



Institución Educativa Horacio Muñoz Suescún

Resolución de Aprobación 16314 del 27 de Noviembre de 2002

Modificada parcialmente por la resolución número 202050071667 de 23 de noviembre de 2020

DANE: 105001011606

NIT: 811.019.157-3

TALLER DE RECUPERACION ,SEGUNDO PERIODO

ASIGNATURA : EDUCACION ETICA Y VALORES

DOCENTE : EMILIO ALEXANDER MORENO MOSQUERA

GRADO: SEPTIMO: GRUPO 7°- 1 Y GRUPO 7°|-2

ESTUDIANTE : _____

1- Realizar las siguientes lecturas :

LECTURA 1

El bambú japonés

Una reflexión sobre la paciencia, la constancia y el liderazgo que confía en procesos a largo plazo.

Quien planta una semilla de bambú japonés debe regarla y cuidarla durante meses sin ver ningún resultado visible sobre la tierra. Pasan semanas, pasan meses, y aparentemente no sucede nada. Muchas personas, al no ver crecimiento, abandonan el cuidado de la planta pensando que la semilla no germinará. Sin embargo, quienes persisten descubren que, después de aproximadamente siete meses, el bambú crece más de treinta metros en solo seis semanas.

La explicación está bajo la tierra: durante esos meses de aparente inactividad, la planta desarrolla un sistema de raíces profundo y extenso, capaz de sostener el crecimiento explosivo que vendrá después. Si las raíces no se hubieran desarrollado con esa solidez, el bambú no podría sostener su propia altura ni resistir el viento.

Esta historia se ha usado con frecuencia para hablar de procesos de liderazgo y de formación de equipos: muchos esfuerzos de transformación organizacional o comunitaria no muestran resultados inmediatos, y quienes lideran pueden sentir la tentación de abandonar el proceso, cambiar de estrategia constantemente o presionar resultados antes de tiempo. Un liderazgo ético reconoce que ciertos procesos requieren tiempo, paciencia y constancia, y que la prisa por mostrar resultados visibles puede sacrificar las bases sólidas que sostendrán el éxito futuro.

Preguntas de análisis — Lectura 1

a. ¿Qué relación encuentra el grupo entre el desarrollo de raíces y la construcción de confianza dentro de un equipo?

b. ¿Han vivido o presenciado situaciones de liderazgo en las que la prisa por mostrar resultados generó decisiones poco éticas o perjudiciales para el equipo?

c. ¿Qué valores son necesarios para sostener un proceso de liderazgo cuando los resultados no son inmediatos?

LECTURA 2

El director de orquesta

Una reflexión sobre el liderazgo que no protagoniza, sino que armoniza.

En una orquesta sinfónica, el director no toca ningún instrumento durante el concierto. No produce sonido alguno con sus propias manos. Sin embargo, su trabajo es esencial: ha estudiado la partitura en profundidad, conoce las fortalezas y particularidades de cada músico, anticipa los momentos de mayor dificultad y, durante la interpretación, coordina los tiempos, los matices y las entradas de cada sección para que la obra suene como una unidad coherente y no como un conjunto de sonidos aislados.

Un buen director no busca ser el centro de atención del público; su éxito se mide por la calidad de la interpretación colectiva, no por su propio lucimiento individual. Si un director impone su criterio sin escuchar a los músicos, o castiga públicamente los errores en lugar de corregirlos con respeto en los ensayos, la orquesta puede sonar técnicamente correcta, pero perderá la cohesión y la confianza necesarias para interpretaciones verdaderamente memorables.

Este relato invita a pensar el liderazgo como un ejercicio de coordinación y servicio, no de protagonismo. Quien lidera no necesita ser quien más sobresale individualmente, sino quien logra que el conjunto de personas a su cargo trabaje de manera armónica, reconociendo el aporte de cada una y corrigiendo con respeto cuando es necesario.

Preguntas de análisis — Lectura 2

- a. ¿De qué manera el protagonismo personal puede entrar en conflicto con un liderazgo ético orientado al bien del equipo?
- b. ¿Cómo debería un líder corregir errores sin afectar la dignidad de las personas que los cometieron?
- c. ¿Qué diferencias identifica el grupo entre 'dirigir' y 'imponer'?

LECTURA 3

La decisión del capataz

Un caso breve para analizar un dilema ético en el ejercicio del liderazgo.

En una empresa de construcción, un capataz descubre que uno de sus trabajadores más antiguos y queridos por todo el equipo ha estado falsificando los registros de horas trabajadas durante varios meses, cobrando tiempo que en realidad no laboró. El trabajador tiene una situación familiar difícil: su esposa está enferma y necesita el dinero adicional para los tratamientos médicos.

El capataz se encuentra ante una decisión compleja. Si denuncia la falta, el trabajador podría perder su empleo justo cuando más lo necesita, y el resto del equipo, que respeta y quiere a su compañero, podría perder la confianza en el capataz por considerar la sanción excesiva. Si calla y permite que la situación continúe, estaría siendo injusto con el resto del equipo que sí cumple honestamente sus horarios, y comprometería su propia integridad como responsable de la obra y de los recursos de la empresa.

Este tipo de situaciones, donde compiten la compasión por una circunstancia personal y la responsabilidad con la honestidad y la justicia hacia el resto del equipo, son frecuentes en el ejercicio real del liderazgo. No siempre existe una respuesta única o sencilla, pero la forma en que se aborda el dilema revela los valores que sostienen a quien lidera.

Preguntas de análisis — Lectura 3

- a. Si el grupo estuviera en el lugar del capataz, ¿qué camino tomaría y por qué? Argumenten considerando tanto la justicia como la compasión.
- b. ¿Existen alternativas intermedias entre 'denunciar' y 'callar' que el capataz podría explorar?
- c. ¿Cómo afecta la confianza del equipo el manejo que el capataz le dé a esta situación, sea cual sea la decisión que tome?

LECTURA 4

Las dos linternas

Una breve fábula sobre el ejemplo como herramienta de liderazgo.

Cuenta una vieja fábula que dos viajeros debían cruzar un bosque oscuro durante la noche. Cada uno llevaba una linterna. El primero caminaba apresurado, alumbrando solo el camino frente a sus propios pies, sin preocuparse por quienes venían detrás; cuando alguien tropezaba, simplemente seguía adelante diciendo: 'cada uno cuida su propio paso.' El segundo viajero, en cambio, caminaba con un paso más lento, levantando su linterna en alto para que la luz alcanzara también a quienes venían detrás, deteniéndose cuando alguien necesitaba ayuda para continuar.

Al amanecer, el grupo que seguía al primer viajero había quedado disperso: varios se habían perdido en el camino, otros habían caído en zanjas que nadie les advirtió. El grupo que seguía al segundo viajero, en cambio, había llegado completo al otro lado del bosque, más cansado quizás, pero unido.

La fábula plantea una pregunta sencilla pero profunda sobre el liderazgo: la luz que un líder lleva, ¿alumbr solo su propio camino, o se levanta también para los demás? Liderar con ética implica reconocer que las decisiones y el ejemplo de quien dirige tienen consecuencias directas sobre la seguridad, el bienestar y el éxito de quienes lo siguen.

Preguntas de análisis — Lectura 4

- a.** ¿Qué ejemplos concretos conoce el grupo de líderes que 'alumbran solo su propio camino' frente a líderes que 'alumbran también el de los demás'?
- b.** ¿Qué costos tiene, a corto y a largo plazo, un liderazgo que prioriza el avance individual sobre el bienestar colectivo?
- c.** ¿Cómo podemos, en la vida cotidiana, 'levantar la linterna' para quienes nos rodean?

4. Banco de Preguntas de Reflexión

1. ¿Qué entiende usted por 'liderazgo ético' y en qué se diferencia, en su opinión, de un liderazgo que solo busca resultados?

2. Mencione a una persona (real, histórica o cercana a usted) que considere un ejemplo de liderazgo basado en valores. ¿Qué características de esa persona admira más?

3. Describa una situación en la que usted, como líder o como integrante de un equipo, haya enfrentado un dilema entre 'hacer lo correcto' y 'hacer lo que era más conveniente'. ¿Qué decidió y por qué?

4. ¿Cuáles considera que son los tres valores más importantes para ejercer un liderazgo íntegro? Justifique su elección.

5. ¿De qué manera la falta de transparencia de un líder puede afectar la confianza y el desempeño de un equipo a largo plazo?

6. ¿Cómo debería un líder manejar el error o el fracaso, tanto propio como de su equipo, sin recurrir a la humillación ni a la evasión de responsabilidades?

7. ¿Qué papel juega la escucha activa en la construcción de un liderazgo ético? Dé un ejemplo de cómo podría aplicarse en su contexto.

8. ¿Es posible ser un líder eficaz (que logra resultados) y, al mismo tiempo, profundamente ético?
¿Por qué sí o por qué no?

9. ¿Qué consecuencias, tanto para el equipo como para el propio líder, puede tener el favoritismo o el trato desigual entre los miembros de un grupo?

10. Piense en una decisión difícil que tendría que tomar próximamente (en su trabajo, comunidad o vida personal). ¿Qué valores quisiera que guiaran esa decisión?

11. ¿Cómo cree que el ejemplo personal de un líder influye más que sus palabras o discursos?
Mencione una experiencia que ilustre esta idea.

12. ¿Qué diferencia existe entre 'tener autoridad' y 'ser un líder respetado'? ¿Es posible tener una sin la otra?

13. ¿De qué manera la presión por cumplir metas puede llevar a un líder a tomar decisiones poco éticas? ¿Cómo se puede prevenir esto?

14. ¿Qué compromiso concreto puede asumir usted, a partir de este taller, para fortalecer su propio liderazgo ético en los próximos meses?

15. Si tuviera que dejarle un consejo sobre liderazgo ético a la siguiente generación de líderes de su comunidad u organización, ¿cuál sería?

¡Gracias por su participación y compromiso con un liderazgo más íntegro y humano!