

CUADERNILLO N°2

LIDERAZGO



Índice

4

Introducción

5

Introducción al Liderazgo

5

Algunas ideas del poder

6

Gestión de las relaciones de poder y las dinámicas de grupo

8

Características del liderazgo

8

Dimensiones del liderazgo

8

Participación Activa

9

Defensor/a/x de derechos humanos

10

Empoderamiento

11

Estilos de Liderazgo

14

Conclusión

15

Bibliografía cuadernillo y recursos adicionales

Importante:

En este cuadernillo se utilizarán recurrentemente las siglas DSR (Derechos Sexuales y Reproductivos), ESI (Educación Sexual Integral) y RAMS (Red Abortando Mitos de la Sexualidad). Además, se empleará un lenguaje inclusivo no binario y no sexista, reemplazando las marcas gramaticales de género por la letra "x". Como regla general, sugerimos pronunciarla como "e", aunque debiera evaluarse según las características del grupo con el que se está trabajando. Es posible que en el caso de las citas textuales no se cumpla con este enunciado, considerando que pueden ser más antiguas a estos debates lingüísticos, y se transcriben tal y como están en el texto original. Igualmente se utilizarán algunos conceptos en femenino como es el caso de "colectivas" en vez de colectivos.

Uso de la sigla LGBTIQ+, a pesar de que existen múltiples nomenclaturas, en el presente cuadernillo se utilizará esta sigla para referirse a las diversidades sexuales y de géneros no normativos respetando las citas originales desde donde se extrajo la información.

Amnistía Internacional es un movimiento global de más de 10 millones de personas que se toman la injusticia como algo personal. Trabajamos por un mundo en el que todas las personas puedan disfrutar de sus derechos humanos. Nos financiamos gracias a nuestra membresía y a gente como tú. Somos independientes de toda ideología política, interés económico y religión. No hay gobierno libre de escrutinio. No hay situación sin esperanza

En Chile, Amnistía Internacional moviliza a personas voluntarias que contribuyen a la construcción de una cultura que valora, promueve y defiende los derechos humanos.

La Red Abortando Mitos de la Sexualidad (RAMS) Es una red nacional liderada por personas jóvenes sub 25 que tiene como propósito defender los derechos sexuales y reproductivos, promover la ESI y la educación no sexista, a través del activismo, la educación en derechos humanos y la incidencia, teniendo como eje transversal los derechos humanos, la perspectiva de género y la participación juvenil activa. Con esta visión, han desarrollado diversas acciones en defensa de los derechos humanos desde el año 2016.

La red agrupa a colectivas de diferentes regiones del país que se formaron bajo el alero del proyecto de educación en derechos humanos implementado por Amnistía Internacional Chile durante los años 2016-2021: ¡Es mi cuerpo!.

Hoy la RAMS funciona de manera autónoma como agrupación aliada de Amnistía Internacional Chile.

Introducción

El presente manual corresponde a una serie de cinco cuadernillos compilatorios de materiales alusivos a la creación de competencias en activistas jóvenes pertenecientes a la RAMS, colectivas aliadas y personas jóvenes interesadas. Cada cuadernillo contempla el desarrollo de un tema en específico, a saber: DSR, liderazgos, metodologías participativas, recaudación de fondos y creación de organizaciones con personalidad jurídica.

El objetivo de los cuadernillos es ser una guía para cada uno de los contenidos enunciados, en cada uno de ellos encontrarás definiciones, actividades y links a materiales para que puedas seguir ampliando tus conocimientos.

Este cuadernillo corresponde a una introducción al Liderazgo y en él encontrarás definiciones claves, características, las dimensiones que lo componen y estilos.



INTRODUCCIÓN AL LIDERAZGO

EL LIDERAZGO ES UN VIAJE, UNA AVENTURA, POR LO QUE LO PRINCIPAL ES CONTAR CON UNA BRÚJULA PARA SABER HACIA DÓNDE IR Y, SEGÚN DÓNDE VAYAS, DEFINIR EL ESTILO DE LIDERAZGO QUE USARÁS.

El liderazgo¹ se construye en base a la toma de decisiones y acciones que se hacen en el día a día. Es una herramienta para la acción y el cambio social.

El liderazgo a lo largo de la historia ha estado directamente relacionado con el poder. Se ha hablado mucho al respecto durante la historia desde filósofos como Max Weber hasta grandes figuras de nuestro tiempo como lo fue Mahatma Gandhi. Sin embargo, el liderazgo desde una perspectiva de derechos humanos debe ir en directa relación con cómo se distribuye, pues no es lo mismo pensar en las monarquías absolutas en las que el poder político era legitimado por el poder divino, que pensar desde una distribución simétrica de poder.

Algunas ideas del poder²:

El poder³ desde su etimología indica que proviene del uso de connotaciones que definen la capacidad de hacer, decir, expresar o ejecutar una acción.

- El poder no es una entidad tangible que pueda ser poseída; sólo existe en la relación con otras personas. Sin embargo, la posesión de atributos y recursos concretos como conocimientos, condición social y dinero puede utilizarse como instrumento para ejercer el poder.
- El poder depende del contexto, y varía de una sociedad a otra. Históricamente, el poder económico y político, así como las creencias y prácticas culturales han creado desequilibrios de poder sistémicos: hombres sobre mujeres, blancos sobre negros, heterosexuales sobre lesbianas, gays, bisexuales y personas transgénero (LGBT) y personas adultas sobre niñxs y personas jóvenes, por poner algunos ejemplos.
- El poder fluctúa continuamente, pues las personas que tienen poder, no siempre lo tendrán, en algún momento dejarán de tenerlo y otra u otras personas asumirán ese rol de poder. Muchas personas entablan y concluyen relaciones en las que tienen más o menos poder. Por ejemplo, hombres que tienen poder en sus familias pueden carecer de todo poder en su relación con sus empleadores cuando reclaman aumentos salariales. Las mujeres que intervienen en política pueden experimentar violencia de sus esposos o parejas en el hogar.

Para más información puedes revisar: El concepto de "Ejercicio del poder" de Cussianovich, plantea que este ejercicio debe ser desde la entrega del poder a un otro, en tanto se vuelve una relación simétrica. Ejercicio que se dará desde una perspectiva en que debes amarte a ti mismx para amar a otrx, pues considera que, *"si aprendemos a amar a esos otros por el sencillo hecho de que son seres humanos como nosotros, seremos productores de la mejor fórmula de crear sociedad"*. Para poder *"impulsar movimientos sociales que defienden la dignidad frente la injusticia y la valorización de la condición humana"*⁴.

1 Movilizando a la diversidad. Manual de Formación de activistas por los derechos humanos y la diversidad sexual. Diversxs y Amnistía Internacional, pág. 38

2 Manual de facilitación: guía para el uso de metodologías participativas en la educación en Derechos Humanos, Amnistía Internacional. pág. 16

3 <https://conceptodefinicion.de/poder/>

4 Alejandro Cussianovich: [La Pedagogía de la Ternura – OtrasVocesEnEducacion.org](http://LaPedagogia.de.la.Ternura-OtrasVocesEnEducacion.org)

Gestión de las relaciones de poder y las dinámicas de grupo

En muchas situaciones, las dinámicas de poder son invisibles, están ocultas o tardan mucho tiempo en aflorar y manifestarse. Por consiguiente, es importante que las personas facilitadoras adquieran competencias de monitoreo y gestión de las relaciones de poder entre las personas participantes en actividades de educación en derechos humanos, cuyo objetivo sea empoderar y transformar. Conseguir las dinámicas de grupo adecuadas entre las personas que participan en la actividad es importante para posibilitar una discusión fértil y un espacio positivo donde compartir y aprender.

Aquí puedes encontrar una actividad para trabajar las dinámicas de poder:
La torre del poder <https://vimeo.com/85742916>

Otro elemento importante de tener en consideración son las **dinámicas de poder**⁵. En toda actividad de educación en derechos humanos existen o se desarrollan inevitablemente dinámicas de poder entre las personas participantes y las que actúan como facilitadoras. Estas dinámicas pueden ejercer una gran influencia en la manera en que las personas participan y en la calidad de su participación. Tales dinámicas son a menudo un reflejo de las relaciones de poder predominantes en la sociedad en general, por ejemplo, entre los géneros, entre las razas, entre personas adultas y jóvenes o por motivos de orientación sexual.

Dos importantes relaciones de poder que afectan a las dinámicas de participación son:

Poder y género: En la mayoría de las sociedades existe la noción cultural profundamente arraigada de que los hombres son superiores a las mujeres. El ejercicio del poder por parte de los hombres sobre las mujeres es para controlarlas y dominarlas (a menudo mediante el uso de la violencia). Esto permite que los hombres tengan acceso a oportunidades, espacios, privilegios y derechos que se niegan a las mujeres.

Poder y diferencias de edad: En muchas culturas se enseña a lxs niñxs a respetar y obedecer a sus mayores (especialmente a ma-padres y docentes) y las personas adultas consideran que lo que tienen que hacer lxs niñxs y jóvenes, es "oír, ver y callar". Se considera con mucha frecuencia que las personas jóvenes son inexpertas, inmaduras, no serias y carentes de conocimientos.

Dado que estas relaciones de poder están presentes en todos los aspectos de la vida (por ejemplo en la familia, los sistemas educativos formales, los lugares de trabajo, las iglesias, los partidos políticos, los sindicatos, las ONG, los gobiernos, las agencias de desarrollo), no es de extrañar que también se manifiesten en las actividades y los procesos de educación y formación en derechos humanos. En ocasiones se expresan (consciente o inconscientemente) de maneras sutiles y difíciles de detectar, pero a menudo son claramente visibles en el modo en que las personas participan: asumiendo liderazgo, tomando decisiones, hablando durante más tiempo y en voz más alta que los demás y no escuchando lo que lxs demás tienen que decir. En las actividades de formación mixtas, las personas que tienen menos poder pueden sentirse reacias e incluso temerosas de expresar su opinión, y cabe la posibilidad de que sus ideas y opiniones no sean valoradas. Esto propicia el retraimiento cuando se ven ante quienes tienen poder o como respuesta a la manera en que otras personas usan su poder.

⁵ Manual de facilitación: guía para el uso de metodologías participativas en la educación en Derechos Humanos, Amnistía Internacional. pág. 15

Otras relaciones de poder dictadas por la sociedad pueden afectar también a la capacidad de algunas personas participantes para intervenir libremente en actividades de educación en derechos humanos. Algunas de estas relaciones son el nivel de escolaridad, las calificaciones escolares, los logros profesionales, el origen (si proceden de un medio urbano o rural), la etnia, la casta, la orientación sexual y la discapacidad física e intelectual. Si estos factores no se toman en cuenta, pueden ejercer una influencia negativa en las dinámicas de participación, y los facilitadores pueden convertirse de manera inadvertida en cómplices de su afianzamiento.

Actividad n°1:

LA BALANZA DEL LIDERAZGO TÓMATE 5 MINUTOS PARA REFLEXIONAR

Observa las siguientes balanzas y responde la siguiente pregunta:
¿Buscamos una relación simétrica o asimétrica de poder?



“

El liderazgo debe contribuir a que el trabajo en equipo sea realmente colaborativo, respetuoso y que considere las variadas opiniones en la toma de decisiones. Además, se solicita que el uso del poder sea de forma positiva y no impositiva para así lograr el cambio social requerido para los grupos vulnerados y vulnerables.”

(Amnistía Internacional)

Características del liderazgo:

- Tomar decisiones de manera participativa y horizontal.
Comunicar buscando siempre un lenguaje asertivo tanto verbal como no verbal (expresión corporal, tono de voz, etc.).
- Escuchar de manera activa a cada uno de los integrantes del grupo y considerar sus diversos puntos de vista.
- Planificar y organizar mediante procesos horizontales y de construcción colectiva de proyectos o de estrategias para alcanzar objetivos comunes, delegando tareas cuando sea necesario y potenciando el trabajo en equipo.
- Desarrollar empatía con cada persona integrante del grupo para conocer el estado de ánimo y sus propias vivencias para motivar y potenciarles.
- Mantener la motivación del grupo a partir de la responsabilidad, el compromiso y una actitud optimista.

Dimensiones del liderazgo

El liderazgo implica una serie de dimensiones que son importantes de conocer y tener en cuenta al tomar este rol en un grupo, a saber:

1 Participación Activa

Es la intervención en un suceso, en un acto o en una actividad.

Es el involucramiento activo de las personas en aquellos procesos de toma de decisiones públicas que tienen repercusión en sus vidas.

“La participación es la capacidad para expresar decisiones que sean reconocidas por el entorno social y que afectan a la vida propia y/o a la vida de la comunidad en la que uno vive” (Roger Hart, 1993).

La participación está consagrada como principio y derecho humano:

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos:** “Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos” (Art.21)
- **Convención de los Derechos del Niño:** “Los Estados Parte reconocen que el niño mental o físicamente impedido deberá disfrutar de una vida plena y decente en condiciones que aseguren su dignidad, le permitan llegar a bastarse a sí mismo y faciliten la participación activa del niño en la comunidad” (Art.23).

“Los Estados Parte reconocen el derecho del niño al descanso y el esparcimiento, al juego y a las actividades recreativas propias de su edad y a participar libremente en la vida cultural y en las artes. Los Estados Partes respetarán y promoverán el derecho del niño a participar plenamente en la vida cultural y artística y propiciarán oportunidades apropiadas, en condiciones de igualdad, de participar en la vida cultural, artística, recreativa y de esparcimiento (Art. 31)

2 Defensor/a/x de derechos humanos:

Según la definición de las Naciones Unidas, una persona defensora de los derechos humanos actúa de manera individual o en compañía de otras, para promover o proteger los derechos humanos⁶.

Una persona defensora de los derechos humanos es aquella que, a título individual o colectivo, trabaja para hacer realidad los derechos recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en otros instrumentos sobre la materia. Ese compromiso se ha demostrado fundamental para visibilizar situaciones de injusticia social, combatir la impunidad e impulsar los procesos democráticos en todo el mundo.

En la Declaración de la ONU sobre los Defensores de los Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General el 9 de diciembre de 1998, las Naciones Unidas no sólo reconocieron su legitimidad al considerar la defensa de los derechos humanos como un derecho en sí mismo, sino también el papel decisivo que desempeñan y la necesidad de garantizar su protección.

Ser una persona defensora de los derechos humanos implica lo siguiente:

- **Actuar pacíficamente, sin recurrir a la violencia**, para promover y proteger la universalidad e indivisibilidad de los derechos individuales y de los pueblos.
- **Actuar por cuenta propia o de forma asociativa**; algunas personas actúan a título personal y otras en el marco de su profesión y rol, defendiendo los derechos humanos. Por ejemplo, a nivel local puedes encontrar los comités de allegadxs, conformados por vecinxs de una población que se organizan para que personas que no cuentan con acceso a una vivienda digna puedan hacerlo. En esta misma línea puedes revisar las diferentes acciones que ha llevado a cabo el Movimiento Ukamau en el país. Otro ejemplo lo constituyen las actividades de incidencia que han promovido diversas organizaciones respecto a la Educación Sexual Integral en Chile y otros países de la región.
- **Denunciar y poner en evidencia a quienes abusan de su posición de poder y autoridad**. También destapan violaciones de los derechos humanos, las someten al escrutinio público y presionan para que lxs responsables rindan cuentas.
- **Empoderar a particulares y comunidades para que reivindiquen sus derechos básicos**. Se niegan a aceptar como natural o inamovible cualquier orden político, social o económico que condene a sectores de la población a vivir en la miseria, el temor y condiciones indignas.
- **Actuar en diversos ámbitos de los derechos humanos**; por ejemplo, hay defensorxs que se movilizan por los derechos civiles y políticos, como es el derecho a no sufrir tortura y malos tratos o el derecho a un juicio justo. También hay defensorxs que abogan por los derechos económicos y sociales, como es el caso del derecho a la salud o el derecho a la educación. Por último, hay defensorxs de los derechos culturales, como es el derecho de los pueblos indígenas a tener el control de sus tierras y sus recursos, o los derechos sexuales y reproductivos.

Amnistía Internacional trabaja para visibilizar y respaldar públicamente a las personas defensoras de los derechos humanos, tanto dentro como fuera de su país, difundiendo la importancia de su labor y las normas internacionales que las protegen.

⁶ Respetar mis derechos, respetar mi dignidad: Módulo 3 - Los Derechos Sexuales y Reproductivos son derechos humanos. Pág. 9

3 Empoderamiento⁷:

El término empoderamiento viene de movimientos feministas y de género desde el año 1985 y promueve el desarrollo, el trabajo comunitario y social, y la cooperación. A veces, el concepto de empoderamiento se tiende a confundir con el de participación, por lo que es fundamental tener claridad entre ambos conceptos.

El concepto “empoderamiento” no implica solamente participar. Es un proceso que incluye ganar conocimiento tanto a nivel individual como comunitario. Asimismo, tiene como meta la igualdad, equidad y la alteración de estructuras y procesos que promueven la subordinación.

Además, “empoderamiento” implica:

- Confiar en las habilidades y capacidades propias y de otras personas. Hacer cambios relevantes que se manifiesten en acciones políticas. Por ejemplo, usar y promover un lenguaje no binario para visibilizar e incluir las diferentes identidades de la diversidades sexuales y de género.
- Tomar acción a nivel individual o colectivo. Por ejemplo, desarrollar una campaña en tu colegio o centro de estudios que promueva la ESI o entregando información acerca de los DSR en redes sociales. Fomentar diferentes procesos de participación.

EL LIDERAZGO ES UN PROCESO QUE IMPLICA LA PARTICIPACIÓN ACTIVA, LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS Y EL EMPODERAMIENTO.

⁷ Movilizando a la diversidad. Manual de Formación de activistas por los derechos humanos y la diversidad sexual. Diversxs y Amnistía Internacional, pág. 34

ESTILOS DE LIDERAZGO⁸

Hay diferentes estilos de liderazgo y es muy importante que sepas que frente a algunas situaciones puede ser más conveniente utilizar ciertas estrategias más democráticas (por ejemplo, para diseñar, planificar y ejecutar una acción), mientras que en otras circunstancias puede ser mejor usar un estilo más directivo (por ejemplo para tomar decisiones urgentes en situaciones de riesgo o para hacer frente a un problema). En Amnistía Internacional se considera que el liderazgo debe contribuir a que el trabajo en equipo sea realmente colaborativo, respetuoso y que considere las variadas opiniones en la toma de decisiones. Además, se solicita que el uso del poder sea de forma positiva y no impositiva para así lograr el cambio social requerido para los grupos vulnerados y vulnerables como lo es la comunidad LGBTIQ+, por ejemplo.

Hay que tener en cuenta que la igualdad, la no discriminación, la participación y la rendición de cuentas son principios consagrados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales, así como también la participación es en sí misma un derecho humano.

A lo largo de la historia se han identificado diversos estilos. Goleman diferencia 6 desde lo emocional, mientras que Kurt solo 3 (autoritario, laissez faire y democrático). Los estilos de liderazgo no son rígidos, pues cambiarán según la situación. Lo importante es saber cuándo es mejor usar un estilo y cuando otro según el objetivo a perseguir con el grupo.

A continuación encontrarás los estilos identificados por Goleman⁹

Liderazgo visionario: En esta primera modalidad de liderazgo, Goleman plantea que para motivar a un grupo de personas a realizar tareas con un nivel de motivación más elevado y personal, lo óptimo es compartir con el grupo la idea final sin indicar el proceso para llegar hasta ella. Así cada persona del grupo tendrá la oportunidad de explorar cuáles son las mejores formas de trascender para alcanzar los objetivos finales, y se motivará en el proceso.

Entrenador personal: Esta forma de liderazgo se basa en que la persona líder atenderá a cada uno de lxs participantes de manera individual, escuchando activamente cuáles son sus ideas y sus propósitos dentro del proyecto. Este tipo de liderazgo contribuye en gran medida al crecimiento personal de cada unx de lxs participantes de un grupo, teniendo en cuenta que al ser atendidxs de manera individual, quien ejerce el rol de liderazgo también tiene la oportunidad de motivarlxs en cuanto a sus aspiraciones a nivel propio.

Liderazgo afiliativo: Este tipo de liderazgos se encargan de crear conexiones significativas entre todas las personas del grupo con la intención de que puedan entenderse más adecuadamente entre sí y lograr los objetivos. La idea principal de este tipo de liderazgo es disminuir los niveles de estrés que pueden generar los conflictos personales dentro de un grupo; si todas las personas logran conectar de una forma más armoniosa, entonces se llegará a un mejor nivel de eficiencia. Este es uno de los tipos de liderazgo propuestos por Goleman que crean una mayor implicación personal.

⁸ Op. Cit. pág. 36

⁹ Goleman, D., Boyatzis, R., Mckee, A. (2017). El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional. De bolsillo.

Liderazgo democrático: Este estilo atiende todas las ideas y opiniones de su grupo de una forma igualitaria, brindando a cada participante el mismo protagonismo. Es un método muy aconsejable cuando se realiza el primer contacto con un grupo de personas para emprender un proyecto. El liderazgo que emplea esta modalidad incentiva a todos a participar de una manera activa e igualitariamente, haciéndoles sentir que nadie está por encima de nadie y que todas sus ideas y sus capacidades son tomadas en cuenta para la realización del proyecto en cuestión.

Liderazgo controlador: Un liderazgo controlador se encarga de plantear cuáles son los objetivos a realizar de una manera bastante clara, sin dar lugar a la participación de las personas del grupo; además suele colocarse como ejemplo en cuanto a la manera de hacer las cosas. Las personas que suelen escoger este estilo de liderazgo suelen conseguir buenos resultados a corto plazo, pero en la medida que el tiempo avanza el grupo suele desmotivarse, pues no tiene participación alguna en las decisiones.

Liderazgo autoritario: Esta modalidad se enfoca en dar instrucciones precisas que deberán ser cumplidas a rajatabla, sin la oportunidad de participación en los métodos que se emplearán para el proceso de ejecución. Este tipo de liderazgo establecido por Goleman resulta beneficioso para transmitir seguridad al grupo, y es una buena manera de calmar los temores de las personas menos experimentadas, ya que ven en la persona que lidera que cuenta con los conocimientos suficientes para llevarles al éxito. Esta modalidad resulta particularmente efectiva en momentos en los que es necesario tomar acciones rápidas para alcanzar los objetivos. En tiempos de crisis en los que se han agotado las alternativas anteriores es cuando más suele emplearse este tipo de liderazgo.

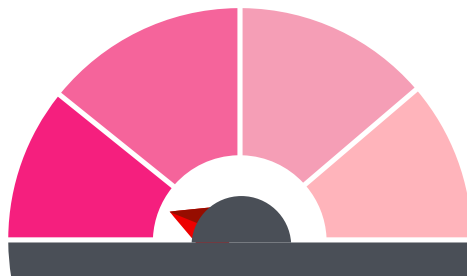
A pesar de esta gran diversidad de estilos de liderazgos, los más reconocibles fueron los aportados por Kurt Lewin, a saber:

- **Liderazgo autoritario:** Fija las directrices sin participación del grupo. Quien ejerce el rol de liderazgo concentra todo el poder y la toma de decisiones. Es un ejercicio de liderazgo unidireccional, lo único que tienen que hacer las personas integrantes de un grupo es obedecer las directrices que marca quien ejerza este rol de liderazgo.
- **Liderazgo democrático:** Las directrices son debatidas por el grupo y decididas por éste con el estímulo y apoyo de quien lidere. Se basa en la colaboración y participación de todos los miembros del grupo.
- **Liderazgo liberal o Laissez faire** es una expresión francesa que significa dejen hacer o dejen pasar. De ahí que este estilo de liderazgo se caracteriza por una libertad completa por parte del grupo en las decisiones y una participación mínima de quien lidera.

A pesar de la gran diversidad de estilos que se han definido, nos quedaremos con los propuestos a continuación que representan una mixtura entre los propuestos por Goleman y otros:

- **Liderazgo Visionario:** Quien lidera es capaz de mirar “más allá”
- **Liderazgo de Servicio:** Apoya a las demás personas del grupo, es quien empuja los procesos. “Va siempre por detrás”
- **Liderazgo Inspirador:** Motiva al grupo desde la esencia de la organización “Guía Espiritual”
- **Liderazgo Entrenador:** Entrena al equipo para que adquieran las herramientas que necesitan (“coaching”).

Recuerda siempre identificar estos estilos para saber cuál usar según la situación que debas enfrentar.



Actividad n°2:

LIDERÓMETRO

TÓMATE 5 MINUTOS PARA REFLEXIONAR

De manera personal contesta estas preguntas:

Ponte en una situación en que hayas tenido que liderar alguna actividad, no importa si fue en tu trabajo, en tu escuela, en tu barrio o en la agrupación de la que participas. Solo tómate unos minutos y sitúate en ese momento.

¿Pudiste concentrarte en lo esencial que se necesitaba hacer para esa actividad y delegar tareas?

¿Comunicaste tu idea de lo que esperabas de la actividad al equipo?

¿Apoyaste al equipo? ¿Cómo lo hiciste?

¿Buscaste puntos de vista diferentes al tuyo?

¿Incentivaste la participación de todxs lxs miembros del equipo?

¿Lograste que las personas con menos poder dentro del equipo también participaran?

CONCLUSIONES

- **Considera el liderazgo como un viaje** para el cual deberás llevar una brújula para saber qué estilo es mejor usar según el contexto (Visionario, de Servicio, Inspirador o entrenador)
- **El liderazgo es un ejercicio de poder** e implica una serie de características, habilidades personales y conocimientos que la experiencia y el estudio te darán, ten paciencia.
- **El liderazgo está constituido por tres dimensiones** que son importantes de desarrollar: la participación activa, la defensa de los derechos humanos y el empoderamiento.
- **Existen diversos estilos de liderazgo** pero sugerimos estos cuatro: visionario, entrenador, de servicio e inspirador.
- **Todo esto lo podemos aplicar a los contextos en que nos toque tomar el rol de liderazgo.**
- **Cuando salgas de viaje para realizar actividades educativas, recuerda llevar en tu maleta o en tu mochila los conceptos revisados en este cuadernillo.**

BIBLIOGRAFÍA CUADERNILLO

- Movilizando a la diversidad. Manual de Formación de activistas por los derechos humanos y la diversidad sexual. Diversxs y Amnistía Internacional, 2019
- Respeto mis derechos, respeta mi dignidad. Módulo 3: Los derechos sexuales y reproductivos son derechos humanos. Amnistía Internacional. Índice: ACT 30/0010/2015, España
- Manual de facilitación, carpeta de información de educación para la dignidad humana guía para el uso de metodologías participativas en la educación en derechos humanos, Amnistía Internacional, Índice: ACT 35/020/2011 Spanish. 2011
- Programa Mundial de la ONU para la educación en derechos humanos https://www.ohchr.org/Documents/Publications/ThirdPhaseWPHREducation_SP.pdf
- [Microsoft Word - 3_ Lectura Cussianovich Protagonismo.doc \(uba.ar\)](#)
- [Defensores y defensoras de los derechos humanos \(amnesty.org\)](#)
- [La brújula del liderazgo: dinámica y test de mejora personal](#)

Recursos adicionales

- Manual ¡Es mi cuerpo!: <https://amnistia.cl/wp-content/uploads/2020/12/MANUALEMC.pdf>
- Cuaderno de educación no sexista: Abortando los mitos de la sexualidad <http://www.midecision.org/wp-content/uploads/2017/09/Interior-Cuaderno.pdf>
- [Botiquín emocional Botiquín Emocional Diversxs](#)
- <http://www.midecision.org/modulo/los-derechos-sexuales-reproductivos/>

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a todas las personas que colaboraron en la gestión y conceptualización de estos cuadernillos, en especial al equipo de **AMNISTÍA INTERNACIONAL CHILE, ACTIVISTAS DE LA RAMS** y al grupo de **ACTIVISTAS DEL PROYECTO: "¡ES MI CUERPO!"**, quienes trabajaron para la sostenibilidad de su trabajo en Chile, estando a cargo de la Coordinadora de EDH y Movilización **BEATRIZ MARTOS**.

La conceptualización y elaboración de los cuadernillos estuvo a cargo de **LORNA GONZÁLEZ**, contando con la edición de **ILSEN JARA** y **ANA PIQUER**, y el diseño editorial de **JORGE GALLEGUILLOS**.

