

CÓDIGO506

LIDERA Y DEJA TU



INTRODUCCIÓN

El **liderazgo** convierte una visión en realidad, **es la capacidad de crear confianza, expandir el potencial, compromiso en la escucha, comunicación fluida, y poner el foco en los objetivos**, facilitando opciones a partir del pensamiento estratégico.

Para influir sobre las personas seguidoras de modo que muestren disposición al cambio, las personas líderes necesitan una serie específica de aptitudes que guíen sus acciones.

Estas aptitudes se pueden concebir como las herramientas interiores para motivar, dirigir los sistemas y procesos, y guiar a la organización hacia metas comunes que le permitan alcanzar su misión.

El liderazgo requiere:

- *Personalidad*: entusiasmo, integridad, auto-renovación.
- *Análisis*: fortaleza, criterio perceptivo.
- *Logro*: rendimiento, audacia, desarrollo de equipos.
- *Interacción*: colaboración, inspiración, servicio a los demás.

Las aptitudes de liderazgo incluyen:

- **Habilidades de liderazgo**: los líderes poseen atributos (creencias, valores, ética, carácter, conocimiento, valentía y destrezas) que hacen que la gente se sienta orgullosa de seguirlos. Proporcionan un sentimiento de confianza y pueden reunir a las tropas y levantar la moral cuando hay dificultades.

- **Visión**: los líderes tienen la capacidad de incrementar la productividad en las áreas más necesitadas de mejoras. Crean y establecen metas y pueden claramente presentar una visión para que las personas se sientan motivadas al logro.

- **Desarrollo de equipos**: las personas líderes desarrollan equipos de alto rendimiento que se unen para colaborar en una misión o meta común, en lugar de dejar simplemente que los objetivos queden sin asignar.



ATRIBUTOS

Los atributos del líder se incluyen en tres categorías: mental, física y emocional.

- **Resolución de conflicto con ganancia por ambas partes:** las personas líderes pueden efectivamente resolver desacuerdos y conflictos. Resuelven disputas al enfocarse en solucionar problemas sin ofender el ego de las personas. Proporcionan apoyo y experiencia a otros líderes y evalúan la idoneidad de mecanismos alternativos de resolución de disputas. Un o una buena líder es firme en los asuntos y flexible con las personas.
- **Evaluación exacta y rápida de la situación:** las personas líderes asumen la responsabilidad cuando la situación lo demanda y hacen que las cosas correctas se hagan a tiempo.
- **Capacitación/preparación:** las personas líderes saben que hasta los errores pueden ser oportunidades de aprendizaje. Proporcionan un análisis sobre el rendimiento, preparación y asistencia para el desarrollo profesional de las personas en una manera que aumenta el éxito individual y organizativo.
- **Compromiso de participación:** las personas líderes promueven el sentido de pertenencia al involucrar a las personas en el proceso de toma de decisiones y planificación. Dan más poder de decisión a las personas al otorgarles la autoridad de hacer que las cosas se cumplan de la manera más eficiente y oportuna.

TRES TEORÍAS DE LIDERAZGO:

- **Teoría del Atributo:** algunas veces los atributos de la personalidad pueden llevar a las personas de una manera natural a funciones de liderazgo, aunque esto no es común. También se le conoce como la teoría del “líder que nace o líder natural.” Hemos conocido algunas personas así, como la entrenadora del equipo del barrio, el líder del grupo juvenil, el profesor o una buena jefe. Algunas personas tienen el talento natural para dirigir a otras.
- **Teoría de Grandes Acontecimientos:** una crisis o un acontecimiento importante puede generar cualidades extraordinarias de liderazgo en una persona ordinaria.
- **Teoría del Liderazgo Transformador:** las personas pueden decidir convertirse en líderes aprendiendo destrezas de liderazgo. Ésta es la teoría más aceptada hoy.

LAS CLAVES MÁS IMPORTANTES DE LIDERAZGO

1. **La confianza depositada en un liderazgo sólido es un indicador confiable de la satisfacción de las personas en una organización.** La comunicación efectiva por parte del liderazgo en tres áreas cruciales es importante para ganar la confianza de la organización.
2. **Ayudar a las personas a entender la estrategia global de la organización** y a entender cómo pueden contribuir para lograr objetivos claves.
3. **Compartir información sobre la situación de la organización** y la manera en que la función de las personas está relacionada con los objetivos estratégicos de la organización.
4. Debe ser **confiable y estar dispuesto a comunicar una visión sobre la dirección futura de la organización.**
5. **Conózcase a sí mismo y trate de mejorar.** Fortalezca sus habilidades de liderazgo leyendo, estudiando, tomando clases apropiadas, etc.
6. **Sea técnicamente capaz.** Como líder, debe conocer su trabajo y tener un conocimiento sólido del trabajo.
7. **Busque y asuma la responsabilidad por sus acciones.** Busque maneras de conducir a su organización hacia nuevos horizontes. Y cuando las cosas vayan mal, no culpe a los demás. Analice la situación, tome la acción correcta y avance hacia el próximo reto.
8. **Tome decisiones firmes y oportunas.** Utilice herramientas apropiadas para la resolución de problemas, toma de decisiones y planificación.
9. **Mantenga informada a las personas.** Sepa cómo comunicarse con las personas claves dentro de la organización.
10. **Desarrolle un sentido de responsabilidad en los demás.** Promueva buenos atributos de personalidad entre las personas para que les permitan llevar a cabo sus responsabilidades profesionales.
11. **Asegúrese que las tareas se entiendan, se supervisen y se cumplan.** La comunicación es clave para esta responsabilidad.
12. **Use toda la capacidad de su organización.** Al desarrollar un espíritu de equipo, podrá hacer que su organización, departamento, sección, etc. Utilice toda su capacidad.
13. **Predique con el ejemplo. Sea un modelo.** Ellos no sólo deben escuchar lo que usted espera que hagan, sino también ver que usted lo hace.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

El primer componente del liderazgo transformacional es la influencia idealizada, la cual es entendida como un proceso por medio del cual el líder despierta en los seguidores emociones fuertes, al punto que se erige como un modelo a seguir en diferentes aspectos, lo que le permite generar un sentimiento de identificación con la organización de las personas.

Es decir, los y las seguidoras se identifican con diferentes aspectos del líder como sus valores, su estilo de vida, sus principios y su actitud lo que hace que crean en ella o él y que busquen parecersele.

El otro aspecto característico del liderazgo transformacional es la estimulación intelectual. Este aspecto es definido es entendida como la capacidad que tiene la persona líder para hacer que las personas seguidoras tomen cada vez mayor conciencia de los problemas que se presentan a lo largo del desarrollo de sus actividades.

Igualmente implica la capacidad de la persona líder para motivar la creatividad y la búsqueda amplia de alternativas que permitan un número mayor de posibilidades de resolución desde el abordaje de diferentes perspectivas sobre la situación.

Sumado a los dos anteriores factores del liderazgo transformacional se encuentra **la consideración individualizada** la cual es definida como un constructo que incluye la capacidad de la persona líder para generar apoyo, estimulación y motivación a cada una de las personas seguidoras de acuerdo a sus necesidades particulares intentando gestionar posibilidades para que estos alcances logros en su camino de auto-realización.

Finalmente, **la última característica se conoce como inspiración motivacional** que se entiende como la capacidad que tienen los y las líderes transformacionales para exponer su visión acerca de la organización, los objetivos a cumplir y los beneficios que estos conllevan lo que genera que los seguidores se contagien de su pasión con optimismo y sientan que dichos propósitos les pertenecen tanto como a su líder.

COACHING.

Se puede definir **el coaching como un proceso técnico de formación y desarrollo que se basa en la consecución de los objetivos organizacionales pero que se enfoca en el trabajo con las personas de la misma** para incrementar la satisfacción personal y la motivación lo cual conllevaría finalmente a un aumento de la eficiencia y eficacia de la organización (Useche, 2004; Pacheco, Peñarete, Rivera, Solano y Torres, 2013), de igual forma se puede decir que **el coaching se centra sobre todo en la ayuda o “entrenamiento” de habilidades que sirven a las personas para alcanzar objetivos específicos a través de la modificación o reforzamiento de comportamientos específicos** (Dilts, 2004).



Dentro de los aspectos elementales del coaching hay que definir dos términos indispensables que corresponden a los actores que se ven intervenidos en el proceso.

En esta medida Bayón, Cubeiro, Romo y Sainz (2006) destacan los siguientes: por un lado, la organización en sí misma, en tanto, como estructura **es necesario que se haga conciencia frente a las dificultades manifestadas dentro de la organización pero que además exista la voluntad de incluir e involucrar en el desarrollo de las acciones organizacionales los planes de acción, estrategias, herramientas y demás surgidas después de la aplicación del proceso de coaching**, sin lo cual el resultado de la misma no tendrá el mismo alcance; por otro lado, destacan la presencia del coach que se define como **todo aquel líder (interno o externo a la organización) que propende por aumentar los niveles de motivación y eficiencia, al igual que es capaz de impactar de forma positiva en la vida de sus seguidores**. Los autores manifiestan la presencia y la importancia protagónica de los coachee o pupillos, como las personas que reciben las orientaciones y el acompañamiento necesario por parte del coach y los cuales deben adelantar un proceso de autoevaluación con el fin de encontrar su papel y su rol dentro de las dificultades que vive la organización; igualmente como actores secundarios se encuentran los jefes y los pares que rodean al coachee y que pueden ser involucrados dentro del proceso de coaching de acuerdo a los objetivos planteados; y por último, **el coach que es la persona que lidera el proceso y el cual cuenta con ciertas características y aptitudes** que abordaremos a continuación.

En relación a lo anterior, dentro de las características del coach se encuentran las siguientes (Gorrochotegui 2011): **la capacidad para inspirar altos resultados a través de una visión de posibilidades y potencialidades de crecimiento personal y organizacional; habilidad para establecer metas exigentes alcanzables por medio del desarrollo de un plan de acción progresivo; entiende y comprende las diferencias individuales de aprendizaje y desarrollo de sus seguidores y establece planes diferenciados teniendo en cuenta dichas particularidades; establece reglas y las cumple con disciplina, rigurosidad y precisión; tiene la capacidad de ser empático con sus seguidores y pares; lo anterior complementado con actitudes de honradez, justicia y pasión.**

Para finalizar el apartado correspondiente al coaching, es necesario exponer que genera beneficios dentro de los procesos organizativos una vez que se cumple con su implementación dentro de las cuales se pueden identificar aspectos relacionados con la interrelación de los equipos de trabajo (apoyo en la resolución de problemas, resolución pacífica de conflictos, mejora en el establecimiento de metas), el comportamiento y actitud individual de los mismos (compromiso y responsabilidad, innovación en los procesos, menor rotación de personal), aspectos relacionados con la productividad (Moyron 2009).

PROPUESTA METODOLÓGICA

OBJETIVO GENERAL

Generar capacidades fundamentales para establecer las bases de un ejercicio de un liderazgo transformador y la adquisición de herramientas de negociación y comunicación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Obtener herramientas y conocimientos necesarios para desarrollar las cualidades de basadas en liderazgo transformacional
- Desarrollar competencias para definir su propio estilo de liderazgo transformacional
- Comprender la función del liderazgo y su aporte en el logro de cambios dentro de las organizaciones.
- Conocer y aplicar herramientas de comunicación, motivación y desarrollo de equipos.
- Diseñar herramientas y reflexiones personales en situaciones de negociación.
- Crear su un modelo de negociación basado en un profundo proceso de autoconocimiento y transformación.
- Aplicar la metodología de la negociación en su entorno de trabajo.

METODOLOGÍA

En este **seminario-taller se utilizarán sesiones prácticas bajo la modalidad aprender – haciendo para generar capacidades en las personas participantes**, de modo que dichas personas puedan replicar el ejercicio directamente en sus labores.

El contenido temático y práctico se desarrollará bajo la metodología de Aprendizaje de Adultos según Knowles et al. (2001) en la que se argumenta que **la persona estudiante adulta necesita saber por qué debe aprender algo antes de aprenderlos, que la persona es autónoma y autodirigida, que su experiencia varía dependiendo de la calidad y cantidad de educación y vida, y que se motiva a aprender en la medida en que perciben que el aprendizaje les ayudará en su desempeño laboral.**

CONTENIDOS TEMÁTICOS:

Unidad I: *Ser líder*

¿Qué es el Liderazgo? Autoevaluando mi Liderazgo. Estilos de Liderazgo. Competencias del Líder. (se aplicará un test antes del taller y se hará una devolución a cada persona)

Unidad II: *Coaching*

¿Qué es eso que llaman Coaching? Metodología para un proceso de Coaching dentro de las Organizaciones para mejorar mi Liderazgo: Confianza, Expandir el Potencial, Compromiso en la escucha, Expresar con respeto, Actitud positiva en el presente, comunicación fluida, Foco en los objetivos, Facilitar opciones, Pensamiento Estratégico.

Unidad III: *Comunicación efectiva y la Maestría de la Escucha*

La comunicación efectiva como proceso central del liderazgo. El Líder es una persona que escucha de manera nata

Unidad IV: *Motivación*

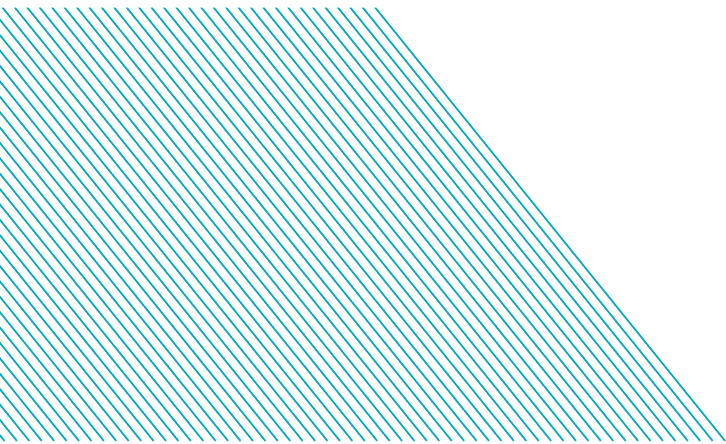
Factores motivacionales. Estrategias de motivación.

Unidad V: *Liderazgo orientado a resultados*

Estrategia de Negociación basada en objetivos. Evaluación de resultados.

Unidad VI: *Liderazgo del cambio*

Incertidumbre y error. Diseño e implementación de estrategias. Operar sobre la resistencia.



¿QUIÉNES PARTICIPAMOS DE ESTA EXPERIENCIA?

DIRECTORES DEL PROGRAMA



DIEGO ZÚÑIGA CÉSPEDES

- Director Ejecutivo del Consejo de la Persona Joven.
- Coordinador del programa Interinstitucional de Centros Cívicos por la Paz.
- Asesor de despacho del Ministerio de Cultura y Juventud (MCJ).
- Miembro de la Red de Arte y Gestión Cultural Guanared (2010-2017).
- Miembro del Movimiento Nacional de Cultura Viva Comunitaria
- Representante Estudiantil de la Federación de Estudiantes del Instituto Tecnológico de Costa Rica.
- Ingeniero en Mantenimiento Industrial.



ILKA TREMINIO

- Directora de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Profesora de la Escuela de Ciencias Políticas y de la Maestría en Ciencias Políticas.
- Investigadora en tema de Partidos Políticos, Comportamiento Electoral y Reecciones.
- Doctora en Procesos de Políticos Contemporáneos de la Universidad de Salamanca, España.



WERNER BÖHLER

- Representante de la Fundación Konrad Adenauer para Costa Rica y Panamá
- Doctorado en economía
- Múltiples responsabilidades para la Fundación-Konrad-Adenauer (KAS):
 - 1984/1988 Representante de la KAS para Nicaragua
 - 1989/1992 Encargado en la central de la KAS para países de América Latina
 - 1993/1994 Director del departamento Europa de la FKA
 - 1995/1999 Representante de la KAS para Argentina
 - 2000/2006 Director del departamento América Latina y Director Suplente de la cooperación internacional de la KAS
 - 2006/2012 Representante de la KAS para África del Sur
 - 2012/2016 Representante de la KAS para la República Checa y la República Eslovaquia.



EQUIPO TÉCNICO



Rolando Fernández Aguilar
*Coordinador Académico de
LIDERA*



María Isabel Sibaja Delgado
*Promotora Participación de la
persona Joven, CPJ*



Cindy Solís Rodríguez
Coordinadora de Proyectos, KAS



Valeria Segovia Lizano
Asistente de proyectos, KAS

FACILITADORES



Maritza Rojas



Vinicio Redondo

INVITADOS ESPECIALES



Esteban Alfaro Bonilla
Egresado del programa LIDERA
4ta Promoción



Daniela Azofeifa Sandoval
Egresada del programa LIDERA
2da Promoción

PARTICIPANTES

Aarón Rachid Quiel García
Adriana Ramírez Rosales
Alexa Ellis Montoya
Alonso Corrales Naranjo
Amanda Bolaños Tapia
Andrea Méndez Valverde
Andrey Solano Rojas
Christopher Carballo Rojas
Emanuel Oviedo Espinoza
Gabriel Sánchez Hernández
Guiselle Blanco Chaves
José Andrés Hernández Monge
José Daniel Campos Calderón
José Pablo Sibaja Jiménez
Joseph Barrantes Pereira
Juan Andrés García Gamboa
Juan Carlos Jiménez Vega

Juan Miguel Ramírez Monestel
Karen Liseth Orozco Sánchez
Karla Isabel Acuña Salas
Karynm Lubianca Osegueda Palacios
Katia Vanessa Carranza Rojas
Kennet Gerardo Matamoros Porras
Kevin Francisco Valverde Araya
Lena Rojas Segura
María Elena Mora Elizondo
María Soledad Montero Díaz
Sandra Elizabeth Gil Armas
Santos Gabriel Jarquin Villalobos
Silvia Elena Castillo Morales
Stephanie Ramírez Flores
Tatiana Ramírez Rodríguez
Verónica González Salazar
William Jiménez Araya

CRONOGRAMA

DÍA DE INAUGURACIÓN

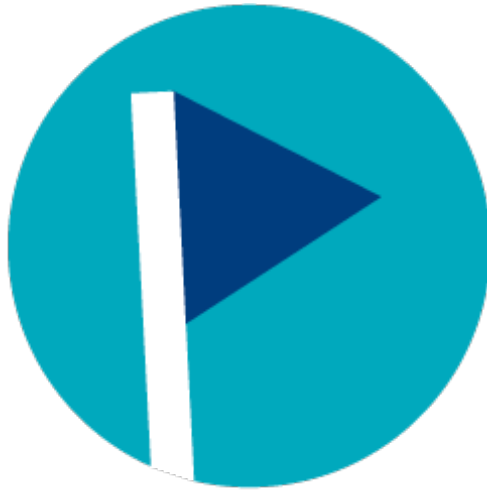
Día 1	Nombre de la sesión	Actividades	Horario
Viernes 7 de junio	Actos Protocolarios	Ingreso y registro de las personas participantes al hotel.	2:00 - 3:00 pm
		Fotografías individuales	3:00 - 3:30 pm
		Estación de café y galletas	3:30 pm
		Registro en el salón de encuentro y acomodo	3:30- 3:45pm
		Palabras de bienvenida de las tres organizaciones del programa LIDERA: <ul style="list-style-type: none"> • Palabras de la Viceministra de la Juventud. • Palabras del Director del Consejo de la Persona Joven. • Palabras de la Directora de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. • Palabras de Representante de la KAS 	3:45-4:30pm
		Bienvenida del staff. ¿Qué es LIDERA?	4:30- 5:00 pm
		Intercambio con egresados de LIDERA	5:00 -6:00pm
		Cena de Bienvenida.	6:30 -8:00pm
		Fotografía Grupal	8:00 -8:15 pm
		Actividad de integración a cargo de Isabel Sibaja.	8:15 -10:00pm

SEMINARIO TALLER

Día 2	Nombre de la sesión	Actividades	Horario
8 de junio	Ser líder	1. Desayuno	6:00 - 7:30 am
		2. Objetivos y alcance del Coaching Lidera y deja tu huella...506	8:00 - 8:45 am
		3. Reglas del juego	8:45 - 9:00 am
		4. Las paredes hablan y el baúl de los mensajes.	9:00 - 9:30 Actividad permanente
		5. Designación de periodistas y animadores	9:00 - 9:30 Actividad permanente
		6. Refrigerio (autoservicio)	9:30 am
		7. Tipo de líder que quiero ser.	9:30 - 11:00 am
		8. Tarjetas de conversación liderazgo	11:00am - 12:00 pm
		9. Almuerzo	12:00 - 1:00 pm
		10. El coaching como ejercicio de liderazgo	1:00 - 2:00 pm
		11. Coaching	2:00 - 3:30 pm
		12. Refrigerio (autoservicio)	3:00 pm
		13. Ejercicio de animación	3:30 - 4:30 pm
		14. Snack palomitas	5:00 pm
		15. Comunicación: el poder de una conversación.	5:00 - 5:30 pm
		16. Ejercicio de escucha	5:30 - 7:00 pm
		17. Cena	7:00 - 8:00 pm
		18. Photobooth	8:00 - 9:00 pm
		19. El globo aerostático	9:00 - 10:00 pm
		20. Explicación técnica de negociación	10:00 - 10:30 pm

SEMINARIO TALLER

Día 2	Nombre de la sesión	Actividades	Horario
9 de junio	Liderazgo orientado a resultados	1. Desayuno	6:00 -7:30 am
		2. Apertura del día	8:00 - 8:30 am
		3. Qué reflexionamos con la almohada	8:30 - 9:00 am
		4. Desarrollo de mesas de negociación ley de empleo público.	9:00 - 11:00
		5. Refrigerio (autoservicio)	10:00 am
		6. Negociación	11:00 - 1:00 pm
		7. Cierre de actividad y entrega de certificados	1:00 -1:30 pm
		8. Almuerzo	1:30 pm



COSTA RICA
GOBIERNO DEL BICENTENARIO
2014 - 2022



SISTEMA NACIONAL DE
cultura
juvenil



CONSEJO DE LA
PERSONA JOVEN



FLACSO
COSTA RICA



KONRAD
ADENAUER
STIFTUNG

