



FORMACIÓN EN EL LIDERAZGO



INDICE

→ Introducción

→ Justificación

→ Objetivo

→ Metodología

→ Contenidos :

- ① Experiencia de liderazgo
- ② Características del liderazgo comunitario.
- ③ Características de un buen líder.
- ④ Afirmaciones sobre liderazgo.
- ⑤ Mi propio liderazgo.
- ⑥ Agente multiplicador.



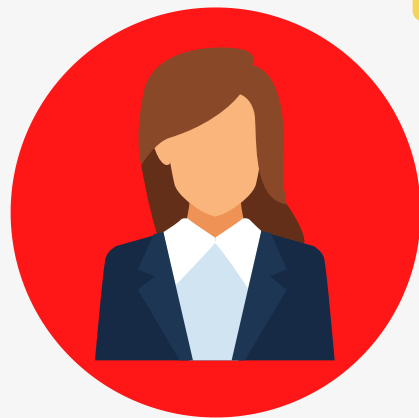


Introducción

La formación de líderes comunitarios y la integración de las propias comunidades, organizaciones y unión entre ellas es un tema fundamental para los grupos y colectivos actuales, ya que esta formación mejora la calidad de vida y crea una participación ciudadana que logra transformar la realidad local.

Tener una buena gestión comunitaria que cuente con líderes impulsores, comprometidos, comunicativos y con confianza en sí mismos, logra que la comunidad se desarrolle y pueda organizarse en diversos grupos en donde los líderes puedan dirigir actividades, delegar responsabilidades, favorecer el poder hacia otros y motivar a las personas a mejorar a su propia comunidad de acuerdo a las problemáticas y necesidades que tengan.

La formación de líderes comunitarios da mejores resultados a la solución de las necesidades y mejorar la calidad de vida de toda comunidad, ya que son capaces de identificar las necesidades de la comunidad y están dispuestos a transformar esa realidad de manera organizada y propositiva.



La formación de líderes comunitarios da mejores resultados a la solución de las necesidades y mejorar la calidad de vida de toda comunidad, ya que son capaces de identificar las necesidades de la comunidad y están dispuestos a transformar esa realidad de manera organizada y propositiva.

La experiencia nos muestra que el liderazgo comunitario presenta dos niveles: el liderazgo por la comunidad y el liderazgo de la comunidad. El primero se refiere a la presencia de líderes o dirigentes representantes de la comunidad de quienes se describen sus características y desafíos, mientras que el segundo hace alusión al capital social acumulado en pro de un cambio para la comunidad.

De este modo, desarrollar la capacidad de participación unida al ejercicio del liderazgo, representa un camino de posibilidad para la reconstrucción del tejido social, sobre todo cuando el enfoque de liderazgo es comunitario, ya que esta visión requiere de un marco comunitario y una actividad proveniente del consenso y de la dinámica propia de una colectivo.





Justificación

Actualmente la sociedad está experimentando profundos y rápidos cambios, razón por la cual la intervención de los miembros de la comunidad en las actividades de su interés debe ser complementaria a la intervención de la administración pública (Sánchez, E., 2000). De allí que CEREAL insista en la complementariedad entre las acciones comunitarias, empresariales y las gubernamentales, "pues en cualquier sociedad o grupo humano suficientemente extenso y complejo, estos enfoques son probablemente necesarios y complementarios, pues siempre habrá grupos o personas que no cumplan con lo que les corresponde" (Sánchez, 1991, p. 155). Estas perspectivas pueden integrarse a través del fortalecimiento comunitario, que implica por una parte potenciar los recursos existentes en la propia comunidad y, por la otra, fomentar la participación en aquellos procesos y actividades que precisen planificación e intervención, al menos haciendo oír su voz o siendo informados.



Si bien algunos autores, como Montero (2012), plantean deslindar el concepto de intervención de la acción comunitaria, lo esencial de la praxis está en que los actores deben tener el máximo de participación posible en el sistema de toma de decisiones, siendo una de las tareas primordiales facilitar la conciencia de los miembros de la comunidad de los recursos de poder que poseen y construir espacios para hacer viable su protagonismo (Sánchez, 2000). Como señala Montero (2012, p. 74): "si la intervención es participativa, será más efectiva, más productiva, más duradera y más democrática", y es esta la razón por la cual desde el enfoque comunitario se busca instaurar un nuevo diálogo o contrato social entre las instituciones, las personas y la comunidad a través de una metodología basada en la conversación y la negociación permanente (Martínez, 2006).



En definitiva, la estrella de esta práctica es la participación (Marchioni, 2001), si no hay participación no hay proceso; pueden haber actividades pero éstas no impactarán en la construcción de la comunidad y de su capacidad de enfrentarse a las condiciones que van surgiendo. Este fortalecimiento comunitario connota autogestión que supone involucramiento directo de las comunidades en su proceso de transformación y la construcción de una identidad comunitaria marcada por el sentido de comunidad (Montero, 2009).

La mayoría de la literatura que tiene el CEREAL hace mención, ya sea de forma explícita o tácita, al concepto de liderazgo por considerarlo un factor psicosocial facilitador u obstaculizador en la articulación y fortalecimiento comunitario (Montero, 2003). Si bien la palabra liderazgo, como muchos términos en ciencias sociales, es polisémica y difusa, incluso a veces caleidoscópica (Delgado, 2005), denota "un proceso interpersonal que implica los intentos de influir en otros individuos para lograr determinada visión" (Hitt, Black & Porter, 2006), a través de la formación de una red cooperativa de trabajo formada por personas motivadas y comprometidas por concretar la visión, transformando su realidad (Kotter, 1990).



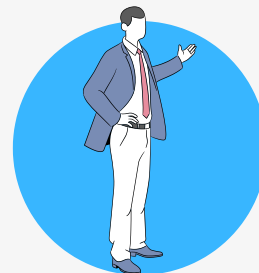
Actualmente una de las perspectivas más desarrolladas y aceptadas es la proveniente de los enfoques transformacionales, como la Teoría del Intercambio Líder- Miembro (LMX) que describe que los líderes mantienen su posición en el grupo a través de una serie de acuerdos tácitos de intercambio con sus miembros partiendo del supuesto que el liderazgo no es algo que los dirigentes simplemente llevan a cabo hacia sus subordinados, sino que es un proceso que está centrado en las interacciones entre ambos, por lo que no es posible aplicar un mismo estilo de liderazgo a todos (Sears & Hackett, 2011).

Por otra parte, James MacGregor Burns (1978, citado por Pariente, 2006) introdujo los conceptos de liderazgo transaccional y liderazgo transformacional en sus trabajos acerca de liderazgo político. El primero se refiere a la relación de intercambio entre el líder y sus seguidores con la finalidad de que sus intereses coincidan (Mendoza, Ortiz & Parker, 2007), mientras que el segundo se expresa cuando el líder lleva a los seguidores más allá del auto-interés inmediato, a través de la influencia idealizada (carisma), la inspiración, la estimulación intelectual o la consideración individual. Como afirma Salazar (2006):



"El líder transformacional se esfuerza en reconocer y potenciar a los miembros de la organización y se orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de sus seguidores, pues no solamente gestiona las estructuras sino que influye en la cultura en orden a cambiarla".

En CEREAL el concepto de líderes es muchas veces asimilado al de dirigentes sociales o comunitarios en tanto éstos se consideran esenciales pues son los intermediadores entre el agente externo y la comunidad, convirtiéndose de esta forma en actores claves en el proceso de intervención. Los líderes comunitarios representan las demandas de la comunidad y es a través de ellos que ésta se organiza, se expresa y participa evitando que la intervención trate a lo viviente como inerte (Moreno, 2008). El liderazgo en este contexto adquiere matices diferenciales ya que no se trata de la idea tradicional del líder y los seguidores, sino de la emergencia desde las bases de líderes que representan a la comunidad; es esta personificación de la comunidad lo que hace que un líder sea comunitario, puesto que cuando ya no representa los intereses colectivos, simplemente la comunidad deja de legitimarlo y se contrae. Así lo dicho, "el liderazgo no puede pensar sin las masas ni para ellas, sino con ellas" (Freire, 1970/ 2008, p. 159).





Objetivo

Ofrecer una capacitación integral para la formación de líderes comunitarios y su incidencia en la calidad de vida de las personas de la comunidad.



Metodología

El proceso metodológico que impulsa CEREAL, retoma la dimensión dialéctica de la Educación Popular con los siguientes pasos:

a) PRESENTACIÓN E INTEGRACIÓN COLECTIVA: El proceso metodológico inicia en la construcción de un ambiente adecuado para garantizar el aprendizaje de las personas participantes a través del compartir de su persona y del conocimiento interpersonal del grupo.



b) UBICACIÓN TEMÁTICA: se presenta el tema a tratar relacionado con el contexto de los participantes.

c) PARTIR DE LA PRÁCTICA -AUTODIAGNÓSTICO-: se realiza un diagnóstico de la realidad del grupo, rescatando los conceptos, las experiencias y la realidad de las personas trabajadoras. A éste primer momento se le llama PARTIR DE LA REALIDAD, rescatando el contexto concreto de las personas trabajadoras como punto de partida del proceso de enseñanza-aprendizaje.

d) PROFUNDIZACIÓN / TEORIZACIÓN: se relacionan los contenidos aprendidos con la práctica y la experiencia de manera dialéctica; reflexionando, profundizando y analizando dichos contenidos para que generen un nuevo conocimiento, que enriquezca la práctica y se pueda visualizar la acción concreta con una dimensión global y amplia. Se teorizan los contenidos teóricos nuevos que enriquecen e iluminan la experiencia previa. Se reflexionan dichos contenidos, desde la realidad actual en la que viven las personas trabajadoras, para que obtengan nuevos elementos teóricos que puedan concretar y mejorar en su práctica laboral cotidiana.

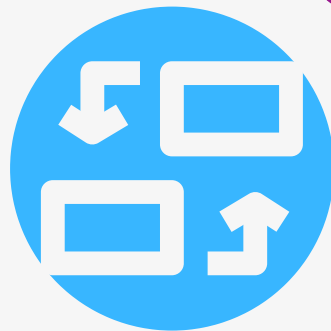


e) VUELTA A LA PRÁCTICA: se regresa a la práctica de manera enriquecida, es entonces llamada PRAXIS, entendiendo éste término como nueva práctica. De tal manera que la persona trabajadora adquiere un conocimiento diferente que aplicará de manera creativa, en su espacio laboral.

f) EVALUACIÓN DEL TALLER: se recoge la experiencia vivida, rescatando los aprendizajes y las preguntas que ayudarán a monitorear el avance de la comprensión de los contenidos y de las estrategias de aprendizaje, para verificar si están siendo adecuadas o si requieren alguna modificación o adaptación.

g) MONITOREO DE LA PRÁCTICA: se da el seguimiento y el acompañamiento personal y colectivo de la PRÁXIS, asesorando en los momentos que se requiera y proporcionando los elementos que se requieran para el desarrollo de la persona desde sus nuevos aprendizajes.

Esta práctica será el punto de partida del siguiente proceso de enseñanza-aprendizaje, considerando así, un proceso cíclico e integral de mayor profundización y concientización para la persona trabajadora



Esquema



FICHAS DE CONTENIDOS



1 Experiencia de liderazgo

Instrucciones:

- Se inicia la sesión presentando y ubicando el tema a tratar para invitar a que compartan su experiencia de “ser líderes”, en su casa, en su grupo o en la comunidad.
- Se invita a tomar tiempo para recordar la experiencia.
- Se les da una hoja con las preguntas para que respondan.
- Después de que responden las preguntas, se comparten las respuestas en el grupo.
- Se sacan retos, de manera colectiva y se dejan anotados en un rotafolio para retomarlos la siguiente sesión.
- Se cierra la sesión rescatando los aprendizajes del día.

Se invita a tomar tiempo para recordar tu experiencia de autoridad, tanto cuando dependiste de alguien como de que alguien dependió o depende de ti.



1.Menciona tres modos de ser (actitudes) que te ayudaron a crecer, de una persona que tuvo o tiene autoridad sobre ti.

2.Menciona tres modos que no te ayudaron.

3.Escribe tres modos de ser (actitudes) que tienes tú y que consideras valiosos en ti como autoridad.

4.Escribe dos modos de ser (actitudes) que te gustaría ir adquiriendo en tu manera de ser autoridad.



2 Características del liderazgo comunitario

Instrucciones:

- Se inicia la sesión presentando y ubicando el tema a tratar para invitar a que compartan lo que piensan con relación a las características de un líder.
- Se anotan las características que expongan en un rotafolio.
- Se comparte una hoja con algunas características de un liderazgo comunitario. Se da lectura.
- Se relaciona lo anotado en el rotafolio con la hoja de características: ¿en qué coinciden? ¿hay diferencias? ¿qué les hace reflexionar estas características?
- Se sacan las características más importantes que necesita tener un líder comunitario. Se invita a que cada persona lo anote en sus hojas.
- Se cierra la sesión rescatando los aprendizajes del día.



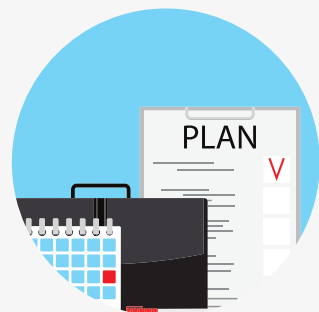
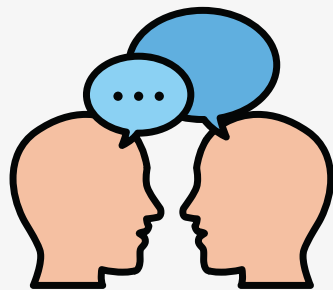
CARACTERÍSTICAS DE UN LIDERAZGO COMUNITARIO:

1.Capacidad para comunicarse: la comunicación es en dos sentidos. Debe expresar claramente sus ideas y sus instrucciones para lograr que las personas la escuchen y la entiendan. También es saber escuchar y considerar lo que el grupo le expresa.

2.Inteligencia emocional: como habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción. Los sentimientos mueven a las personas, sin la inteligencia emocional no se puede ser líder.

3.Capacidad de establecer metas y objetivos: para dirigir un grupo hay que saber hacia dónde hay que llevarlo, es importante tener una meta clara. Las metas tendrán que ser congruentes con las capacidades del grupo para que se puedan cumplir.

4.Capacidad de planeación: una vez establecida la meta, es necesario hacer un plan para llegar a ella. En ese plan, se debe definir las acciones que se deben cumplir, el momento en que se deben realizar y las personas que serán las encargadas, los recursos necesarios, etc.



5.Capacidad de autoconocimiento: un líder conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo, también sabe cuáles son sus debilidades y busca subsanarlas.

6.Capacidad de superación: un líder crece y hace crecer a su gente, no se aferra a su puesto y actividades actuales. Siempre ve hacia arriba, enseña a su gente, delega funciones y crea oportunidades para todos.

7.Tiene carisma: es decir, es el don de atraer a demás personas, de motivarlas y ser agradable a los ojos de las personas. Se interesa por las personas y la alegría es la característica principal de un líder con carisma.

8.Es innovador: siempre buscará nuevas y mejores maneras de hacer las cosas.

9.Es responsable: sabe que su liderazgo le da poder y utiliza ese poder en beneficio de todos. Cumple con sus obligaciones, ayuda e impulsa a los demás a que cumplan con lo que les toca hacer.

10.Está informado: busca información, sabe cómo procesarla e interpretarla para usarla en el momento adecuado de manera creativa e innovadora.





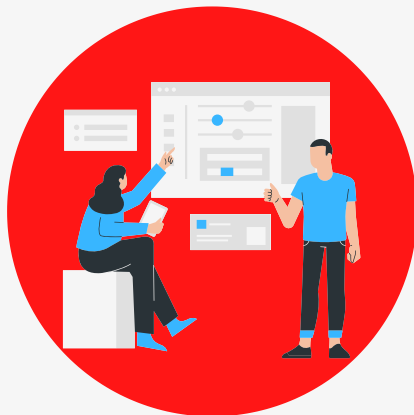
3 Características de un buen líder

Instrucciones:

- Se inicia la sesión presentando y ubicando el tema a tratar para invitar a que compartan su experiencia de haber sido un buen día o bien, haber tenido un buen día.
- Comparen sus experiencias y se notan, en un rotafolio, las características de un “Buen Líder”
- Se comparte una característica (círculo) a cada persona, cada círculo tiene una característica escrita, al reverso, la persona tendrá que anotar qué entiende por esa característica.
- Se forma el esquema en un rotafolio compartiendo lo que se entiende por cada característica.
- Se comparte la hoja del Buen Líder y se reflexiona con lo compartido.



- Se analiza, ¿qué características reconoce cada persona que tiene de Buen líder? ¿en qué necesita crecer? Esa reflexión personal se anota en su hoja.
- Se consensan las características que consideran que son necesarias para ser un Buen líder.
- Se invita a que cada persona piense un sociodrama con la característica que les tocó. Ese sociodrama se compartirá en la siguiente sesión.
- Se cierra la sesión rescatando los aprendizajes del día.



Esquema





Liderazgo desde y para el servicio: -a mayor autoridad mayor servicio- ¿me considero una persona autoritaria? ¿me siento más que los demás?



Liderazgo
desde y para el
servicio

Escucha: para poder realizar mi función es muy importante, acoger, observar y escuchar –hablar menos-. ¿cómo escucho? ¿escucho las ideas hasta el final? ¿mis ideas se mueven cuando escucho a los demás? ¿las personas se sienten escuchadas por mí?



Escucha

Cuidado de la persona: -la regla se hizo para el ser humano y no el ser humano para la regla-. Cuido el trabajo, la organización y el grupo sin descuidar el crecimiento y el bienestar de cada persona. ¿en qué ocasiones atropello a la persona por cuidar la regla?



Cuidado de la
persona

Construir: Toda mi persona: mi palabra, mi postura, mi silencio, mi mirada, mi crítica y mis opiniones, TODO! Debe servir para que los demás y yo seamos MÁS!. Evitaré juzgar, criticar y excluir. ¿cómo manejo la crítica? ¿hablo con la persona indicada? ¿me informo antes de hablar?

Propiciar Unión: Mi actuar debe consolidar al equipo, mi comunicación será siempre de frente, aún con miedo, de manera clara y cálida y honesta. ¿mi voz propicia unión?

Límites: Conozco los límites de autoridad que me han delegado. ¿tengo claras mis funciones? ¿qué tanto intervengo en asuntos que no me corresponden? ¿quiero que las cosas se hagan como “yo” lo digo, lo hice o de acuerdo a “mi” experiencia? ¿qué tanto descalifico, desautorizo y juzgo decisiones de otras personas?

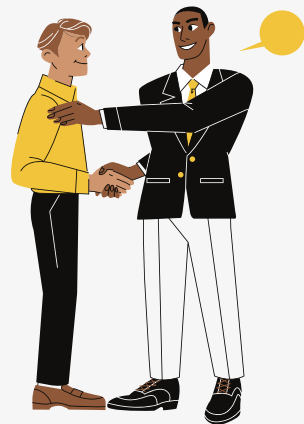


4

Afirmaciones sobre liderazgo

Instrucciones:

- Se inicia la sesión presentando el sociodrama de cada persona líder. Las personas observadoras del sociodrama, tendrán que adivinar la característica del Buen líder que está representando.
- Se comparte que un buen líder tiene funciones que llamaremos “Afirmaciones”, que son las cosas que esperamos realice en un grupo o comunidad.
- Se colocan todas las tarjetas en una mesa y se juega al memorama. Se buscan las tarjetas para y se levantan.
- Con las tarjetas que cada persona obtuvo tendrá que pasar a explicarlas a todo el grupo cuidando los siguientes elementos: evitar que el grupo se aburra con su exposición, comunicación clara y precisa, actitud empática y entusiasta.
- Después del compartir se cierra la sesión rescatando los aprendizajes del día.



Memorama



5

Mi propio liderazgo

Instrucciones:

- Se inicia cada sesión motivando a que compartan ¿cómo considero que es mi propio liderazgo? ¿qué características tiene?
- Se comparte su experiencia y se invita a responder la encuesta que se les dará en una hoja.
- Se les pregunta, ¿qué reflexión les deja la encuesta? ¿consideran que necesitan reforzar algo en su propio liderazgo? ¿qué van a hacer para ello?
- Se colocarán por parejas y se preguntarán ¿en qué te puedo ayudar para que seas mejor líder? Y te pido que me ayudes en...
- Se retomará, ¿cómo se sienten al solicitar ayuda y al pedir ayuda?
- Después del compartir se cierra la sesión rescatando los aprendizajes del día.

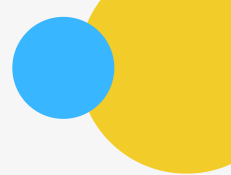


Se les invita a responder la siguiente encuesta.

FRASE	SI LO VIVO	NO LO VIVO	LO TENGO QUE APRENDER
1. Promueves relaciones de justicia entre las personas de la comunidad.			
2. Te abres al grupo y a la comunidad porque deseas tener impacto en ella y dejarte impactar.			
3. Colaboras con los demás de manera solidaria, responsable y participativa.			
4. Valoras la diferencia: de ideas, actitudes e inclinaciones.			
5. Integras a las familias de las personas del grupo en actitud de confianza y respeto.			
6. Das seguimiento y espacio a las necesidades de las personas.			
7. Te reconoces educadora en tu grupo.			
8. Fomentas y garantizas el trabajo en equipo.			
9. Defines los niveles de autoridad y de toma de decisiones en la organización del grupo.			
10. Precisas los roles y funciones.			
11. Estableces canales de participación.			
12. Formalizas un sistema de formación en el grupo.			
13. Le das formalidad y continuidad a los proyectos.			
14. Te dejas afectar por las críticas a tu liderazgo.			



Agente multiplicador



Instrucciones:

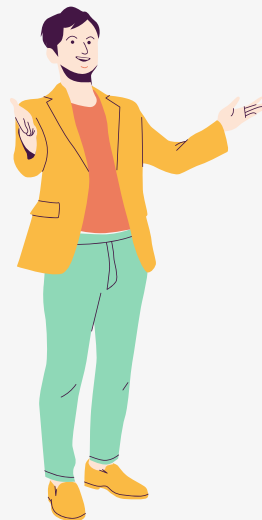
- Se inicia cada sesión preguntando ¿qué entienden por líder multiplicador?
- Se anota a manera de lluvia de ideas, las respuestas.
- Se da una explicación del “ser agente multiplicador” y el efecto que tiene en la comunidad.
- Se hace un ejercicio: cada persona tendrá que elegir un tema de interés para ella, tendrá unos minutos para prepara su tema que tendrá que exponer durante 2 o 3 minutos al grupo. Se les sugiere la secuencia didáctica para exponer su tema.
- Después de que compartan todos sus temas se compartirán la hoja de las capacidades que necesita tener un agente multiplicador, es decir, un líder comunitario con capacidad multiplicadora.
- Se retomará, ¿cómo se sienten al solicitar ayuda y al pedir ayuda?



- Se les da la hoja de las capacidades de los agentes multiplicadores y se les motiva a responder.
- Después del compartir se cierra la sesión rescatando las características de un líder comunitario y compartiendo los aprendizajes de todo el taller.

Secuencia didáctica:

1. Sentirse agusto con el contenido. Manejarlo con soltura.
2. Pensar, de manera lógica, la manera en la que compartirá el contenido o la dinámica de acuerdo a lo que se quiere: ¿qué quiero? ¿para qué quiero compartirlo? ¿qué hago para lograrlo?
3. Soltura en el grupo. Mostrar seguridad y apertura.



Las personas como Agentes Multiplicadores, tendrán que desarrollar diversas capacidades que les ayuden a transmitir la información y la formación que reciben.

Algunas capacidades que son importantes fortalecer son:

- Capacidades personales:** perseverancia, toma de decisiones, gestionar el estrés, auto estima, auto eficacia.
- Capacidades interpersonales:** resistir a la presión de los demás, comunicación, cooperación, liderazgo, empatía.
- Capacidades cognitivas:** desarrollar estrategias, resolver problemas, pensamiento crítico, concentración.
- Conocimientos funcionales:** derechos, salud, enfermedades, bienestar social, prestaciones, etc.



Las personas como Agentes Multiplicadores, tendrán que desarrollar diversas capacidades que les ayuden a transmitir la información y la formación que reciben. Algunas capacidades que son importantes fortalecer son:

•**Capacidades personales:** perseverancia, toma de decisiones, gestionar el estrés, autoestima, auto eficacia.

Dibujo:

Dibuja, la manera en la que tomas decisiones:

Menciona tres acciones que realizas para **manejar el estrés**:

- 1.
- 2.
- 3.

•**Capacidades interpersonales:** resistir a la presión de los demás, comunicación, cooperación, liderazgo, empatía.

Dibuja un símbolo que exprese la manera en la que vives o resiste la presión de los demás

Las personas como Agentes Multiplicadores, tendrán que desarrollar diversas capacidades que les ayuden a transmitir la información y la formación que reciben.

Algunas capacidades que son importantes fortalecer son:

•**Capacidades cognitivas:** desarrollar estrategias, resolver problemas, pensamiento crítico, concentración.

Menciona los pasos que das para resolver algún problema:

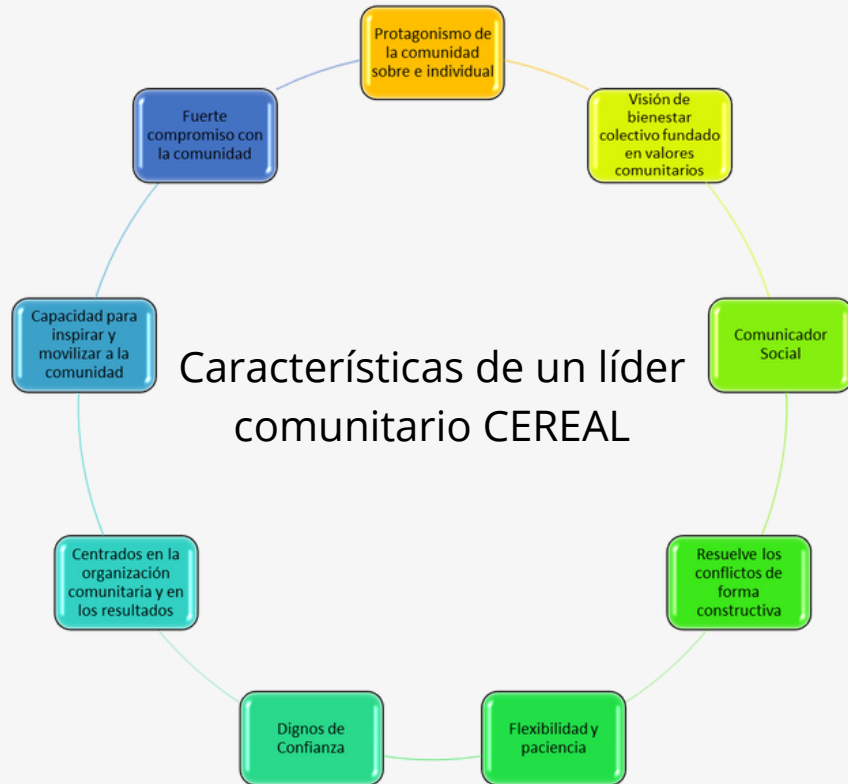
- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Conocimientos funcionales: derechos, salud, enfermedades, bienestar social, prestaciones, etc.

Menciona el tema que más manejas y cómo lo darías si te tocara exponerlo.



Agente Podemos concluir que un líder comunitario es:





CEREAL

Centro de Reflexión y
Acción Laboral



Visítanos en:

Calle Jesús Gonzáles Ortega #306 esquina
Garibaldi en el centro de Guadalajara, Jalisco.



3336148095



3328012128, 3312421590 ó 3328835438



@cerealdhl



Cereal - Centro de Reflexión y Acción Laboral



cereal.a.c.97



@cereal977



www.cereal.mx

Imágenes sacadas de: canva.com

**"Nadie defiende lo
que no conoce"**