big deal

Habilidades de Liderazgo

WAR child HOLLAND

Cómo puedo ser un líder motivador e inspirador?

El objetivo de War Child Holanda es empoderar a niños y jóvenes en áreas afectadas por la guerra. Los niños tienen el derecho a crecer en paz y War Child incide por el cumplimiento de estos derechos. Nuestros programas fortalecen el desarrollo ppsicosocial, las oportunidades educativas y apoyan el desarrollo de un entorno protector. Es fundamental para nuestro método de trabajo hacer uso del poder de transformación de las artes creativas y los deportes.

War Child Holanda tiene programas en Afganistán, Burundi, Colombia, DR Congo, Israel y los Territorios Ocupados por Palestina, Líbano, Los Países Bajos, Sierra Leona, Sri Lanka, Sudan y Uganda.

War Child Holanda es una organización no gubernamental imparcial e independiente. Apoyamos a todos los niños y jóvenes afectados por el conflicto, independientemente de su origen religioso, social o étnico.

War Child Holanda forma parte de War Child Internacional, una red de organizaciones independientes.

www.warchildlearning.org

HABILIDADES DE LIDERAZGO

BIG DEAL Modulo de la Intervención War Child I DEAL

Concepto y desarrollo, War Child Holanda,
Elise Griede, Endry van den Berg
Diseño Editorial, dirección de arte, técnica, Butterfly Works
Ilustraciones, Robert Baumann
Diseño Gráfico patrocinado por Ingrid Sewpersad
Fotografía, War Child Holanda, War Child Canada

Para mayor información por favor contacte a War Child Holanda:
Tel: +31 20 626 1273
E-mail: info@warchild.nl
Página Web: www.warchildholland.org

© War Child Holanda, Septiembre 2011
Esta publicación puede ser copiada y distribuida libremente, siempre y cuando se le informe a War Child Holanda.

TABLA DE CONTENIDO

4 INTRODUCCIÓN AL TEMA
4 Objetivos de este módulo
5 Qué es liderazgo?
5 Cuáles son las cualidades y habilidades de un buen líder?
6 Tipos de liderazgo
7 Liderazgo y Conflicto

8 SESIÓN 1 QUÉ ES LIDERAZGO?
8 Ejercicio 1: Quien es el líder?
9 Ejercicio 2: Liderando al ciego
11 Ejercicio 3: Cualidades y Habilidades de un líder
12 Ejercicio 4: Cuál es su habilidad ó cualidad?

14 SESIÓN 2 TIPOS DE LIDERAZGO
14 Ejercicio 1: Ningún líder
15 Ejercicio 2: Tipos de liderazgo
16 Ejercicio 3: Atar un nudo
17 Ejercicio 4: Canción Siga al Líder

20 SESIÓN 3 PRACTICANDO LIDERAZGO
20 Ejercicio 1: imagen de estado de ánimo (10 minutos)
20 Ejercicio 2: Juego de Roles de estado de ánimo (25 minutos)
22 Ejercicio 3: Diferentes líderes (45 minutos)
24 Ejercicio 4: Cuál habilidad ó cualidad aún necesita? (10 minutos)

26 Anexo 1: Tipos de Liderazgo: Directivo, Pasivo y Participativo

INTRODUCCIÓN AL TEMA

Objetivos del modulo "Habilidades de Liderazgo"
Los participantes han adquirido entendimiento sobre los diferentes tipos de liderazgo y las habilidades para ponerlos en práctica dentro de diferentes situaciones. En este modulo los jóvenes aprenden a reconocer los diferentes tipos de liderazgo y a identificar los tipos que apoyan, inspiran e influencian positivamente un grupo ó una actividad. Los participantes practican las habilidades dentro de diferentes contextos adquiriendo un entendimiento práctico de la interacción entre los tipos de liderazgo y las dinámicas del grupo.

Sesiones:
1. Qué es liderazgo?
2. Tipos de liderazgo
3. Practicando Liderazgo

Sesión 1: Qué es Liderazgo?
Objetivo: Los participantes entienden lo que significa liderazgo y están familiarizados con las habilidades y las cualidades de un liderazgo efectivo.

Sesión 2: Tipos de Liderazgo
Objetivo: Los participantes han adquirido más claridad sobre el impacto de los diferentes tipos de liderazgo.

Sesión 3: Practicando Liderazgo
Objetivo: Los participantes practican y analizan la interacción de los tipos de liderazgo dentro de situaciones diferentes.

QUÉ ES LIDERAZGO?

Un líder inicia e inspira acciones, motivando a un grupo de gente hacia un objetivo común. El liderazgo se traduce desde distintas formas. Puede ir desde compartir nuevos conocimientos, dar consejos y sugerencias; hasta vigilar, monitorear actividades, tomar decisiones, suministrar asistencia o dar aprobación y soporte. Los líderes están familiarizados con la gente y son apreciados por los miembros del grupo y poseen la combinación de cualidades y habilidades que hacen que otros se sientan cómodos bajo su dirección. Los buenos líderes son seguidos predominantemente porque la gente confía en ellos y los respeta.

El liderazgo es mucho más que orientar y tomar decisiones, también tiene que ver con el otorgarle a otros el poder para realizar sus roles dentro de un grupo. Los líderes no solo son presidentes, jefes ó líderes de comunidad. Por ejemplo, los jóvenes también se pueden convertir en líderes; de un grupo de jóvenes, un club ó una cooperativa, ó una acción en incidencia política.

Cuáles son las cualidades y las habilidades de un buen líder?

Para ser un buen líder usted necesita tener las cualidades y las habilidades para facilitar que un grupo crezca y alcance sus objetivos de manera fluida.

Algunas de estas cualidades y habilidades son:
- Honestidad (transparencia) y paciencia
- Ser abierto y amigable
- Habilidades para analizar y resolver problemas
- Habilidades para la toma de decisiones
- Habilidades para organizar y para planear
- La Habilidad para comunicarse y escuchar a otros
- Modelar el comportamiento que usted espera de los miembros de su grupo
- La Habilidad para guardar secretos (confidencialidad) y para aconsejar a otros
- Motivar a los demás y construir equipos de trabajo
- Saber cómo usar tu autoridad apropiadamente

Es importante recordar que el líder también es un integrante del grupo. Un grupo no puede tener éxito sin un buen líder al igual que un líder no puede tener éxito sin un grupo trabajador y efectivo. Un líder comparte el crédito por el éxito del grupo y también las responsabilidades por cualquiera de los defectos o errores del grupo. Un líder evita frustrarse con los miembros del grupo o mostrarles emociones negativas y trata de evitar gritar, aun cuando se sienta muy disgustado o enojado. Un líder nunca culpa públicamente a alguien de un error. *“Halague en voz alta y discipline suavemente”*.

Los líderes quienes son miembros devotos al grupo, modelan el comportamiento que ellos esperan de los otros y se comunican efectivamente, son respetados por los miembros de su grupo y por sus amigos por lo buenos líderes que son.

Tipos de Liderazgo

Existen muchos tipos diferentes de Liderazgo. Los buenos líderes adaptan el tipo de liderazgo que ellos usan dependiendo de la situación. Por ejemplo, un líder así posiblemente pueda dar direcciones claras y fuertes durante la creación de un grupo, pero con el tiempo asumir un rol de acompañante motivador cuando el grupo comienza a funcionar bien. Los líderes efectivos son intencionales en sus acciones. Esto significa que ellos hacen un análisis seguro de la situación para así poder anticipar las necesidades del grupo y seleccionar el mejor tipo de liderazgo para una situación en particular.

Las principales categorías de tipos de liderazgo se pueden describir como: directiva, pasiva y participativa.

Liderazgo Directivo

La gente que no tiene mucha experiencia con el liderazgo se sienten presionados a liderar de una forma directiva ó de arriba hacia abajo de manera que así puedan probar que son capaces de liderar. El comportarse de una forma exagerada dominante puede estimular la resistencia y crear sentimientos de resentimiento dentro de los miembros del grupo e iniciar un ciclo de comportamientos negativos. Esto puede reducir el desempeño del grupo porque sus ideas y contribuciones no son tomadas en consideración haciendo que los miembros del grupo se sientan poco apreciados.

Al mismo tiempo, los líderes necesitan poder tomar decisiones ó acciones decisivas durante ciertas situaciones por ejemplo, cuando los miembros del grupo no son capaces de llegar a una decisión ó de moverse hacia adelante. A veces la poca habilidad de un líder en cuanto a la toma de decisiones puede acarrear que él/ella pierda la confianza del grupo.

Liderazgo Pasivo

Este tipo es el opuesto del liderazgo directivo y se caracteriza por la falta de orientación estructurada en el líder. En este tipo, se deja al grupo que tome las decisiones y el rol del líder es ampliamente simbólico. Esta falta de orientación clara puede conducir a la confusión, falta de cohesión y dirección. Los miembros del grupo se pueden sentir frustrados sí un líder parece “poco participativo” y por consiguiente se note desinteresado en el programa del grupo. Sin embargo, esto también puede ser un buen tipo para aquellos miembros del grupo quienes están capacitados altamente y solo necesitan orientación y soporte sobre las decisiones que ellos ya han tomado.

Liderazgo Participativo

Dentro del liderazgo participativo cada miembro del grupo es consultado deliberadamente durante los procesos del grupo. Los líderes participativos motivan a todos los miembros a involucrarse completamente en los temas del grupo y a que aumenten sus capacidades manteniéndolos informados, delegando tareas y teniendo discusiones abiertas. Al mismo tiempo, un líder participativo le da orientación, soporte, toma decisiones y coordina al grupo. Aunque los líderes participativos le permiten involucrarse a todos los miembros del grupo, esto también reduce la velocidad del proceso de toma de decisiones y puede hacer que los miembros del grupo se sientan frustrados sí perciben que otros miembros del grupo con menos capacidades están deteniendo la velocidad del grupo.

Tabla 1 Ventajas y desventajas de los diferentes tipos de Liderazgo.

TIPOS DE LIDERAZGO	VENTAJAS	DESVENTAJAS
Directivo	• Clara dirección • Claros roles • Se toman decisiones rápidamente	• Se toman decisiones con poca ó ninguna consulta • Puede conducir al mal uso del poder • Puede conducir
Pasivo	• No directivo • Los miembros del grupo pueden desempeñar muchos roles • Motivado por el interés del grupo	• Falta de un proceso claro para la toma de decisiones • Baja calidad en el control y en la organización • Puede generar falta de iniciativa
Participativo	• Consultante e incluyente • Se preocupa por el grupo • Promueve la unidad, el respeto y la dignidad	• Procesos lentos para la toma de decisiones • Es difícil para la variedad de capacidades el contribuir al mismo nivel • La gente con capacidades limitadas puede retrasar el grupo

Liderazgo y conflicto

El conflicto puede originarse por una variedad de razones, muchas de las cuales surgen del mal uso de poder ó la falta de una dirección clara dentro del grupo. Los conflictos se pueden prevenir ó manejar constructivamente creando un foro adecuado para tratar las diferencias y las tensiones mientras se establece el grupo, su resolución y procedimientos. Esto comprende el establecer claras expectativas, roles, sistema de colaboración, toma de decisiones, y la comunicación del grupo, al igual que crea un entorno en el cual se valoran la sinceridad, la honestidad y la confianza. Un buen líder es alguien que puede reaccionar ante situaciones de conflicto dentro las primeras etapas (ver también ciclo del fuego, el cual se explica en el modulo I DEAL “Conflicto y Paz”,) y las maneja positiva y constructivamente.

SESIÓN 1 Qué es liderazgo?

Objetivo: Los participantes entienden lo que significa el liderazgo y se familiarizan con las habilidades y las cualidades del liderazgo efectivo.

Recursos: Venda para cada pareja y pelota.

Ejercicio 1 Quien es el líder? (15 minutos)
Ejercicio 2 Liderando al ciego (25 minutos)
Ejercicio 3 Habilidades y Cualidades de un líder (40 minutos)
Ejercicio 4 Cuál es tu habilidad ó cualidad? (10 minutos)

Ejercicio 1: Quien es el líder? (15 minutos)

Objetivo del ejercicio: Hacer calentamiento con el grupo y presentar el tema.

De la bienvenida al grupo: Bienvenidos todos! Comencemos con un juego para hacer calentamiento. Esto nos permitirá introducir el tema de las siguientes sesiones sobre liderazgo.

Paso 1. Pida que el grupo se ponga de pie formando un círculo y solicite un voluntario para que desempeñe el papel de detective.

Paso 2. Explique al grupo que ahora escogerán un líder quien va a hacer diferentes movimientos ej.: levantar un brazo y bajarlo, bailar, aplaudir etc. El líder cambia el movimiento que esta hacienda cada 20 ó 30 segundos y el resto del grupo imitará los movimientos del líder exactamente. Los movimientos pueden volverse tontos y divertidos.

Paso 3. Explique que el detective tratará de descubrir quién es el líder. Por lo tanto el grupo debe imitar al líder tan rápido como puedan y tratarán de no mirar al líder, para que así el detective no pueda ver donde inician los movimientos. Pídale al detective que se aleje del grupo, para que él/ella no pueda ver ó escuchar lo que está pasando.

Paso 4. Haga que el grupo seleccione un líder. Pídale al grupo que practique imitar los movimientos del líder. Pídale al grupo que continúe los movimientos dirigidos por el líder. Mientras usted le pide al detective que regrese y que se pare en el centro del círculo.

Paso 5. Pídale al detective adivinar quién es el líder. Permítale adivinar tres veces. Halague al detective por su respuesta correcta ó de lo contrario por el hecho de intentarlo.

Paso 6. Pida que otro voluntario se convierta en el detective. Haga que el grupo seleccione otro líder. El juego comienza de Nuevo. Repita el juego varias veces con diferentes líderes y detectives, sí el tiempo lo permite.

Charla de Grupo

Dígale al grupo: En este juego de calentamiento algunos de ustedes actuaron como líderes y otros como seguidores y un detective tenía que descubrir quién era el líder.

Pregúntele al grupo:

- Quien puede explicar lo que es un líder?
- Que convierte a alguien en un líder o que hace que alguien se vea como un líder ante otros? Son cosas que la gente hace o que dice? Es alguna actitud, comportamiento ó antecedente en particular?
- Ahora pensemos en su comunidad: Quienes son los líderes allá?

! *Motive al grupo a ir más allá de nombrar a los líderes obvios (jefe, gerente) y a pensar acerca de otras personas que están actuando como líderes ej.: alguien que este organizando un evento, un entrenador de futbol, alguien que es respetado por la comunidad y que sirve de modelo etc.*

Pregúntele al grupo: Pueden presentar una definición de líder?

Dígale al grupo: El liderazgo efectivo incluye consultar con los miembros del grupo y tener en cuenta sus consideraciones; tomar decisiones por el beneficio del grupo, y permitir a los miembros del grupo que ejerzan sus fortalezas.

! *Cuando le diga esto al grupo, haga referencia a la explicación de liderazgo dentro en la Introducción del tema.*

Ask the group: Have you ever acted as a leader? In which situations have you been a leader?

Tell the group: So, leaders are not only people in positions of political power. Everyone - men and women, boys and girls - can be a leader in their own way, including you.

Ejercicio 2: Liderando al ciego (25 minutos)

Objetivo del ejercicio: Los participantes son presentados con la importancia de la confianza dentro del liderazgo.

Paso 1. Divida el grupo en parejas y déle una venda a cada pareja. Explique al grupo que una persona será vendada para que no pueda ver nada. La persona que puede ver guiará a la persona vendada por los hombros, dirigiendo cada movimiento. Explique que durante varios momentos del ejercicio usted le pedirá a los participantes que se queden quietos para usted poder explicar el siguiente paso del ejercicio.

Paso 2. Pídale a una persona que ponga y ate la venda sobre sus ojos. Haga que los participantes se desplacen por el espacio y motive a los líderes que pueden ver a asegurarse que su pareja "vendada" no se estrelle con nadie ni con nada.

Paso 3. Después de dos minutos pida a los participantes que se queden quietos o "congelados" para intercambiar los papeles y seguir caminando.

Paso 4. Después de otros dos minutos pida a los participantes que se queden quietos o "congelados". Explique que el líder con "visión" no sostendrá a la persona "vendada", pero suministrará señales que indiquen hacia dónde dirigirse, tocando la persona "vendada" en los hombros.

Estas son las señales:

1. Ambas manos dando palmada sobre los hombros significa: PARE!
2. Una mano dando palmada sobre los hombros significa: GIRE A LA IZQUIERDA!
3. Una mano dando palmada sobre el hombro derecho significa: GIRE A LA DERECHA!
4. Ninguna mano significa: CONTINUE!

! *Estas señales solo se deben hacer para asegurar que la persona "vendada" no se estrelle contra algo ó contra una persona.*

Paso 5. Haga que todos practiquen las señales sin moverse alrededor. Asegúrese que todos conocen las señales antes de continuar con el ejercicio.

Paso 6. Continúe el ejercicio por dos minutos, congele a los participantes y pídale a las parejas que cambien roles de nuevo. Déjelos continuar.

Paso 7. De nuevo, después de dos minutos pídale al grupo que se quede quieto o "congelado" Explique que ahora la persona con "visión" se parará literalmente al lado mientras la persona "vendada" se desplaza por el espacio. La persona que está al lado solo puede dar instrucciones hablándole de lejos a la persona "vendada". Esto significa que la persona "vendada" necesita poner mucho cuidado para escuchar a su pareja.

! *Recuérdele a las parejas que ellos pueden acordar ciertas señales ó palabras que pueden usar para indicarse unos a otro la dirección.*

Paso 8. Continúe por dos minutos y luego pida a las parejas que intercambien roles por última vez.

Charla de Grupo

Pregúntele al grupo:

- Cómo estuvo el ejercicio? (Bueno, aterrador etc.)
- Qué encontró que era más fácil: Tener la venda ó poder ver? Seguir ó guiar?
- Cuales formas de liderazgo / o de seguimiento encontraron ustedes eran las más fáciles? La primera (sosteniendo), la segunda (dando palmadas) ó la tercera (estar al lado)?
- Necesitan ustedes alguien que los dirija todo el tiempo? Qué pasa cuando les dan muy pocas direcciones/instrucciones?

Haga una conexión con los tipos de liderazgo:

- Qué pasa si la persona no los guía correctamente?
- Qué habría pasado si ustedes no hubieran confiado en la persona que los estaba guiando?

Dígale al grupo: Lo mismo pasa con los líderes de un grupo; los miembros necesitan confiar en el líder para sí poder seguir sus instrucciones y su orientación con confianza. Al mismo tiempo, el líder debe reconocer, para cada situación particular, cuando da demasiada orientación o muy poca.

Ejercicio 3: Habilidades y Cualidades de un líder. (40 minutos)

Objetivo del Ejercicio: Los participantes han identificado las habilidades y cualidades que necesita tener un líder.

Paso 1. Pida que los participantes individualmente piensen en una persona que ellos admiran como líder. Este líder puede ser alguien que sea parte de su comunidad, alguien que este fuera de la comunidad o una figura global. Para que le sirva al grupo de ayuda, usted debe proveer un ejemplo de una persona que usted admira como líder.

Paso 2. Divida los participantes en grupos pequeños de 4 a 5 personas. Pida a los grupos que compartan 5 minutos diciéndose cuál es el líder que admiran, y discutiendo porque admiran a esta persona como líder.

Paso 3. Pida que los grupos ahora discutan la siguiente pregunta: Cuáles son las habilidades y cualidades que estas personas tienen y que los hace buenos líderes? De 5 minutos para hacer esto.

Paso 4. Pídale al grupo que ahora escojan una cualidad o habilidad que ellos consideren más importante en un buen líder.

Paso 5. Permita que los grupos expresen esta habilidad en una “imagen estática de grupo” utilizando a todos los miembros del grupo. Dígale a los grupos que tienen 5 minutos para preparar su imagen.

Paso 6. Pida que el primer grupo muestre su imagen a los otros. Mientras el grupo está parado haciendo la imagen estática (no más de tres minutos por grupo):

a. Pregúntele al público que cualidad ó habilidad pueden ellos observar en la imagen según la postura, la posición de los cuerpos, la posición en relación unos a otros, las expresiones faciales etc.
b. Desplácese alrededor de la imagen y de palmadas en los hombros de algunos de los individuos uno a uno para que ellos reproduzcan un sonido ó movimiento que exprese lo que la persona está tratando de representar.
c. Pregunte de nuevo al público cuál es la cualidad ó habilidad que la gente está representando en su imagen (es posible que hayan cambiado de parecer al haber escuchado el sonido ó visto los movimientos).
d. Permita que el grupo se relaje y explique al público lo que ellos estaban tratando de representar.

Repita el mismo proceso con cada uno de los grupos.

! *Pídale al co-facilitador registrar las habilidades y las cualidades identificadas por el público y que fueron representadas en la imagen.*

Step 7. Finish the exercise by summarizing the important skills and qualities identified and add any that have not been mentioned (see Theme Introduction for qualities and skills).

Tarea para la próxima vez

Dígale al grupo: Piense que clase de líderes son ustedes ó que clase quiere ser. Cuáles de las habilidades que discutimos hoy utilizarán en un futuro? Cuáles habilidades les gustaría adquirir?

Ejercicio 4: Cual es su habilidad ó cualidad? (10 minutos)

Objetivo del Ejercicio: Los participantes refuerzan el aprendizaje de las habilidades de Liderazgo.

Paso 1. Pida a todos que se paren formando un círculo. Comience pidiendo al grupo pensar en algunas habilidades de liderazgo junto con un gesto que pueda expresar estas habilidades. Pida que 2 ó 3 voluntarios sugieran una habilidad junto con un gesto.

Paso 2. Explique que uno por uno, los participantes van a ingresar al círculo y van a hacer un gesto que exprese una habilidad de liderazgo que conocen ó que aprendieron durante la sesión de hoy.

Paso 3. Para demostrarlo, usted ingresa en el círculo y representa uno de los ejemplos.

Paso 4. Pida a la persona a su derecha que le haga la siguiente pregunta: Que habilidad de liderazgo posees? Al contestar, usted no debe mencionar la habilidad que realmente posee; en lugar de esto mencione una habilidad diferente. Por ejemplo, sí usted está representando la habilidad “escuchar” usted puede decir que está representando la habilidad “motivación”. Luego usted ingresa al círculo de Nuevo.

Paso 5. Ahora la persona a su derecha ingresa al círculo y representa la habilidad que usted acaba de mencionar, en este caso “motivación”.

Paso 6. De Nuevo, la siguiente persona preguntará que habilidad están representando. Y el participante responderá con una habilidad diferente de la que está representando.

Paso 7. Repita este proceso hasta que todos hayan tenido su turno.
.

! *Motive a los grupos a pensar en diferentes habilidades. Hágalos reflexionar sobre todas las habilidades que se discutieron hoy.*

SESIÓN 2 Tipos de Liderazgo

Objetivo: Los participantes adquieren conocimientos sobre el impacto que tienen los diferentes Tipos de Liderazgo

Recursos: 1 x 3 imágenes de tipos de liderazgo (Anexo 1), 3 lazos de cinco metros de largo.

Ejercicio 1 Ningún líder (15 minutos)
Ejercicio 2 Tipos de Liderazgo (45 minutos)
Ejercicio 3 Atar/amarrar un nudo (20 minutos)
Ejercicio 4 Siga al líder (10 minutos)

Ejercicio 1: Ningún líder (15 minutos)

Objetivo del Ejercicio: Hacer un ejercicio de calentamiento para el grupo y explorar porqué se necesita un líder.

Step 1. Ask the participants to all get into the exact same position. Make it clear that it is up to the group to decide how to do this.

Step 2. When you are satisfied with the efforts of the group, you start the group talk.

! *Todos los participantes deben estar en posiciones idénticas incluso en cuanto a sus brazos, piernas y expresiones faciales. Sin embargo, usted no les dice que posición es; es decisión de ellos como grupo el descubrirlo.*

Charla de Grupo

Pregúntele al grupo:
- A quien imitaron todos los otros y por qué?
- Fue la tarea fácil ó difícil? Porqué?
- Que habría hecho más fácil esta actividad?

Dígale al grupo: Para conseguir un objetivo de grupo ó una meta, es importante que alguien en el grupo toma la dirección, dirigiendo y guiando al grupo para así alcanzar este objetivo. Para usted esta tarea fue muy difícil ya que no se designó un líder. Pero alguien asumió ese papel de direccionamiento.

Existen personas que se sienten más cómodos cuando desempeñan papeles de liderazgo. Estos “líderes por naturaleza” no son solo hombres, sino que también mujeres, niños, niñas, pueden sentirse cómodos desempeñando esos papeles. Esas personas a menudo toman la dirección y a menudo se les escoge como los líderes del grupo. Algunos líderes son más apreciados por los miembros del grupo que otros debido a la forma en que ellos dirigen su grupo. Observaremos diferentes tipos de liderazgo dentro del siguiente ejercicio.

Ejercicio 2: Tipos de Liderazgo (45 minutos)

Objetivo del Ejercicio: Los participantes han identificado los diferentes tipos de liderazgo y el impacto potencial sobre un grupo.

Paso 1. Ubique las imágenes de tipos de liderazgo (directiva, pasivo, participativo) en diferentes puntos sobre el piso o una pared. (Ver anexo 1)

Paso 2. Forme tres grupos y pídale a los grupos que se desplacen alrededor por unos minutos para que puedan analizar cada uno de los dibujos sobre el piso ó la pared.

Paso 3. Dé a cada grupo un dibujo sobre el cual enfocarse. Pídale a los grupos discutir sobre lo que ven en el dibujo; qué tipo de liderazgo. También invite al grupo a inventar un nombre para este tipo de líder.

Paso 4. Pídale a cada grupo preparar un juego de roles corto, máximo tres minutos, el cual exprese los tipos de liderazgo como los representan las imágenes. Dé a los grupos 5 minutos de preparación.

Paso 5. Invite al primer grupo a que presente su juego de roles, comenzando con decir el nombre que escogieron para describir este tipo de líder. Aplauda al grupo, cuando termine su juego de roles.

Paso 6. Pregúntele al público que cualidades y habilidades está representando el líder en el juego de roles. Motívelos a decir características buenas ó malas.

! *Pídale al co-facilitador registrar las contribuciones hechas por el público*

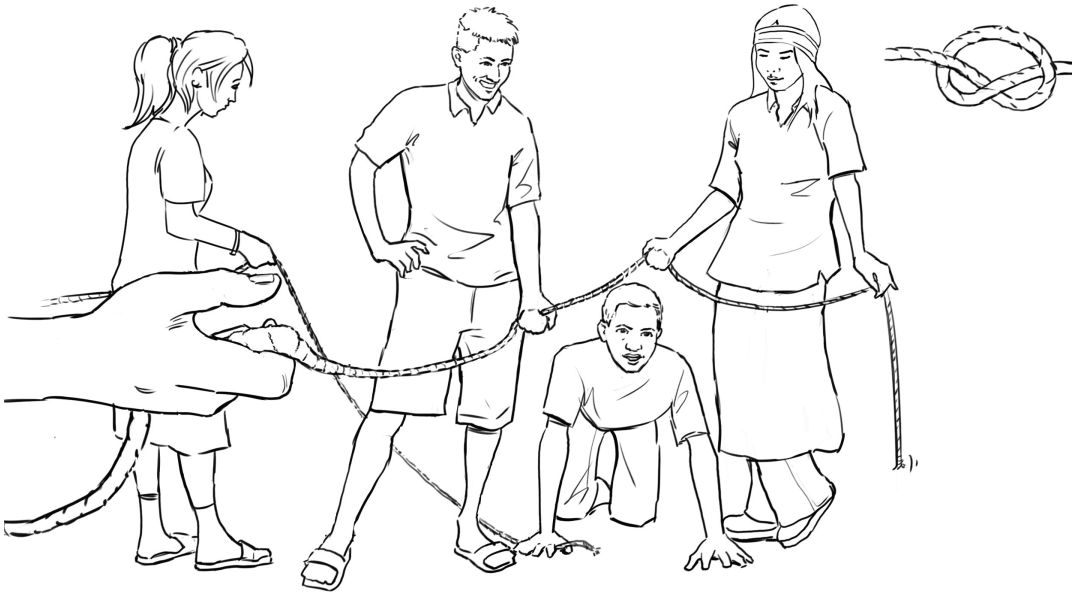
Paso 7. Continúe preguntándole al grupo que ventajas y desventajas podría este tipo de liderazgo tener dentro de sus propios grupos. Por ejemplo: podrían estos tipos conducir a ó dar como resultado: motivar e inspirar al grupo, resolver y prevenir conflictos dentro del grupo, un progreso lento, el colapso del grupo, conflicto ó unificación etc.

! *Usted puede hacer adiciones como sea necesario, basados en la Introducción al Tema, Tabla 1, "Tipos de Liderazgo"*

Paso 8. Repita los pasos 5-7 para los otros dos grupos.

Ejercicio 3: Amarrar/Atar un nudo (20 minutos)

Objetivo del Ejercicio: Los participantes han explorado el impacto de los diferentes tipos de liderazgo.



Paso 1. Pida 15 voluntarios. Divídalos en tres equipos de 5 personas. Pida que cada equipo seleccione un líder. Pida que el resto del grupo actué como público.

Paso 2. Lleve los líderes a un lado y explíqueles que usted va a darles a cada uno un tipo de liderazgo, como se discutió en el ejercicio anterior: directivo, pasivo, participativo. Ellos, siendo los líderes, deben actuar según el tipo de liderazgo correspondiente, durante el resto del ejercicio.

Por ejemplo, un líder directivo es dominante y no escucha al resto del grupo; un líder pasivo, se retrae, permitiéndole al grupo desarrollar el resto del ejercicio por sí mismo; y un líder participativo, pide la opinión del grupo, y trata de guiarlos. Explique a los líderes que tienen que permanecer dentro de sus personajes aún sí eso significa que su equipo no pueda completar la actividad exitosamente. Tampoco deben decirle a su equipo que tipo de líder son.

Paso 3. De un pedazo de lazo/soga a cada equipo. Muéstreles como hacer un simple nudo con la soga/lazo (como el nudo con el que nos amarramos los zapatos). Haga que cada equipo practique junto con usted algunas veces para asegurarse que saben lo que es un nudo.

Paso 4. Ahora solicite que los tres grupos y al público (sí hay alguno) se paren frente a usted con los cuatro miembros restantes del equipo en línea recta uno seguido del otro (excepto el líder). Cada uno de los cuatro miembros del grupo agarra el lazo/soga con una mano formando una línea con el lazo/soga que conecta a cada persona.

Paso 5. Ahora invite a los tres equipos a que aten un nudo en el centro del lazo/soga. Explique que deben tratar de hacer esto sin soltar el lazo/soga. Es tarea del líder guiar el equipo a que complete la actividad. Recuérdeles liderar de acuerdo con el tipo de líder suministrado pero no revelar que tipo es a los otros miembros.

! *Esta actividad es todo un reto. Como facilitador usted debe asegurarse que usted puede hacer esto. Los equipos posiblemente pregunten varias veces sí existe algún tipo de "truco", pero no lo hay. Para tener éxito, el equipo simplemente debe considerarse a sí mismo como un largo lazo/soga y tener un claro entendimiento de cómo hacer un nudo.*

Charla de Grupo

Pregúntele al grupo:

- **A los equipos y luego al público:** Cual fue la diferencia entre los tres líderes al tratar de completar la actividad? Cuáles métodos funcionaron y cuáles no? Por qué no? Cuáles disfruto usted más y cuáles disfruto menos? Por qué?
- **Al grupo completo:** Es fácil ó difícil liderar un grupo? Es fácil acertar todas las veces?

Dígale al grupo: Como líder está bien cometer algunos errores en tanto se aprenda de ellos. Sea diligente en esto y de soporte a los líderes de sus grupos.

Tarea para la próxima semana

Dígale al grupo: Reflexionen sobre la clase de líder que son y qué clase de líder les gustaría ser ó podrían llegar a ser.

Ejercicio 4: Canción "Siga al Líder" (Follow the leader) (10 minutos)

Objetivo del Ejercicio: Cerrar la sesión con un sentimiento positivo.

Paso 1. Pida al grupo que formen un círculo. Explique que cada participante va a tener su turno siendo el líder de este ejercicio. Mencione que usted comenzará como el líder para dar el ejemplo. Usted va a hacer un movimiento y todo el grupo deberá imitarlo y deberán cambiar su movimiento cada vez que usted cambie el suyo. A medida que usted haga el movimiento va cantando "Follow the Leader" Siga al Líder, el grupo deberá cantar: "Leader, Leader…" Líder, líder, mientras imitan el movimiento.

Paso 2. Ahora ingrese al círculo haciendo un movimiento particular (ej.: un movimiento cómico, saltando, aplaudiendo et.). Y cante “Follow the Leader” Siga al Líder, el grupo entero imita exactamente lo que usted hizo y cantan “Leader, Leader…” Líder, líder.

Paso 3. Cuando el grupo lo haga correctamente, cada uno de los participantes toma turno para hacer el papel principal. Continúe la actividad hasta que todos los participantes hayan tenido la oportunidad de ser el líder.

Aprendí como ser un buen líder para mi grupo juvenil!

SESIÓN 3 Practicando Liderazgo

Objetivo:	Los participantes han practicado y analizado la interacción entre los tipos de liderazgo dentro de situaciones diferentes.
Recursos:	Papel A4 para dibujo, crayones, lápices, 6 artículos para construir una torre (Ej. pelota, marcador, mesa, silla, tiza, papelera, rocas, palos etc.).
Ejercicio 1	Imagen de estado de ánimo (10 minutos)
Ejercicio 2	Juego de roles de estado de ánimo (25 minutos)
Ejercicio 3	Diferentes líderes (45 minutos)
Ejercicio 4	Qué habilidad ó cualidad necesita usted aún? (10 minutos)

Ejercicio 1: Imagen de Estado de Ánimo (10 minutos)

Objetivo del Ejercicio: Los participantes han expresado su estado de ánimo.

Paso 1. Pida al grupo formar un círculo. Explique que cada persona tendrá su turno para ingresar en el círculo y expresar con un gesto y un sonido como se están sintiendo en ese momento.

Paso 2. Pida a un voluntario que comience ó hágalo usted mismo.

Paso 3. Cuando la primera persona lo haya hecho y regrese al círculo, pídales a los otros participantes que digan en una palabra el tipo de sentimiento ó estado de ánimo que la persona representó en ese momento.

Paso 4. Haga que continúen hasta que cada participante haya expresado lo que está sintiendo en ese momento.

Dígale al grupo: Dentro del siguiente ejercicio exploraremos cómo nuestros estados de ánimo afectan a todo el grupo.

Ejercicio 2: Juego de Roles de Estado de Ánimo (25 minutos)

Objetivo del Ejercicio: Los participantes han explorado como los estados de ánimo y las emociones afectan la dinámica del grupo.

Paso 1. Divida los participantes en 3 ó cuatro subgrupos, según el estado de ánimo en el que están, como lo expresaron en el ejercicio anterior. De esta forma todos dentro de cada subgrupo tendrán el mismo estado de ánimo.

! *Los subgrupos generalmente se definen por categorías genéricas de "ansiedad/estrés, relajados/satisfechos, felices/sintiéndose bien, molestos/enojados" etc.*

Paso 2. Pida que cada subgrupo se tome 5 minutos para discutir su estado de ánimo y cree un juego de roles corto que represente ese estado de ánimo, más ó menos por 1 minuto. De a cada grupo un entorno similar dentro del cual ellos puedan hacer la representación.

! *Este entorno debe estar relacionado con las vidas y las actividades diarias del grupo con el que usted esté trabajando, por ejemplo, trabajando en una finca, un encuentro del grupo juvenil, una clase de literatura, etc.*

Paso 3. Cada subgrupo toma turno representando su juego de roles al resto del grupo.

Paso 4. Después de cada juego de roles, pida a todo el grupo que reflexione y discuta como ese estado de ánimo en particular afectó la dinámica del grupo.

Pregúntele al grupo: Cómo afecta el estado de ánimo ó la emoción del grupo:

- La forma en que se comunican
- Su lenguaje corporal
- La forma en que llevan a cabo la actividad
- La clase de temas que discuten

Paso 5. Ahora pídale a cada subgrupo que escojan un representante para que este dentro de un juego de roles final. Preséntele al grupo un entorno rutinario para el juego de roles, por ejemplo, una fiesta de matrimonio, esperando el bus en la estación/paradero; una reunión familiar etc.

Paso 6. Pida que los representantes de los grupos improvisen una escena dentro de este entorno, permaneciendo dentro del estado de ánimo designado.

Charla de Grupo

Pregúntele al grupo:

- Cómo afectan al grupo los diferentes estados de ánimo de la gente; como se hablan unos a otros, de lo que hablan, etc.?
- Cuál fue la influencia de cada una de las personas en la dinámica y la atmósfera del grupo?

Dígale al grupo: Este último juego de roles ayuda a demostrar como las personas en diferentes estados de animo interactúan entre sí, y como cada uno contribuye a la dinámica general del grupo. .

Ejercicio 3: Diferentes líderes (45 minutos)

Objetivo del Ejercicio: Los participantes han practicado y reflexionado sobre los diferentes tipos de liderazgo.

Para prepararse para este ejercicio, busque 6 artículos diferentes, los cuáles serán usados por los participantes para crear una torre.

Paso 1. Divida los participantes en tres grupos. Pida que tres participantes de cada grupo actúen como “líderes”.

Asegúrese que estos sean otros participantes diferentes de aquellos que actuaron como líderes durante el ejercicio de “Amarrar/atar un nudo” en la sesión 2.

Paso 2. Comience con el Grupo 1. Los miembros de los grupos 2 y 3 son observadores. Asígneles a los miembros del Grupo 1 el estado de ánimo Estresado.

Asegúrese que los miembros del grupo entiendan en qué estado de ánimo están. Estresado equivale a sentirse tenso, nervioso ó preocupado.

Paso 3. Explique al grupo que su tarea es construir una torre usando los 6 artículos suministrados.

Paso 4. Pida a los tres líderes voluntarios a que lideren a este grupo estresado hacia la terminación de su tarea. Uno después del otro.

Paso 5. Pida al primer grupo que comience a construir la torre. Tan pronto como uno de los líderes voluntarios tenga alguna idea de cómo guiar a este grupo, pueden levantarse e intentarlo.

Explique que los líderes voluntarios no necesitan escoger entre uno de los principales tipos de liderazgo. En lugar de eso, ellos deben intentar idear la forma de liderazgo que facilite al grupo terminar esta tarea y que sea apropiada para la dinámica del grupo.

Paso 6. Después de 1 minuto, dígale al grupo que se “congelen” y pregunte a uno de los otros dos voluntarios sí considera que puede guiar al grupo de una manera más efectiva.

Paso 7. Después que el Segundo voluntario haya tenido 1 minuto para ser el líder, dígale al grupo que se “congelen” y pida al último voluntario que intente también guiar el grupo de tal forma que terminen la actividad.

Paso 8. Después que los tres líderes han tenido su turno para liderar el grupo, discuta los factores positivos y los negativos en cuanto a los diferentes tipos de liderazgo usados por cada uno de los líderes voluntarios en combinación con el problema que necesitaba solución (la tarea) y la dinámica dentro del grupo (estado de ánimo). Tome 5 minutos para hacer esto.

Paso 9. Repita los pasos 3 - 8 con el Grupo 2. Los miembros de los grupos 1 y 3 son observadores. Asigne a los miembros del Grupo 2 el siguiente estado de ánimo: “Relajado”

! *Asegúrese que los miembros del grupo entiendan en qué estado de ánimo están. Relajado equivale a sentirse calmado, sin estrés.*

Paso 10. Repita los pasos 3 – 8 con el Grupo 3. Los miembros de los grupos 1 y 2 son observadores.
Asigne al Grupo 3 diferentes estados de ánimo para los diferentes miembros del Grupo: Molesto, estresado, relajado, y satisfecho. Ayúdele al Grupo 3 a determinar dentro de ellos quien tiene que estado de ánimo, asegurándose que todos los estados de ánimo sean representados.

! *Asegúrese que los miembros del grupo entiendan en qué estado de ánimo están. Molesto equivale a irritado, bravo.*
Relajado equivale a sentirse calmado, sin estrés.
Satisfecho equivale a contento, complacido.

Charla de Grupo

Dígale al grupo: Como han venido observando durante el ejercicio, un tipo de liderazgo en particular no siempre es el mejor. Su preferencia, con base en sus habilidades y cualidades, puede identificarse más con un tipo de liderazgo que con otro. Adicionalmente, depende del grupo con el cual se trabaja y de la actividad a completar ó el problema que se debe resolver cual tipo de liderazgo es el más efectivo.

Aunque generalmente el tipo participativo es el más apreciado entre los grupos y ofrece mejores resultados. Sin embargo a veces es necesario que un líder sea un poco más directivo, sí el grupo no es capaz de llegar a un acuerdo. Ó, por otro lado, ser pasivo, cuando el grupo tiene claro lo que se debe hacer y lo pueden hacer sin demasiada orientación.

Reflexión: modulo de evaluación

Paso 1. Pida a los participantes que se sienten formando un círculo y explique que van a evaluar rápidamente el modulo.

Paso 2. Explique que usted va a lanzarle la pelota a los participantes uno a uno (en un orden aleatorio y no muy despacio) haciéndoles preguntas para evaluar el modulo.

Paso 3. Siga el orden de las preguntas como se demuestra abajo. Haga cada pregunta a unas pocas personas. Con algunas de las preguntas usted puede hacer verificación con otros participantes para ver sí ellos tienen alguna opinión diferente que deseen compartir.

! *En algunos de los casos es posible que los participantes encuentren difícil expresar lo que no les gusto. Trate entonces de formular las preguntas de manera tal que los participantes se sientan cómodos en responder.*

Paso 4. Tome notas en el formato de Evaluación del Módulo.

Estas son las preguntas que debe preguntar:

0. Que hemos hecho? Que juegos/ejercicios recuerdan?

! *Usted no tiene que escribir las respuestas a esta pregunta. Esto es solo para que los participantes refresquen su memoria, para que así ellos sepan lo que van a evaluar. Ofrezca ayuda cuando sea necesario*

1. Qué le gustó?

2. Qué no le gustó tanto?

3. Qué es lo más importante que ha aprendido?

4. Qué más le hubiera gustado aprender sobre este tema?

Ejercicio 4: Cual es la habilidad ó cualidad que usted aún necesita? (10 minutos)

Objetivo del Ejercicio: Los participantes reflexionan sobre las habilidades que necesitan seguir desarrollando.

Paso 1. Pida a los participantes formar un círculo Explique que uno a uno va a ingresar en el círculo y va a hacer un gesto ó sonido que exprese la habilidad de liderazgo que les gustaría mejorar.

Paso 2. Comience usted ingresando al círculo y representando un ejemplo, ej.>: “escuchar”

Paso 3. Ahora la persona a su derecha ingresará al círculo y representará la habilidad que a ellos les gustaría desarrollar ó mejorar.

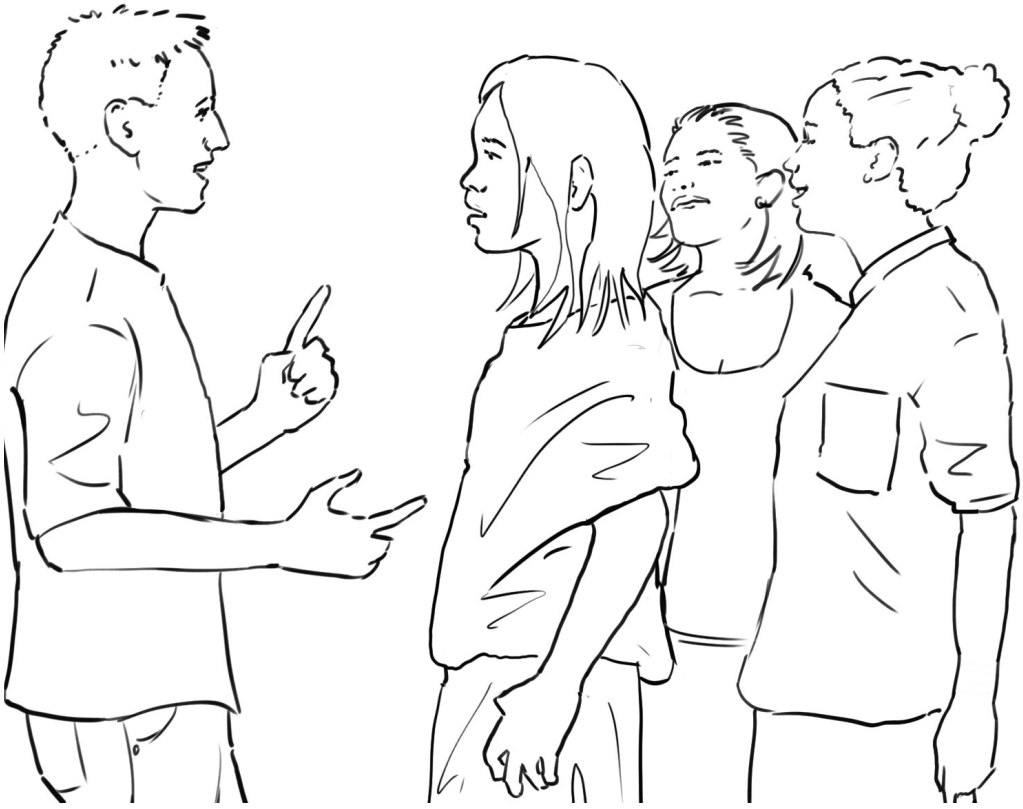
Paso 4. Repita este proceso hasta que todos hayan tenido su turno.

! *Motive a los participantes a pensar en formas en las cuales ellos podrían mejorar la habilidad que han identificado y en como tomar los pasos necesarios para desarrollar esta habilidad dentro de sus vidas cotidianas.*

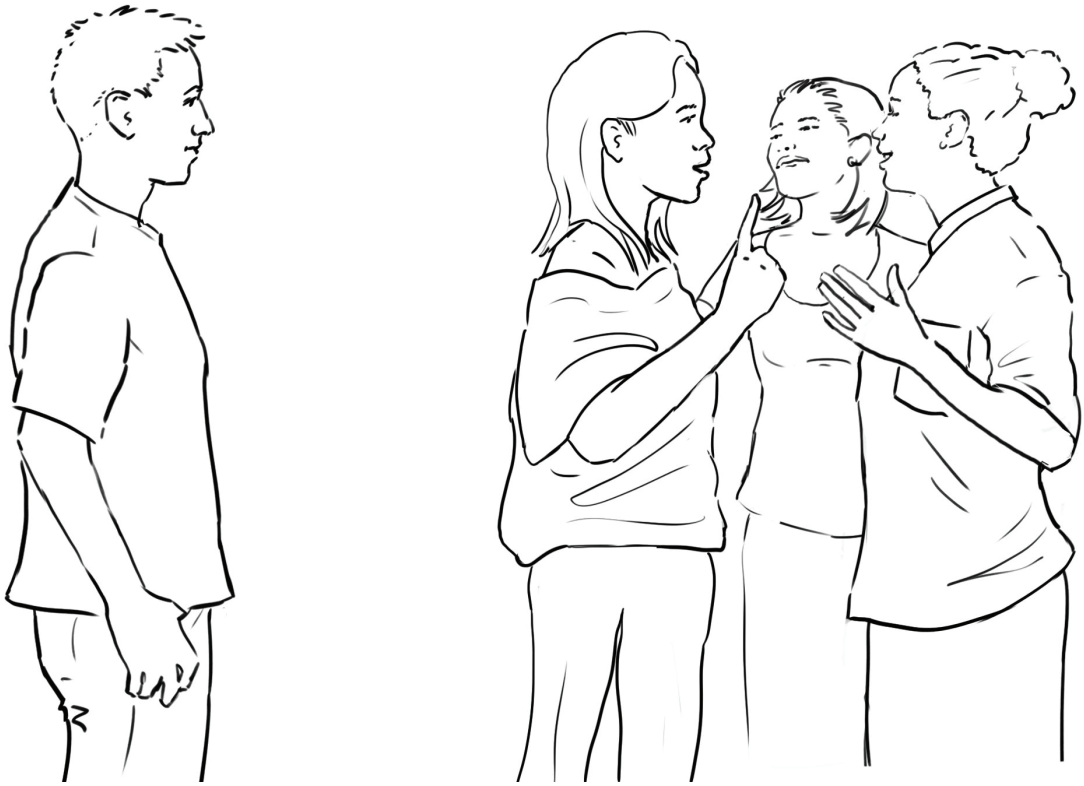
Mis amigos me dicen que yo podría ser un buen líder, porque soy bueno escuchando!

Anexo 1

Tipo de Liderazgo: Directivo



Tipo de Liderazgo: Pasivo



Tipo de Liderazgo: Participativo

Motivémonos y apoyémonos unos a otros!

Motivémonos y apoyémonos unos a otros!

Motivémonos y apoyémonos unos a otros!

Motivémonos y apoyémonos unos a otros!

Motivémonos y apoyémonos unos a otros!