

Curso:
GESTIÓN DE TELECENTROS

Módulo:
**TALLERES DE MOTIVACIÓN
PERSONAL Y LIDERAZGO**

Guía del Docente



Curso preparado por:



Gamarra, Edith

Talleres de motivación y liderazgo personal: Guía del docente / Edith Gamarra; Coordinación Karim Cruzado, Rolando Pacheco, Alejandra Visscher. Lima: Soluciones Prácticas-ITDG, 2009.

22 p.

ISBN: 978-9972-47-187-2

LIDERAZGO / CAPACITACIÓN / EDUCACIÓN / DINÁMICAS DE GRUPO / MOTIVACIÓN

171/B28

Clasificación SATIS. Descriptores OCDE

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2009-01190

Primera edición: 2009

© Soluciones Prácticas-ITDG

Razón social: Intermediate Technology Development Group, ITDG

Domicilio: Av. Jorge Chávez 275, Miraflores. Casilla postal 18-0620 Lima 18, Perú

Teléfonos: (51-1) 444-7055, 242-9714, 447-5127 Fax: (51-1) 446-6621

Correo-e: info@solucionespracticas.org.pe

www.solucionespracticas.org.pe

Autora: Edith Gamarra

Coordinación: Karim Cruzado, Rolando Pacheco, Alejandra Visscher

Corrección de estilo: César Daniel Rodríguez, Mario Cossío

Diseño y supervisión gráfica: Carmen Javier

Diagramación: Víctor Herrera

Producido en el Perú, enero de 2009

Este documento ha sido elaborado como parte del programa Willay (www.willay.org.pe), financiado por el Ayuntamiento de Madrid y ejecutado por Ingeniería sin fronteras, la Pontificia Universidad Católica del Perú y Soluciones Prácticas-ITDG.

La presente guía es un documento electrónico y está disponible para descargas en la dirección web:
<http://www.solucionespracticas.org.pe>

Curso:

GESTIÓN DE TELECENTROS

Módulo:

**TALLERES DE MOTIVACIÓN PERSONAL
Y LIDERAZGO**

Guía del docente



i. Presentación

El programa Willay (comunicar en quechua) está centrado en la generación y difusión de conocimientos prácticos sobre el uso sostenible de sistemas de telecomunicación e informática apropiados y de bajo costo que permitan el fortalecimiento de la gestión de entidades públicas locales (municipalidades, educación y salud) en zonas rurales del país. Las actividades del programa se realizan a través de dos grandes líneas de trabajo: 1) la dotación de infraestructura y servicios de comunicación e información para entidades públicas rurales y, 2) la creación de una red de centros de difusión y capacitación en el uso social de las tecnologías de información y comunicación (TIC). Precisamente en el marco de esta segunda línea de trabajo, a través de los servicios de capacitación y difusión, las entidades públicas locales mejorarán su capacidad para identificar, demandar y gestionar sistemas TIC para el soporte de sus procesos de gestión.

En este contexto, los telecentros, considerados como centros de asistencia educativa y tecnológica, juegan un papel primordial al constituirse en un medio de apoyo a la gestión de la administración pública. Por su importancia, el programa Willay, financiado por el Ayuntamiento de Madrid y ejecutado por Ingeniería sin fronteras, la Pontificia Universidad Católica del Perú y Soluciones Prácticas-ITDG, ha diseñado el curso Gestión de telecentros dirigido a los administradores de telecentros con el objetivo de fortalecer el trabajo que realizan.

La presente guía del docente ha sido elaborada como una herramienta de apoyo para los docentes o facilitadores encargados de lograr el efecto multiplicador de los talleres de motivación personal y liderazgo.

Este material está dirigido al facilitador y le proporciona pautas y estrategias que le permitirán desarrollar y manejar las actividades de aprendizaje y ejercicios de forma adecuada y ordenada según se requiera para el logro de las competencias establecidas.

ii. Recomendaciones

Antes de los talleres:

Es importante que el facilitador se prepare con anticipación a los talleres, para esto debe tener en cuenta:

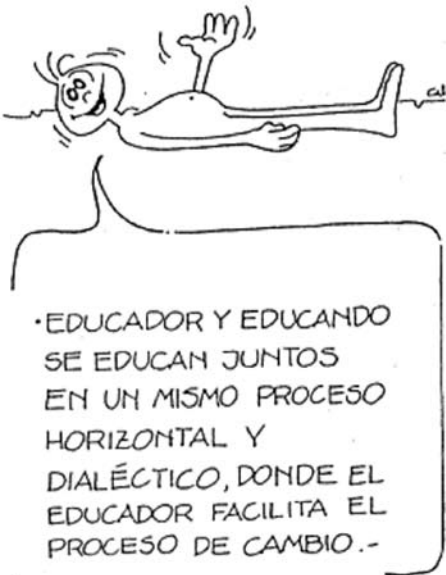
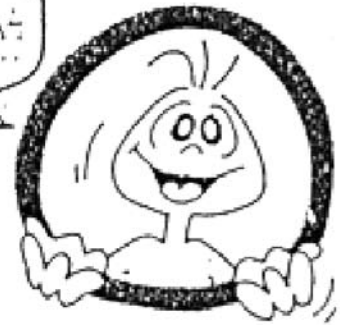
- revisión de la parte teórica del curso, relacionando temas que se tocarán en los talleres
- revisión y elaboración de materiales de apoyo (fichas, tarjetas de trabajo, etc.)
- previsión de problemas en los talleres ya sea con los participantes o con los temas a tratar

Durante los talleres:

Recuerde que como facilitador usted es la principal guía para los participantes, por ello:

- muestre buena disposición todo el tiempo ante los participantes
- establezca un nivel adecuado de empatía con el grupo, creando un clima de confianza
- resuelva de manera asertiva las dudas de los participantes, recuerde que usted es el facilitador y no hay preguntas absurdas

• EL JUGAR TIENE UN LUGAR Y UN TIEMPO LIBERADOR....



Es importante destacar que estos talleres han sido elaborados para motivar a los participantes y por ello deben ser llevados de manera dinámica, buscando en todo momento la retroalimentación. Recuerde que de todas las personas y situaciones podemos aprender algo positivo

También debe recordar que compartirá un espacio con personas que poseen una exquisita experiencia de trabajo con comunidades.

Las estrategias de participación grupal en los talleres son importantes para lograr un adecuado nivel de confianza en el grupo, tienen el beneficio de motivar a los integrantes.

iii. Cuadro resumen de competencias y capacidades

Competencia	Capacidades
Desarrolla competencias personales para el trabajo proactivo y coordinado	<ul style="list-style-type: none">• Establece un compromiso frente a la organización y a su comunidad• Fortalece las capacidades individuales para el logro de un trabajo efectivo
Identifica las herramientas de éxito como administrador de un telecentro	<ul style="list-style-type: none">• Identifica las diversas formas de intervención dentro de su comunidad• Planifica el desarrollo de las herramientas de éxito a favor del telecentro• Evalúa las actitudes y conocimientos del trabajo anterior

iv. Competencias

- Desarrolla competencias personales para el trabajo proactivo y coordinado. 4.5 horas
- Identifica las herramientas de éxito como administrador de un telecentro. 5.5 horas

Unidad didáctica 1:

Competencias personales

Competencia:

Desarrolla competencias personales para el trabajo proactivo y coordinado.

Capacidades:

- Establece un compromiso frente a la organización y a su comunidad
- Fortalece las capacidades individuales para el logro de un trabajo efectivo

1.1. Actividad de aprendizaje: taller de motivación 1

Competencia:	
Desarrolla competencias personales para el trabajo proactivo y coordinado	
Capacidad:	Duración:
Establece un compromiso frente a la organización y a su comunidad	1.5 horas
Criterios de evaluación:	
<ul style="list-style-type: none"> El compromiso frente a la organización y a su comunidad ha sido establecido 	

1.1.1. Contenidos

- Los telecentros
- Perfil del administrador de un telecentro

1.1.2. Estrategia metodológica

Presentación

El facilitador se presentará ante el grupo de trabajo, explicando brevemente los objetivos que se quieren lograr en los talleres.

La presentación del facilitador se realizará tomando en cuenta dos fines muy importantes, el primero, establecer cierto grado de empatía y confianza con el grupo; y dar algunos alcances para que el grupo comprenda el enfoque y dirección que el facilitador busca dar al curso.

Estrategia participativa de presentación

El facilitador dará indicaciones, buscando en todo momento establecer un nivel adecuado de empatía.

Objetivo

La presentación de todos los miembros del grupo y el establecimiento de un clima de confianza.

Desarrollo

El facilitador dará la instrucción de formar parejas. Luego, pedirá a los integrantes que conversen y se conozcan a un nivel básico (datos como nombres, edad, comida, etc.).

Luego, los participantes deberán presentarse uno a uno frente al grupo para lograr un nivel superior de familiaridad.

Taller

El facilitador dará alcances sobre los telecentros rurales en el país, cómo se formaron y sus características comunes.

Luego, se brindará un espacio a los participantes para desarrollar un conversatorio que gire sobre sus impresiones con respecto a sus respectivos telecentros y las comunidades en donde se encuentran.



Lluvia de ideas

Esta actividad busca que cada uno de los participantes exprese sus ideas con relación a un tema de trabajo determinado, en este caso, las características que debe cumplir el administrador de un telecentro para llegar a ser un buen líder.

Para dar inicio a la actividad, el facilitador presentará la siguiente pregunta: ¿qué características creen Uds. que debe poseer un líder en su comunidad?

Se dará un tiempo prudencial a los participantes para elaborar ideas y compartirlas con el grupo.

El facilitador se encargará de anotar en la pizarra las ideas que los participantes expresen, en base a las cuales se llegará a una decisión consensuada, definiendo un perfil que posea todas las características reconocidas como importantes en un líder comunitario comprometido con su trabajo.



Estableciendo un compromiso juntos

Objetivo

Establecer un compromiso con el trabajo que los administradores de telecentros realizan.

Desarrollo

- El facilitador comenzará con una explicación de la importancia que tiene que cada miembro del grupo establezca un compromiso con su trabajo y con la comunidad a la que pertenece
- Luego, procederá a sensibilizar a los participantes, explicándoles la situación de las comunidades y de los telecentros, trabajando con la hoja de trabajo n° 1 del manual del estudiante
- Cada participante leerá su compromiso, finalmente, todos los firmarán

Recomendaciones

El facilitador debe ser agente motivador y sensibilizador para que los participantes logren interiorizar su compromiso.

1.1.3. Materiales para el taller

- Pizarra
- Plumones para pizarra blanca
- Hoja de trabajo n° 1
- Papelógrafos
- Plumón para papel

1.2. Actividad de aprendizaje: taller de motivación 2

Competencia:	
Desarrolla competencias personales para el trabajo proactivo y coordinado	
Capacidad:	Duración:
Fortalece sus capacidades individuales, mejorando la efectividad de su trabajo	1.5 horas
Criterios de evaluación:	
<ul style="list-style-type: none"> Las capacidades individuales para el trabajo efectivo han sido fortalecidas 	

1.2.1. Contenidos

- Líder: agente de cambio
- ¿Una tarea difícil?

1.2.2. Estrategia metodológica

Estrategia juego de roles

Objetivo

Analizar las diferentes actitudes y reacciones de la gente frente a situaciones concretas.

Desarrollo

- Esta estrategia busca representar distintos roles, propuestos por el facilitador, mediante el uso gestos, acciones y palabras que simulen las ocupaciones o formas de pensar de las personas. Entre los roles que se pueden dar están: persona autoritaria, persona apática, etc.
- El facilitador explicará la estrategia a los participantes, designando, mediante sorteo, los roles a ser representados
- El facilitador alentará a los participantes a participar activamente en la estrategia
- Una vez terminado el juego de roles, se discutirá lo observado



Recomendaciones

La discusión debe centrarse en el comportamiento de los personajes y los argumentos utilizados por ellos. Es importante tener un tiempo prudencial para prepararse y familiarizarse con los caracteres.

Exposición

El facilitador explicará la importancia de la visión de cambio local en los líderes comunitarios. Explicará que los roles vistos anteriormente, son en realidad parte del manejo social de las comunidades que muchas veces limitan la visión.

Se explicará que la apertura al cambio y una mentalidad desprejuiciada nos facilitan el proceso de enfrentar nuevas situaciones tanto en el trabajo como a nivel personal.

**Debate**

- El facilitador debe hacer que los estudiantes lean la hoja de trabajo n° 2 del manual del estudiante
- Luego, dará inicio a una discusión, a través de preguntas que sean propicias
- Después de la discusión, debe lograr un consenso sobre las ideas generadas respecto a la lectura

1.2.3. Materiales para el taller

- Pizarra
- Hoja de trabajo n° 2
- Plumones de pizarra blanca
- Proyector

1.3. Actividad de aprendizaje: taller de motivación 3

Competencia:	
Desarrolla competencias personales para el trabajo proactivo y coordinado	
Capacidad:	Duración:
Fortalece sus capacidades individuales, mejorando la efectividad de su trabajo	1.5 horas
Criterios de evaluación:	
<ul style="list-style-type: none"> Las capacidades individuales para el trabajo efectivo han sido fortalecidas 	

1.3.1. Contenidos

- La empatía
- Tipos de empatía

1.3.2. Estrategia metodológica

Estrategia puente en mis zapatos

Objetivo

Lograr que los participantes entiendan la importancia de ponerse en el lugar de otra persona.

Desarrollo

- El facilitador comenzará dividiendo a los participantes en grupos de 5 personas
- Posteriormente, repartirá un papelógrafo y un sobre a cada grupo. Los sobres contendrán pequeñas historias cuya meta es servir como facilitadores para un debate sobre la empatía
- Los participantes deben leer el contenido de los sobres y analizarlo
- Luego, el facilitador escribirá en la pizarra una serie de preguntas como ¿qué piensas del personaje principal?, ¿qué harías en lugar de esta persona?, ¿qué le dirías al personaje principal de tu historia?
- El facilitador pedirá a los grupos las respuestas, cada una variará de acuerdo a la historia que analizan
- Finalmente, todos discutirán, buscando conclusiones que permitan iniciar una exposición



Exposición

El facilitador explicará el concepto de empatía y su importancia en el trabajo de los telecentros respecto a las comunidades. Se caracterizarán a los líderes empáticos, reforzando las ideas expresadas en el manual del estudiante.

Estrategia jurado 13

Objetivo

Analizar y sustentar los factores que hacen la empatía una herramienta valiosa para el ser humano.

Desarrollo

- El facilitador explicará la estrategia a realizar. Serán un jurado en una corte ficticia
- Se debe juzgar a la empatía
- Con esa meta, el facilitador asignará diferentes roles a cada miembro del grupo: juez, fiscal (de preferencia el facilitador), defensa, jurado, testigos, etc.
- En el juicio, los participantes debatirán y defenderán sus ideas sobre la importancia de la empatía



Importante: al finalizar esta estrategia se debe compartir con todos los participantes para sacar conclusiones del tema central.

1.3.3. Materiales para el taller

- Pizarra
- Plumones de pizarra blanca
- Proyector

Unidad didáctica 2:

Herramientas de éxito

Competencia:

Identifica las herramientas de éxito como administrador de un telecentro

Capacidades:

- Identifica las diversas formas de intervención en su comunidad
- Planifica el desarrollo de herramientas de éxito a favor del telecentro
- Evalúa las actitudes y conocimientos del trabajo anterior

2.1. Actividad de aprendizaje: taller de motivación 4

Competencia:	
Identifica las herramientas de éxito como administrador de un telecentro	
Capacidad:	Duración:
Identifica las diversas formas de intervención en su comunidad	1.5 horas
Criterios de evaluación:	
<ul style="list-style-type: none"> Las formas de intervención en su comunidad han sido identificadas 	

2.1.1. Contenidos

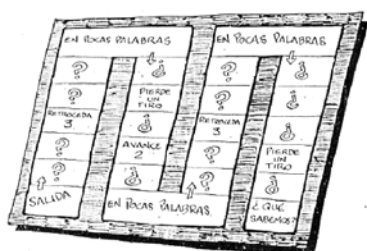
- Tu comunidad
- Las herramientas de éxito

2.1.2. Estrategia metodológica

Estrategia ¿qué sabemos?

Objetivo

Colectivizar el conocimiento que los participantes tienen sobre el problema de sus comunidades y el centro que dirigen.



Preparación

En un papelógrafo, el facilitador deberá dibujar, un día antes del taller, el siguiente tablero:

- El tema a tratar será cuánto conocemos a nuestra comunidad
- Respecto al tema, el facilitador elaborará tarjetas de trabajo las siguientes preguntas:

¿Cuántas personas habitan la comunidad actualmente?

¿Existe algún tipo de organización entre los vecinos de la comunidad?

¿Hay alguna fiesta en la que participen todos los miembros de la comunidad?

¿Cuál es la principal actividad económica que se realiza en la comunidad?

Nota: detrás de cada tarjeta el facilitador debe escribir dígallo en pocas palabras.

Desarrollo

- El facilitador dividirá al grupo en equipos de 3 personas cada uno
- Los participantes se colocarán alrededor del tablero, al lado del cual se colocan las tarjetas de preguntas
- Se rifará quien inicia el juego: cada equipo tirará el dado y quien tenga más puntos comienza
- Cada equipo coloca en el punto de salida un objeto que los identifique, como una moneda, llaves, etc.
- Los grupos tirarán el dado y cuando les toque la casilla dígalo en pocas palabras, cogerán una tarjeta y responderán según la pregunta que se encuentre en ella

Debate

En base a la información obtenida en la estrategia anterior, se iniciará un pequeño debate, sobre cuáles son las herramientas más adecuadas para la intervención y solución de posibles problemas.

Técnica del juego reglado**Objetivo**

Que los participantes generen herramientas de acción frente a sus comunidades y el centro que dirigen.

Preparación

El facilitador deberá preparar un papelógrafo que contenga las principales herramientas de éxito, puede guiarse del manual del estudiante.

También elaborará 15 sobres con 15 estrellas dentro de cada uno, 5 amarillas, 5 azules y 5 rojas.

Desarrollo

El facilitador colocará en la pizarra el papelógrafo elaborado y repartirá los sobres.

Luego explicará que existen alternativas de trabajo y que serán sometidas a votación mediante las estrellas amarillas (0 puntos), rojas (1 punto) y azules (3 puntos).

Cada alternativa de la pizarra será evaluada por el grupo y valorada según las estrellas que el grupo coloque. Las alternativas elegidas, se jerarquizan por resultados y se construye con ellas un plan de acción.

2.1.3. Materiales para el taller

- Pizarra
- Plumones de pizarra
- Tarjetas de trabajo
- Tablero de juego
- Plumón de papel
- 15 sobres con estrella

2.2. Actividad de aprendizaje: taller de motivación 5

Competencia:	
Identifica las herramientas de éxito como administrador de un telecentro	
Capacidad:	Duración:
Planifica el desarrollo de herramientas de éxito a favor del telecentro	1.5 horas
Criterios de evaluación:	
<ul style="list-style-type: none"> Las herramientas de éxito han sido planificadas a favor del telecentro 	

2.2.1. Contenidos

- Ideas fuerza

2.2.2. Estrategia metodológica



Estrategia grupal zapatos perdidos

Objetivo

Analizar la importancia de la organización.

Desarrollo

- Se forman dos grupos de trabajo
- Se les pide a los participantes que se quiten los zapatos y que los coloquen en un costal o una bolsa
- El facilitador indicará a los participantes de cada grupo que tiene 3 minutos para ponerse los zapatos
- Finalmente se evalúa el logro de cada equipo, teniendo en cuenta el trabajo grupal realizado

Exposición

El facilitador realizará un breve resumen de los puntos o ideas fuerza que se encuentran en el manual del estudiante con la finalidad de resaltar los puntos clave del taller.

Evaluación personal

- El facilitador explicará a los participantes la estrategia para poder elaborar un análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA), se puede utilizar como elemento de apoyo el manual del estudiante

- Los participantes deberán utilizar la hoja de trabajo nº 3 del manual del estudiante para realizar una autoevaluación
- Luego de realizado, los participantes tendrán una conversación con el objetivo de generar un sentimiento de cambio personal

Estrategia de cierre

Objetivo

Motivar a los participantes del taller

Desarrollo

- Los participantes formarán parejas
- Luego, a partir de lo escuchado en el análisis FODA, elogiarán a sus parejas con el objetivo de reforzar las actitudes positivas encontradas en cada participante
- Finalmente, se dará el cierre del taller con palabras que motiven a los participantes



2.2.3. Materiales para el taller

- Pizarra
- Plumones de pizarra
- Hoja de trabajo nº 3
- Papelógrafos
- Plumón de papel

2.3. Actividad de aprendizaje: taller de motivación 6

Competencia:	
Identifica las herramientas de éxito como administrador de un telecentro	
Capacidad:	Duración:
Evalúa las actitudes y conocimientos del trabajo anterior	2.5 horas
Criterios de evaluación:	
<ul style="list-style-type: none"> Las actitudes y conocimientos del trabajo anterior han sido evaluados 	

2.3.1. Contenidos

- Evaluación
- ¿Qué vamos a evaluar?
- ¿Cómo lo vamos a evaluar?

2.3.2. Estrategia metodológica

Estrategia la jirafa y el elefante

Objetivo

Animación y concentración.

Desarrollo

Todos los participantes deberán formar un círculo, quedando uno en el centro. El que se coloca al centro, puede ser el facilitador, cumple la función de señalar a cualquier miembro del grupo diciéndole jirafa o elefante. Si dice jirafa, el señalado deberá juntar sus manos en alto y sus compañeros agacharse y tomarle por los pies.

Si el que está en el centro dice elefante, el señalado deberá simular con sus manos la trompa del elefante, sus vecinos simularán las orejas con sus manos. El juego se continúa desarrollando de la misma manera.

Plenaria de trabajo

El facilitador deberá dar la indicación de trabajar individualmente con las preguntas de sus manuales, se dará un tiempo de 20 minutos, luego comenzará la plenaria.

En esta parte, el facilitador también realizará una evaluación del impacto de los talleres.



Estrategia de despedida

Objetivo

Cerrar el ciclo de talleres.

Desarrollo

- Se dará la indicación de formar parejas
- Cada persona se despedirá de su pareja diciendo una frase positiva respecto a la otra persona, todas las parejas deberán rotar.
- Finalmente, el facilitador agradecerá la experiencia y felicitará a los participantes por su valiosa intervención en los talleres.



El futuro pertenece a aquellos que creen en la belleza de sus sueños.

Eleanor Roosevelt

Financiado por:



Ejecutado por:

