

MODULO #9: Destrezas de Liderato

Objetivos

- Los participantes reconocerán las destrezas que los líderes necesitan tener y utilizar.
- Los participantes adquirirán las destrezas para dirigir a grupos e individuos y tomarán conciencia de los asuntos relacionados a la moral y disfuncionalidad del liderato.
- Los participantes aprenderán a dar y recibir crítica positiva.

Contexto



Los jóvenes deben desarrollar una comprensión clara de sí mismos en el contexto de su legado familiar y de su comunidad a nivel local y mundial. Esta conciencia propia mejorará el autoconcepto y la definición propia y construirá una confianza en sí mismos saludable. La juventud necesita desarrollar la habilidad para la comunicación efectiva para hablar con claridad y redactor bien, de manera que enfrenten sus roles y retos futuros con éxito. Al desarrollar destrezas multilingües, creatividad y pensamiento crítico, serán competitivos en el mundo del trabajo y aumentarán su capacidad para ejercer el liderato responsable en cualquier ámbito.

Fuente:: Thomas, H. (1996). Youth leadership. *Camping Magazine*, 48(4).

Recursos necesarios:

- Folleto 9.1: Estilos de resolución de conflicto
- Folleto 9.2: Guía para el análisis crítico de las caricaturas
- Folleto 9.3: Hoja de instrucciones grupales para “Cuadros rotos”
- Folleto 9.3A: Hoja de Instrucciones para el Juez/Observador en “Cuadros rotos”
- Folleto 9.3B: Instrucciones para hacer un juego de cuadros rotos
- Folleto 9.4: Prueba corta de resolución de conflictos
- Folleto 9.4A: Definiciones
- Folleto 9.4B: Identificando los activadores del conflicto
- Hoja de papel – una para cada participante
- Lápices/bolígrafos
- Diario reflexivo – uno por estudiante
- Papelote
- Cuadros rotos

Actividad #1: Resolución de conflictos (30 min)

Procedimiento:

- Rompehielo
- Distribuya y examine el Folleto 9.1 Estilos de resolución de conflicto. Pida a los participantes que trabajen en grupo para discutir el modelo de estilos de manejo de conflicto de Thomas-Kilman para demostrar cómo el comportamiento del líder puede afectar el resultado de un conflicto. (Folleto 9.1).
- Resumen
 - Asignación: Pida a los participantes que traigan caricaturas de revistas, periódicos, o internet para el próximo taller.

Actividad #2: Pensamiento crítico (30 min)

Procedimiento:

- Rompehielo
- Nota: el facilitador debe tener copias de diferentes caricaturas para esta actividad.
- Pida las caricaturas a los participantes. Luego, indique por escrito y verbalmente las instrucciones para el análisis de caricaturas como una herramienta de medios. (Folleto 9.2). Forme grupos pequeños y pídales que discutan el Folleto 9.2.
- Finalmente, pida a los participantes que compartan sus respuestas con el grupo grande.
- Resumen

Actividad #3: Solución de problemas (55 min)

Este ejercicio requiere que el facilitador lea el Folleto 9.3B: Instrucciones para hacer un juego de cuadros rotos.

Procedimiento:

- Rompehielo
- Provoque una discusión sobre la solución de problemas.
- Divida a los participantes en grupos pequeños; un participante de cada grupo será solamente observador.
- Luego, pida a cada grupo distribuir entre sus miembros el juego de cuadros rotos (cinco sobres).
- Los sobres deben permanecer cerrados hasta que se de la señal para abrirlos.
- Entregue a cada grupo una copia del Folleto 9.3: Hoja de instrucciones grupales para “Cuadros rotos”, el Folleto 9.3A: Hoja de Instrucciones para el Juez/Observador en “Cuadros rotos” y el Folleto 9.3B: Instrucciones para hacer un juego de cuadros rotos

- Lea las instrucciones a todos los grupos, solicitando preguntas o preguntando sobre cómo entendieron las instrucciones.
- Diga a los grupos que comiencen a trabajar. Es importante que el facilitador monitoree las mesas durante el ejercicio para hacer cumplir las reglas establecidas.
- Discuta con los participantes la experiencia y sus observaciones.
- Resumen

Actividad #4: Resolución de conflictos (55 min)

Procedimiento:

- Rompehielo
- Pida a cada participante que tome una hoja de papel. Pídales que recuerden alguna situación en que tuvieron un conflicto en la escuela o en el hogar y que la escriban en el Diario reflexivo. ¿Cómo manejaron la situación? ¿Qué pudieron haber hecho diferente?
- Pídales que contesten la prueba corta sobre resolución de conflictos. (Folleto 9.4).
Cuando terminen, repásela con los participantes.
- Ahora, divida a los participantes en grupos de 4 ó 5. Provea una definición de 'conflicto' y 'activador de conflicto' (Folleto 9.4A: Definiciones). Luego, solicite a los participantes que identifiquen los activadores o desencadenantes del conflicto. (Folleto 9.4B).
- Resumen

Actividad #5: Evaluación (20 min)

Los estudiantes deben completar la hoja de evaluación para esta unidad.

Folletos:

9.5 Hoja de evaluación del estudiante.

9.5A Hoja de evaluación del Facilitador.

Estilos de resolución de conflicto

Competitivo: es asertivo y no coopera- una persona que busca sus propios intereses a expensas de los de otra persona. Es un modo orientado al poder, en el que uno usa cualquier poder que esté a su parzca apropiado para que su posición triunfe – la habilidad para argumentar; el rango; las sanciones económicas. Competir puede significar defender tus derechos, defender una posición que entiendes correcta o simplemente tratar de ganar.

Acomodaticio: no es asertivo, es cooperador – lo opuesto a competitivo. Una persona acomodaticia niega sus propios intereses y preocupaciones para satisfacer los de otra persona; hay un elemento de sacrificio personal en este estilo. Acomodarse puede tomar la forma de generosidad desprendida o caridad, obedeciendo a las órdenes de otra persona cuando uno prefiere no defender ni plantear su propio punto de vista.

Evasivo: no es asertivo ni cooperador- la persona no procura alcanzar sus propios intereses o preocupaciones ni los de otro. No enfrenta el conflicto. La evasión puede tomar la forma de quedarse diplomáticamente al margen de la situación, posponer el asunto hasta otro momento, o sencillamente alejarse de una situación amenazante.

Colaborativo: es asertivo y cooperador – lo opuesto a evasivo. La colaboración requiere el intentar trabajar con la otra persona para encontrar alguna solución que satisfaga los intereses o preocupaciones de ambas personas en conflicto. Exige profundizar en el conflicto para identificar las preocupaciones o intereses subyacentes de las dos personas y encontrar una alternativa que satisfaga ambos intereses. La colaboración entre dos personas puede tener la forma de explorar un desacuerdo para aprender de Collaborating between two persons might take the form of exploring a disagreement to learn from each other's insights, concluding to resolve some condition which would otherwise have them competing for resources, or confronting and trying to find a creative solution to an interpersonal problem.

Comprometido: el estilo comprometido es intermedio entre el asertivo y el cooperador. El objetivo es encontrar alguna solución expedita que satisfaga a ambas partes. También es intermedio entre competitivo y acomodaticio. El estilo comprometido aporta más que el competitivo pero menos que el acomodaticio. De manera análoga, enfrenta el conflicto más directamente que el evasivo, pero no lo explora en tanta profundidad como el colaborador. Comprometerse puede significar repartir la diferencia, intercambiar concesiones o encontrar rápidamente un terreno medio.

Instrucciones para el análisis crítico de las caricaturas

Consigue caricaturas a través de Internet o en un periódico

Análisis de las caricaturas

Objetivos:

- Analizar críticamente las caricaturas como una herramienta de medios
- Fomentar un espíritu inquisitivo en el estudiante

Tiempo necesario:

10 minutos para discusión grupal
10 minutos discusión en clase

Instrucciones:

El arte de los caricaturistas con frecuencia nos obliga a abrir nuestros ojos a realidades desagradables de manera singular. Con frecuencia estas caricaturas se refieren a las preocupaciones sociales y políticas que tenemos como sociedad. En las siguientes caricaturas. En las siguientes caricaturas, los personajes están haciendo comentarios que provocan humor en la sociedad. ¿Por qué nosotros, como lectores críticos, tendemos a obviar los planteamientos subyacentes que el artista ha construido? Analiza estas caricaturas y considera las siguientes preguntas: Primero, discute las preguntas en los grupos ya formados. Luego, como clase, dirija la discusión sobre el sentido de las caricaturas en la sociedad.

- 1) ¿Por qué los personajes creen que sus supuestos son ciertos?
- 2) ¿Qué impresión del público puedes deducir al mirar a estas caricaturas?
- 3) ¿Cuál es el rol de los medios en la sociedad?
- 4) ¿Qué tipos de falacias son evidentes? (conclusiones precipitadas, inconsistencia, etc.?)
- 5) ¿A qué audiencias se dirige el artista?

Desarrollo de destrezas:

Análisis crítico

Materiales necesarios:

Caricaturas (las provee el facilitador)

Hoja de instrucciones grupales para “Cuadros rotos”

Cada uno de ustedes tiene un sobre que contiene piezas de cartulina para formar cuadrados. Cuando el facilitador de la señal para empezar, la tarea del grupo es formar cinco cuadrados de igual tamaño. La tarea no se termina hasta que cada persona tenga delante de sí un cuadrado perfecto igual a los de los demás miembros del grupo.

Se le imponen al grupo las siguientes limitaciones específicas:

1. Nadie puede hablar.
2. Ningún miembro le puede pedir a otro miembro una pieza ni hacer señas a otra persona para que le de una pieza. (Los miembros pueden voluntariamente dar piezas a otras personas).

Hoja de Instrucciones para el Juez/Observador en “Cuadros rotos”

Tu trabajo es en parte de observador y en parte de juez. Como juez, debes asegurarte que cada participante siga las siguientes reglas:

1. No puede haber comunicación verbal, ni escrita, ni por señas.
2. Los participantes pueden dar piezas directamente a otros miembros del grupo, pero no pueden tomar piezas de otros.
3. Los participantes no pueden poner sus piezas en la mesa para que otros las tomen.
4. Es permisible a un miembro que de todas sus piezas, aún cuando ya haya formado un cuadrado.

Como observador, fíjese en lo siguiente:

1. ¿Quién está dispuesto a dar piezas de su rompecabezas?
2. ¿Alguien completa su rompecabezas y se retira del ejercicio de solución de problemas en grupo?
3. ¿Hay alguien que continuamente lucha con sus piezas, pero no está dispuesto a dar alguna o todas?
4. ¿Cuántas personas están activamente involucrados en componer el cuadrado?
5. ¿Cuál es el nivel de frustración a ansiedad?
6. ¿Hay algún punto culminante en que el grupo comienza a cooperar?
7. ¿Alguien trata de violar las reglas hablando o señalando para ayudar a otros a resolver el problema?

Instrucciones para hacer un juego de cuadros rotos

Un juego consiste en cinco sobres que contienen piezas de cartulina cortada en diferentes patrones que, si se colocan adecuadamente, conformarán cinco cuadrados de igual tamaño. Se le entrega un juego a cada grupo de cinco personas.

Para preparar el juego, corte cinco cuadrados de cartulina que midan exactamente 6"x6". Coloque los cuadrados en una fila y márquelos como se ilustra en el siguiente diagrama. Escriba las letras con lápiz, bastante claro para que las pueda borrar.

[INSERTAR LOS DIAGRAMAS AQUÍ]

Las líneas se deben dibujar de manera tal que, cuando las piezas se corten, todas las A queden exactamente del mismo tamaño, todas las piezas C queden del mismo tamaño y así respectivamente. Son posibles varias combinaciones que conformen uno o dos cuadrados, pero solamente una combinación conformará los cinco cuadrados, todos 6"x 6". Después de dibujar las líneas en los cuadrados y marcar las secciones con las letras, corte las piezas de cada rompecabezas cortando cada cuadrado por las líneas marcadas. Rotule los sobres 1, 2, 3, 4 y 5. Distribuya las piezas en los cinco sobres de la siguiente manera:

- El sobre 1 tiene las piezas I, H, E
- Sobre 2: A, A, A, C
- Sobre 3: 3 has A, J;
- Sobre 4: D, F
- Sobre 5: G, B, F, C.

Borre las letras a lápiz de cada pieza y escríbale el número de sobre en el cual va. Esto hará fácil devolver las piezas al sobre correspondiente para uso posterior, después que el grupo haya completado el ejercicio. Cada juego puede ser hecho en colores diferentes.

Prueba corta de resolución de conflictos

Instrucciones: Para cada uno de los siguientes enunciados, indica si crees que es cierto o falso, escribiendo C-para cierto ó F-para falso en el espacio en blanco a la izquierda.

1. ____ Los conflictos son inevitables.
2. ____ Los buenos comunicadores no entran en conflictos.
3. ____ Los conflictos son destructivos por naturaleza.
4. ____ Es posible manejar los conflictos de manera positiva evadiéndolos.
5. ____ Es posible estar en conflicto sin saberlo.
6. ____ Cuando un conflicto se resuelve, siempre habrá un ganador y un perdedor.
7. ____ La mayoría de la gente maneja el conflicto de manera positiva.
8. ____ Argumentar es lo mismo que el conflicto.
9. ____ La competencia es lo mismo que el conflicto.
10. ____ Siempre que sea posible, el conflicto se resuelve mejor cuando media un tercero no parcializado.
11. ____ Todos los conflictos surgen de malos entendidos.
12. ____ Los conflictos involucran a por lo menos dos personas.
13. ____ Todos los conflictos se pueden resolver si las partes se esfuerzan lo suficiente.
14. ____ Las personas asertivas tienden a experimentar menos conflictos.
15. ____ Los conflictos son síntomas de malas relaciones.

DEFINICIONES

CONFLICTO:

CUALQUIER SITUACIÓN EN QUE LAS METAS, MÉTODOS, VALORES O NECESIDADES DE DOS O MÁS PERSONAS ESTÁN O SE PERCIBEN COMO QUE ESTÁN EN OPOSICIÓN.

CONFLICTO...

- ◆ El conflicto ocurre dentro o entre personas, grupos y organizaciones.
- ◆ Hay muchas fuentes de conflicto, lo que incluye comunicación inadecuada o deficiente, simples malos entendidos, diferentes bases de información, diferencias en valores y percepciones, choques de personalidad y miedo a la incertidumbre del cambio.
- ◆ El conflicto es inevitable; ocurre cuando las necesidades o valores de una persona (o de un grupo) aparentar entrar en oposición a los de otros.
- ◆ El conflicto puede convertirse en una fuerza de cambio constructivo.
- ◆ Las personas también tienen diferentes maneras de reaccionar a los conflictos – y el tratar de manejar el conflicto nos ayuda a comprender cómo tendemos a reaccionar.

ACTIVADORES O DESENCADENANTES:

Un activador o desencadenante es un concepto que se refiere al punto en el que llega una situación que provoca el coraje en una persona. Durante este punto, la persona puede actuar violentamente o calmada. Conocer lo que nos disgusta es importante para ayudarnos a reconocer y controlar nuestras emociones.

Folleto 9.5A EVALUACIÓN Hoja de evaluación del estudiante

Indique tres nuevas cosas que usted aprendió:

¿Cómo usted utilizará este nuevo conocimiento en el futuro?

¿Los folletos eran útiles?

¿Cómo se puede mejorar este taller?

Folleto 9.5B: Hoja de evaluación para el facilitador

1. ¿Los talleres funcionaron bien? Porqué
2. ¿Qué aspectos de los talleres no funcionaron? ¿Qué usted cambiaría?
3. ¿Era fácil de entender?
4. ¿Cómo usted lo haría más culturalmente pertinente?
5. ¿Qué representaciones visuales usted agregaría?
6. ¿Cómo usted haría más interactivo para motivar a los jóvenes?

Recursos adicionales:

Artículos¹:

- “The Meaning of Leadership”, Bernard Bass (*El significado de liderato*)
- “What is Leadership”, Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon R. Curphy (*¿Qué es el liderato?*)
- “Visionary Leadership”, Marshall Sashkin (*Liderato visionario*)
- “In Praise of Followers”, Robert E. Kelley (*En busca de seguidores*)
- “Transactional and Transforming Leadership”, James MacGregor Burns (*Liderato transaccional y transformacional*)
- “The Making of a Citizen Leader”, Cheryl Mabey (*Cómo se hace un ciudadano líder*)
- “Servant Leadership”, Robert K. Greenlea (*Liderato para el servicio*)
- “Ways Women Lead”, Judy B. Rosener (*Cómo lideran las mujeres*)
- “Would Women Lead Differently”, Virginia Schein (*¿Liderearían de manera diferente las mujeres?*)
- “Women and Leadership”, Dayle M. Smith (*Mujeres y liderato*)
- “Young Leaders: No Heroes Need Apply”, Heather R. McLeod (*Jóvenes líderes: no se buscan héroes*)
- “Ethical Challenges in the Leader/ Follower Relationship”, Edwin P. Hollander (*Desafíos éticos en la relación de líderes y seguidores*)
- “Demystifying Multiculturalism”, Linda Chavez (*Demistificando el multiculturalismo*)
- “Power, Influence, and Influence Tactics”, Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett and Gordon J. Curphy (*Poder, influencia y tácticas para influenciar*)

Películas:²

- “Evita: The Woman Behind the Myth” (Evita: La mujer detrás del mito)
- “El Che: Investigating a Legend” (El Che: investigando a una leyenda)
- “Twelve Angry Men” (Doce hombre disgustados)
- “Adolf Hitler (Adolfo Hitler)
- “Mother Teresa” (Madre Teresa)
- “The Code of Hammurabi” (El Código del Hamurabi)

¹ Se mantienen los títulos en inglés, pues se desconoce si estas fuentes han sido traducidas. Nota de la traductora.

² Se mantuvieron los títulos en inglés, pues por lo general en Puerto Rico circulan las películas en ese idioma). Nota de la traductora.