

YES!

YOUTH
EMPOWERMENT
FOR
SOCIAL
INCLUSION

Módulo 2 Liderazgo juvenil para la comunidad

Verein zur sozialen und beruflichen
INTEGRATION
VSBI e.V.

TUATHA
SOCIAL
ENTERPRISE
INTERNATIONAL

PROBENS
Promoció i Benestar Social

STIMMULI



cesie
the world is only one creature



Co-funded by
the European Union



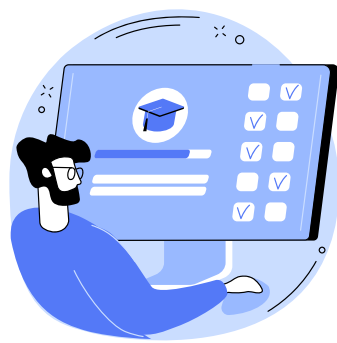
Co-funded by
the European Union

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida. 2021-1-DE04-KA220-YOU-000029144



© 2022-2024. Esta obra está bajo una licencia CC BY-NC-SA 4.0.

Introducción



El liderazgo no es algo con lo que se nace. Los retos de hoy y de mañana exigen líderes fuertes en todas las formas. Pero, ¿qué es un buen líder? ¿Cómo puede alguien convertirse en líder? Éstas son algunas de las preguntas que se tratarán en este módulo.

Los líderes pueden tener distintos enfoques de su liderazgo. Las diferencias en el liderazgo no significan necesariamente que uno sea mejor que otro. Ciertos rasgos de la personalidad fomentan diferentes estilos de liderazgo, pero hay ciertas habilidades generales que todo líder debe entrenar y la mayoría de las veces los mayores atributos de un líder son una mezcla de habilidades individuales y estrategias para sacar adelante el proyecto/organización.

Este módulo ayudará a las mentes jóvenes a verse a sí mismas como líderes. Los líderes no siempre tienen que ser líderes de naciones. Necesitamos líderes en todos los niveles de la sociedad que luchen y trabajen por una vida mejor para todos. Este módulo introducirá la comunicación no violenta, estrategias de negociación y te dará tiempo para trabajar directamente en tu propio proyecto mientras pones en práctica lo que has aprendido.

Hay mucho más que aprender sobre liderazgo, habilidades de liderazgo y comunicación de lo que proporciona este módulo. Este módulo debe considerarse un buen punto de partida. Pretende sobre todo inspirar a las mentes jóvenes para que se conviertan en líderes y apoyarles con métodos prácticos básicos que puedan aplicar de inmediato. Se recomienda seguir leyendo sobre teoría y práctica.



Objetivos

A nivel de competencias, los jóvenes

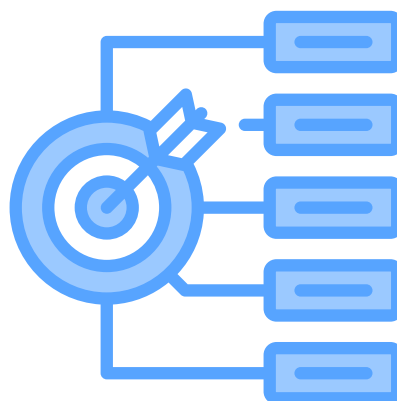
- clarificarán y desarrollarán sus valores personales
- desarrollarán su capacidad para resolver problemas de forma sistemática y creativa
- demostrar una capacidad de comunicación eficaz
- desarrollarán su capacidad de pensar de forma crítica cuando se enfrenten a un reto

A nivel de condiciones medioambientales, los jóvenes

- investigar sobre cuestiones locales, nacionales y mundiales
- participarán, organizarán y planificarán un proyecto en equipo
- accederán al apoyo de mentores y facilitadores cuando sea necesario

A nivel de acción, los jóvenes

- desarrollarán una visión clara de lo que les gustaría conseguir como líderes
- desarrollarán sus habilidades de negociación para motivar a sus seguidores a contribuir
- desarrollar, planificar y ejecutar proyectos individuales de acción comunitaria



Resultados

Los resultados de este módulo incluyen:

- Ser capaz de ejercer un pensamiento crítico sobre lo que significa ser un líder y cómo afecta a uno mismo y a los demás
- Aprender la Comunicación No Violenta como herramienta para ejercer la comunicación como líder
- Reconocer la negociación como herramienta para ser líder



Teoría



El módulo se basará en tres enfoques teóricos: el módulo conceptual para el desarrollo del liderazgo juvenil, el aprendizaje-servicio y las prácticas de liderazgo adaptativo.

Para definir en primer lugar el término liderazgo y especialmente en el contexto del trabajo con jóvenes, el módulo se basará en las definiciones ofrecidas por Redmond y Dolan (2014). En su artículo, los autores describen cómo el liderazgo juvenil se concentra en las metodologías y cómo el liderazgo es "explorado, enseñado o experimentado por los jóvenes" (262). Redmond y Dolan argumentan que para convertirse en líder, los jóvenes tienen que adquirir un cierto conjunto de habilidades y competencias. Estas habilidades incluyen Inteligencia social y emocional (conciencia, autorregulación, motivación, empatía); Colaboración (trabajo en equipo); Articulación (habilidades de comunicación y visión); Perspicacia y conocimiento (pensamiento crítico, resolución de problemas). Además de la enseñanza de habilidades, las condiciones ambientales desempeñan un papel crucial en el desarrollo del liderazgo. Por condiciones ambientales, los autores entienden el hecho de disponer de un guía o mentor, así como de auténticas oportunidades para practicar el liderazgo. El tercer pilar en la composición del modelo conceptual del liderazgo juvenil es el compromiso con la acción. Los jóvenes participantes tienen que aprender a ser persistentes y reflexivos para aprender de los errores y, sobre todo, a inspirar y motivar a los demás para actuar como líder.

Los dos conceptos siguientes pueden considerarse enfoques más prácticos. El enfoque del Aprendizaje-Servicio puede entenderse como un método pedagógico que combina educación y actividades que mejoran la comunidad. El aprendizaje-servicio "aborda temas cotidianos y contextualiza el aprendizaje en situaciones reales (Uruñuela, 2011)".



La idea detrás de este enfoque es que a través de las experiencias y reflexiones de las actividades, las personas aprenden de manera más efectiva. Al combinar los proyectos con un servicio a la comunidad se fortalece la conciencia ética de las personas.

Por último, para incluir una visión holística sobre cómo desarrollar el liderazgo, el módulo pretende basarse en el concepto de Prácticas de Liderazgo Adaptativo. Los autores Heifetz, Grashow y Linsky (2009) ven el liderazgo como "'la práctica de movilizar a las personas para afrontar retos difíciles y prosperar' (p. 14)". Uno de sus pasos más cruciales para adquirir liderazgo es "diagnosticar el sistema". Para ver la propia organización y analizar las estructuras, el actor tiene que adoptar una visión más amplia y "asomarse al balcón", como ellos lo llaman. Además, el actor debe "diagnosticar el paisaje político" de la organización para poder movilizar el sistema. Como último paso para alcanzar el liderazgo, los autores definen el paso "desplegarse", que implica prácticas para los líderes, haciendo especial hincapié en las habilidades de negociación y comunicación como aspectos clave.

Fuentes:

Para las definiciones y objetivos del módulo: "Redmond, S. / Dolan, P. (2014): Towards a conceptual model of youth leadership development"

Para combinar teoría y práctica a través de una visión más holística: "The practice of Adaptative Leadership RONALD HEIFETZ, ALEXANDER GRASHOW, & MARTY LINSKY. Boston, Massachusetts: Harvard Business Press (2009)"

Para el aprendizaje sobre el terreno (ejecución de un proyecto en la vida real mediante la prestación de un servicio necesario en la comunidad): "Service-Learning in Europe. Dimensions and Understanding From Academic Publication. Alexandre Sotelino-Losada, Elena Arbués-Radigales, Laura García-Docampo and José L. González-Geraldo"



Actividad 1

Esfera de habilidades a través de la comunicación no violenta

Versión cara a cara



Duración: 45 minutos



Visión general y objetivo(s)

Esta actividad se basará en la Comunicación No Violenta (CNV) con el fin de desarrollar y experimentar una comunicación eficaz, que es una pieza clave para desarrollar habilidades de liderazgo. El objetivo principal de esta actividad es que los participantes descubran y pongan en práctica

La Comunicación No Violenta como una poderosa herramienta para construir conexiones empáticas y compasivas con los demás, especialmente en situaciones difíciles.

Resultados del aprendizaje:

- Tras conocer la CNV, los participantes serán capaces de
- Centrarse en los sentimientos: Animar a los participantes a expresar sus emociones sin juzgarlos ni culparlos. Validar sus sentimientos y ayudarles a articular lo que están experimentando.
- Practicar la escucha activa: Escuchar atentamente lo que dicen los participantes y repetir lo que se ha oído para asegurarse de que se ha entendido correctamente. Demuestre empatía y comprensión.
- Utiliza y fomenta los enunciados "yo": Cuando te expreses, utiliza el "yo" en lugar del "tú" para no parecer acusador. Por ejemplo, diga "Me siento frustrado cuando no sé lo que piensas" en lugar de "Nunca me dices lo que piensas".
- Identifique las necesidades: Ayude a los participantes a identificar sus necesidades y las de los demás. Enséñeles a expresar sus necesidades sin prejuicios y a escuchar las necesidades de los demás con una mente abierta.
- Evite los juicios y las críticas: Céntrate en el comportamiento o la situación más que en la persona, y evita etiquetar o criticar. Esto ayuda a mantener una conversación constructiva y sin prejuicios.
- Fomente la lluvia de ideas: Ayude a los participantes a buscar soluciones que satisfagan las necesidades de todos. Anímales a pensar de forma creativa y a proponer múltiples soluciones.



Co-funded by
the European Union

Actividad 1

Esfera de habilidades a través de la comunicación no violenta

Versión cara a cara



Contenidos teóricos:

El marco de esta actividad es la Comunicación No Violenta (CNV), un marco de comunicación desarrollado por el psicólogo Marshall Rosenberg. La teoría en la que se basa la CNV es que la mayoría de los conflictos surgen de una falta de comunicación y de la incapacidad de comprender y conectar con los demás a un nivel más profundo. La CNV trata de crear conexiones empáticas y compasivas con los demás centrándose en cuatro componentes clave:

1. **Observación:** El primer paso de la CNV es observar la situación o el comportamiento sin juzgar. Se trata de describir la situación objetivamente, sin añadir ninguna interpretación o evaluación.
2. **Sentimientos:** El segundo componente de la CNV consiste en expresar los sentimientos sin juzgar. Esto implica identificar y comunicar las emociones de forma auténtica y vulnerable. Cada sentimiento corresponde a una necesidad satisfecha o insatisfecha.
3. **Necesidades:** El tercer componente de la CNV consiste en identificar y comunicar las necesidades sin juzgar y respetando a los demás. Esto implica reconocer que toda persona tiene necesidades humanas básicas, como la seguridad, la pertenencia y el respeto, así como otras gamas de necesidades (véase la lista de necesidades y emociones en los Anexos 3 y 4, respectivamente).
4. **Peticiones:** El último componente de la CNV consiste en hacer peticiones específicas, concretas y procesables. Se trata de pedir lo que queremos respetando a los demás y teniendo en cuenta sus necesidades.

La teoría en la que se basa la CNV es que, si nos centramos en estos cuatro componentes, podemos establecer conexiones más profundas y significativas con los demás, y resolver los conflictos de forma respetuosa y empática. El objetivo último de la CNV es crear un mundo en el que se satisfagan las necesidades de todos y en el que los conflictos se resuelvan de forma pacífica y no violenta.



Actividad 1

Esfera de habilidades a través de la comunicación no violenta



Versión cara a cara

Método de formación utilizado



TAREA A: JUEGO DE PRIVILEGIOS

El método utilizado se denomina Paseo o Juego de los Privilegios y su objetivo es concienciar sobre los distintos privilegios, comprender las condiciones estructurales que pueden facilitar o dificultar el desarrollo de una persona (clase socioeconómica, género y otras variables demográficas que conforman a los individuos; apreciar la diversidad de los orígenes individuales; y fomentar el trabajo en equipo).

Esta actividad debe realizarse de la siguiente manera:

El facilitador debe presentar a los participantes la metodología y la intensidad y las posibles emociones que pueden manifestarse.

1. Todos se colocan en fila y, opcionalmente, con los ojos cerrados hasta el final del juego.
2. El facilitador leerá en voz alta y de uno en uno 15 enunciados (véase el anexo 4) indicando que den un paso adelante aquellos que sientan que se aplican, esperando las reacciones entre cada enunciado. Si el participante está de acuerdo dará un paso adelante, y si no lo está o se siente incómodo por ello, permanecerá en el mismo lugar.
3. Una vez leída cada afirmación, cada participante permanecerá en su sitio y, si procede, abrirá los ojos.
4. Los animadores introducirán algunas reflexiones (véase el anexo 5) y promoverán el diálogo y los pensamientos o sentimientos entre los participantes, hablando de sus propias experiencias y puntos de vista sobre determinados privilegios.

Materiales/equipos necesarios para la aplicación presencial

- 1 facilitador por grupo (puede ser un solo grupo grande).
- Un programa metodológico para cada facilitador que incluya instrucciones, enunciados y citas para las reflexiones finales (Anexo 4 and 5).



Fuente:

Peggy McIntosh (1990), [“White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack”](#).



Co-funded by
the European Union

Actividad 1

Esfera de habilidades a través de la comunicación no violenta

Versión cara a cara



Método de formación utilizado

TAREA B: JUEGO DE CARTAS CNV

El método de formación utilizado será una combinación de juegos de rol para poner en práctica los aspectos de la Comunicación No Violenta. Esta actividad debe realizarse de la siguiente manera:

1. Baraja las tarjetas de Necesidades y Sentimientos (véase el Anexo 3) y colócalas boca abajo sobre una mesa.
2. Pide a cada participante que saque una tarjeta de Sentimientos y otra de Necesidades y que las lea en silencio.
3. Divide al grupo en parejas y dentro de estas parejas una será la Persona A y la otra la Persona B.
4. Pide a la Persona A que reflexione sobre una experiencia personal relacionada con las tarjetas que ha sacado. Anímalos a pensar en cómo se sintieron durante esa experiencia y qué necesidades se vieron satisfechas o no. Puede tratarse de algo personal, como una discusión con un amigo o un familiar, o de algo más abstracto, como una cuestión de justicia social.
5. Pide a la Persona A que comparta su experiencia, utilizando los 4 pasos de la CNV (observación, sentimiento, necesidad, petición) para expresar sus pensamientos y sentimientos.
 - a. "Cuando (veo, oigo o noto)-**observación**-,
 - b. siento..... -**tarjeta de sentimientos**-
 - c. porque necesito -**tarjeta de necesidades**-
 - d. ¿Estarías dispuesto a.....? -**petición**-
6. A continuación, el participante B refleja lo que ha oído sin juzgar ni criticar. Puede repetir lo que ha oído, hacer preguntas para aclarar y expresar empatía y comprensión hacia los sentimientos y necesidades de la persona. "¿Te sientes..... porque necesitas.....?"
7. Repite los pasos 4-6 con la Persona B, o durante un tiempo determinado.
8. Después de que ambas parejas hayan tenido la oportunidad de practicar, reúne de nuevo al grupo y pide voluntarios para que compartan sus experiencias. ¿Qué se siente al utilizar la comunicación no violenta? ¿Ayudó a resolver conflictos o a fomentar la empatía y la comprensión?



Co-funded by
the European Union

Actividad 1

Esfera de habilidades a través de la comunicación no violenta

Versión cara a cara



Método de formación utilizado

TAREA B: JUEGO DE CARTAS NVC (CONTINUACIÓN)

Este ejercicio puede adaptarse de muchas maneras diferentes, en función de las necesidades y los intereses de tu grupo de jóvenes. También puedes utilizarlo como punto de partida para debates más profundos sobre la comunicación, la resolución de conflictos y la justicia social.

- Materiales/equipos necesarios para la aplicación presencial
 - Utensilios de escritura (bolígrafos o lápices)
 - Anexo 1 impreso para los 4 pasos de la Comunicación No Violenta
 - Anexo 2 impreso para la lista de sentimientos y necesidades de la CNV
 - Anexo 3 impreso para las tarjetas de sentimientos y necesidades



Fuentes:

Comunicación no violenta: Marshall Rosenberg “Non-Violent Communication: a Language of Life”

Juego CNV: The No Fault-Zone Game

Véase también el material de los anexos

Evaluación (preguntas de opción múltiple u otras adaptadas a la realización cara a cara)

Se invita al animador a utilizar las tarjetas NVC para evaluar las actividades con los participantes: ¿Qué les pareció la Tarea A y la Tarea B y por qué (qué necesidad satisfecha/no satisfecha)? ¿Cambiarían algo? (¿Hay alguna petición?)



Co-funded by
the European Union

Actividad 1

Esfera de habilidades a través de la comunicación no violenta

Versión online



Duración: 45 minutos



Para la aplicación en línea, el formador debe asegurarse de disponer de todos los recursos y herramientas digitales.

Para la Tarea A: el juego de los privilegios, cada participante debe tener los ojos cerrados y un papel y un bolígrafo. El facilitador leerá en voz alta las afirmaciones (Anexo 4) y, a continuación, cada participante escribirá una barra para cada afirmación que se aplique a su situación personal. Después, los participantes que lo deseen podrán compartir la cantidad total de barras que han escrito y, a continuación, el facilitador guiará la reflexión a través de las preguntas del Anexo 5.

Para la Tarea B: Juego de cartas de la CNV, el facilitador debe compartir su pantalla para mostrar el Anexo 2 (lista de sentimientos y necesidades de la CNV). A continuación, el facilitador pedirá a cada participante que elija un sentimiento de la lista y una necesidad que haya sido o no satisfecha en esa situación y que le haya hecho sentir ese sentimiento.

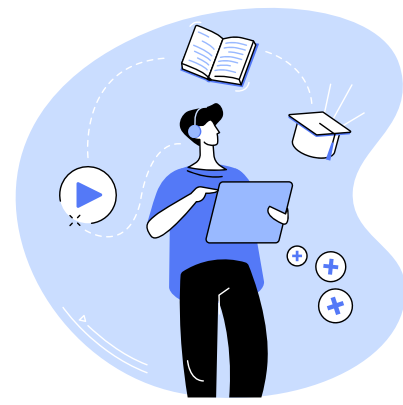


Co-funded by
the European Union

Actividad 1

Esfera de habilidades a través de la comunicación no violenta

Versión online



TAREA B APLICACIÓN EN LÍNEA

1. Divide al grupo en parejas y por tanto en diferentes salas virtuales y dentro de estas parejas una será la Persona A y la otra la Persona B. En cada sala virtual la pantalla debe mostrar el Anexo 1 de los 4 pasos de la Comunicación No Violenta.
2. Haz que la Persona A reflexione sobre la experiencia personal elegida anteriormente. Anímale a pensar cómo se sintió durante esa experiencia y qué necesidades se vieron satisfechas o no.
3. Pide a la Persona A que comparta su experiencia, utilizando los 4 pasos de la CNV (observación, sentimiento, necesidad, petición) para expresar sus pensamientos y sentimientos.
4. A continuación, el participante B reflejará lo que ha oído sin juzgar ni criticar. Puede repetir lo que ha oído, hacer preguntas para aclarar y expresar empatía y comprensión por los sentimientos y necesidades de la persona.
5. Repite los pasos 4-6 con la Persona B, o durante un tiempo determinado.
6. Después de que ambas parejas hayan tenido la oportunidad de practicar, reúne de nuevo al grupo y pide voluntarios para que compartan sus experiencias. ¿Qué sintieron al utilizar la comunicación no violenta? ¿Ayudó a resolver conflictos o a crear empatía y comprensión?

Este ejercicio puede adaptarse de muchas maneras, en función de las necesidades y los intereses de tu grupo de jóvenes. También puedes utilizarlo como punto de partida para debates más profundos sobre la comunicación, la resolución de conflictos y la justicia social.



Actividad 2

Estrategias de negociación

Versión cara a cara



Duración: 120 minutos



Visión general y objetivo(s):

En la concepción de las negociaciones prevalecen los aspectos de confrontación, situaciones con mucho en juego, poder y mucho más. Pero esto sólo representa una visión estrecha de lo que es la negociación. La negociación forma parte de la vida cotidiana de cada uno de nosotros. Negociamos con amigos, familiares, socios comerciales e incluso con nosotros mismos. El objetivo de esta actividad de aprendizaje es ampliar la visión de las negociaciones, ver la negociación como una parte necesaria del compromiso y la cooperación y aprender algunas estrategias de negociación para uno mismo. La actividad concluye con la posibilidad de utilizar las nuevas habilidades adquiridas en la propia práctica, desarrollando los propios proyectos y entrando en contacto con las partes interesadas y los socios.



Resultados del aprendizaje:

- Utilización de diferentes estrategias de negociación
- Entrar en contacto con las partes interesadas
- Seguir desarrollando el propio proyecto



Co-funded by
the European Union

Actividad 2

Estrategias de negociación

Versión cara a cara



Contenidos teóricos

Cuando investigue en Internet encontrará un montón de tácticas de negociación. Presentaremos brevemente algunos de los métodos o efectos generales que hay que tener en cuenta a la hora de negociar. Nuestro criterio de selección se ha basado en su utilidad en la vida cotidiana y como líder.

En lugar de centrarnos en la teoría y elaborar páginas de contexto teórico y estudios, etc. Mostraremos muy brevemente al lector 7 estrategias/efectos explicándolos con claridad y dando un ejemplo.

Efecto de encuadre

Como su nombre indica, el "marco" en el que percibimos algo cambia significativamente la percepción que tenemos de ello. Enmarcar algo negativo de forma positiva puede hacer que la gente no lo perciba realmente como negativo (y viceversa). Esto repercute en su toma de decisiones.

Un ejemplo podría ser: Eres cocinero en una pizzería y sólo tienes sobras viejas para una pizza. En lugar de llamarla "pizza de sobras viejas" podría llamarla "Pizza Speciale" y hacerla más atractiva para sus clientes. En este ejemplo, usted presenta algo negativo de forma positiva. Esto puede inducir a error.

¿Dónde se ha encontrado antes con el Framing?

Establezca prioridades

Antes de iniciar una negociación, es importante saber exactamente cuál es tu posición o la de tu organización sobre cualquier punto relacionado con la negociación. Estar preparado y saber lo importantes que son para ti determinados hechos ayuda a negociar con mayor eficacia.

Ejemplo: Puede que estés organizando una fiesta y busques patrocinadores. Para ti es vital saber qué artistas van a tocar y que la música sea buena. Así que esto tiene una gran prioridad para ti. También quieres que los precios sean justos, pero esto no es tan importante para ti como la música. Por lo tanto, podría estar dispuesto a dejar la fijación de precios en manos de un patrocinador, ya que se mantienen en un determinado umbral, mientras que usted no quiere que nadie decida la música, excepto usted y su organización.



Actividad 2

Estrategias de negociación

Versión cara a cara



La escucha activa es fundamental para comunicarse con eficacia y establecer relaciones sólidas. He aquí un breve resumen de las habilidades de escucha activa:

1. Prestar atención: Concéntrese en el interlocutor y préstele toda su atención. Evite las distracciones y esté plenamente presente en la conversación.
2. Señales no verbales: Utiliza un lenguaje corporal apropiado, como mantener el contacto visual, asentir con la cabeza y mirar al interlocutor. Estos gestos demuestran que estás comprometido e interesado.
3. Parafrasear: Resume y repite el mensaje del orador con tus propias palabras. Esto demuestra que entiendes y permite al orador aclarar cualquier malentendido.
4. Hacer preguntas aclaratorias: Pide aclaraciones y más información haciendo preguntas abiertas. Esto demuestra un interés genuino por las ideas del interlocutor y le anima a dar más detalles.
5. Reflejar los sentimientos: Reconocer y validar las emociones del interlocutor reflejándolas. Esto ayuda a crear un ambiente de apoyo y empatía.
6. Evitar las interrupciones: Absténgase de interrumpir o interponer sus propios pensamientos. Permita que el interlocutor se exprese plenamente antes de responder.
7. Proporcionar retroalimentación: Ofrezca comentarios constructivos y apoyo al orador. Esto puede implicar dar ánimos, reconocer su punto de vista u ofrecer sugerencias, si procede.
8. Evitar juzgar: No juzgar y abstenerse de hacer suposiciones o sacar conclusiones precipitadas. Mantén la mente abierta y sé receptivo a diferentes puntos de vista.
9. Empatía: Ponte en el lugar del interlocutor e intenta comprender sus sentimientos y experiencias. Muestra empatía expresando comprensión y compasión.
10. Resumir: Recapitule los puntos principales de la conversación para garantizar la comprensión y cerrarla. Esto ayuda a consolidar la información y promueve la claridad.

Recuerde que la escucha activa es una habilidad que requiere práctica y un interés genuino por comprender a los demás. Empleando estas técnicas, puede mejorar su capacidad de comunicación y fomentar mejores relaciones.



Actividad 2

Estrategias de negociación

Versión cara a cara



Estar preparado para el compromiso

Cuando establecemos prioridades, también podemos ver con claridad en qué puntos estamos dispuestos a ceder. Ningún buen negociador entra en una negociación pensando que no va a ceder. Es una parte esencial de la negociación y es vital para que ambas partes salgan ganando.

Ejemplo: Siguiendo con la parte del ejemplo anterior. Has encontrado un patrocinador que se encargará de las bebidas, pero sus precios son demasiado elevados para tus invitados. Una solución de compromiso podría consistir en prestarle mano de obra de tu equipo para que pueda bajar los precios. De este modo, él se ahorra los costes de mano de obra y tu equipo cumple su deseo de tener precios más bajos.

Efecto de anclaje

El efecto de anclaje describe una heurística según la cual uno se basa en gran medida (!) en el primer dato para hacer una estimación y, en última instancia, tomar una decisión sobre el mismo contexto. Ni siquiera los expertos están a salvo de este efecto. Incluso en sus campos el efecto de anclaje es hasta fuerte.

Ejemplo: Si estás negociando tu salario es importante fijar el primer ancla. Es una buena idea fijar la primera cifra por encima de tu salario ideal.

Decir que no hay trato

En una negociación siempre existe la posibilidad de que ambas partes no lleguen a un acuerdo. Has utilizado la escucha activa, estabas preparado y dispuesto a llegar a un acuerdo, pero aun así la otra parte no parece dispuesta a llegar a un acuerdo contigo. Esto puede ocurrir y, con demasiada frecuencia, la gente cede en su posición sólo para que haya un resultado, en lugar de abandonar la mesa de negociación. Si no puedes llegar a un acuerdo, no tienes por qué conformarte con cosas que te comprometan. Decir no tiene poder.



Actividad 2

Estrategias de negociación

Versión cara a cara



Los Principios de Negociación de Harvard, también conocidos como Proyecto de Negociación de Harvard, son un conjunto de estrategias y principios desarrollados por Roger Fisher y William Ury en la Facultad de Derecho de Harvard. El objetivo de estos principios es ayudar a las partes implicadas en una negociación a alcanzar acuerdos mutuamente beneficiosos. He aquí una breve explicación de los Principios de Negociación de Harvard:

1. **Separe a las personas del problema:** Céntrese en las cuestiones a tratar y no en las emociones o personalidades personales. Tratando a la otra parte con respeto y atendiendo a sus preocupaciones, puede fomentar un proceso de negociación más productivo.
2. **Céntrese en los intereses, no en las posiciones:** En lugar de aferrarse rígidamente a posiciones fijas, identifique los intereses y necesidades subyacentes de ambas partes. Comprendiendo los intereses de la otra parte, se pueden encontrar soluciones creativas que satisfagan a ambas.
3. **Genere múltiples opciones:** Fomenta la lluvia de ideas y explora varias soluciones que satisfagan los intereses de todas las partes implicadas. Al considerar múltiples opciones, aumentan las posibilidades de encontrar un acuerdo mutuamente satisfactorio.
4. **Insista en criterios objetivos:** Base su negociación en normas o criterios objetivos que sean justos y equitativos. Esto ayuda a evitar decisiones arbitrarias o sesgadas y proporciona una base para evaluar las soluciones propuestas.
5. **Desarrolle su BATNA:** BATNA son las siglas en inglés de Mejor Alternativa a un Acuerdo Negociado. Se refiere a las opciones alternativas que tiene si la negociación fracasa. Conocer tu BATNA te da ventaja y te ayuda a tomar decisiones informadas durante el proceso de negociación.
6. **Utilice una comunicación eficaz:** La comunicación clara y abierta es esencial en las negociaciones. Escuchar activamente, hacer preguntas aclaratorias y utilizar un lenguaje positivo puede ayudar a crear una atmósfera de cooperación y generar confianza.
7. **Separe el proceso de negociación del resultado:** Céntrate en el proceso de negociación en sí y esfuérate por conseguir un proceso justo y eficaz, independientemente del resultado. Si mantiene un enfoque constructivo, podrá preservar las relaciones y aumentar las probabilidades de éxito en futuras negociaciones.



Actividad 2

Estrategias de negociación

Versión cara a cara



Estos principios proporcionan un marco para la negociación basada en principios, haciendo hincapié en la colaboración, la creatividad y la equidad. Aplicando estas estrategias, los negociadores pueden trabajar para encontrar soluciones beneficiosas para todos que satisfagan las necesidades y los intereses de todas las partes implicadas.



Co-funded by
the European Union

Actividad 2

Estrategias de negociación



Versión cara a cara



TMétodo de formación utilizado:

Para implicar a los jóvenes y apoyar a los líderes juveniles, este módulo pretende que participen activamente en la estructuración de esta actividad de aprendizaje. La estructura dada puede adaptarse y/o cambiarse según las necesidades del grupo si los objetivos principales siguen siendo los mismos. Se supone que la teoría sienta las bases y sirve de incentivo para ampliar sus conocimientos en materia de negociación.

TAREA A: CORREO ELECTRÓNICO PARA SOLICITAR FINANCIACIÓN

Escriba un correo electrónico con una propuesta a una empresa local. El objetivo es conseguir la corporación y la financiación de la empresa sin comprometer los valores fundamentales de tu proyecto. Aquí tienes algunos aspectos que debes abordar:

1. Ya estuviste en contacto con la empresa, y están dispuestos a apoyar pero tienen condiciones
2. Quieren tener mucho que decir sobre lo que va a ocurrir durante el proyecto y quién va a participar.
3. Quieren su logotipo en todo lo que se muestre al "exterior".
4. Quieren un trato especial para su gente
5. Tienen que abordar cuánto dinero quieren recibir (en términos vagos de alto/medio/bajo para la empresa)
6. Compara los correos electrónicos en el grupo y discute las diferentes estrategias utilizadas. Ten en cuenta que no hay una única respuesta correcta, ya que las negociaciones son siempre muy individuales y diferentes entre sí.

Utiliza las estrategias que has aprendido en la sección "Contenidos teóricos".



Actividad 2

Estrategias de negociación

Versión cara a cara



TAREA B: ¡HAZ EL TRABAJO!

Comienza la investigación por tu cuenta o en grupos más pequeños. Utiliza las orientaciones de este módulo y amplía tus conocimientos y métodos mediante la investigación en línea. Divide tu equipo en grupos con diferentes puntos de interés (política, economía, grupos locales, grupos de jóvenes ya existentes, educación, acontecimientos en la zona, etc.). Ponte en contacto con algunos representantes de estos grupos para obtener una perspectiva interna, clasifica tus conclusiones en categorías y preséntalas al grupo. Intenta ganarte a las partes interesadas, donantes o socios para tu proyecto. Recoge los datos de todos y utiliza o desarrolla estos hallazgos durante todo el proyecto. Haz que la investigación y el contacto formen parte de los deberes de cada uno entre sesión y sesión.



Evaluación: Conclusión en grupos

Empiece solo y reflexione sobre todo el módulo. ¿Cuál es tu conclusión? ¿Qué has aprendido y qué quieres hacer para avanzar en tu proyecto? ¿Cómo te sentiste al realizar las actividades y qué harías de forma diferente? Después de un rato, comparte tus ideas con un compañero y llega a un entendimiento común. A continuación, comparte tu entendimiento cooperativo con un grupo más grande (4 personas). Repite este proceso hasta que todo el grupo esté reunido de nuevo.



Fuentes:

<https://neilpatel.com/blog/negotiator/>

Kahneman, D. (2011). Thinking fast and slow. Penguin Books.



Co-funded by
the European Union

Actividad 2

Estrategias de negociación

Versión online



Duración: 120 minutos



Consejos para la aplicación en línea

Este módulo es muy adaptable a la puesta en práctica en línea. Ambas tareas se pueden trabajar en solitario o en grupo. Por lo tanto, las tareas pueden realizarse como deberes para casa. Además, se puede utilizar fácilmente una aplicación de videollamada y utilizar salas de descanso para trabajar en las tareas. Por lo tanto, también se puede utilizar la actividad F2F para la versión en línea. La colaboración se puede lograr a través de cualquier herramienta de comunicación, pero se anima al formador a utilizar herramientas de visualización como menti.com, kahoot!, un tablero miro, etc. para hacer las actividades más divertidas. Este módulo se nutre de los debates abiertos y del trabajo que se realiza para el propio proyecto. Por eso recomendamos actividades para romper el hielo y centrarse en el debate en el trabajo en grupo.



Co-funded by
the European Union

Anexo 1

4 pasos de la comunicación no violenta



Etapa	Descripción	Ejemplo	Rellenar
Observación	Describe la situación o el comportamiento o sin interpretaciones, valoraciones ni juicios. Límitate a los hechos tal y como los ves.	"Cuando me interrumpiste durante la reunión de hoy, me sentí frustrado".	
Sentimiento	Expresa tus emociones sin prejuicios. Utiliza palabras de sentimiento que describan con precisión tu estado emocional, como "me siento triste" o "me siento frustrado".	"Me siento triste cuando cancelas nuestros planes en el último minuto".	



Annxo 1

4 pasos de la comunicación no violenta



Etapa	Descripción	Ejemplo	Rellenar
Necesidad	Identifica las necesidades subyacentes que impulsan tus sentimientos. Estas necesidades son necesidades humanas, como la seguridad, la pertenencia, el respeto o la autonomía.	"Necesito sentirme respetado y valorado en nuestra relación".	
Petición	Haz una petición específica y concreta que responda a tus necesidades. Explica claramente lo que quieres o necesitas y muéstrate abierto a negociar una solución que beneficie a todos los implicados.	"¿Podría dejarme terminar de hablar antes de dar su opinión durante la reunión? Me ayudaría a sentirme escuchado y respetado"	



Anexo 2

Lista de sentimientos y necesidades CNV



Inventario de necesidades

Esta lista no es completa, ámate a completarla.

- CONEXIÓN**
- Aceptación
 - Agradecimiento
 - Coherencia
 - Colaboración
 - Compasión
 - Comunicación
 - Conocer y ser conocidx
 - Conexión
 - Confianza
 - Consideración
 - Cooperación
 - Empatía
 - Entender y ser entendidx
 - Estabilidad
 - Inclusión
 - Interconexión
 - Pertenencia
 - Realidad compartida
 - Reciprocidad
 - Respeto/autorrespeto
 - Seguridad emocional
 - Ver y ser vistx

- CERCANÍA**
- Afecto
 - Amor
 - Apoyo
 - Calidez
 - Cercanía
 - Compañía
 - Comunidad
 - Contacto físico
 - Cuidado
 - Delicadeza
 - Interdependencia
 - Intimidad
 - Placer
 - Proximidad
 - Reconocimiento

- SENTIDO**
- Aprendizaje
 - Auto-expresión
 - Capacidad
 - Claridad
 - Clausura
 - Conmemoración
 - Comprensión
 - Consciencia
 - Contribución
 - Creatividad
 - Crecimiento
 - Descubrimiento
 - Duelo
 - Efectividad
 - Eficacia
 - Esperanza
 - Estímulo
 - Exploración
 - Importar
 - Participación
 - Realización
 - Reto
 - Objetivo
 - Variedad

- CELEBRACIÓN**
- Alegría
 - Celebración
 - Diversión
 - Humor

- BIENESTAR FÍSICO**
- Abrigo
 - Agua
 - Aire
 - Alimento
 - Comodidad
 - Descanso/sueño
 - Espacio
 - Expresión sexual
 - Intimidad
 - Movimiento/ejercicio
 - Protección/refugio
 - Seguridad
 - Silencio

- AUTONOMÍA**
- Elección
 - Espacio
 - Espontaneidad
 - Independencia
 - Libertad
 - Respeto

- INTEGRIDAD**
- Autenticidad
 - Honestidad
 - Identidad
 - Presencia
 - Sinceridad
 - Solidaridad
 - Transparencia

- PAZ**
- Armonía
 - Belleza
 - Comunión
 - Equilibrio
 - Espiritualidad
 - Igualdad
 - Inspiración
 - Orden
 - Quietud
 - Soledad
 - Tranquilidad

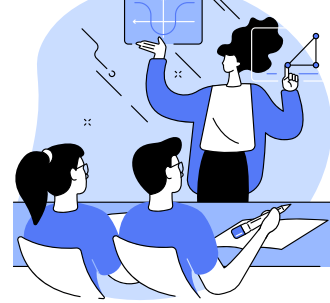
www.asociacioncomunicacionnoviolenta.org



Co-funded by
the European Union

Anexo 2

Lista de sentimientos y necesidades CNV



SENTIMIENTOS (de las personas)

Quando nuestras necesidades están satisfechas

AFECTO Afectuosa Amorosa Cariñosa Compasiva Comprensiva Simpática Tierna	INSPIRACIÓN Impresionada Inspirada Maravillada Parada	CONFIANZA Capaz Confiada Fuerte Ilusionada Orgullosa Receptiva Segura	ESPERANZA Alentada Esperanzada Expectante Optimista	PAZ Aliviada Sosegada Calmada Centrada Cercana Cómoda Contenta Desahogada Despreocupada Lúcida Plácida Realizada Relajada Satisfecha Serena Tranquila
ENTUSIASMO Animada Apasionada Entusiasmada Estimulada Excitada Fascinada Ilusionada Impresionada Sorprendida	INTERES Abierta Atenta Atraída Comprometida Curiosa Decidida Dispuesta Inspirada Interesada Intrigada Involucrada Motivada	EUFORIA Eufórica Exultante Efusiva	DESCANSO Descansada Refrescada Renovada Reposada Restaurada	
		FELICIDAD Alegre Complacida Feliz Gozosa Placentera	GRATITUD Agradecida Conmovida Emocionada Generosa Plena	

Quando nuestras necesidades no están satisfechas

DESCONEXIÓN Aburrida Afectada Aislada Apática Desconectada Desidiosa Distante Fría Indiferente	CONFUSIÓN Bloqueada Confusa Desorientada Dividida Dudosa Escéptica Espesa Indecisa Paralizada Pensativa Perdida Perpleja Vacilante	AVERSIÓN Asco Desdeñosa Horrorizada Desprecio Odio Repugnada	IRRITACIÓN Consternada Frustrada Impaciente Irascible Irritada Malhumorada Molesta	TENSIÓN Ansiosa Conmocionada Desbordada Estresada Irritable Nerviosa Sobrecargada Sobrepasada Tensa
TRISTEZA Decepcionada Deprimida Desanimada Desgraciada Desilusionada Infeliz Triste	VULNERABILIDAD Frágil Impotente Insegura Sensible Tímida Vulnerable	MIEDO Acongojada Asustada Atemorizada Aterrorizada Desconfiada Pánico Preocupada	INQUIETUD Agitada Agobiada Alarmada Arrepentida Avergonzada Desconcertada Escandalizada Incómoda Inquieta Intranquila Preocupada Sobresaltada Sorprendida Temblorosa	CANSANCIO Abatida Agotada Cansada Débil Dolorida Fatigada Afligida Angustiada Desconsolada Deshecha
ANHELO Añorada Celosa Deseosa Envidiosa Melancólica Nostálgica Sola	FALSOS SENTIMIENTOS (Juicios) Abandonada, Acosada, Amenazada, Atacada, Censurada, Coaccionada, Desacreditada Despreciada, Engañada, Estafada, Excluida, Explotada, Humillada, Ignorada Infravalorada, Juzgada, Presionada, Rechazada, Reprochada, Ridiculizada, Traicionada, Utilizada			

www.asociacioncomunicacionnoviolenata.org



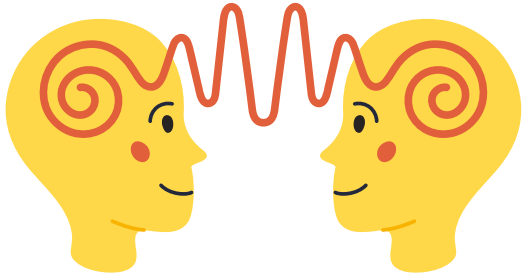
Co-funded by
the European Union

Annexo 3

Tarjetas para Necesidades y Sentimientos

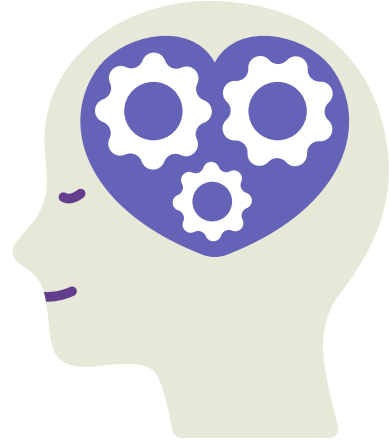


Comprender a los demás;
Empatía



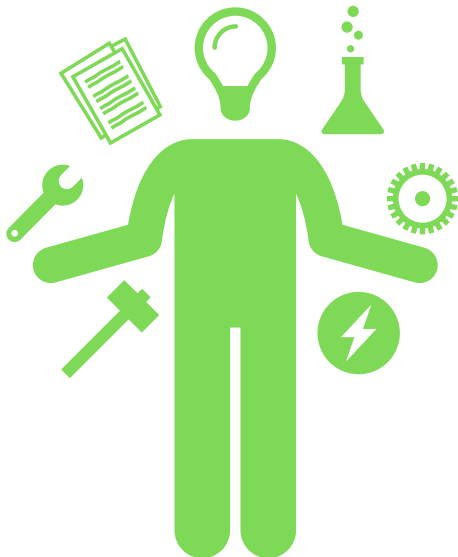
Necesidades

Comprenderme;
Autoempatía



Necesidades

Capacidad;
Competencia;
Habilidades



Necesidades

Aprendizaje;
Exploración;
Descubrimiento



Necesidades

Comunidad; Amigos;
Pertenencia



Necesidades

Juego; Diversión



Necesidades

Descanso; Relajación



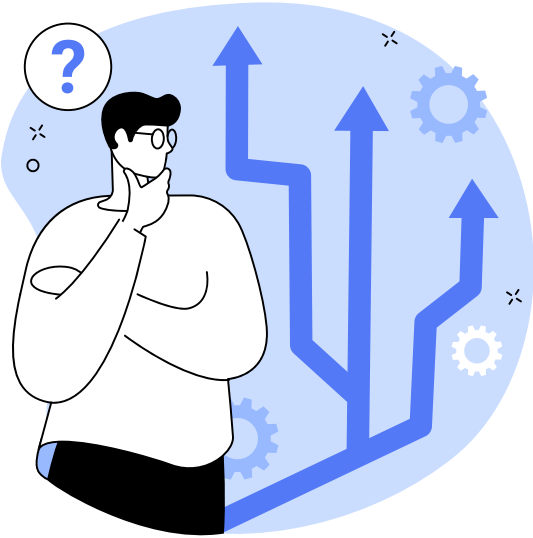
Necesidades

Ser escuchad@;
Ser comprendido



Necesidades

Elección; Autonomía;
Libertad



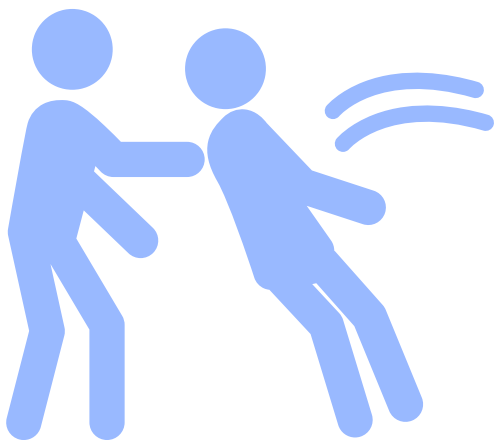
Necesidades

Autoexpresión;
Creatividad



Necesidades

Seguridad; Confianza



Necesidades

Dar; Compartir



Necesidades

Ayuda; Soporte



Necesidades

Respetar; Importar;
Ser considerad@



Necesidades

Necesidades

Necesidades

Amistos@; Cariños@;
Tiern@; Cálid@



Sentimientos

Frustrad@



Sentimientos

Agradecid@



Sentimientos

Juguetón; Exuberante



Sentimientos

Inquiet@; Preocupad@;
Tens@



Sentimientos

Tranquil@; Conteníd@;
Relajad@



Sentimientos

Asustad@; Preocupad@



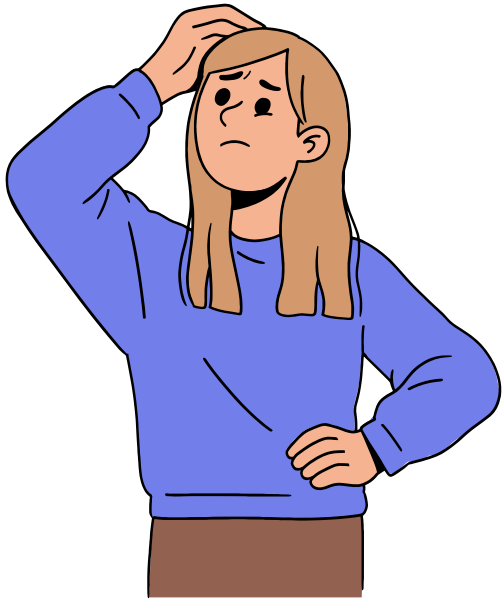
Sentimientos

Entusiasmad@;
Energétic@; Ansios@



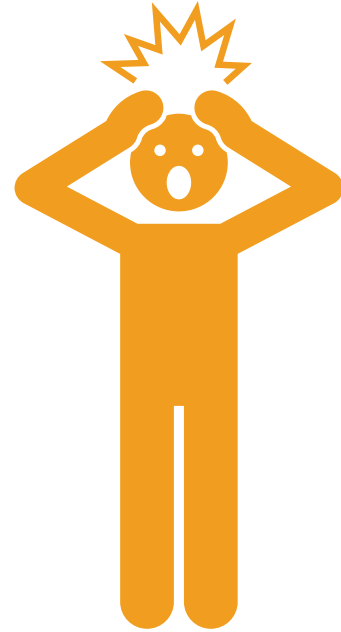
Sentimientos

Confus@; Desconcertad@
Insegur@



Sentimientos

Sorprendid@;
Conmocionad@



Sentimientos

Feliz; Alegre;
Encantad@; Alegre



Sentimientos

Triste; Infeliz
Decepcionad@; Solitari@



Sentimientos

Enfadad@; Loc@
Furios@; Molest@



Sentimientos

Curios@; Interesad@



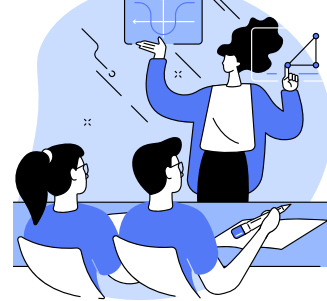
Sentimientos

Sentimientos

Sentimientos

Anexo 4

Declaraciones para el juego de privilegios



Step adelante si (elige 10):

1. Uno de tus padres, o ambos, han terminado la universidad.
2. Si alguna vez has asistido a un colegio privado o a campamentos de verano
3. Si tienes familiares directos que sean médicos, abogados o trabajen en alguna profesión que requiera titulación universitaria
4. Si tus padres siguen casados
5. Si creciste con personas de color o de clase trabajadora que eran sirvientes, criadas, jardineros o niñeras en tu casa
6. Si tú o tu familia nunca habéis tenido que mudaros por incapacidad económica
7. Si creciste con una figura paterna en casa
8. Si casi siempre ves a miembros de tu raza, orientación sexual, religión y clase social ampliamente representados en la televisión, el periódico y los medios de comunicación de forma POSITIVA
9. Si la escuela y el trabajo no están en sesión durante las principales fiestas (religiosas) u otros eventos culturales que celebras
10. Si sientes que la gente no interpreta tus opiniones personales como una representación de toda tu raza
1. Si casi siempre se siente cómodo con que la gente conozca su orientación sexual
12. Si se siente seguro de que no le seguirán, acosarán o vigilarán de cerca mientras compra
13. Si caminando solo por la noche nunca tiene que preocuparse de que alguien se sienta amenazado por su presencia
14. Si no eres la primera persona de tu familia directa en graduarse en la universidad
15. Si empezaste la escuela hablando tu lengua materna
16. Si creciste en un hogar económicamente favorecido o en el de tus dos padres
17. Si nunca te han insultado por tu raza, clase socioeconómica, sexo, orientación sexual o discapacidad física o de aprendizaje
18. Si no te avergonzaste ni te avergonzaste de tu ropa, casa o coche y deseabas cambiarlo para evitar ser juzgado o burlado
19. Si nunca te preocupa la delincuencia, las drogas, las violaciones o cualquier otra amenaza de violencia en tu barrio
20. Si nunca has sentido miedo, denigración, persecución o amenazas a causa de tu género u orientación sexual



Anexo 5

Activador de reflexión para el juego de privilegios



Cada afirmación citada no tiene nada que ver con ninguna decisión que hayas tomado ni con lo que hayas hecho...

¿Cuál era el objetivo de este ejercicio?

¿Qué has aprendido?

¿Qué ocurrió durante el ejercicio?

¿Te ha sorprendido algo?

¿Qué sentiste al estar en el grupo que dio un paso adelante?

¿Qué sentiste al estar en la parte delantera o trasera de la sala?

¿Hubo algún momento en el que deseaste formar parte del grupo que dio un paso adelante?

¿Qué podemos sacar de este ejercicio que pueda ayudarnos en nuestra vida cotidiana?

¿Cómo puedes aplicar lo que has aprendido aquí al trabajo que harás como líder?

