

PROYECTO MANUAL ESCUELA DE LIDERAZGO UNIVERSITARIO TAU

Pastoral Universitaria

Universidad San Buenaventura
Medellín 2020-2023

MANUAL DE ENTRENAMIENTO PARA FORMACION DE LÍDERES

INDICE

INTRODUCCION

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

JUSTIFICACIÓN

POBLACION A LA QUE VA DIRIGIDA

PROPOSITO DE ESTE MANUAL

MODELO TEÓRICO

METODOLOGIA

MODULO: EL LIDERAZGO EN LA UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA

EL LIDERAZGO Y LOS RETOS DE LA UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA EN COLOMBIA

EL LIDERAZGO: LA IDENTIDAD BONAVENTURIANA Y FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL.

EL LIDERAZGO: COMUNIDAD UNIVERSITARIA BONAVENTURIANA: EL ESTUDIANTE

LIDERAZGO Y LA ACCION ACADÉMICA

LIDERAZGO Y LA PEDAGOGÍA FRANCISCANA

MODULO

DEFINICION DE LIDERAZGO

DEFINICIÓN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

EL LIDERAZGO Y LA INTELEGENCIA EMOCIONAL

UN BUEN LÍDER: "MANDA CON CORAZON"

CARACTERISTICAS DE UN LÍDER

ESTILOS DE LIDERAR

REFLEXION: EL LIDERAZGO

MODULO

HABILIDADES PARA LA VIDA Y EL LIDERAZGO

HABILIDADES COGNITIVAS PARA LA VIDA EN EL LIDERAZGO

HABILIDADES SOCIALES PARA LA VIDA EN EL LIDERAZGO

MODULO

APLICACIONES: TALLERES Y ACTIVIDADES QUE AYUDAN EN LA FORMACIÓN DE UN LÍDER

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCION

Desde hace algunos años, el concepto del liderazgo ha tomado gran auge en la sociedad, conectando a grupos de personas, a equipos de trabajo y a comunidades, en lugares como las organizaciones, las universidades, las cooperativas; entre otros; y en ellas a un sin número de individuos con características y personalidades muy particulares, que destacan por su pasión, compromiso, entrega y jovialidad, aun por su sentido filantrópico hacia las personas que están a su alrededor.

El liderazgo es entonces la habilidad, la capacidad o la característica particular que tiene una persona para influir en otros individuos, desde el acompañamiento y la cercanía, con fines a coordinar tareas, hacia el logro de metas y objetivos, y en la toma de decisiones con la opinión de los miembros del equipo; llegando a un común acuerdo, felicitando sus logros y realimentando el proceso; entre otros. Esta habilidad está íntimamente ligada a la personalidad del individuo. De esta manera el liderazgo se convierte en la expresión que muchas personas hacen para coordinar, dirigir, guiar en diferentes proyectos que necesitan de alguien "al mando", para llevar a cabo la labor. A estas personas se les conoce en los diferentes ámbitos como líderes.

En ese orden de ideas, al hablar de "mando" este manual enseña la formación de líderes; desde una de las prácticas del Psicólogo Daniel Goleman en su expresión: "mandar con corazón" entre otras formas; la cual denota en el ejercicio del liderazgo empatía, acompañamiento, cercanía hacia los demás conociendo el ser en el hacer. Asimismo este manual brinda aporte teórico, haciendo énfasis en la Inteligencia Emocional trabajado por el mismo autor y de esta manera tener las bases que consolidan la formación de líderes en la universidad, teniendo en cuenta para su construcción los valores franciscanos de los que la universidad es partícipe.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Formar estudiantes en las habilidades de liderazgo por medio de un manual por el Grupo Pastoral Escuela de líderes universitarios Tau de la Universidad San Buenaventura, que los lleve a un conocimiento de sí mismos y apropiación del sentido de identidad con la institución.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecer unos lineamientos básicos y unas competencias bases para la formación de líderes en la Universidad.
2. Acompañar a las personas por medio de este manual, en el cual se presentan algunas herramientas para fortalecer su autoimagen y su imagen institucional y el conocimiento en la formación de líderes, y de esta manera puedan desarrollarse en entornos a nivel individual y grupal.

POBLACION A LA QUE VA DIRIGIDA

Este manual está dirigido a cualquier persona que requiera tener una guía que le permita acompañar en los procesos de formación en liderazgo; se diseña como la guía en el proceso de enseñanza y entrenamiento de líderes para estudiantes de la Universidad San Buenaventura.

JUSTIFICACIÓN

El Presente trabajo de este proyecto, se enfoca en la elaboración de un manual para la comunidad estudiantil de la Universidad San Buenaventura sede Medellín y Bello del departamento de Antioquia, por parte de la pastoral Universitaria de dicha institución; en la formación de líderes y en procesos liderazgo. Parte de ello, en este proyecto se tiene como asunto no solo el de formar líderes dentro de la institución (Universidad San Buenaventura sedes Medellín y Bello), sino también lograr que los estudiantes sean líderes fuera de esta a un nivel comunitario y social; personas de bien y de servicio a la comunidad en pro de lograr metas en conjunto.

Así mismo comprender los asuntos de lo que implica ser líder, frente a su forma de actuar y guiar a los otros. El proyecto desea mediante la implementación de un manual formar líderes, pero para ello se hace necesaria una investigación frente a dichos procesos formativos sobre los que ha de utilizarse talleres de tipo formativos en pro de dicha orientación y como un ente evaluador de dichos procesos formativos.

Todo el trabajo tiene una construcción teórica que se va desglosando de forma clara mediante un tipo de módulos que van llevando a niveles diferentes sobre todos los asuntos del liderazgo, es de resalta que sobre cada módulo los talleres han de ser los procesos evaluativos sobre la comprensión de dichos elementos expuestos en cada apartado y de la misma forma han de ser los elementos para poder ver que tan viable es todo el proceso evaluativo del proyecto y si cumple con todas las expectativas propuestas.

Por ultimo formar líderes mediante este manual tiene como finalidad el crear personas que deseen trabajar en conjunto, en sociedad, es bien sabido que el proyecto mismo esta limitado a nivel de la Universidad San Buenaventura sede Medellín – Bello y a la comunidad estudiantil de esta; pero luego, de ser formados dentro de ella, se espera que dichas personas, futuros profesionales de diferentes áreas usen sus habilidades de liderazgo para crear o guiar otros proyectos macro o micro donde requiera de personas con la aptitudes de Líderes.

PROPOSITO DE ESTE MANUAL (Para el Manual)

Este manual se realiza para el entrenamiento en la habilidad del liderazgo; es la guía que orienta en la formación como líderes, ayuda a entender que es un líder, las características que lo forman, el perfil, y sus funciones; se diseña a través de talleres y actividades; que invita a los jóvenes a desarrollar habilidades de liderazgo que se proyecten en la universidad y desde allí en su vida cotidiana que marquen una influencia positiva en la sociedad.

METODOLOGIA

La metodología de trabajo es de tipo cualitativo que se propone a través de actividades tipo taller, actividades de tipo individual y grupal, acompañamiento estudiantil, reflexiones entre otros posesos de tipo psicológico a nivel de asuntos de la autoestima y confianza en sí mismo, todo ello para poder cimentar las bases del Manual Escuela de líderes Universitarios Tau.

Así mismo la información obtenida a través de recursos como entrevistas, conversaciones, registros, memorias, entre otros, con el propósito de indagar en lo que es el significado de líder y la formación de este.

- HACIA DONDE VAN LOS TALLERES

Cada taller tiene una forma muy corta teórica la cual orienta a la persona que está guiando con el manual.

(Claridad en este concepto, ser un poco más objetivos en relación a todos los procesos y talleres que vayan incluidos)

MÓDULO 1. (¿Inicio del Manual?)

Reseña, Compromiso, Historicidad

EL LIDERAZGO EN LA UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA

[El Liderazgo y los Retos de la Universidad San Buenaventura en Colombia](#) (Es este enunciado o el anterior)

El Proyecto Educativo Bonaventuriano (PEB) derrotero a través del cual la Universidad San Buenaventura establece su esencia en la búsqueda de una identidad que vincule a toda la comunidad educativa en su trabajo (2010, pág. 24); contiene entre otros lineamientos; los retos que la Universidad afronta en la formación de sus estudiantes como parte de su labor formativa y académica.

De este documento se abstraen los retos que tienen relación con la elaboración de este manual, que están contenidos en el Marco Sociopolítico en el numeral 4.2 titulado Colombia (2010, pág. 43); en el cual la universidad toma la gran responsabilidad de formar líderes que sean agentes que movilicen la paz, líderes que afronten los desafíos de la globalización, y líderes creadores de proyectos estratégicos que transformen su vida, su entorno y la vida de todas aquellas personas con las que interactúan; siendo estos los escenarios donde un líder se forma y adquiere un compromiso social y comunitario; por consiguiente, estos campos de acción le permiten desarrollar sus potencialidades, habilidades y capacidades para la toma de decisiones, la resolución de problemas y aún más en la conformación de equipos de trabajos sólidos y proyectados con las características necesarias para el afrontamiento de estos retos y todos los retos que en un futuro enfrenten en su vida personal y en su vida social.

La Universidad San Buenaventura se ha planteado como responsabilidad y reto y como aporte a la Nación la formación de sus estudiantes en el marco sociopolítico y relacional enfocado fundamentalmente en:

- Formar líderes con capacidad de construir un nuevo comportamiento moral por la paz y un orden de desarrollo igualitario y equitativo. Líderes que propendan por el desarrollo integral de sus comunidades y su entorno familiar y personal, donde prime el Ser Humano sobre cualquier otro elemento como raza, género, nacionalidad entre otros.
- Formar líderes que gestionen los proyectos estratégicos de la sociedad y fortalezcan los derechos de la persona y los valores de la vida en comunidad. Líderes que se

comprometan con la identificación de posibilidades y con herramientas propositivas desde un enfoque crítico y analítico.

- Educar para la justicia, la paz, la democracia y el desarrollo. Líderes que se interesen por la sociedad, las oportunidades de desarrollo y el involucramiento de todos los actores de la sociedad para la construcción de un mejor entorno.

- Educar para la creación y la apropiación de la ciencia y de la tecnología. Líderes creativos que encuentren en la ciencia y la tecnología y en su relación con la religión principios que nos unen y que facilitan y mejoran el relacionamiento cuando se utilizan de manera óptima y balanceada.

- Formar líderes capaces de afrontar los retos que surgen del fenómeno de la globalización en sus distintas manifestaciones. (2010, pág. 43). Líderes entusiasmados con los cambios y la interacción con otras culturas, regiones y países y que con esta interacción piensen de manera global, que identifiquen las soluciones pueden impactar a gran escala y de esta manera generar mayores transformaciones.

EL LIDERAZGO: LA IDENTIDAD BONAVENTURIANA Y FORMACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL.

Un líder es un concepto tan amplio como el ser humano, que en ocasiones es visto en simples estrategias, actividades y teorías dejando de lado al ser sensible y autogestionado que es capaz de inspirar desde su gestión personal a su grupo y a la sociedad; enmarcándose en el respeto a la vida, y el relacionamiento consigo mismo y en como este se ve reflejado en el su trato hacia los demás; lo anterior hace parte fundamental de como el liderazgo trasciende al individuo y se refleja en la manera cómo impacta el entorno, dando paso a una construcción interna, donde todas las áreas: personal, académica, social, entre otras; dialogan y se confrontan frecuentemente para la generación de mejores resultados.

En la identidad bonaventuriana se encuentran varias características que hacen referencia y resuenan en la formación de un líder, para efectos de este manual solo se mencionaron algunas.

- Desde su identidad Bonaventuriana, la Universidad integra en un solo quehacer su ser universitario, su ser católico y su ser franciscano para que quienes pertenezcan a ella se cultiven como personas mediante la visión del hombre como fin y no como medio; se formen en la sensibilidad, el sentido práctico del saber, la valoración de la vida y de la naturaleza y lo fraterno y lo sencillo en el trato con los semejantes; vivencien la experiencia emocional y el pensar, como aspectos fundamentales en los procesos del conocimiento; se desarrollen integralmente como personas en función de la plena realización de sus

capacidades humanas, intelectuales, espirituales y estéticas, que les facilite la interacción como hombres y mujeres conscientes de su ser, de la sociedad y de la naturaleza; respeten en las otras personas su ser integral, sus ideas, su intencionalidad y reiteren su vocación de servicio a la vida y a la naturaleza. (2010, pág. 57)

Liderar hace parte de toda una formación integral, y un estilo de vida, hay personas a quienes se les facilita y más con la educación que brinda la Universidad donde el individuo identifica que es líder y responsable, inicialmente de su vida y sus resultados; apoyado en el conocimiento de sí mismo permitiendo inspirar y transmitir a las personas que lo rodean en trabajo los diferentes entornos que frecuentan dejando habitualmente una marca personal de amor.

En la formación y desarrollo integral que la Universidad realiza, promueve al estudiante como el ser humano que es y lo vincula a su realidad; al relacionar este aspecto en el contexto el líder aprende a escuchar a su grupo, y a relacionarse desde lo humano y sus realidades; esto le da la posibilidad de realizar su labor más íntegra y de tener una cercanía más profunda a ellos. Para dar un contexto de lo que es la formación y el desarrollo integral se utilizara la definición dada a continuación que es copiada literalmente del proyecto educativo.

Formación y desarrollo integral

- Se entiende por desarrollo integral los procesos humanos que contribuyen a la formación y realización de las personas mediante el crecimiento armónico de sus capacidades y de su disposición permanente para actuar en sociedad. La Universidad de San Buenaventura, al asumir al ser humano y su realidad, trabaja en procesos de formación que fortalecen las capacidades de las personas para lograr su desempeño con visión holística y sinérgica, que permite comprender la complejidad humana desde las diferentes formas de expresión y desde el campo profesional o disciplinario. En sus procesos facilita y favorece la formación para el desarrollo de las capacidades cognitivas, estéticas y espirituales; potencia las acciones de pensar, de analizar, de aprender, de decidir, de actuar y de sentir. (2010, pág. 58)

EL LIDERAZGO: COMUNIDAD UNIVERSITARIA BONAVENTURIANA: EL ESTUDIANTE

La comunidad universitaria bonaventuriana la conforman todos los que están vinculados a la Institución académica; para la construcción de este manual se tendrá en cuenta al estudiante y todas aquellas personas que quieran desarrollar habilidades de liderazgo para la vida y la sociedad

En este caso hablaremos del estudiante de la universidad quien en su formación tendrá implícito el liderazgo, como una habilidad en constante utilización ya que se le lleva a identificar problemáticas y liderar las soluciones durante toda su carrera; apropiándose de las habilidades y destrezas para este fin, y colocándolas al servicio de los demás; cultivando los valores Franciscanos y la coherencia conforme a ellos; teniendo en cuenta que las personas cuando llegan a la universidad y en algunos casos algunos que ya llevan en tiempo en ella requieren un apoyo para el fortalecimiento o desarrollo de esta competencia se propone este manual como alternativa de fortalecimiento y desarrollo sin dejar a un lado los valores, principios, enseñanzas y ejemplo que ya brinda la universidad por si misma generando unas bases de actuación que permiten el relacionamiento y la consecución de metas y objetivos personales y grupales

LIDERAZGO Y LA ACCION ACADÉMICA

Para la realización de este manual solo se relacionaran con el liderazgo las siguientes acciones académicas: Contextual y concreta, y Personalizante y dialógica. c

Al buscar la relación que tiene el entrenamiento en liderazgo y la acción académica; se encuentra que estos aspectos guardan una relación con la labor de liderar.

El líder tiene un contexto de la realidad, del cual realiza lectura; desde ahí origina propuestas, sugerencias y soluciones al panorama que analiza; concreta y puntualiza ideas; las comparte al grupo que a su vez nutre ese dialogo, desde los cambios, la discusión o la aprobación.

El líder en su ejercicio, genera empatía lo cual lo lleva a tener relaciones interpersonales más fuertes que le permiten identificar a cada integrante del grupo como una persona única, en esa medida se logra que cada integrante de lo mejor de sí, al sentirse reconocido como miembro del equipo por su líder.

La comunicación a través del diálogo es de los talentos más fuertes que tiene el líder al momento de relacionarse con el grupo, debe ser entre otros; respetuosa, cordial, asertiva, jovial y dinámica.

LIDERAZGO Y LA PEDAGOGÍA FRANCISCANA

La pedagogía franciscana es un proceso formativo de la Universidad San Buenaventura, compuesto por cuatro dimensiones: la persona, lo cotidiano, la relación dialógica fraterna y lo creativo (2010, págs. 75,76). Estas dimensiones a su vez están inmersas en el proceso del liderazgo ya que el individuo antes de ser líder es persona a cargo un grupo de individuos siendo esta una de las razones de ser del liderazgo.

Es la cotidianidad el campo de práctica del líder, y donde se coloca a prueba sus conocimientos y de lo que están hechos en su interior: de esa tenacidad y ese vigor para realizar su labor.

El respeto, la tolerancia, la participación, el reconocimiento y la aceptación hacen parte de esa relación de diálogo que todo líder debe tener con sus participantes de grupo.

Todo líder en su interior guarda esta gran capacidad y es: la creatividad, lo cual lo hace diferente e innovador para que el trabajo de lo cotidiano sea novedoso y se llegue a alcanzar las metas propuestas.

MÓDULO 2

Objetivo del módulo

Enseñar la propuesta de formación en liderazgo para que a su vez se implemente en los estudiantes.

DEFINICION DE LIDERAZGO

Para el psicólogo Daniel Goleman en quien basaré este manual: "el liderazgo no es sinónimo de dominación, sino el arte de convencer a la gente de que colabore para alcanzar un objetivo común" (2019, pág. 20)

Si bien, son muchos los resultados al ejercer un buen liderazgo; entre ellos lograr las metas propuestas; uno de los éxitos más significativos al ser líder, en un equipo de trabajo o en un grupo, es alcanzar un objetivo en común, para esto el grupo debe ser orientado y dirigido, desde la inteligencia emocional; el autor lo indica de la siguiente manera: "No obstante, la experiencia me ha enseñado que los líderes más eficientes coinciden en un aspecto fundamental: todos poseen un gran nivel de lo que ha dado en llamarse inteligencia emocional" (2019, pág. 32)

DEFINICIÓN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL (IE)

La definición de la Inteligencia Emocional (IE) es: "La capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones". (1995, pág. 3)

Llegar a articular los anteriores aspectos es un aprendizaje de todos los días, aún de toda la vida; ya que en las diferentes circunstancias de la existencia, ser consciente de esas capacidades permiten en el individuo el conocimiento de sí mismo lo cual genera confianza y seguridad, interrelacionarse sanamente, y generar espacios de más bienestar a nivel personal y social.

La inteligencia emocional conecta directamente al líder con el conocimiento de sí mismos, sus estructuras de pensamiento, su flexibilidad, y su relacionamiento con quienes se rodea.

EL LIDERAZGO Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

En el capítulo: ¿Qué hay que tener para ser líder? del libro: LIDERAZGO el poder de la Inteligencia Emocional, Goleman hace la relación entre el Liderazgo y la Inteligencia Emocional en la cual existe una íntima relación entre ambos conceptos y esta se establece desde cinco aspectos:

- La Autoconciencia: es la habilidad de reconocer y entender nuestros estados de ánimo y emociones, así como el efecto que tiene en los otros.
- La Autorregulación: es el componente de la inteligencia emocional que nos libera de ser prisioneros de nuestras emociones.
- La Motivación: es la pasión por el trabajo en sí mismo, es decir amor por aprender, amantes de nuevos desafíos y un gran orgullo por la actividad bien realizada; profundo deseo interior de dejar huella y marcar una diferencia.
- La Empatía: es considerar las emociones de los colaboradores, además de otros factores, es el proceso de la toma de decisiones inteligentes. Hay 3 razones por las que importa la empatía en el liderazgo: el incremento del trabajo en equipo, la globalización, la necesidad de retener el talento.
- Las Habilidades Sociales: consiste en relacionarnos con propósito: mover a las personas en el área que el líder desea, hablan específicamente del manejo de las relaciones. (Goleman, 2019)

Estos aspectos forman un conjunto de habilidades desde la inteligencia emocional, que unidos a la capacidad para liderar, logran encaminar hacia un liderazgo de impacto positivo; en las tres primeras capacidades: la autoconciencia, la autorregulación y la motivación se trabajan en sí mismo; y las dos siguientes: la empatía y las habilidades sociales son el producto del trabajo que se realiza con las personas que están alrededor. El líder que se forma y aprende en estas cinco capacidades permite que en los grupos que lidera se mantenga el enfoque, se logre resultados y sus colaboradores se relacionen asertivamente con los demás.

UN BUEN LÍDER: "MANDA CON CORAZON"

Un buen líder: "manda con corazón" en este componente del liderazgo Goleman enseña sobre la crítica: "el arte de la crítica"; expone puntos muy importantes para su reflexión, es hacer consiente al líder en formación, que las criticas destructivas no llevan a encuadrar al equipo, por el contrario; lo indispone, lo divide y en momentos puede hasta desintegrar años de trabajo y dedicación.

El arte de la crítica es saber expresar y comunicar la reacción con la información concreta y esencial que se pretende suministrar, aunque lo que se esté sintiendo en el momento de la emoción no sea tan favorable; cuando se sabe decir acertadamente una crítica el individuo o los individuos reciben de mejor forma la recomendación, la sugerencia, el consejo, la realimentación; y se logran espacios de mayor honestidad en caso de generar reprocesos e inconsistencias.

En los grupos y equipos de trabajo el líder debe procurar, que si se debe indicar una crítica a alguien en particular, debe de igual manera asegurarse que se pueda realizar en lugares donde no este expuesto al comentario de los demás integrantes. Si por el contrario la realimentación es para todo el grupo se debe realizar, no solo teniendo cuidado con lo anterior; adicional enfocado en que se dé información esencial para la cuestión que se esté realimentando.

La crítica no es una forma personal de atacar a una integrante del grupo; por el contrario es hacer que esa falencia se corrija y puedan darse mejores resultados.

CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

Sabe expresar las reacciones

Una de las características de un líder es saber expresar las reacciones; las reacciones son el resultado a la emoción; el saber expresar una crítica requiere de todo un proceso de inteligencia emocional ya que en la expresión de la crítica debe ofrecer la información esencial para que el equipo siga trabajando, (cuando es una realimentación grupal); si alguien cree que sus errores se deben a una carencia de su carácter y que no los puede corregir, pierde la esperanza y deja de esforzarse, las carencias básicas se deben a circunstancias que podemos cambiar, esto lleva al sujeto a pensar optimista.

Tiene Inteligencia Emocional (IE)

Los líderes más eficientes coinciden en un aspecto fundamental: todos poseen un gran nivel de lo que ha dado en llamarse Inteligencia Emocional (IE), es la condición indispensable para ejercer liderazgo; esto no quiere decir que la formación académica y el Coeficiente Intelectual (CI) no lo sean. La IE tiene unos componentes específicos con los cuales el individuo líder a su vez los posee, estos son: la autoconciencia, la autorregulación, la empatía y la capacidad social. La IE en los líderes los hace más eficientes. El líder de mayor conocimiento a nivel cognitivo e intelectual es el líder que posee más capacidad en IE, que es el motivo por el cual es más eficiente. Según investigaciones los estudios indican que si las personas dan los pasos adecuados pueden desarrollar su inteligencia emocional. La característica de las personas que tienen IE es que logran liderar en relación a los integrantes del grupo manteniendo una buena relación en grupo.

Es dinamizador y multiplicador de procesos

El líder es un dinamizador de procesos y un multiplicador en un equipo de trabajo, tiene la capacidad de convocar, motivar, gestionar, organizar a dicho equipo en torno al trabajo que se esté realizando el cual está involucrando unas metas colectivas lo cual va a permitir una satisfacción a nivel no solo grupal sino individual de los integrantes del equipo. Se reconoce a un líder cuando propone ideas, orienta en las tareas a realizar y convoca a la participación. El liderazgo impacta la conducta de las personas, el líder es quien influye en un grupo para que alcance sus metas.

Genera conciencia de autorresponsabilidad

El líder tiene la capacidad de ver la problemática de la sociedad, del grupo o del equipo de trabajo donde ejerce su labor de liderazgo; es quien genera la conciencia de autorresponsabilidad en estos ambientes para que con sus mismos integrantes de equipo de trabajo realice las respectivas mejoras a los procesos y resuelvan los problemas que se pueden presentar a nivel grupal o individual.

ESTILOS DE LIDERAR

Es posible conectar los tipos de liderazgo y la personalidad. Al relacionar ambos términos, las personas líderes ejercen esta habilidad en gran medida desde el estilo o tipo de personalidad que poseen, desde los rasgos característicos que los conforman o desde las características propias; dándose una estrecha comunión entre estos dos conceptos que a su vez conectan en el individuo.

Al liderar existen seis estilos según D. Goleman; para efectos de este manual se considera pertinente favorecer los siguientes:

EL ESTILO DEMOCRATICO

El liderazgo democrático que también se conoce como participativo es un estilo de liderazgo que va a vincular a los miembros del grupo en la toma de decisiones, se realiza a través de concesos, opiniones, sugerencias. Moviliza o motiva a sus miembros y les reconoce su contribución al aporte de esas tareas a realizar se motiva a la realización de actividades en el grupo. Este tipo de liderazgo delega funciones en la cuales los participantes son reconocidos, y valorados con sus habilidades.

EL ESTILO COACH

En este tipo de liderazgo, el líder se comporta más como un consejero, las conversaciones de estos líderes dan un giro práctico. Los líderes coach ayudan a identificar los puntos fuertes y débiles de las personas y los vinculan a las aspiraciones personales y también a las profesionales. Estos líderes asignan fácilmente tareas de mucha más complejidad así los resultados no se den rápidamente, ya que fomentan el aprendizaje a largo tiempo.

EL ESTILO CONCILIADOR

Este estilo de liderazgo valora a los individuos y sus emociones por sobretodo. Busca que los integrantes del equipo estén contentos y que haya armonía entre ellos, genera vínculos emocionales tan fuertes que el resultado de esto es la lealtad. La comunicación y la flexibilidad son características muy favorables de este tipo de liderazgo. Este líder continuamente está realizando comentarios positivos en el grupo, la crítica es constructiva y la felicitación al trabajo bien realizado es una constante en él.

REFLEXION: EL LIDERAZGO (este apartado iría al final de todo el manual, de el proyecto o realmente donde)

Descubrir aspectos tan profundos como el sentido de la vida, hallar fortalezas, corregir los errores, o encontrar el propósito en lo que se realiza; genera gran satisfacción, da un objetivo claro, y muestra un camino que ayuda en la construcción de planes y proyectos. De manera muy similar; sucede cuando un líder encuentra el objetivo en su labor de liderar; esta razón puede ser tan diversa como líderes que existen; en algunos líderes los moviliza el servicio en otros puede atribuirse a intereses particulares o de diversa índole: prestigio, reconocimiento o querer tener una posición en la sociedad.

Identificar el propósito, el objetivo o la finalidad cuando se lidera hace parte fundamental para la formación como líder; esto permite el conocimiento de sí mismo en su labor. Cuando el líder se reconoce en su labor, también hace el reconocimiento de las habilidades, destrezas y capacidades que tiene para liderar, esto lleva implícito una responsabilidad consigo mismo y con las personas que se van a liderar; ya que el líder es el agente que moviliza, que es influyente y que genera cambios en la sociedad.

En conclusión, la labor que ejerce un líder tiene gran importancia no solo en su equipo, grupo, o comunidad; incluso puede convertirse en una labor trascendente y con gran impacto social cuando se realiza reconociendo en ella un objetivo, o un propósito a seguir.

HABILIDADES PARA LA VIDA Y EL LIDERAZGO

DEFINICIÓN

Las habilidades para la vida son las capacidades y destrezas que desarrolla un individuo y que le permiten enfrentar de forma efectiva los retos de la vida diaria. Son las aptitudes necesarias para el desarrollo humano. El liderazgo hace relación y tiene inmerso y este tipo de habilidades ya que en la construcción de un líder características como el relacionamiento social y las habilidades cognitivas tienen una acción importante al momento de liderar.

Para efectos de este manual se adaptaran las habilidades sociales e interpersonales, las habilidades cognitivas y las habilidades para el control de emociones.

HABILIDADES SOCIALES PARA LA VIDA EN EL LIDERAZGO

En las habilidades para la vida, se encuentran las habilidades sociales; características como: la comunicación, la empatía y la negociación; son rasgos, que entre muchos otros; posee un líder y que al momento del contacto con un grupo, comunidad o equipo de trabajo se hacen presentes al interactuar y vincular.

Cuando un líder desarrolla habilidades para la vida en el ámbito social, sus escenarios de práctica y acción son diversos y enriquecedores; puesto que, el área social del individuo, está llena de una gran variedad de entornos, en los que puede desarrollar sus características como líder, las cuales son muy cercanas a las habilidades que se desarrollan en un entorno social.

En el entrenamiento para formar a un líder, las habilidades para la vida en sociedad, están presentes; es desde el conocimiento que tenga el líder, de las actitudes positivas del equipo de trabajo, donde puede controlar y dar manejo a situaciones que inevitablemente se pueden presentar: un desacuerdo, una discusión, un altercado; estas son situaciones que pueden llegar a generar conflictos a nivel colectivo en un grupo.

Las habilidades sociales para la vida que más se relacionan con el liderazgo son: la comunicación, la empatía, el conocimiento de sí mismo, la negociación, las relaciones interpersonales sanas, la cooperación y la toma de perspectivas; en todas las anteriores características hay participación activa de un líder en relación a un conjunto de individuos; esto permite que el liderazgo haga parte implícita de la habilidad social e interpersonal.

HABILIDADES COGNITIVAS PARA LA VIDA EN EL LIDERAZGO

En las habilidades cognitivas más importantes están: la resolución de problemas y la toma de decisiones; estas dos características son primordiales en un líder y en su proceso al liderar, ya que marcan situaciones del cotidiano, donde el líder se ve expuesto a actuar según sus conocimientos, su formación, su experiencia. Cuando un líder aporta con su equipo de trabajo a la solución de un problema genera, vínculos de confianza al interior del mismo. En el proceso de la toma de decisiones un individuo debe determinar entre varias opciones y de esta manera elegir según considere la opción más acertada para la situación que necesite abordar. El liderazgo combina ambos procesos.

El liderazgo integra al interior del individuo muchas otras capacidades, entre ellas: la autoevaluación; que a su vez es una habilidad cognitiva para la vida, esta habilidad bien desarrollada en un líder permite que en un equipo de trabajo hayan procesos de análisis, reflexión y cambios; esto determina en las dinámicas internas de los grupos mejores resultados.

El líder en procesos como el pensamiento crítico, que es otra de las habilidades para la vida en el aspecto cognitivo; debe ser analítico, con criterio y con sensatez; estas características en el proceso de liderazgo resaltan con más puntualidad aspectos de la competencia en lo cognitivo; que tiene como finalidad llevar al individuo la posee hallar esa coherencia en la forma de actuar y de comunicar, iniciando desde lo que está en sus pensamientos.

Las habilidades cognitivas para la vida que se relacionan con la capacidad de liderar son: la toma de decisiones, la solución de problemas, la determinación de soluciones

alternas para las dificultades, el pensamiento crítico, la autoevaluación, la clarificación de valores, la comprensión de consecuencias de las acciones. Cuando un individuo lidera a un equipo de trabajo debe articular todo un proceso cognitivo, el cual le permite desarrollar en su mente estrategia nuevas donde involucra las características anteriormente descritas. Las situaciones que se presentan también le permiten realizar desde esa articulación habilidades en su cognición.

MÓDULO 3

APLICACIONES: TALLERES Y ACTIVIDADES QUE AYUDAN EN LA FORMACIÓN DE UN LÍDER

Objetivo del módulo

Realizar un sondeo inicial para saber cómo es y cómo se siente el participante, a través de un taller, el cual será guiado por la persona que a implementar el manual.

TALLER: MI ESCUDO DE ARMAS

Orientación para quien va a realizar el taller: El siguiente taller se desarrolla con los estudiantes, se puede adaptar según la modalidad que se requiera: presencial o virtual. Inicialmente se les solicita a los participantes que tenga los materiales que están el recuadro: fotos recortes de revistas, rotuladores, material para dibujar, cola, etc. Las personas guías pueden facilitar las revistas cuando es presencial; Una cartulina grande para hacer un mural; una para cada uno. Si es virtual hoja de block. Cuando es virtual en la invitación a la sección indicar que tengan los materiales en el momento de la reunión.

En el encuadre se debe explicar que al final la participación será compartir los trabajos; sin embargo cada participante es libre de hacerlo o no. Hacer énfasis que es una actividad que nos ayuda en el conocimiento de sí mismo, por tal razón es muy importante de la participación.

Nota: Importante es hacer la lista de materiales de trabajo (lapiceros, plumones u otros elementos) requerido para poder desarrollar la actividad, también separar la finalidad del proceso como ha de realizar el taller para dar una mejor orientación a los procesos.

TITULO: MI ESCUDO DE ARMAS
EDAD: 18 años en adelante
NUMERO DE PARTICIPANTES:
UBICACIÓN: En el aula, o sala virtual
OBJETIVOS: Comunicar al grupo aquellos aspectos positivos de la propia personalidad que uno considera importantes. Conocimiento de sí mismo
DESARROLLO:
Primer paso: Trabajo personal (20 minutos)
1. La tarea a realizar consiste en lo siguiente:
a) Cada alumno va a realizar un escudo de armas, su propio escudo personal. En el deben representarse aquellos aspectos de su propia personalidad que considere más importantes, y que sean positivos.
Se pueden representar aspectos como:
- Lo mejor que cada uno ha conseguido
- La cualidad personal de la uno está más satisfecho
- La afición que uno más estima en sí mismo.
- Los objetivos más importantes para uno.
Pero sólo deben representarse cosas positivas.
b) Se pueden representar mediante el dibujo, o mediante fotos, recortes, etc.
c) Se divide el escudo en tantas partes como aspectos se quieran representar, y en cada una de las casillas se representa un solo aspecto.
1. Una vez terminado su trabajo, cada cual coloca en la pared su escudo.
Segundo paso: Puesta en común en gran grupo (20 minutos)
1. Una vez que todos han terminado, se da un tiempo para que los alumnos examinen los trabajos, paseando en torno a la clase y fijándose en ellos.
2. Posteriormente se abre el dialogo sobre estos temas:
a) Aspectos de algún trabajo cuyo significado no se entiende.
b) Qué aspectos de algún compañero me han llamado la atención.
MATERIALES:
- Una cartulina grande para hacer un mural; una para cada uno. Si es virtual hoja de block
- Materiales necesarios para hacer un mural: fotos recortes de revistas, rotuladores, material para dibujar, cola, etc. Las personas guías pueden facilitar las revistas cuando es presencial. Cuando es virtual en la invitación a la sección indicar que tengan los materiales en el momento de la reunión.

TALLER: ESTILOS DE LIDERAZGO

El siguiente taller se ha de desarrollar con los estudiantes y se puede adaptar según la modalidad que haya de ser más práctica: presencial o virtual. Inicialmente se les solicita a los participantes que tenga los materiales que están el recuadro: pizarra y algo para escribir sobre ella (tizas o rotuladores). Hojas de block, si se realiza de manera virtual. Cuando es virtual en la invitación a la sección indicar que tengan los materiales en el momento de la reunión.

En el encuadre se debe explicar que al final la participación será compartir en el espacio llamado: discusión que está en recuadro; sin embargo, cada participante es libre de hacerlo o no. Hacer énfasis que es un taller que nos ayuda en el conocimiento de sí mismo, por tal razón es muy importante de la participación.

Nota: Importante es hacer la lista de materiales (mencionan virtualidad y frente a ello si no hay pizarra cual ha de ser el medio) de trabajo requerido para poder desarrollar la actividad, también separar la finalidad del proceso como ha de realizar el taller para dar una mejor orientación a los procesos. Hablar de una autovaloración y mencionan tipos de liderazgo

Estilos de liderazgo
Objetivo: Conocer la autovaloración de los personas y la opinión del resto.
Tiempo necesario: 30 minutos, aproximadamente.
Tamaño del grupo: resulta indiferente.
Lugar: sala, sala virtual
Materiales necesarios: pizarra y algo para escribir sobre ella (tizas o rotuladores).
Pasos a seguir:
1. En un lugar visible, se detallarán los distintos tipos de líderes: Democrático, Coach, Conciliador, Autoritario, Ejemplarizante, Coercitivo
2. Se dejan unos minutos para que cada uno valore en qué grupo se siente más identificado.
3. El facilitador conducirá una reflexión grupal en el que cada persona explicará por qué se sentirá en un determinado estilo y sus compañeros le darán su opinión y si están de acuerdo, o no, con su decisión.
Discusión: puede ocurrir que la percepción personal difiera con la de los compañeros. En estos casos, será más enriquecedora la actividad.

ACTIVIDAD: ADOPTAMOS UN NUEVO ROL

Orientación para quien va a realizar el taller: El siguiente taller se desarrolla con los estudiantes, se puede adaptar según la modalidad que se requiera: presencial o virtual. Inicialmente se les solicita a los participantes que tenga los materiales que están el recuadro: 7 pegatinas. Cuando es virtual en la invitación a la sección indicar que tengan los materiales en el momento de la reunión.

En el encuadre se debe explicar que al final la participación será compartir en el espacio llamado: discusión que está en recuadro; frente a lo cual, cada participante es libre de hacerlo o no. Se enfatiza en que es un taller ha de permitir el conocimiento de sí mismo y ante tal razón es de gran importancia la participación.

Nota: Importante es hacer la lista de materiales de trabajo (función de pegatinas o que tipo) requerido para poder desarrollar la actividad, también separar la finalidad del proceso como ha de realizar el taller para dar una mejor orientación a los procesos.

Adoptamos un nuevo rol
Objetivo: Evaluar las sensaciones que experimentamos de manera personal en la relación con los distintos miembros del grupo.
Tiempo necesario: 30 minutos, aproximadamente.
Tamaño del grupo: lo ideal es que participen 7 personas, el resto podrán participar como observadores.
Lugar: sitio amplio que propicie que los miembros se sienten en círculo.
Materiales necesarios: 7 pegatinas.
Pasos a seguir:
1. El facilitador del grupo pedirá que los integrantes del grupo se sienten en círculo y pegará en la frente de cada uno de ellos una pegatina en la que los compañeros verán cómo actuar con él. Los roles pueden ser los siguientes: todo el mundo le da la razón, todo el mundo le ignora, todo el mundo le trata con compasión, todo el mundo se ríe cada vez que habla, todo el mundo le quita importancia a lo que dice, todo el mundo le lleva la contraria, todo el mundo le responde de manera agresiva.
Si se realiza de manera virtual lo debe hacer el moderador con las pegatinas desde su computador
2. Se establece un tema de debate en el grupo, por ejemplo, cómo se repartirán los regalos por participación entre todos entre todos.
3. Se les deja interactuar por el tiempo que determine el facilitador, se recomienda que sean 15 minutos.
Discusión: en el momento de la reflexión, todos deberán expresar cómo se han sentido y si se han sentidos cómodos con su rol. Se identificará al líder del grupo y si ha desempeñado bien su función.

PLAN DE EJECUCION TALLER DE INSTROSPECCION				
Fecha:	Estudiante:			
CONDICIONES REQUERIDAS DEL SALÓN:				
ACTIVIDAD	TIEMPO (minutos)		DESCRIPCION	MATERIAL / RECURSOS
1	Instalación	10	Llegada de los participantes al salón. Registro en la hoja de asistencia, marcación del rotulo con el nombre	hojas de registro de asistencia esferos rótulos marcadores
2	Bienvenida al taller	40	Saludo y presentación de facilitadores Objetivo Metodología y Logística Sensibilización Ejercicio 1 este es el comienzo de un nuevo día Ejercicio 2 qué es saludar y que hay detrás de saludar Ejercicio 3 la persona más importante de tu vida (las 5 cosas más importantes de tu vida)	video bean

4	Lectura de los participantes	60	<p>Cada grupo se divide en tres subgrupos. A cada persona se le entregaran 5 posit cada uno de diferente color. Cada uno de los subgrupos tendrá 5 carteleras de color con las siguientes preguntas- Un líder es- Lo más importante para ser líder es- Lo más importante que tengo yo para aportar es- Pienso que la forma para desarrollar el liderazgo es- Yo me comprometo a Cada persona de manera individual, contestara cada pregunta en el posit del color correspondiente y lo pegara en la cartelera del mismo color. Para esto tendrán 10 minutos Posteriormente cada subgrupo se divide en grupos de 5 personas y compartirán las respuestas 1 y 2 Para esto tendrán 10 minutos Posteriormente expondrán a sus compañeros por medio de un gráfico las conclusiones Para esto tendrán 10 minutos En plenaria se hará la reflexión sobre que es un líder, como reconocer impacta a los líderes, de hacer una mirada a nosotros mismos e identificar los puntos en los que debemos mejorar. (15 minutos) video (La asamblea de la carpintería)</p>	<p>posit de 5 colores 40 pliegos de periódico marcadores esféricos</p>
---	------------------------------	----	--	--

5	Sistema Representativos de aprendizaje	20	<p>Se Mostrara una serie de 66 palabras en el tablero de las cuales las personas deberán escoger 20 palabras. Una vez seleccionadas las 20 palabras las ubicaran en el cuadro de calificación adjunto según se encuentren en V A O K, una vez ubicadas cada una de las palabras se procederá a sumar por categorías que nos arroja un numero el cual multiplicamos por 5 y eso es un porcentaje. Ejemplo: V= 8 A=6 K= 6 La persona tendrá el siguiente resultado</p> <p>Visual= 40% Auditivo= 30% Kinético= 30%</p> <p>Para tomar este puntaje es importante tener en cuenta que hay 3 niveles. 1) Entre 0 y 29% se considera subdesarrollado el canal 2) Entre 30 y 35% nivel equilibrado 3) de 40% en adelante se le llama predominante. Lo ideal es tener un equilibrio en todos los sistemas</p> <p>Visual= aquella persona que se relaciona con su entorno por medio de la vista y en su lenguaje predominan palabras asociadas a como se ven las cosas Auditivo= personas que se relacionan más escuchando y en su lenguaje predominan palabras asociadas a como se escuchan las cosas Kinética=</p>	Cuadro de palabras adjunto, Cuadro de Calificación Adjunto
---	--	----	--	--

			<p>personas que aprenden más haciendo y aprenden por los sentidos en especial el tacto, el olfato, el gusto y su lenguaje esta mas asociadas a como se sienten. Identificar esto nos permitirá aprender como relacionarnos mejor con nosotros y con nuestros equipos y así empezar a utilizar más los sistemas representativos asociados.</p>	
7	la barca	30	<p>El grupo se divide en tres subgrupos. A cada grupo se le entrega un plástico abierto y se les da la siguiente instrucción.</p> <p>Esta es la barca que naufrago y se volteó. El objetivo es que le den la vuelta a la balsa sin que nadie se salga. La reflexión se hará en la importancia de la cohesión, de mantener adecuadas relaciones interpersonales, de manera que permitan alcanzar objetivos comunes.</p>	3 manténteles de plástico

8	Cierre	10	Evaluación y cierre	Hojas de evaluación esferos
---	--------	----	---------------------	--------------------------------

ANEXOS

Cuadro palabras sistemas representativos de aprendizaje

1 TRONAR	12 VENTOLERA	23 TIMBRE	34 SUMERGIRSE	45 AROMA	56 SILENCIO
2 RETRATO	13 COMODIDAD	24 ENFOCARÉ	35 DISCURSO	46 RITMO	57 ARRANCAR
3 MORDEDURA	14 AUDIENCIA	25 PERFUME	36 QUEMADURA	47 HUMEDO	58 BRILLANTE
4 DESAFINADO	15 DESTENIDO	26 OFUSCAR	37 MURMURAR	48 RETORICA	59 ORQUESTA
5 AUREOLA	16 PICAZON	27 RUIDO	38 SABROSO	49 GORJEO	60 PAISAJE
6 MEZCLAR	17 RUBORIZARSE	28 PANORAMA	39 GESTICULAR	50 ASPERO	61 TEXTURA
7 EMOCION	18 PALPABLE	29 ELOCUENCIA	40 ESPINA	51 PALIDO	62 ACUSTICO
8 TROMPETA	19 ILUMINACION	30 PERISCOPIO	41 ESTAMPA	52 GRITERIO	63 AFERRAR
9 APARIENCIA	20 DULSURA	31 SILBIDO	42 SENSACIÓN	53 TERCIOPELO	64 ESPEJO
10 ESPEJISMO	21 ECO	32 COLOREAR	43 ACENTO	54 CLARIDAD	65 SINFONIA
11 RUGIDO	22 TRANSPORTE	33 CAMPANEAR	44 VISUALIZACIÓN	55 OBSERVAR	66 ESCENARIO

Cuadro evaluación sistemas representativos de aprendizaje

Visual (V)	Auditivo (A)	Kinetico (K)
2	1	3
5	4	6
9	8	7
10	11	12
15	14	13
17	21	16
19	23	18
22	27	20
24	29	25
26	31	34
28	33	36
30	35	38
32	37	39
41	43	40
44	46	42
51	48	45
54	49	47
55	52	50
58	56	53
60	59	57
64	62	61
66	65	63
X5	X5	X5
%	%	%

BIBLIOGRAFÍA

Mota, O. (2018, 20 de Marzo). Dinámicas para el autoconocimiento. Página web de jugamos. <https://jugamos.jimdofree.com/din%C3%A1micas-de-autoconocimiento/>

Martínez, A. (2019, 05 de Junio). 10 Dinámicas de Liderazgo para Niños, Adolescentes y Adultos. <https://www.lifeder.com/dinamicas-de-liderazgo/>

Goleman, D. (2019). LIDERAZGO, el poder de la inteligencia emocional. Bogotá: House Grupo Editorial S.A.S.

Observaciones:

1. Los apartados en rojo para los talleres es considerable verificar estos aspectos frente a los ejercicios que desean implantar y en cuanto a los materiales y algo aún más claro y por otro lado frente a la virtualidad hay aspectos que cambian como una pizarra o la formación de grupos.
2. Los Módulos por ahora se cuentan tres y tres talleres para un manual, hay muchos vacíos pues debe profundizarse más y otros ejercicios y si existen han de ser agregados lo antes posible.
3. ¿Lo que existe antes de la bibliografía o referentes carece de claridad que se pretende con estos gráficos?
4. Anexo idea de la portada para el manual para poder dar una luz a dicho proceso, es de entenderse que no sería recomendable llamarlo escuela de líderes universitarios Tau, pues un título para un libro vas más allá y pretende una intencionalidad, por otro lado, este asunto puede ir incluido dentro de la introducción misma del manual para dar claridad sobre ello y quienes fueron sus creadores.
5. Es recomendable separar que es del manual y que hace parte del proyecto y su investigación y frente a esto si los talleres expuestos aquí cumplieron el objetivo y de esta forma ser un dato aprobado para investigación.