

PROCESO: Escuela Inclusiva “Incentivando la agricultura y las tradiciones en Morazán”
Taller: “LIDERAZGO”

MEMORIA DE ACTIVIDADES

Asunto: Sesión 2

Responsable: Equipo consultora SER Beatriz Bejarano – Mónica Hernández

Fecha: 04/04/2024

Lugar: Restaurante Villa San Francisco

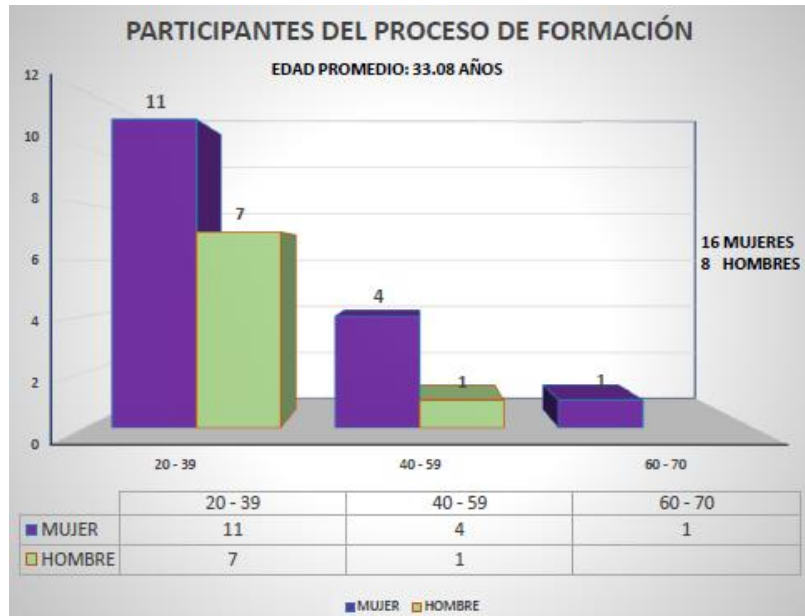
Participantes: Grupo de 24 personas productoras de los subsectores hortalizas, apicultura y artesanías 16 mujeres y 8 hombres, ninguna persona se identificó como no binaria.

AGENDA

Punto	Tiempo	Actividad
1	8:00 -8:10	Saludo y bienvenida.
2	8:10 -8:20	Dinámica de integración.
3	8:20-8:35	Espacio para compartir la práctica de IE.
4	8:35-8:45	Evaluación de entrada.
5	8:45 -9:00	Expectativas del taller.
6	9:00 -9:15	Objetivos y Metodología.
7	9:15 - 9:45	RECESO
8	9:45 -10:00	Concepto, características y tipos del liderazgo para el desarrollo.
9	10:00 -10:30	Autoconocimiento: identificar habilidades y características personales.
10	10:30 -11:30	Liderazgo que transforma: personal, comunitario y laboral.
11	11:30-12:00	Habilidades y cualidades del liderazgo para el desarrollo.
12	12:00 – 12:30	Estrategias para fortalecer el liderazgo (herramientas)
13	12:30 -12:55	Plan de acción personal.
14	12:55 – 1:10	Evaluación de salida y evaluación del taller.
15	1:10-1:20	Cierre del taller. Recorrido del aprendizaje.

DESARROLLO

El presente documento es la memoria del taller de **Liderazgo para el Desarrollo**, realizado en Restaurante Villa San Francisco. Las personas participantes son de las mesas de apicultura, hortalizas y artesanías. Los lugares de procedencia son los distritos del departamento de Morazán: Chilanga, Gotera, Yamabal, Perquín, San Fernando, Delicias, Corinto, Cacaopera, San Simón, Arambala, Meanguera y Yoloaiquín. Hombres y mujeres en su mayoría rurales que trabajan por cuenta propia en el sector agropecuario y artesanal.



Punto 1. SALUDO Y BIENVENIDA A LAS PARTICIPANTES

A medida que las personas participantes fueron llegando se les indicó que se registraban en el lista de asistencia, se ofreció agua y se señaló la ubicación del salón y el baño. Se colocaron en las mesas de las participantes los materiales a utilizar:



Punto 2. Dinámica de integración.

Se realizó una ronda de presentación, las personas participantes se identificaron con su nombre y con una cualidad que iniciara con la primera letra de su nombre.



Punto 3. Espacio para compartir la práctica de IE.

Se realizó una breve retroalimentación del taller de Inteligencia Emocional, con el objetivo de afianzar los conocimientos y hacer el enlace entre IE y liderazgo.

Punto 4. Evaluación de entrada

Se elaboró una evaluación de entrada con el objetivo de valorar los conocimientos al inicio del taller y al finalizar se evaluaron los conocimientos obtenidos. Se valoró un incremento en los conocimientos, de acuerdo al test presentado.

Taller 2: Liderazgo para el desarrollo
Fecha: 04/04/2024

INFORMACION GENERAL

- 1 Ha recibido anteriormente, formación en Liderazgo: SI NO
- 2 Sexo: Mujer Hombre
- 3 Edad años

RESPONDA DE ACUERDO A LO QUE SABE SOBRE LIDERAZGO:

- 4 El liderazgo para el desarrollo se refiere a que una persona tiene una posición y puede hacer que los demás le sigan.

FALSO VERDADERO

- 5 El liderazgo para el desarrollo se preocupa por el logro de las metas, objetivos y por el desarrollo personal, profesional y bienestar de las personas involucradas.

FALSO VERDADERO

- 6 El empoderamiento, la comunicación efectiva y la visión de largo plazo son características esenciales para el ejercicio del liderazgo para el desarrollo.

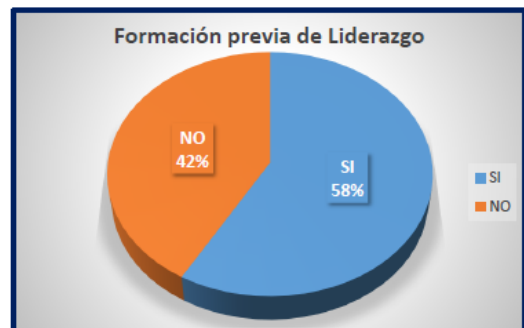
FALSO VERDADERO

- 7 El tipo de liderazgo Autoritario es un modelo que facilita la toma de decisiones y la participación de los involucrados.

FALSO VERDADERO

- 8 Ser un ejemplo para tus compañeros y compañeras es una estrategia para fortalecer tu liderazgo.

FALSO VERDADERO





RESPONDA DE ACUERDO A LO QUE SABE SOBRE LIDERAZGO:	ENTRADA		CORRECTO		CONOCIMIENTO		
	FALSO	VERDADERO	FALSO	VERDADERO	ENTRADA	%	%
4 Liderazgo: una persona tiene una posición y puede hacer que los demás le sigan	7	17	24	0	7	29.17%	70.00%
5 El liderazgo para el desarrollo se preocupa por el logro de las metas, objetivos y por el desarrollo personal, profesional y bienestar de las personas involucradas	3	21	0	24	21	87.50%	
6 El empoderamiento, la comunicación efectiva y la visión de largo plazo son características esenciales para el ejercicio del liderazgo para el desarrollo	1	23	0	24	23	95.83%	
7 El tipo de liderazgo Autoritario es un modelo que facilita la toma de decisiones y la participación de los involucrados	9	15	24	0	9	37.50%	
8 5. Ser un ejemplo para tus compañeros y compañeras es una estrategia para fortalecer tu liderazgo	0	24	0	24	24	100.00%	

RESPONDA DE ACUERDO A LO QUE SABE SOBRE LIDERAZGO:	SALIDA		CORRECTO		CONOCIMIENTO		
	FALSO	VERDADERO	FALSO	VERDADERO	SALIDA	%	%
Liderazgo: una persona tiene una posición y puede hacer que los demás le sigan							72.50%
4	5	19	24	0	5	20.83%	
5 El liderazgo para el desarrollo se preocupa por el logro de las metas, objetivos y por el desarrollo personal, profesional y bienestar de las personas involucradas	2	22	0	24	22	91.67%	
6 El empoderamiento, la comunicación efectiva y la visión de largo plazo son características esenciales para el ejercicio del liderazgo para el desarrollo	0	24	0	24	24	100.00%	
7 El tipo de liderazgo Autoritario es un modelo que facilita la toma de decisiones y la participación de los involucrados	12	12	24	0	12	50.00%	
8 5. Ser un ejemplo para tus compañeros y compañeras es una estrategia para fortalecer tu liderazgo	0	24	0	24	24	100.00%	

Punto 5. Expectativas del taller

Las personas participantes escribieron en hojas de papel las expectativas que tenían del taller y se fueron leídas, al final del taller se hizo una ronda para ver el cumplimiento de las expectativas.

- Obtener más aprendizaje sobre el tema.
- Aprender cosas nuevas y adquirir conocimientos.
- Aprender algo nuevo.
- Aprender mucho.
- Conocer y adquirir todos los conocimientos impartidos en el taller, y que puedan fortalecer los conocimientos propios; y así poder compartirlo con otras personas para el desarrollo social y sostenible.
- Aprender habilidades para controlar las emociones desde un enfoque de liderazgo.
- Obtener más conocimiento y practicarlo para mejorar en todo lo que hago y todo lo que haré.
- Conocer los tipos de liderazgos.
- Ser una buena líder y una mejor persona, tanto a nivel familiar, como profesional.

Punto 6. Objetivos y metodología

Se explicaron los objetivos y la metodología a seguir. El “Taller de liderazgo” se realizó en el marco de la escuela inclusiva del proyecto “Incentivando la agricultura y las tradiciones en Morazán”

Objetivo General: Implementar un taller práctico sobre “Liderazgo para el desarrollo”, que permita generar habilidades para emplear las estrategias básicas que mejoren los niveles de liderazgo de las personas para el manejo de sus iniciativas económicas, su participación en la comunidad y en los diferentes espacios organizativos a los que puedan pertenecer.



Metodología:

Para taller se colocaron las personas participantes en mesas para trabajar en pequeños grupos, con el propósito de incrementar la participación y generar más confianza.

La metodología utilizada para el diseño y facilitación se fundamentó en un enfoque pedagógico basado en el aprendizaje de la persona, desde el reconocimiento de sus saberes y experiencias construidos históricamente. En ese sentido, los procesos de formación, son procesos educativos que permitieron la reflexión, el autoconocimiento y el aprendizaje individual y colectivo.

En general, la formación y gestión de habilidades blandas (3 talleres) para las personas participantes de las mesas de hortalizas, apicultura y artesanías, les brindará en su conjunto un mejor conocimiento y autoconocimiento, herramientas teórico-prácticas para la gestión, incrementar la capacidad de trabajar de forma colaborativa y en equipo, capacidad de comprensión y empatía entre otros aspectos relevantes.

Para el taller se tuvo en cuenta lo siguiente:

Un salón amplio con espacio para trabajo en grupos y con paredes donde se pudo pegar papelógrafos, de manera de tener espacio para visualizar el proceso. Uso de tarjetas, una forma sencilla, gráfica y efectiva de trabajo. Se usó PPT para el marco teórico.

Valores que se usaron para el trabajo en los talleres y en el proceso: confianza, respeto a opiniones y aprecio por la persona.

Punto 7. Receso

Se entregó desayuno a cada participante y se estableció un tiempo de 30 minutos para comer, estirarse e ir al baño.

Punto 8. Concepto, características y tipos del liderazgo para el desarrollo

Se brindó el marco conceptual del taller:

Concepto de Liderazgo: Se centra en el crecimiento y el desarrollo, de las personas líderes, tanto de forma individual como de quienes forman parte del equipo. Se preocupa por lograr metas y objetivos específicos, y en el desarrollo personal, profesional y el bienestar de las personas involucradas. Es un proceso de aprendizaje de toda la vida.

Daniel Goleman, define el liderazgo como el arte de la persuasión hacia los demás, para motivarlos hacia el logro de un objetivo común.

John Maxwell, el liderazgo representa la facultad de mejorar a las personas, a través de la guía u orientación de un o una líder, que define como aquel que tiene esa capacidad de influencia.

Las características de los liderazgos:

Empoderamiento: Estos líderes empoderan a los demás dándoles autonomía y responsabilidad.

Comunicación efectiva: clara y abierta es fundamental en el liderazgo para el desarrollo. Tienen capacidad de transmitir visiones y expectativas, así como también escuchar activamente las necesidades y preocupaciones de su equipo. Promueven el **desarrollo personal y profesional** de ellos y sus equipos. **Son mentores:** Los líderes para el desarrollo actúan como mentores proporcionando orientación y apoyo para ayudar a los miembros de su equipo. **Visión a largo plazo:** Los líderes para el desarrollo adoptan una perspectiva a largo plazo. **Adaptabilidad y flexibilidad:** Reconocen la importancia de adaptarse a los cambios en el entorno, y están dispuestos a ajustar sus enfoques y estrategias.

Tipos de Liderazgos:

Liderazgo autoritario: Es aquel que ejerce su autoridad de manera vertical o simplemente inflexible. Es el modelo tradicional de autoridad incuestionable.

Liderazgo carismático: Es aquel que “enamora” a los demás con su personalidad. No impone su voluntad seduce a quienes lo rodean y los motiva a adoptar su punto de vista.

Liderazgo burocrático: El líder burocrático es un tradicionalista, alguien que se comporta siempre por las reglas y se rige por los métodos acostumbrados, incluso cuando demuestren ser ineficaces. Posee la virtud de ser un modelo de liderazgo predecible, que hace todo de acuerdo “al manual”, pero que demuestra un rechazo por el cambio la innovación y las excepciones.

Liderazgo democrático o participativo: El líder democrático o participativo es aquel que más escucha y toma en cuenta la opinión de los demás.

En lugar de ser un conductor del grupo, es un facilitador, un acompañante, alguien a quien se le delega el poder para que pueda ejercerlo para facilitar los procesos y optimizar los resultados.

El líder *laissez-faire*: (del francés “dejar hacer”) se caracteriza por dejar que la organización se autogestione lo más posible, interviniendo sólo en casos extremos, urgentes o que ameriten algún tipo de autoridad.

Liderazgo estratégico: El líder estratégico es un planificador, una persona dotada de una visión para la organización y un método para alcanzarla. Es un líder que saca provecho a las oportunidades, sin dejar de atender la estabilidad de la organización.

Liderazgo transformacional: Es un líder comprometido con el cambio y el mejoramiento, que siempre busca innovar, crecer en todos los aspectos posibles: laborales, estratégicos, administrativos, etc.

Liderazgo Situacional: Es aquel líder que tiene la capacidad de analizar el contexto y la situación y poder dar una respuesta efectiva para esa situación en particular

Trabajo grupal: cada mesa trabajará en un sociodrama, con una situación que represente un tipo de liderazgo.

Se trabajaron 4 sociodramas, que representaron liderazgo situacional, democrático y dejar hacer.

Punto 9. Autoconocimiento: Identificar habilidades y características personales.

Dinámica, cada líder identifica de forma individual las tres habilidades principales de su liderazgo y las escribe en las tarjetas. Los colocamos en el papelógrafo y luego analizamos colectivamente las coincidencias.

Identificar característica de líder en su persona:



Responsable
Comprometido
Honesto/a
Amable
Sociable
Capacidad de escuchar
Identifica habilidades
Toma de decisiones
Adaptabilidad
Empático/a
Inteligencia
Paciente
Aporta positivamente en el grupo

Tomar en cuenta la participación de las demás personas
Trabajo en equipo
Alegre
Entusiasta
Proactiva
Trabajador/a
Estratégico/a
Respetuoso
Atención a las demás opiniones
Carismático/a
Pensar con calma
Ayudar a los demás

Punto 10. Liderazgo que transforma: personal, comunitario y laboral.

Se presentó el siguiente video y se profundizó en el tema de los tipos de liderazgos y en el que queremos para transformar la realidad:



<https://www.youtube.com/watch?v=yXJb-zjvk9k&t=12s>

Se realizó un trabajo grupal después de ver el video



Video para observar situaciones laborales en las que el liderazgo ha servido para situaciones concretas.



Compartir lo que vimos, por cada mesa en grupo y en plenaria



Identificar en las mesas a partir de nuestras experiencia estos liderazgos a nivel personal, comunitario y laboral



Vamos a escribir una historia de vida por mesa

Punto 11. Habilidades y cualidades del liderazgo para el desarrollo.

Se explicó cada una de las cualidades y se relacionaron con un objeto un elemento de manera de que fuera fácil de recordarlas en el futuro:

1. Humildad (agua)
2. Visión (telescopio)
3. Empatía (zapatos)
4. Transparente / rendición de cuentas (folder)
5. Habilidades para resolver conflictos (nudos)
6. Generar confianza (paraguas)
7. Auto cuidado (espejito)
8. Lluvia de ideas ¿cuáles más?

HUMILDAD: La humildad es una virtud que se caracteriza por la conciencia de las propias limitaciones y debilidades. No se trata de que la persona líder niegue las propias fortalezas o talentos, sino de reconocer que no es perfecto y que siempre hay algo que aprender.

VISIÓN: Tener visión se refiere a la capacidad de ver más allá del presente e imaginar un futuro mejor. Es la habilidad de visualizar lo que quiere lograr y trazar un camino para llegar allí.

EMPATÍA: La empatía es la habilidad de la persona líder de ponerse en el lugar de otra persona y entender sus emociones, sentimientos y perspectivas. Es la capacidad de ver el mundo a través de sus ojos y sentir lo que otras personas sienten.

TRANSPARENCIA – RENDICIÓN DE CUENTAS: Rendición de cuentas, es un proceso en el que la persona líder debe explicar, dar a conocer o responder a las bases, sobre el manejo de los recursos y sus resultados.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: La resolución de conflictos es un proceso que busca encontrar una solución pacífica y satisfactoria a una disputa entre dos o más partes. conjunto de habilidades, estrategias y técnicas que una persona líder puede aplicar para comprender, prevenir y resolver.

CONFIANZA: La confianza es la creencia en que la persona líder actuará de manera adecuada en una situación determinada. Es la seguridad que tenemos en que no nos decepcionará o traicionará.

AUTOCUIDO: Se refiere a las acciones que debe tener una persona líder para proteger su salud física, mental y emocional.

Actividad se solicitaron participantes voluntarios y cada uno colocó las herramientas requerida para fortalecer la habilidad de una persona líder para usar en la vida cotidiana.

Habilidad de una persona líder	Herramientas			
Humildad	Evita compararte con los demás	Admite tus errores	Haz preguntas	Aprende de tus errores
Visión	Sal de tu zona de confort	Habla con personas diferentes	Desarrolla tu red de apoyo	

Empatía	Ponte en el lugar de los demás	Ayuda a los demás	Presta atención a las emociones	Practica la autocompasión
Generar confianza	Evita la comunicación negativa	Busca soluciones creativas, resiliencia	Cumple tus promesas	Demuestra tu experiencia y conocimiento
Transparente	Determina qué información necesitas compartir	Elige el formato y canal de comunicación para compartir	Responde preguntas de manera honesta y transparente	
Resolver problemas	Define el problema	Implementa mejoras	Negocia de buena fe	No te rindas ante los obstáculos
Autocuidado	Cultiva la gratitud	Lee o escucha libros y artículos inspiradores	Sueño reparador	Alimentación saludable

Actividad Grupal

En cada mesa, piense en un líder que usted admire y escriba las características.

Historias de vida:



1. Historia del líder comunitario anónimo:

Un líder comunitario que se preocupa por obtener beneficios en conjunto para su comunidad, es considerado una persona altruista y gestionando apoyo para las personas de escasos recursos económicos.

2. Omar Barahona:

- Sencillo
- Carismático
- Cooperativista
- Sociable

Inició con un emprendimiento con créditos donde empezó vendiendo charamuscas, chocobananos y luego con productos de la canasta básica. Luego obtuvo transportes propios y nuevos negocios. Tiene a muchas personas con empleos el cual es un apoyo para las comunidades.

3. Rodrigo:

Un joven visionario y resiliente, quedó sin papá a los 14 años, y quedó solo viviendo con su madre, a los 4 años murió la mamá y se quedó con 18 años y le tocó trabajar y estudiar. Actualmente tiene una profesión y una marca de miel registrada, su propia casa y siempre está en busca de conocimiento.

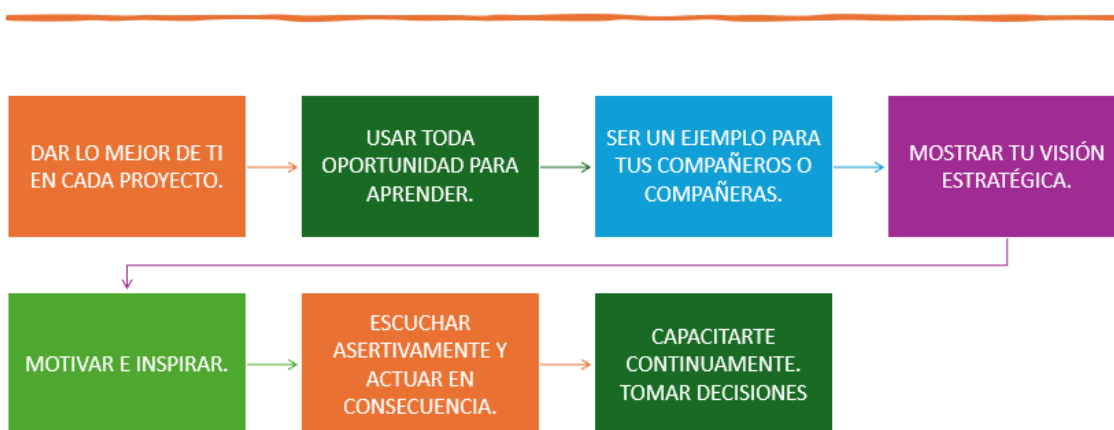
4. Arely: como líder es exigente, responsable, autoritaria, colaboradora, participativa, reconocida.

5. Liderazgo comunitario:

Líder Melvi Argueta de la comunidad y caserío Los Pérez. Es una persona muy servicial en la comunidad, por ejemplo, en su casa pone en práctica el cuidado del medio ambiente. La admiramos por la capacidad, a pesar de tantos compromisos, sale adelante con éxito. Una mujer participativa y comprometida con su comunidad, amable, trabajadora.

Punto 12. Estrategias para fortalecer el liderazgo (Herramientas)

Se trabajaron algunas estrategias:



Punto 13. Plan de acción personal.

Indicación: En las tablitas de madera que se está entregando escriba el compromiso PERSONAL, para mejorar su liderazgo, recordamos que el compromiso es con la persona. las personas participantes lo adornaron y compartieron.

Algunos ejemplos de compromisos personales



Punto 14. Evaluación de salida y evaluación del taller

Dinámica de la bola de papel con preguntas en un círculo nos colocamos y 10 personas participan con las preguntas generadoras de la bola de papel. Se recogen las respuestas.

Qué me gustó: El taller, el lugar y la comida.

Qué no me gustó: Todo me gustó

Con qué me quedo: Generar confianza

Recomendaciones para facilitadoras: Ninguna

Recomendaciones para compañeras/os: Prestar más atención

Recomendaciones para ADEL: Café

Recomendaciones para hotel: Ninguna

PUNTO 15. Cierre del taller. Recorrido del aprendizaje

- Agradecimientos por la participación y disposición y por compartir sus experiencias.
- Retroalimentación de la Jornada.
- Sugerencias para la próxima.

Las personas participantes manifestaron que comprendieron el taller y que les ha sido útil, tanto para su vida privada, como para sus iniciativas económicas.

Hora de Finalización 1:20

