexionar sobre el liderazgo en mi organización
 - Identificar un área de mejora y definir un plan de acción
- 

¿Que entiendo por LIDERAZGO ?



*¿Con que pensamiento-
ideas lo relaciono?*

*¿Qué maneras de liderar
conozco?*



Euskaltzaindia:

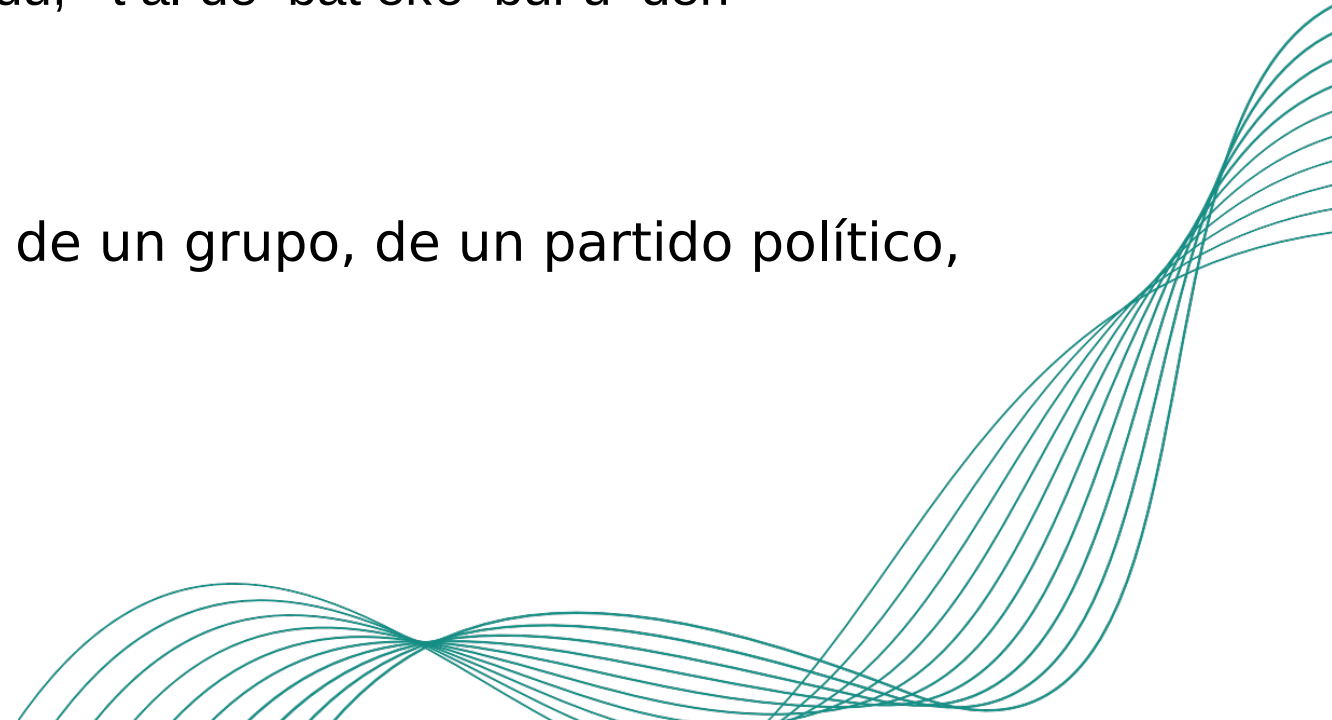
“Lider”: Burua, buruzagia, talde batek jarraitzen dituen pertsona

Harluxet Hiztegi Entziklopegikoa:

“Lider”: Alderdi politiko, mugimendu, talde bateko buru den pertsona: buruzagia

RAE:

“Liderar”: Dirigir o estar a la cabeza de un grupo, de un partido político, de una competición





CLAVES PARA UN LIDERAZGO TRANSFORMADOR : AUTOCONOCIMIENTO



AUTOCONOCIMIENTO

NUESTRA RELACIÓN CON EL PODER COMO TELÓN DE FONDO



LIDERAZGO

PODER

Mi relación con el poder es quien
sostiene
mi liderazgo

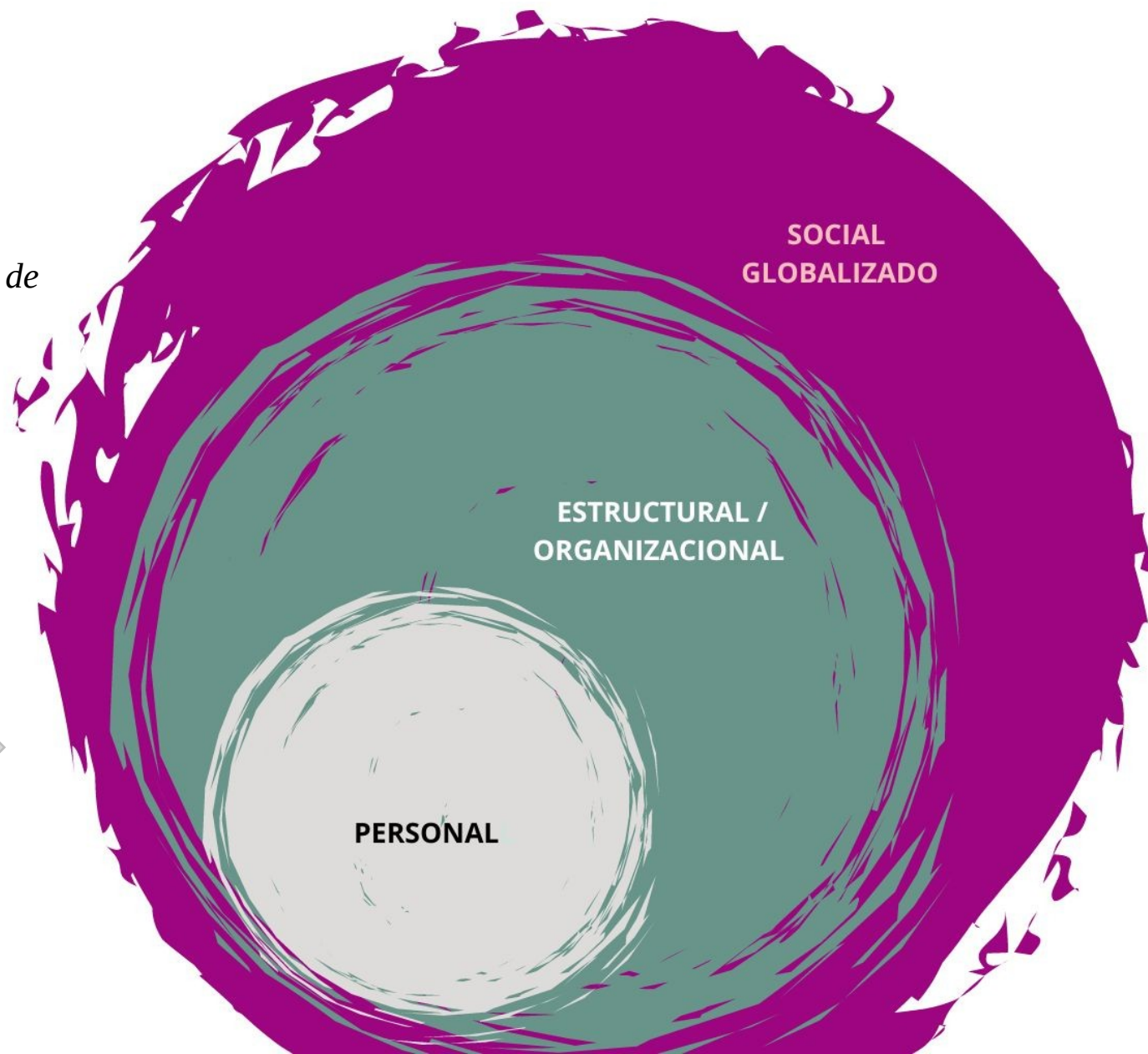
PODER

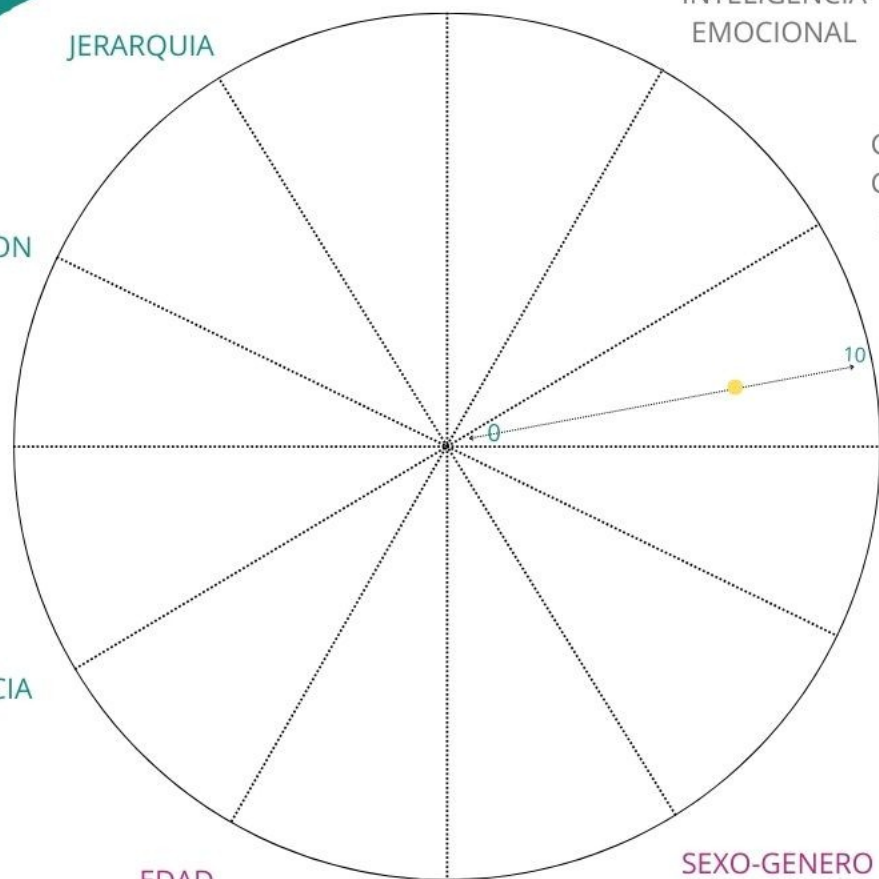
La capacidad o el potencial de influir en los demás, suponiendo esta influencia el cambio de la conducta de otra persona

- Es visible e invisible
- Se siente / se nota
- Se da en la relación
- Es dinámico, está en constante movimiento

**RANGO:
CONJUNTO DE PRIVILEGIOS**

Lectura: "Sentados en el fuego" Arnold Mindell





MI HUELLA DE PODER

¿Cuál es tu poder dentro de tu equipo de trabajo/organización?

1. Maca un punto de 0 a 10 en cada apartado
2. Une todos los puntos con una línea
3. ¿Que te llama la atención?

RANGO / PRIVILEGIOS

El RANGO no es ni bueno ni malo. La clave está en su uso

ALGUNAS SEÑALES DE RANGO ALTO

- ✓ Sensación de bienestar y seguridad en que tengo razón
- ✓ Ir a soluciones de manera rápida
- ✓ Estilo comunicativo de la cultura dominante: racional, tranquila, paternalista...
- ✓ Menosprecio hacia la otra personas (rango bajo);
“no entiendo porque tiene tanta dificultad...”
- ✓ Tendencia a tomar la palabra, cortar, cerrar debates.
- ✓ Tendencia a llevar la conversación hacia sus propios objetivos
- ✓ Postura corporal tranquila. Ocupar el espacio (manera de sentarse, uso de movil...)

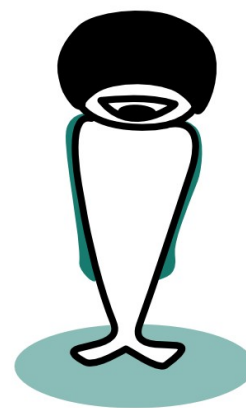


RANGO / PRIVILEGIOS

El RANGO no es ni bueno ni malo. La clave está en su uso

ALGUNAS SEÑALES DE RANGO BAJO

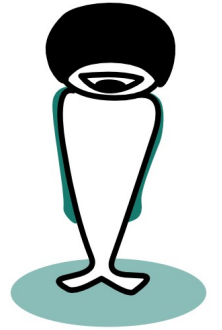
- ✓ Tendencia a darle la razón a la otra persona
- ✓ Evaluación constante o autocensura hacia opiniones propias
- ✓ Decir SI cuando el cuerpo dice NO
- ✓ Falta de claridad en la exposición, titubeos, olvidarse de lo que se quería decir...
- ✓ Duda, inseguridad y sensación de culpa
- ✓ Sensación de ser invisible. Gestos de enfado
- ✓ Comentarios “pasivo agresivos” y sentimientos de venganza
- ✓ ...



BUEN USO DEL RANGO

RANGO BAJO

- ✓ Tomar conciencia
- ✓ Presencia. No huir
- ✓ Apoyarse en los elementos o características de rango alto
- ✓ Expresar cómo me siento
- ✓ ...



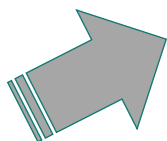
RANGO ALTO

- ✓ Ser consciente del rango / los privilegios
- ✓ Tomarlo. Presencia.
- ✓ Sensibilidad hacia las demás personas
- ✓ Pedir *feedback* para disminuir la ceguera
- ✓

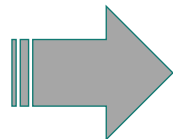




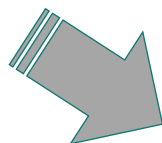
PODER



EXCESIVO

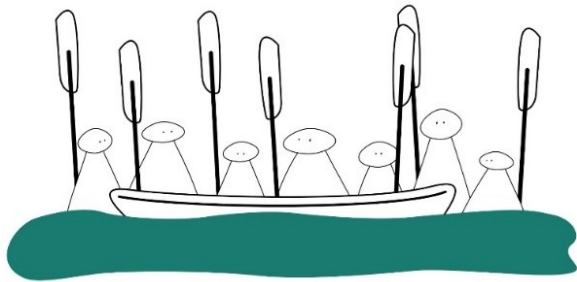


EQUILIBRAD
O



EVADIDO





EXCESIVO

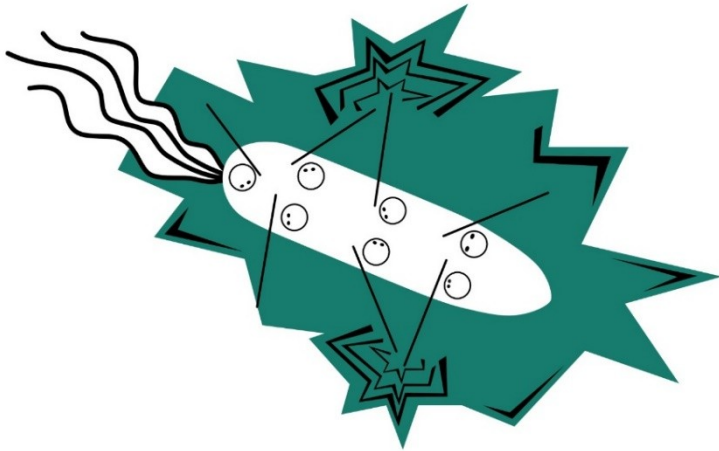
El poder se ejerce de manera autoritaria.
Se imponen decisiones / Control exhaustivo

Impacto:

- Obediencia y sumisión. Por tanto, poco compromiso

O...

- Rechazo y Rebelión. Queja constante y poca/ninguna voluntad de contribución



EVADIDO

El poder se elude

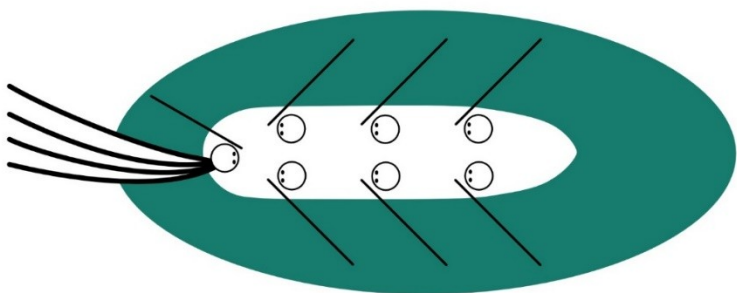
Presencia mínima

Se evita la toma de decisiones

No hay dirección ni claridad de objetivos

Impacto:

- Caos
- Confusión
- Aparición de “Liderazgos salvadores espontáneos”



EQUILIBRADO

Si n abusar ni el udi r nuestra responsabi l i dad

Se t oman deci si ones cuando es necesari o

Se comu ni can con cl ari dad

Se escuchan l as aportaci ones

Permi te debate constructivo

Facilita que l as cosas sucedan

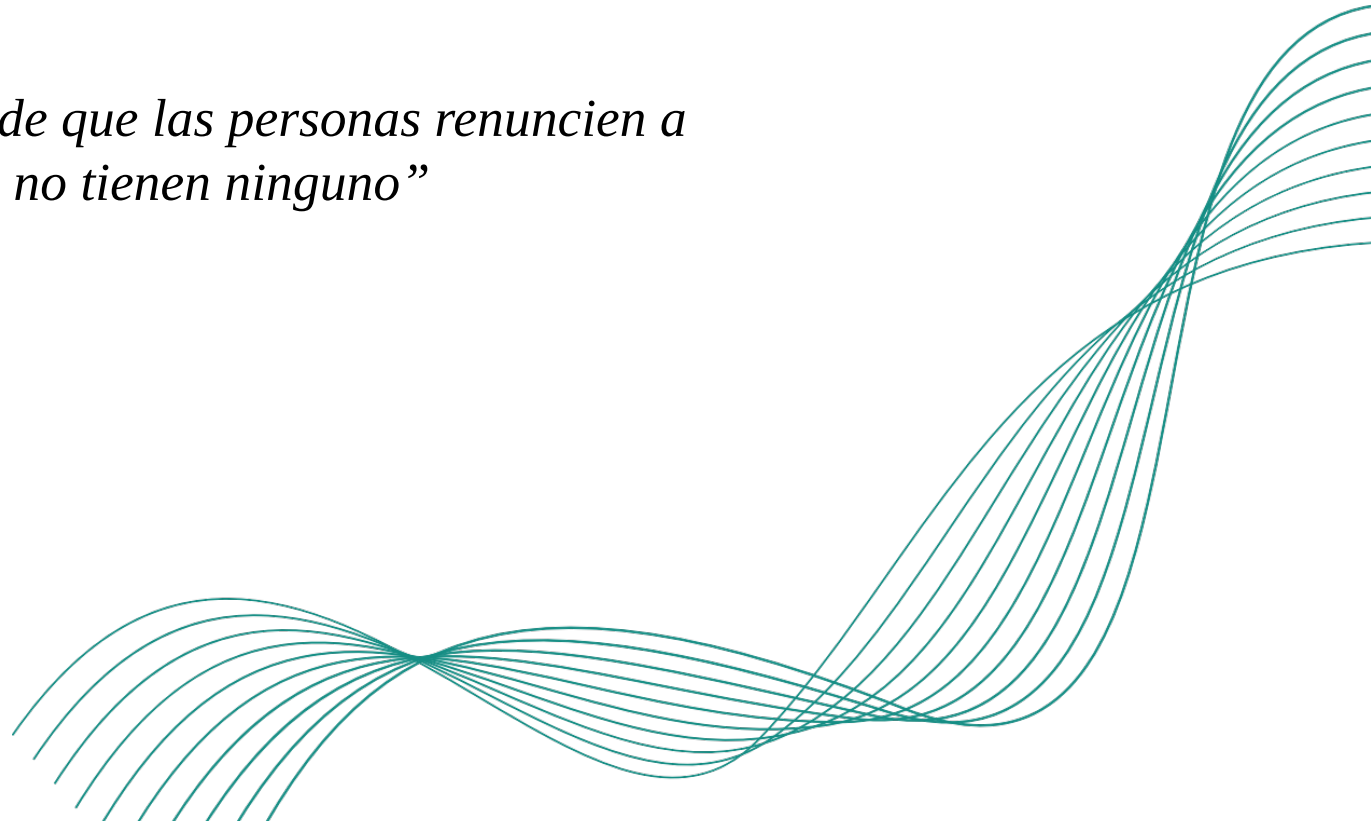
Impacto:

- Cada cual ocupa su l ugar
- Confi anza, responsabi l i dad, respeto



“La forma más común de que las personas renuncien a su poder es pensar que no tienen ninguno”

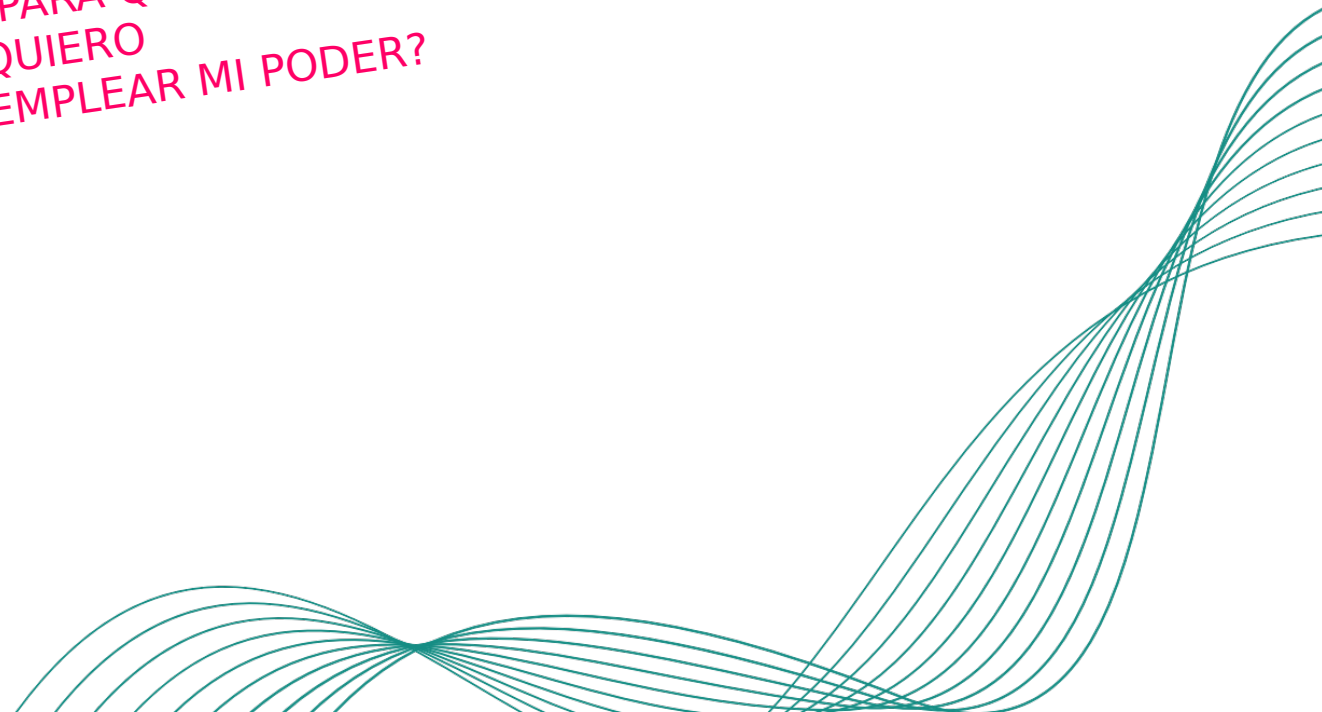
Alice Walker

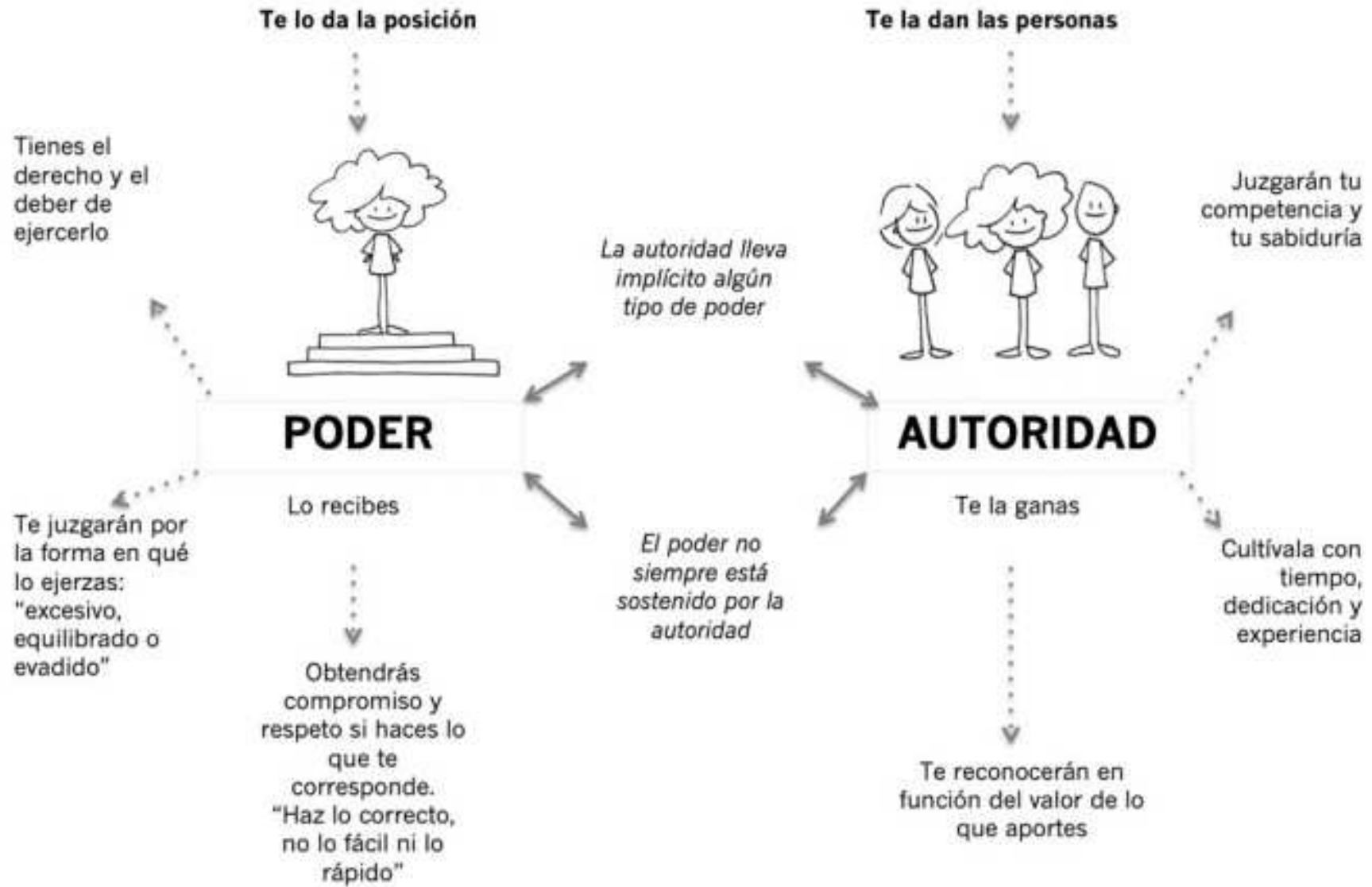


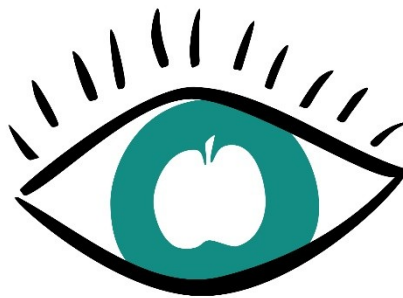


VALORES Y
PROPOSITO

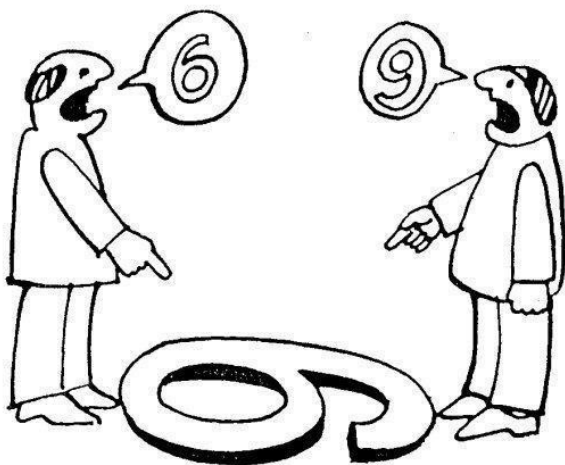
¿PARA QUÉ Y CÓMO
QUIERO
EMPLEAR MI PODER?







EL OBSERVADORX
QUE SOY

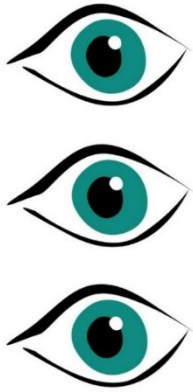


La manera en la
que
interpretamos el
mundo

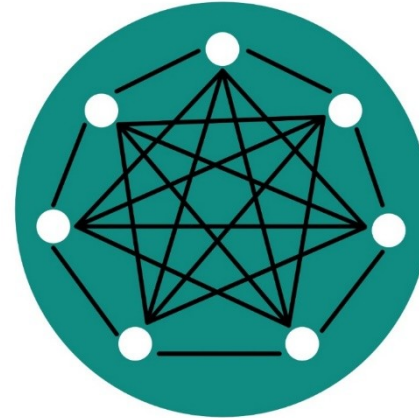
**Mi verdad,
mi interpretación**

A series of thin, teal, wavy lines that originate from the bottom right and curve upwards and to the left, creating a decorative, flowing border.

ENFOQUE ÚNICO



ENFOQUE MÚLTIPLE



- Necesitamos enfocarnos en algo, por que somos **limitados** a la hora de procesar toda la información que recibimos.
- Lo hacemos de manera **inconsciente**

ENFOQUE UNICO *La VERDAD está en mi*



- FOCOS: Que las demás personas acepten mi punto de vista
- ACCIONES: Convencer, neutralizar, eliminar
- DECLARACIONES:

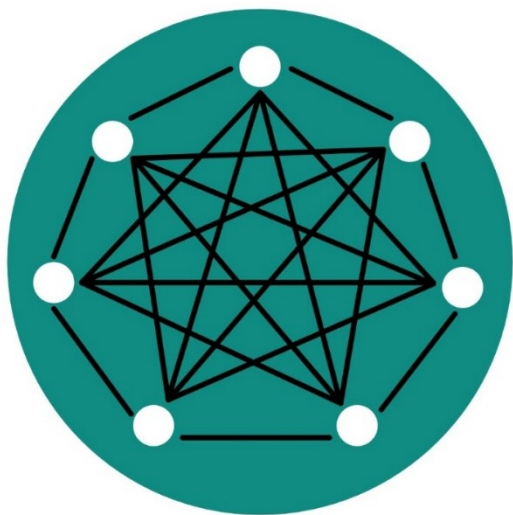
“Eso no es así”

“¿Cómo no lo entiende?”

“No tienes razón”

- TOLERANCIA

ENFOQUE MÚLTIPLE *La verdad está en el colectivo*

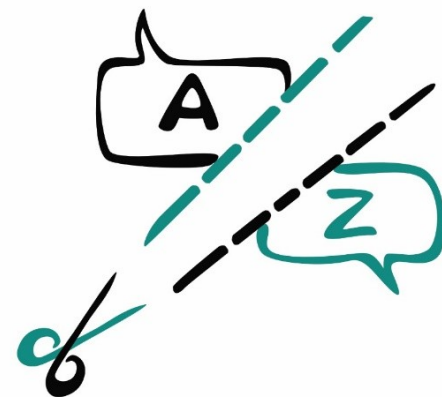


- FOCO: Entender la aportación de las demás personas
- ACCIONES: Integrar visiones para ampliar posibilidades
- DECLARACIONES:
“Quiéreme entenderte...ya que yo lo estoy viendo diferente...”
- RESPETO

AUTOCONOCIMIENTO

MI ESCUCHA

ESCUCHAR:
Percibir + Interpretar



BRECHA
INTERPRETATIVA

AUTOCONOCIMIENTO

CÓMO ME COMUNICO

INDAGAR

Acci ón
comuni cat i va
di r i gi da a
conocer o
ent ender el
punt o de vi st a
de l as demás
per sonas.



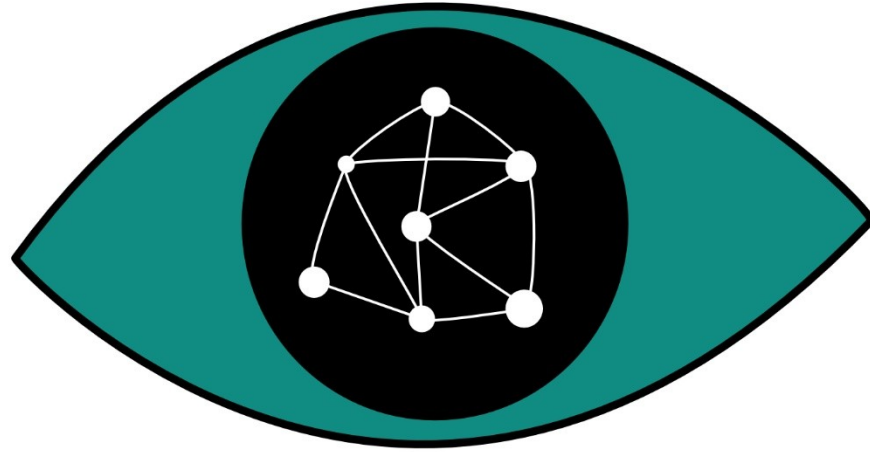
PROPONER

Acci ón
comuni cat i va
par a dar a
conocer nuest r o
punt o de vi st a,
desde el
obser vador / a que
somos.

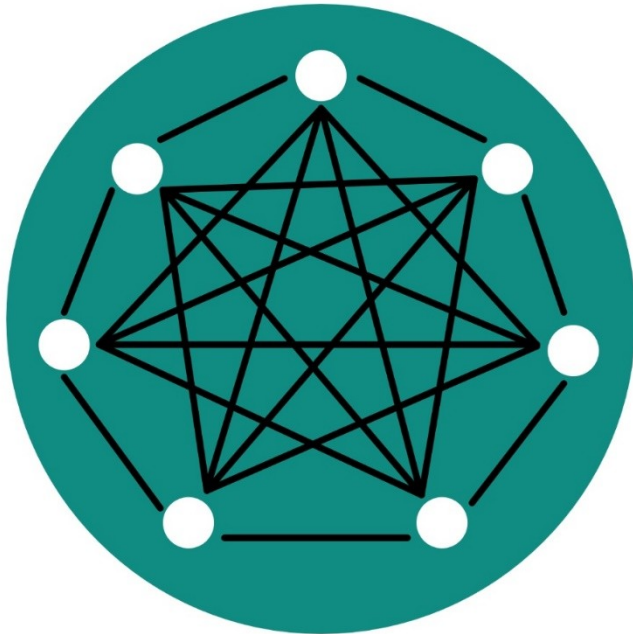
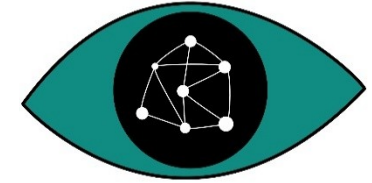
Foco: Yo

Foco: El otro

MIRADA SISTEMICA



Principios sistémicos

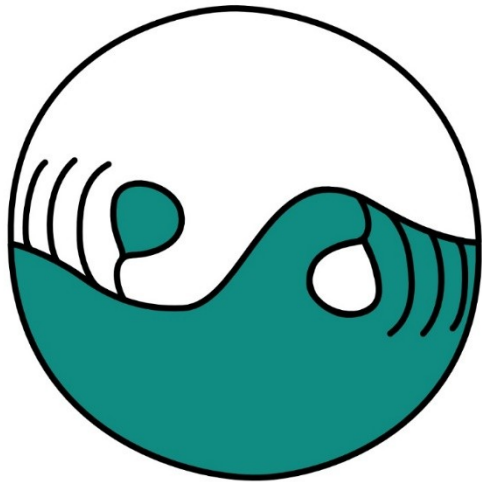
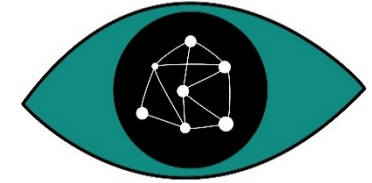


PERTENENCIA

Sentir se parte.
Baliosx.

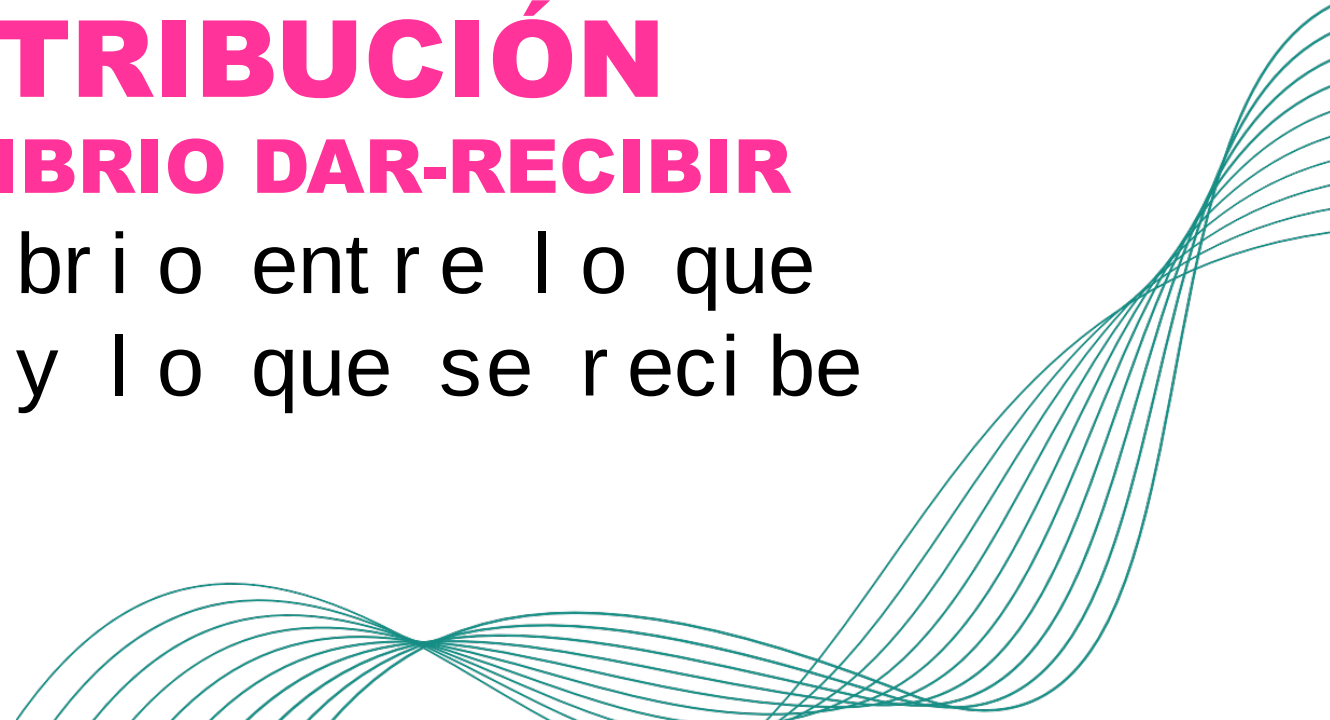


Principios sistémicos

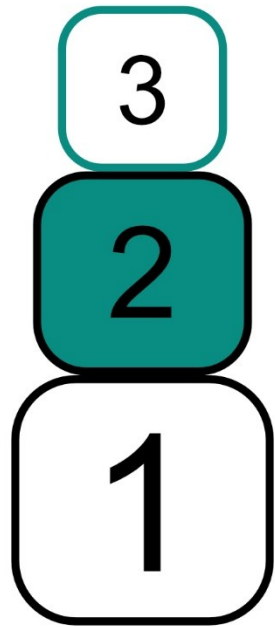
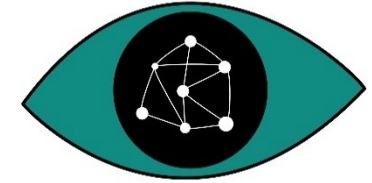


CONTRIBUCIÓN **EQUILIBRIO DAR-RECIBIR**

Equi l i b r i o e n t r e l o q u e
s e d a y l o q u e s e r e c i b e

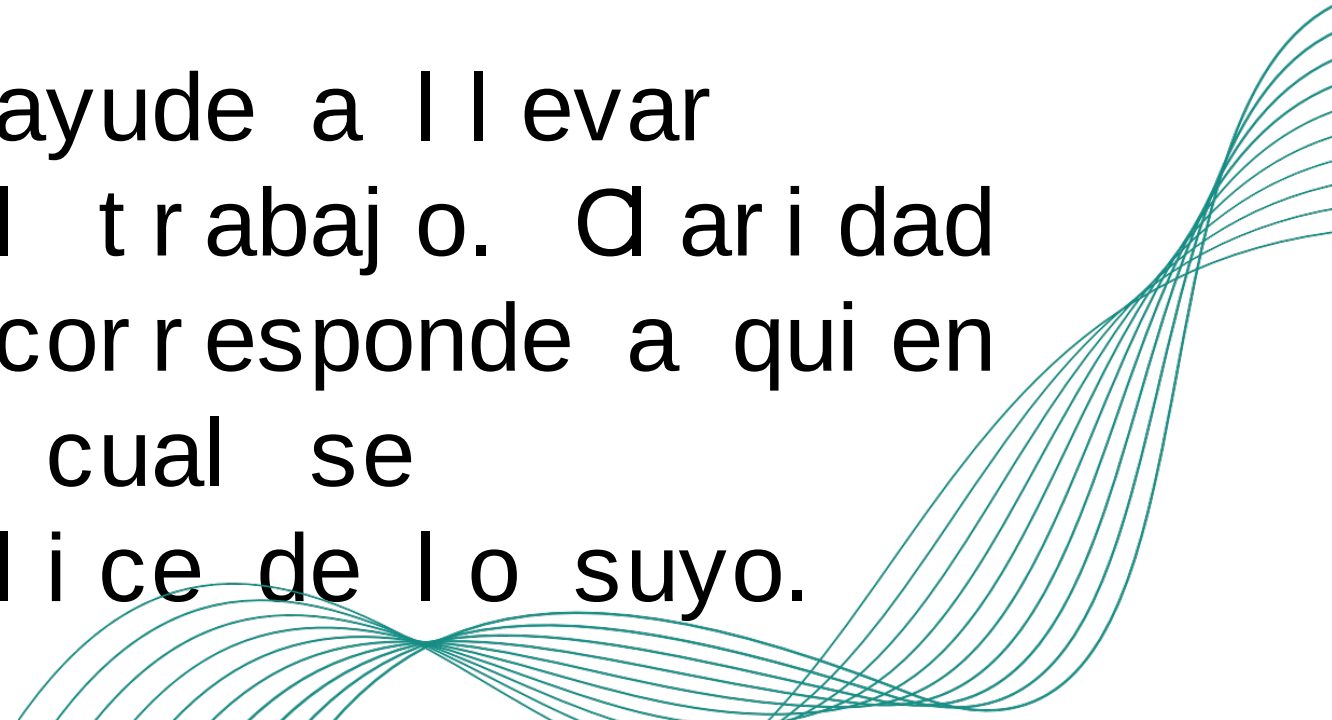


Principios sistémicos



ORDEN

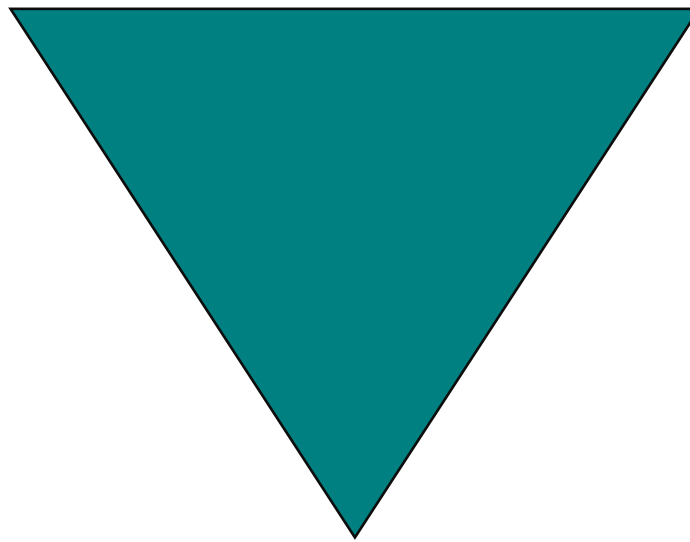
Orden que ayude a llevar adelante el trabajo. Claridad en que le corresponde a quien y que cada cual se responsabilice de lo suyo.



EL TRIANGULO DRAMÁTICO

PERSEGUIDOR(A)

Culpabiliza al resto
Es intransigente



SALVADOR(A)

Ayuda sin que se lo
pidan
Se sacrifica por los
demás

VICTIMA

Se queja constantemente
Busca que otros resuelvan
sus problemas

DAR FEEDBACK

METODO MIMO

Mant ener ; Lo has hecho bi en

Incor por ar ; No lo hi ci st e

Modi f i car ; Cómo se podr í a mej or ar

Om i t i r ; No lo hagas (de est a for ma)

FEMENINO

SER

YI N

Empat í a

Fl exi bi l i dad

Comuni caci ón

Consenso

Col abor aci ón

Escucha

I nt ui ci ón

Gener osi dad

MASKULINO

HACER

YANG

Fuer za

Deci si ón

Lógi ca

Compet i r

Val ent í a

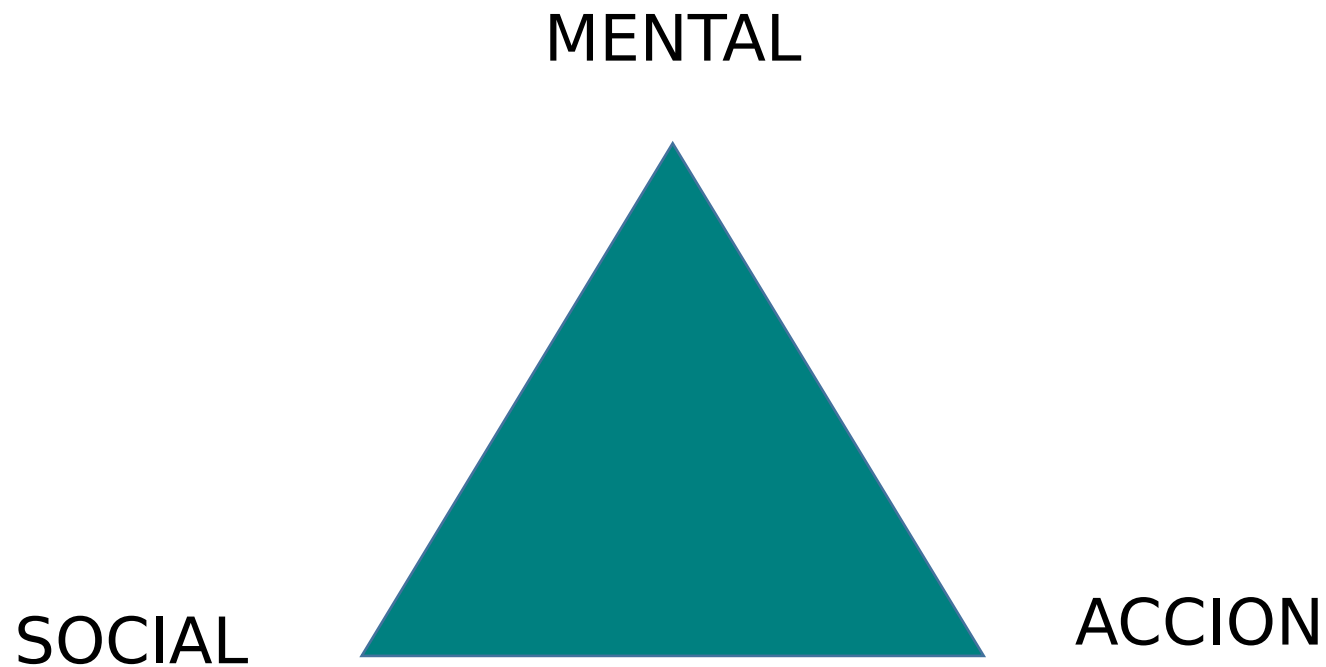
Osadí a

Anal í t i ca

Fi r meza

DIVERSIDAD EN LO EQUIPOS

DIFERENTES MANERAS DE APORTAR



Ver: ROLES DE BELBIN



¿Qué quiero incorporar a
mi manera de liderar?

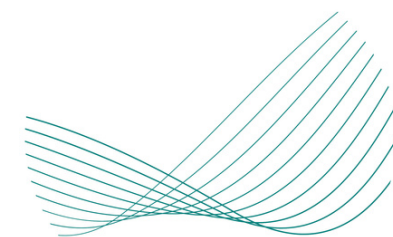
¿Y en mi asociación?

A decorative graphic consisting of several thin, teal-colored wavy lines that flow from the bottom right towards the center of the slide.

ESKERRIK ASKO



DONOSTIA
SAN SEBASTIÁN
Herri Partaidetza
Participación Ciudadana



harago
AHOLKULARITZA

www.donostia.eus/partaidetza/formazioa