



World Association
of Girl Guides
and Girl Scouts

Association mondiale
des Guides et des
Eclaireuses

Asociación
Mundial de las
Guías Scouts

WAGGGS

Leadership Resources

Haciendo **CLICK AQUÍ** puedes acceder a la colección completa de más de 3.500 libros gratis en infolibros.org

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN AL DESARROLLO PERSONAL	4
2. “YO” COMO LÍDER	6
3. MI MÁXIMO POTENCIAL	8
3.1 Percepción	9
3.2 Aprender	10
3.3 Inteligencia	12
3.4 Creatividad	13
3.5 Cognición	13
4. AUTOESTIMA	15
4.1 Sentirse bien	16
4.2 Pasos para formar y mantener una autoestima saludable	17
5. MOTIVACIÓN	20
5.1 Flujo	22
5.2 Afirmaciones Positivas	23
6. COMPORTAMIENTO FIRME PARA LÍDERES	24
7. APTITUD PERSONAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL	30
8. VALORES DE VIDA	37
8.1 Definiciones	37
8.2 La importancia de los valores	38
8.3 Valores universales	38
8.4 Alineando nuestros valores	39
9. GANAR Y MANTENER LA CONFIANZA Y EL RESPETO	40
10. FIJARSE OBJETIVOS PERSONALES Y PROFESIONALES	42
10.1 Por qué fijarse objetivos	42
10.2 Fijarse objetivos INTELIGENTES	44
10.3 Utilizar metas para mejorar el desempeño – como una líder	45
10.4 Herramientas para fijarse objetivos	47
10.5 Diez pasos para fijarse objetivos	47
ANEXO	
ANEXO I: EJERCICIOS INDIVIDUALES	49
ANEXO II: EJERCICIOS DE GRUPO	87
ANEXO III: BIBLIOGRAFÍA	99

1. INTRODUCCIÓN AL DESARROLLO PERSONAL

Recientemente, la revista Time publicó un artículo titulado “¿Qué está mal en el mundo de hoy?” y la respuesta más corta en las cartas al Editor fue “¡Yo!” Esto genera una pequeña historia que lleva el mismo mensaje en un entorno muy diferente.

“Era el turno del papá de cuidar a la pequeña hija, mientras su esposa iba al trabajo. Él no estaba muy entusiasmado con la idea puesto que tenía un poco de trabajo de la oficina por completar. Trataba de imaginarse alguna actividad que mantuviera a su hija ocupada el mayor tiempo posible.

Buscando en un libro viejo se encontró con el mapa del mundo. ¡Eureka! Pensó que había encontrado el ejercicio correcto. Arrancó la página del libro, la cortó en pequeños pedazos y se los dio a su hija para que armara un rompecabezas. Esperaba estar en paz por dos horas.

Para su total asombro, la niña regresó en media hora... con el mapa completo. Le preguntó cómo lo había logrado tan rápido... y ella le contestó “Ay papá, había un dibujo de un hombre al respaldo, arreglé al hombre y el mundo se arregló por sí mismo.”

Esta es la filosofía simple en la cual cree la Asociación Mundial de las Guías Scouts. Creemos que al hacer posible que cada una de nuestras 10 millones de afiliadas descubra su potencial y sea una ciudadana responsable del mundo, podemos llegar al mundo y ¡arreglarlo!

La misión de la AMGS es ayudar a las niñas y a las jóvenes a desarrollar su pleno potencial como ciudadanas responsables del mundo. Esto se logra al motivar y facultar a las niñas y mujeres jóvenes con destrezas, actitudes, y la perspectiva, para tomar la iniciativa por un cambio social positivo.

La AMGS se enorgullece de la forma especial como trabajamos – con el “Método Guía/Guía Scout” – un Método Ensayado durante 100 años. Como uno de los principios fundamentales está el autodesarrollo sistemático y progresivo que es la afirmación en el núcleo del programa educativo de cada Organización Miembro:

El Movimiento señala el camino hacia posibles vías de exploración, y la Guía/ Guía Scout elige su ruta y procede con las actividades escogidas a su propio ritmo, ejerciendo su propia motivación y libertad de elección. De esta manera, la Guía/Guía Scout progresa individualmente, a la vez que aprende a interactuar con éxito como parte de un grupo, desarrollando su propia imaginación y creatividad.

(El Guidismo/ Escultismo Femenino: Un Movimiento Desafiante, 3ª Ed. 1997)

Desarrollar su potencial comienza con el descubrimiento de sí misma. El descubrimiento es un fenómeno muy interesante, pues va encontrando algo que no sabía que ya tenía. Usted tiene el potencial y el Guidismo/ Escultismo Femenino le proporciona la plataforma para descubrirse a sí misma.

Desarrollo personal

1. INTRODUCCIÓN AL DESARROLLO PERSONAL (Cont)

Desarrollo Personal – un elemento del desarrollo del liderazgo

*“¿Por qué trabajar tanto en nosotras mismas cuando deberíamos estar aprendiendo información? Descubrí porque este método fue escogido, **necesitas poder guiarte a ti misma antes de poder guiar a los demás.**”*
(Participante, Taller de Capacitación para Facilitadoras PDLA)

El liderazgo es tanto actitud como destrezas, pero más que todo, el liderazgo depende de la gente involucrada. Ser dirigido y ser una líder está relacionado con las tareas y el contexto de la situación presente, y más que todo influenciado por el enfoque de las personas involucradas.

Por lo tanto, ser una líder comienza con guiarse a sí misma. Esto indica que se conoce a sí misma, entiende su personalidad y comportamiento, y se respeta como una persona con capacidades y limitaciones.

Cuando haya trabajado consigo misma también habrá practicado su propio liderazgo, hacia usted y hacia los demás, ya sea que los conozca o no.

Así que empecemos a trabajar sobre el liderazgo a nivel personal – Desarrollo Personal.

“Para guiar a los demás necesito guiarme a mí misma, y para guiarme a mí misma necesito conocerme”; esta es la clave del contenido de este módulo que cubre los diferentes aspectos de la individualidad y la personalidad:

- Yo misma
- Autoestima
- Motivación
- Reacciones – y comportamiento firme

Las secciones especiales comprenden ‘yo como una líder’ y ‘yo como aprendiz’, incluyendo valores, potencial, aptitudes, inteligencias y emociones, todo resumido en una sección acerca de fijarse objetivos personales.

2. "YO" COMO LÍDER

¿Es una líder hoy? ¿Podría ser una líder mañana? Para responder a estas preguntas necesitamos tener una idea bastante clara de las características que mejor nos definen- y cómo estas se compaginan con las características que mejor definen a una líder. Así que nuestro punto de partida, podría ser reflexionar con más claridad sobre cómo nos vemos a nosotras mismas.

Nuestra idea de "yo misma" está basada en nuestras creencias individuales sobre nuestras cualidades personales; con frecuencia, pero no siempre, derivadas de comparaciones entre nosotros y los demás. Sin embargo, y debido a que la gente se dedica durante su vida a roles y situaciones diferentes, su autoconocimiento se organiza alrededor de múltiples papeles, actividades y relaciones - de manera que habría múltiples "yos" activos en diferentes situaciones sociales que nos hacen pensar, sentir y comportar diferentemente cuando nos encontramos en distintos roles sociales, grupos y relaciones. A pesar de esto, la mayoría de las personas seleccionan unas pocas características principales que las describen únicamente a ellas y piensan en un solo "yo" en estos términos.

Aunque miembros de todas las culturas buscan tal coherente sentido del ser, la visión de lo que es el ser/ "yo" varía entre las culturas. En culturas independientes (típicamente las sociedades "occidentalizadas") las características individuales se enfatizan. En culturas interdependientes, los roles sociales son más importantes. Sin embargo, en todas las culturas, nuestro autoconocimiento nos dice en qué situaciones involucrarnos y cuales evadir. Curiosamente, en la mayoría de las culturas, la gente tiende a tener en cuenta la influencia sobre su comportamiento de la situación donde se encuentra, pero atribuyen el comportamiento de otras personas a características internas, a pesar de la situación.

De esta manera, desde perspectivas diferentes, puede analizarse a sí misma y a su liderazgo personal: por ejemplo como veía a las líderes que conoció a través de su vida, o desde la perspectiva de aquellos a quienes ha dirigido, o de los dirigentes del colegio, etc.

Se han identificado ocho principios clave del liderazgo como un marco de trabajo para el desarrollo de las cualidades del liderazgo. Estos son:

- visión
- confianza
- participación
- aprendizaje
- diversidad
- creatividad
- integridad y
- comunidad.

IR A

Ejercicio individual 2.1

Individual

YO COMO UNA LÍDER - EL "YO COHERENTE"

Luego considere los puntos de discusión a continuación.

¹ *Leading People* by Rosen Y Brown. Penguin 1997

Desarrollo personal

2. "YO" COMO LÍDER (Cont)



Discusión

1. ¿Qué tan fácil es reconocer nuestras propias cualidades de liderazgo? ¿Es más fácil ver las cualidades de liderazgo en los demás? De ejemplos que apoyen su opinión.
2. ¿De qué manera cambia nuestra habilidad para reconocer las cualidades de liderazgo en nosotras mismas y en los demás si cambiamos nuestras perspectivas sobre el liderazgo, de la "líder como héroe" a "la líder como formadora de una relación" (tal y como se discutió en el módulo "Entender el Liderazgo")?
3. ¿Piensa que la AMGS es una organización formadora del liderazgo?

IR A

Ejercicio individual 2.2



Individual

MI PRIMERA EXPERIENCIA COMO LÍDER/ DIRIGENTE

También podría realizar la actividad 2 "Mi vida hasta hoy", del Conjunto de herramientas El Derecho a ser Yo (Nuestros Derechos Nuestras Responsabilidades), el cual se puede descargar desde el sitio web de la AMGS.

IR A

Ejercicio de Grupo 2.A



Grupo

ENTREVISTA DE AUTOCONOCIMIENTO

Registro de aprendizaje

3. MI MÁXIMO POTENCIAL

La Misión de la AMGS es ayudar a las niñas y a las jóvenes a desarrollar su pleno potencial como ciudadanas responsables del mundo

Su potencial es su habilidad o cualidad natural que puede ser desarrollada. Su potencial puede ser algo

- que conoce – y siente inclinación por ampliar
- que puede hacer – y puede entrenar
- que le motiva y en lo que está interesada
- para lo que tiene talento – a desarrollar

Su potencial está conectado con sus aptitudes y sus inteligencias, y depende de su interés y motivación. Otras personas y su situación influyen sobre la posibilidad de alcanzar de verdad su máximo potencial – pero en primer lugar debe ser consciente de, y querer alcanzar su potencial por sí misma.

La Misión de la AMGS indica que usted no sólo trabaja por desarrollar su potencial, sino que lo hace en el contexto del entorno internacional de las niñas y las mujeres jóvenes.

IR A

Ejercicio individual 3.1

Individual

MI POTENCIAL – POSICIÓN Y DESARROLLO

Discusión

DESARROLLE SU POTENCIAL

- ¿Qué potencial desea desarrollar más?
- el de su vida Guía/Guía Scout
- el de su educación o carrera profesional
- el de su vida personal o familiar
- el de otra actividad de tiempo libre

3. MI MÁXIMO POTENCIAL (Cont)

3.1 Percepción

No vemos al mundo como es – lo vemos como somos nosotros.

La gente es diferente, no solamente en la manera como se comporta y se expresa –también observa, percibe, y piensa diferentemente; esta es la razón principal por la que se expresa de diferente manera.

Cuando observamos el mundo a nuestro alrededor, así como a nosotros mismos, empleamos nuestros sentidos: la vista (ojos), el oído (oídos), el olfato (nariz), el gusto (boca) y el tacto (cuerpo). En conexión con estos, con frecuencia hablamos del sexto sentido – nuestra empatía.

La mayoría de la gente tiene un sentido primario preferido que usa para observar, y que también es expresado en la manera de hablar y comportarse.

Por ejemplo, contar un cuento puede causar estas reacciones:

“Veo claramente la situación frente a mí”

“Suena interesante”

“Me siento relajada”

Muchos animales son mucho mejores que nosotros al distinguir olores – pero los investigadores sostienen que cualquier niño conoce el olor de su madre – y este sentido-observación se mantiene durante toda la vida.

La teoría de la Programación Neurolingüística (PNL) trata los sentidos como sistemas representativos de nuestro método preferido de comunicación.

Gente visual – gusta de las fotos y con frecuencia usa metáforas.

Gente acústica – le gusta escuchar, es buena hablando y gusta de los sonidos.

Gente corporal-cinética – le gusta tocar, experimentar y ensayar.

Discusión

PERCEPCIONES DIFERENTES Y EL PRINCIPIO DE LA AMGS

¿De qué manera prefiere adquirir conocimiento e información nuevos?

- Leyendo un manual
- Mirando fotos
- Escuchando a otra persona – sin que muestre nada
- Viendo a una persona mostrándome algo
- Por mí misma – y evaluando los resultados posteriormente

Dé ejemplos de percepciones diferentes por medio de estas – y otras formas.

3. MI MÁXIMO POTENCIAL (Cont)

3.2. Aprender

Conectada a nuestra percepción está nuestra forma de aprender– nuestro estilo preferido de aprendizaje.

Aprender es el resultado del logro de conocimiento, destrezas, o actitudes – consciente o inconsciente.

El aprendizaje debe resultar en un cambio de comportamiento, basado en el logro.

Aprender sin cambiar el comportamiento significa ‘silencio’ y no es útil para nadie más, excepto para el que aprende.

Puesto que el aprendizaje continúa durante nuestra vida, usted como líder está al mismo tiempo aprendiendo y enseñando (al ser un ejemplo para otros), pero lo que aprende el que aprende depende de su habilidad y su forma de aprender más que de su manera de desempeñarse.

No se puede enseñar nada a un hombre; sólo se le puede ayudar a encontrar la respuesta dentro de sí mismo.

Galileo Galilei, 1564-1642

(Citado en la introducción a las Directrices de Capacitación de la AMGS)

Hay muchas teorías de estilos de aprendizaje, la mayoría conectadas a diferentes teorías sobre personalidad y comunicación. Entre las más recientes están los 21 estilos diferentes de aprendizaje de Dunn & Dunn², y el trabajo de Gardner para conectar el estilo de aprendizaje a diferentes inteligencias (ver el capítulo siguiente).

El Círculo de Aprendizaje y la Miel Conectada de Kolb³ y los Estilos de Aprendizaje de Mumford son los más conocidos, distinguen el aprender 4 pasos diferentes del proceso de aprendizaje:

- Pasar por la experiencia
- Reflexionar sobre la misma
- Sacar las propias conclusiones (teorizar)
- Poner su teoría en práctica y ver que pasa

Con base en el resultado, pueden ir alrededor del círculo, saltar a cualquier parte del ciclo, y salirse cuando crean que lo lograron (aprendieron la tarea o el material).

² Dunn, R., K., & Price, G.E. (1984). *Learning style inventory*. Lawrence, KS, USA: Price Systems

³ Honey, P. & Mumford, A. (2000). *The Learning styles helper's guide*. Maidenhead: Peter Honey Publications Ltd.

Desarrollo personal

3. MI MÁXIMO POTENCIAL (Cont)

Su modelo se parecería a:



- Reflexivo – Prefiere aprender de actividades que le permitan ver, pensar, y revisar (tiempo para reflexionar sobre las cosas) que pasó. Le gusta llevar diarios y hacer lluvias de ideas. Los conferencistas le son de ayuda si le proporcionan explicaciones y análisis expertos.
- Teórico – Prefiere analizar los problemas paso a paso. Le gustan las conferencias, analogías, sistemas, casos de estudio, modelos, y lecturas. Por lo general hablar con los expertos no es de gran ayuda.
- Pragmatista - Prefiere aplicar el nuevo aprendizaje a la práctica real y ver si funciona. Le gustan los laboratorios, el trabajo de campo, y las observaciones. Le gusta recibir comentarios, tutoría, y obviamente es el enlace entre la tarea a desarrollar y el problema.
- Activista - Prefiere los retos que traen experiencias nuevas, involucrarse con los demás, las asimilaciones y las representaciones. Le gusta cualquier cosa nueva, solucionar problemas, y discusiones en grupos pequeños.



APRENDER HACIENDO

¿De qué manera el principio fundamental del Guidismo/Escultismo: 'Aprender Haciendo', se relaciona con la existencia de formas de aprendizaje individuales y diferentes?

De ejemplos de su vida diaria en el Guidismo/ Escultismo Femenino.

3. MI MÁXIMO POTENCIAL (Cont)

3.3 Inteligencia

La inteligencia es la habilidad de aprender, entender, y pensar acerca de las cosas, y de conectar su conocimiento y entendimiento para usarlos en la acción.

Howard Gardner (1999) cree que tenemos inteligencias múltiples, en lugar de una general que sostiene el desempeño de todas las tareas.

Gardner sugiere que culturas diferentes resaltan ciertas inteligencias y disminuyen otras.

Gardner sostiene en su propuesta tradicional que no hay una inteligencia general sino más bien múltiple, inteligencias distintas y propone siete inteligencias (aunque no limita el posible número)

1. Inteligencia lingüística
2. Inteligencia musical
3. Inteligencia lógica- matemática
4. Inteligencia espacial
5. Inteligencia corporal-cinética
6. Inteligencia interpersonal
7. Inteligencia intrapersonal

Otras 'candidatas' adicionales a inteligencias son:

8. Inteligencia naturalista (la facilidad de distinguir entre patrones de la naturaleza – Eje. Darwin)
9. Inteligencia espiritual - reconocimiento de lo espiritual
10. Inteligencia existencial – cuya preocupación son los 'asuntos existenciales'

En Internet puede encontrar varios ejemplos para evaluar sus inteligencias múltiples según Gardner – la mayoría prueban las 7 primeras arriba mencionadas.

IR A

Ejercicio individual 3.2

Individual

MIS INTELIGENCIAS

Discusión

INTELIGENCIAS MÚLTIPLES – LA FORTALEZA DE UN GRUPO

Si comparte con su grupo sus inteligencias descubiertas, ¿cuáles encontró como sus fortalezas?

¿Qué inteligencias son usadas cuando se trabaja con el grupo? ¿Y cuáles le faltan?

Desarrollo personal

3. MI MÁXIMO POTENCIAL (Cont)

3.4 Creatividad

La creatividad es la habilidad de usar la imaginación (combinada con experiencias, destrezas, y conocimiento) para producir ideas nuevas y hacer cosas nuevas.

La imaginación, fantasía e intuición forman parte de nuestra percepción y están vinculadas a la innovación, las bases de cualquier desarrollo.

Nacemos con mucho potencial innovador, pero a medida que vamos creciendo ganamos experiencia y entrenamos nuestro pensamiento, parte de este potencial se va escondiendo. Los juegos y dramatizados, y contar cuentos son técnicas de entrenamiento para nuestra creatividad.

3.5 Cognición

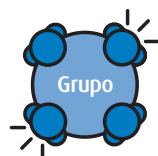
¿Cómo se ve y describe a sí misma y a su potencial? Y ¿cómo le ven los demás?

La **ventana de Johari** es una herramienta cognitiva de psicología creada por Joseph Luft y Harry Ingham en 1955 en los Estados Unidos, empleada para ayudar a la gente a entender mejor sus relaciones y comunicación interpersonal. Se usa principalmente en grupos de autoayuda y en el entorno corporativo como un ejercicio de aprendizaje.

Durante la realización del ejercicio, se les da a los individuos una lista de 55 adjetivos para que seleccionen cinco o seis que mejor describan su personalidad. A coetáneos de cada individuo se les da luego la misma lista, y cada uno elige cinco o seis que mejor describen a esa persona. Estos adjetivos se clasifican luego en un cuadro.



Ejercicio de Grupo 3.A



LA VENTANA DE JOHARI



LA VENTANA JOHARI EN PERSPECTIVAS DIFERENTES

Mirando su propia Ventana de Johari, trate de imaginarse como sería [esa ventana] si se fuera a vivir a otra parte del mundo, o cómo sus abuelos – y futuros hijos – describirían su personalidad.

Desarrollo personal

3. MI MÁXIMO POTENCIAL (Cont)

LA VENTANA DE JOHARI

	Conocido por uno mismo	No conocido por uno mismo
Conocido por otros	Área libre	Área ciega
No conocido por otros	Área secreta	Área desconocida

Registro de aprendizaje

4. AUTOESTIMA

Al hablar de autoestima nos encontramos con otros temas relacionados:

- Imagen de sí mismo – la percepción que una persona tiene de sí – quién ES (emoción interna)
- Autoestima – la valoración del comportamiento de la persona– lo que HACE (reacción externa y visible a los otros)
- Valía propia – el aprecio que una persona da a su propia persona

Podríamos decir que la valía propia es la suma de la imagen de sí mismo + la autoestima. Si las dos son positivas, la valía propia es positiva, y si alguna de estas es débil, la otra se necesita más para mantener el equilibrio.

La imagen de sí mismo debe ser desarrollada por la misma persona, mientras que la autoestima puede ser influenciada por otras personas.

Su valía propia y su imagen de sí misma están influenciando sus actitudes, cómo ve la vida, a sí misma y a otras personas, por consiguiente también a su comportamiento. De manera que al final, su calidad de vida está basada en su percepción de sí misma.

Su autoestima crece cuando siente que es lo que quiere ser (identidad) y cuando hace las cosas que son importantes para usted (significado).



SIENDO UN EJEMPLO CONSCIENTEMENTE

- Cuando está en el medio de las Guías/Guías Scouts, ¿cómo trata a las chicas y a las dirigentes/líderes?
- ¿Piensa en su autoestima cuando se dirige a ellas?
- ¿Piensa en cómo su comportamiento es observado e influencia a quienes le ven como un ejemplo a seguir?
- ¿De qué manera su ejemplo encaja con el principio fundamental “niños guiándose a sí mismos”?
- ¿De qué manera el sistema de patrulla, viendo a la patrulla como un grupo de individuos en igualdad, apoya la autoestima de cada individuo?

4. AUTOESTIMA (Contd)

4.1 Sentirse bien

*Dentro de cien años no tendrá importancia
cuál era el saldo de mi cuenta bancaria
el tipo de casa en que viví,
o el carro que manejé.
Pero el mundo podrá ser diferente porque
fui importante en la vida de un niño.*

Nuestra Cabaña 2007

Como bien se sabe, es de gran ayuda sentirse bien consigo mismo si se quiere disfrutar a plenitud de relaciones positivas y productivas con los que nos rodean, en casa, en el trabajo o en la diversión. Este "sentirse bien consigo mismo" por lo general se refiere a la autoestima. No es lo mismo que centrarse en uno mismo, el orgullo propio o el amor a sí mismo (narcisismo). Significa que se ve como un ser humano único con un sentido único de valía propia. Significa que se siente cómoda consigo misma, sus habilidades y la forma como controla su vida.

Por otra parte, una autoestima por 'el piso', significa que la persona piensa que vale menos que las demás, es menos capaz o segura de sí que las demás. La gente con una autoestima baja tiende a ser nerviosa o insegura de sus propias habilidades o destrezas y tiene poca seguridad para creer que ellos pueden alcanzar su potencial.

Muchos estudios sugieren que la baja autoestima comienza en la niñez y en gran parte es el resultado de actitudes o acciones de las personas adultas importantes en nuestra vida temprana. Creen que la imagen del yo comienza a formarse mientras estamos en la infancia y para cuando llegamos a los 7 u 8 años, dicha imagen ya está bien establecida e influencia nuestras perspectivas y comportamientos y particularmente nuestra autoestima.

Esto no significa que nuestra imagen y autoestima no puedan cambiar pero que es un tanto difícil aún si lo queremos. La autoestima saludable se habrá formado de los elogios, el respeto, e influencias positivas estables a nuestro alrededor; la baja autoestima será el resultado de crítica constante, negligencia e incluso abuso.

Se estima que cuando el niño llega a los ocho años, ya habrá recibido unos 70.000 comentarios negativos, por ejemplo, "Nunca serás capaz de lograrlo" "Porque ¡Yo lo digo!" Si tales comentarios negativos no son equilibrados con los positivos, entonces es demasiado fácil ver como un niño crecerá con un sentido pobre de valía propia – y la creencia (o por lo menos la duda subconsciente) de que nunca tendrá éxito en su vida.

Uno de los resultados de tener una autoestima baja es que creamos una "plantilla" para la vida formada por la creencia de que las experiencias de nuestra infancia son la "norma" – o sea, "el mundo es así, y esto es lo que puedo esperar del mismo."

Esto quiere decir que como adultos elegimos relaciones con gente que solamente confirma nuestro sentido de baja autoestima. Por ejemplo, si fuimos criticados cuando éramos más jóvenes, casi a la fija vamos a dar con un jefe, compañero o incluso un niño que constantemente nos dirá lo que hacemos mal. Debido a que crecimos creyendo que es "normal" que los otros nos traten así, lo permitimos.

Sin embargo, si bien es cierto que hay algo de verdad en todo esto, muchos enfoques en la exploración de la autoestima parecen incrementar, aun más, estos sentimientos negativos en lugar de aliviarlos. Lea el ejercicio 4.1 y considere cómo podríamos pensar más positivamente acerca de las cuestiones de la autoestima.

IR A

Ejercicio individual 4.1

Individual

¡POSITIVAMENTE!– CUESTIONARIO SOBRE AUTOESTIMA

4. AUTOESTIMA (Contd)

4.2 Pasos para formar y mantener una autoestima saludable

Emplear conscientemente actitudes y comportamiento de apreciación, puede influenciar no solamente su propia autoestima; lo que le rodea automáticamente reconocerá y, con frecuencia, copiará su comportamiento.

1. Recuérdese a sí misma que es un ser único, con un sentido de valor único.
2. Comience a tratar los errores que usted cometa (¡y todos los demás!) como oportunidades para aprender y crecer.
3. Emplee afirmaciones positivas como una manera de elevar su autoestima. Trate de programar tu mente para pensar y declarar afirmaciones positivas sobre ti misma. Utilízelas como una técnica de meditación, así como durante cada día repitiéndoselas a sí misma. Más abajo encontrará ejemplos de afirmaciones positivas.
4. Acepte los elogios con gentileza. No los ignore o eche por la borda ya que esto afianza la creencia de que no los merece o es digna de elogio.
5. Relaciónese con gente positiva y que da apoyo. La gente con la que nos juntamos tiene gran influencia sobre nuestras, acciones y comportamiento. No es de gran ayuda pasar tiempo con gente que no nos hace sentir bien con nosotros mismos. Es vital para la autoestima elegir activamente el no estar con gente que promueve la negatividad, y rodearnos de aquellos que nos hacen sentir bien con nosotros mismos gracias a sus actitudes positivas y de apoyo.
6. Reconozca sus cualidades y destrezas positivas. Aprenda a identificar y afirmar con regularidad los muchos atributos positivos que posee.
7. Haga comentarios positivos a los demás, al hacerlo, se sentirá con más valor, esto incrementa su sentido de valía propia y aumenta su autoestima.
8. Involúcrese con el trabajo y las actividades que le gustan. Con frecuencia, la gente con baja autoestima deja de hacer las actividades que más disfruta. Asegúrese de que realmente disfruta de su papel en el Guidismo/Escultismo Femenino y de que le proporciona muchas oportunidades para reafirmar su valía propia mediante sus valores y procesos únicos.

IR A

Ejercicio individual 4.2

Individual

FORMANDO Y MANTENIENDO LA AUTOESTIMA

Algunos pensamientos sobre autoestima...

"La amistad consigo mismo es indispensable porque sin ella no podríamos ser amigos de nadie más" (Eleanor Roosevelt)

"Aprender a amarse a sí mismo es el amor más grande de todos" (Whitney Houston)

4. AUTOESTIMA (Contd)

No seas como los búfalos

Cuando el búfalo todavía era común en Norteamérica, los cazadores nativos americanos aprendieron un truco para cazar a los animales de la manada. Los búfalos no miran hacia arriba cuando van en grupo. De hecho, si unos pocos búfalos se sobresaltaran en un rebaño y empezaran a correr, el rebaño entero arrancaría a correr, aun si la mayoría no tuvieran idea de que están huyendo.

Los cazadores nativos americanos aprendieron que si hacían que unos pocos búfalos empezaran a correr hacia el precipicio, todo el rebaño caería por el mismo. Los búfalos siguieron el pensamiento del grupo y no pudieron detenerse a sí mismos aun cuando ello significó su propia muerte.

Aunque probablemente todavía no sea tan ingenua como para caer por el acantilado, es fácil dejar de pensar por sí misma. Es fácil porque no se da cuenta cuando lo está haciendo. Pensar por sí misma representa esfuerzo, y es fácil dejarse llevar hacia el borde.

4.3 Soy Yo

“En el mundo entero no hay nadie exactamente como yo. Hay personas que tienen partes parecidas a mí, pero nadie es exactamente como yo soy. Por consiguiente, todo lo que sale de mí es auténticamente mío porque yo sola lo elijo.

Soy dueña de todo sobre mí: mi cuerpo, incluyendo cada cosa que hace; mi mente, incluyendo todos sus pensamientos e ideas; mis ojos, incluyendo las imágenes de todo lo que contemplan; mis sentimientos, cualesquiera que sean: furia, alegría, frustración, decepción amorosa, emoción; mi boca, y todas las palabras que salen de allí: corteses, dulces o ásperas, correctas o incorrectas; mi voz, fuerte o suave; y todas mis acciones, sean hacia los demás o hacia mí misma.

Soy dueña de mis fantasías, mis sueños, mis esperanzas, mis miedos. Soy dueña de todos mis triunfos y éxitos, de todos mis fracasos y mis errores.

Puesto que soy dueña de toda mí, puedo llegar a relacionarme íntimamente con mi ser. Al hacerlo, me puedo amar y ser amiga de misma en toda mi expresión. Puedo entonces hacer posible que yo trabaje en mis mejores intereses.

Sé que hay aspectos de mi ser que son como un rompecabezas, y otros que no conozco. Pero siempre y cuando sea mi propia amiga y me quiera puedo, con coraje y esperanza, buscar las soluciones a esos rompecabezas y las maneras de saber más sobre mí misma.

Comoquiera que me vea y oiga, cualquier cosa que diga y haga, como quiera que piense y sienta en un momento determinado, esa soy yo. Eso es auténtico y representa en donde me hallo en ese momento en particular.

Cuando al pasar el tiempo evalúe como me veía y oía, lo que dije y lo que hice, como pensaba y sentía, puede que algunas partes ya no encajen. Puedo entonces descartar aquello que no encaja, y guardar lo que se ajusta a mi ser, e inventar algo nuevo para aquello que descarté.

Puedo ver, oír, sentir, pensar, decir y hacer. Tengo las herramientas para sobrevivir, para estar cerca de los otros, ser productiva, y darle sentido al orden del mundo de las personas y cosas fuera de mi ser.

Soy dueña de mí y por consiguiente me puedo reinventar y dirigir.
¡Soy Yo y me siento Bien!”

Virginia Satir

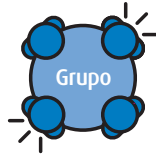
Virginia Satir fue una de las psicólogas modernas más influyentes y fundadora de la terapia de familia. Esta fue su respuesta a la pregunta de una joven quinceañera “¿De qué manera puedo prepararme para una vida plena?”

Desarrollo personal

4. AUTOESTIMA (Contd)

IR A

Ejercicio de Grupo 4.A



EL PATITO FEO

Registro de aprendizaje

5. MOTIVACIÓN

“Las únicas personas felices que conozco son aquellas que trabajan bien en algo que consideran importante”.

Abraham Maslow

¿Qué le hace actuar – y reaccionar? ¿Qué es lo que le mueve, cuál el “botón que le prende”?

Abraham Maslow (1908 – 1970), definió la motivación como el combustible que hace satisfacer nuestras necesidades.

Maslow notó que algunas necesidades tienen prioridad sobre otras. Por ejemplo, si tiene sed y hambre, se inclinará por satisfacer lo primero. Después de todo, puede pasar semanas sin comer, pero solo un par de días sin beber algo. La sed es una necesidad más ‘fuerte’ que el hambre. De la misma manera, si tiene mucha, mucha sed, pero alguien le ha puesto un tapón y no puede respirar, ¿cuál es más importante? La necesidad de respirar.



Maslow tomó esta idea y creó su ahora famosa jerarquía de necesidades. Más allá de los detalles básicos de aire, agua, comida y sexo, propuso cinco niveles amplios: las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad y protección, las necesidades de afiliación y afecto, las necesidades de la estima y la necesidad de autorrealización. En ese orden.

1. **Las necesidades fisiológicas.** La necesidad de alimentarse, vestirse, mantener la temperatura corporal – o sobrevivir.
2. **Las necesidades de seguridad y protección.** Cuando las necesidades fisiológicas parecen ampliamente satisfechas, el segundo nivel de necesidades entra en juego. Se interesará cada vez más por buscar condiciones de seguridad, estabilidad, y protección. Podría llegar a desarrollar la necesidad de estructura, de orden, de ciertos límites.
3. **Las necesidades de afecto y afiliación.** Cuando las necesidades fisiológicas y de seguridad están compensadas, un tercer nivel empieza a aparecer. Comienza a sentir la necesidad de tener amigos, encontrar su media naranja, tener hijos, relaciones afectivas en general, y aún, un sentido de comunidad.

5. MOTIVACIÓN (Cont)

4. **Las necesidades de la estima.** Luego, empezamos a buscar un poquito de autoestima. Maslow notó dos versiones de necesidades de la estima, una baja y una más alta. La más baja es la necesidad del respeto de los otros, la necesidad por la clase, la fama, la gloria, el reconocimiento, la atención, la reputación, la apreciación, la dignidad, y aún, el dominio.

La forma más elevada incluye la necesidad de auto respeto, incluidos sentimientos tales como la confianza, capacidad, logro, maestría, independencia y la libertad. Nota que esta es la forma más “elevada” porque, contrario al respeto de los otros, una vez te respetas a ti misma, es más difícil que pierdas ese respeto.

A los cuatro niveles anteriores los llamó las necesidades de déficit o necesidades D. Si no tiene lo suficiente de algo – entonces tiene un déficit – siente la necesidad. Pero si consigue todo lo que necesita, entonces no siente ¡nada! En otras palabras, dichas necesidades dejan de ser una motivación. Esto también fue mencionado por Frederick Herzberg quien hace la distinción entre los factores de higiene para motivarle (casi los 3 niveles más bajos de la jerarquía de Maslow) y factores motivacionales (=los 2 niveles más altos de Maslow).



Maslow ve todas estas necesidades esencialmente como de supervivencia. Incluso el amor y la autoestima son necesidades para el mantenimiento de la salud. Él dice que todos nosotros tenemos estas necesidades incorporadas genéticamente, como instintos.

En términos del desarrollo general, circulamos a través de estos niveles como en etapas. De recién nacidos, nuestro enfoque (si no nuestro conjunto de necesidades total) es en las fisiológicas. Rápidamente empezamos a reconocer que necesitamos estar seguros. Luego anhelamos atención y afecto. Un poco más tarde buscamos nuestra autoestima, y hay que notar que todo esto sucede en el primer par de años.

Bajo condiciones estresantes, o cuando nuestra supervivencia se ve amenazada, podemos “retroceder” a un nivel inferior. Cuando su familia se va y le deja, parece que el amor es lo único que siempre quiso.

Si a lo largo de su desarrollo tiene problemas importantes - un periodo de inseguridad extrema o hambre cuando niño, o la pérdida de un ser querido por muerte o divorcio, negligencia o abuso significativos – podría “quedarse fijada” en ese conjunto de necesidades por el resto de su vida.

5. **Autorrealización.** Maslow utilizó una variedad de términos para referirse a este nivel: Las llamó motivación para el crecimiento (en contraste con la motivación de déficit), necesidades del ser (o necesidades-B, en contraste con las necesidades-D), y autorrealización.

Estas involucran el continuo deseo de alcanzar potenciales, para “ser todo lo que puedas ser”. Son cuestión de llegar a ser el ‘tú’ más completo, - y de aquí su término, autorrealización/autoactualización.

Cuando usted está en el modo de autoactualización, con frecuencia trabaja más duro, sientes menos las necesidades de los niveles inferiores, y hace más de lo que siempre habías esperado hacer. Se siente feliz, segura – en otras palabras ha alcanzado el RENDIMIENTO EXCEPCIONAL o la EXPERIENCIA CUMBRE.

Desarrollo personal


5. MOTIVACIÓN (Cont)


Si bien es cierto que la teoría de Maslow ha sido criticada con frecuencia, todavía es reconocida como el principio básico de la motivación.

En el módulo PDLA "Equipos Líderes" puede leer más sobre motivar a los demás.

IR A Ejercicio individual 5.1  **¡SATISFACIENDO MIS NECESIDADES!**
O con

IR A Ejercicio individual 5.2  **MI IMPULSO – MI MOTIVACIÓN EN EL GUIDISMO/ESCULTISMO FEMENINO**
Continúe con

IR A Ejercicio de Grupo 5.A  **NECESIDADES DIFERENTES – MOTIVACIÓN DIFERENTE –GENTE DIFERENTE**
O con

IR A Ejercicio de Grupo 5.B  **RENDIMIENTO EXCEPCIONAL**



MASLOW y LA MOTIVACIÓN

Comenten si la teoría de las necesidades es válida en cualquier circunstancia y en cualquier parte del mundo.

5.1 Flujo

Las experiencias flujo y cumbre son reacciones psicológicas relacionadas. Cuando usted trabaja con cosas con las que está muy entusiasmada, es posible que descubra que aunque trabaje duro, pueda re-energizarse, olvidar el tiempo – y algunas veces también ‘olvidar’ sus necesidades básicas, comer, dormir y el clima a su alrededor. A este fenómeno se le llama flujo – otros le llaman ‘estrés positivo’ – y le hace dar lo mejor de sí misma, de manera que podría sorprenderle los resultados que logra. El rendimiento excepcional de uno mismo llega sin esfuerzo y cuando menos lo pensamos.

Otro estado mental conectado tanto a la autoestima como a la motivación y al flujo, es la consciencia absoluta, caracterizada por la sensación en calma de las funciones de nuestro cuerpo, los sentimientos, el contenido de la consciencia, o la consciencia en sí. La consciencia absoluta juega un papel central en las enseñanzas del Buda donde se afirma que la consciencia absoluta “correcta” o “derecha” es un factor crítico en el camino hacia la liberación y por ende hacia la iluminación. Una enseñanza innovadora clave de Buda fue que la absorción meditativa debería estar combinada con la práctica de la consciencia absoluta. Las técnicas de consciencia absoluta se emplean cada vez más en la psicología occidental para ayudar a aliviar una variedad de condiciones mentales y físicas.

Desarrollo personal

5. MOTIVACIÓN (Cont)

Discusión

FLUJO Y MOTIVACIÓN

- Piense en algún momento de su vida Guía/Guía Scout en el que haya estado en una situación de fluidez- o en el que su trabajo haya sido el de un Rendimiento Excepcional.
 - Comparta con la compañera de al lado las circunstancias de esta situación
 - Hable con su compañera si ha tratado de dar a otros la misma experiencia en otra ocasión
 - ¿Cómo puede usar su propio aprendizaje en su futuro liderazgo?

5.2 Afirmaciones Positivas

Las afirmaciones positivas son declaraciones positivas que nutren el pensamiento positivo y pueden ayudar a desarrollar una actitud poderosa y positiva para la vida. Una actitud positiva es como el combustible para la buena salud y la felicidad.

Discusión

METÁFORA DEL LÍDER

A continuación hay unas afirmaciones positivas. Comenten si creen que estas afirmaciones son apropiadas para todas las edades y en todas las culturas y por qué sí o no.

1. La persona que eres

- Soy fuerte
- Soy especial
- Soy única

2. La persona que serás:

- Puedo lograr mis metas
- Puedo hacer la diferencia en mi mundo
- Puedo ser todo lo que tengo el potencial de ser

3. Lo que haré:

- Me apreciaré
- Sonreiré más
- Voy a ser consciente de mi misma

Registro de aprendizaje

6. COMPORTAMIENTO FIRME PARA LÍDERES

La lucha de Gandhi por la independencia de la India, junto con las acciones y estrategias de comunicación que utilizó para esto, son un buen ejemplo de firmeza. Empleó un movimiento de gente al que llamó "Satyagraha" empleando acciones no violentas para lograr su objetivo. Se mantuvo comunicando a los ingleses el derecho de los indios de gobernarse a sí mismos, sin tener en cuenta la opinión de los ingleses sobre los indios. Gandhi fue encarcelado en varias ocasiones y en muchos casos se le pidió pagar una multa por oponerse al dominio británico. Nunca aceptó pagar dicha multa, argumentando que él tenía el derecho de decir lo que pensaba que era correcto. Después de varias décadas de lucha, la India logró la independencia.

Las políticas de reconciliación de Nelson Mandela en Sudáfrica son otro ejemplo de un comportamiento firme y enérgico – una manera de tratar y respetar al otro como igual, con derechos iguales.

Muchos científicos del comportamiento han argüido que nuestro comportamiento hacia los otros puede ser de tres maneras:

- Agresivo,
- Pasivo/sumiso, o
- Firme

Comience con

	Ejercicio de Grupo 6.A		DÍA DE MERCADO
	Ejercicio de Grupo 6.B		COMPORTAMIENTO FIRME
	Ejercicio individual 6.1		DEFINIR LOS COMPORTAMIENTOS: AGRESIVO, PASIVO Y FIRME

6. COMPORTAMIENTO FIRME PARA LÍDERES (Cont)

Aquí ofrecemos algunas definiciones para su consideración.

COMPORTAMIENTO AGRESIVO:

Este se da cuando luchamos por nuestros propios derechos de tal manera que violamos los derechos de otra persona. Expresamos nuestros pensamientos, sentimientos y creencias de maneras inadecuadas e inapropiadas, aunque honestamente creamos que esos puntos de vista son los correctos.

Yo > Tú

Este comportamiento es percibido como que no considera el punto de vista de la otra persona, y de cara al conflicto o la confrontación, responderá con un ataque. El comportamiento agresivo es visto como competitivo, con la meta (ya sea implícita o explícita) de "ganar". Por lo general esto se logra menospreciando a los otros o eliminando sus opiniones, deseos, sentimientos o derechos por los demás. La agresión resulta en sobre-actuarse, algunas veces con abuso verbal y hasta físico y con intimidación. Deja tras de sí un rastro de tristeza, resentimiento y humillación. Sus resultados son todavía más poderosos cuando la víctima de la agresión sólo es capaz de responder de forma sumisa o pasiva.

COMPORTAMIENTO PASIVO O SUMISO:

Este se da cuando fracasamos en luchar por nuestros derechos o lo hacemos de tal manera que fácilmente los otros los eliminan como de no consecuencia alguna. Expresamos nuestros pensamientos, sentimientos y creencias con disculpas, cautela o falsa modestia. Algunas veces fallamos del todo en expresar nuestros sentimientos o puntos de vista.

Tú > Yo

Este comportamiento permite al individuo volverse casi irrelevante y convertirse en blanco ideal del comportamiento agresivo. El comportamiento pasivo algunas veces trata de ser "resignado" o del deseo de mantener la paz y a todos contentos ("cualquier cosa por una vida tranquila"). La persona pasiva evitará la confrontación y estará más que dispuesta a ponerse de acuerdo con los demás. Las personas muy pasivas pueden verse a sí mismas como un tipo de "víctima" o "mártir" en la situación.

Sin embargo, hay otro aspecto del comportamiento pasivo o sumiso; se llama "pasivo/agresivo" y ocurre cuando la persona sumisa utiliza la manipulación como medio de coerción al provocar un sentido de culpabilidad en la otra persona.

COMPORTAMIENTO FIRME:

Este se da cuando luchamos por nuestros propios derechos de tal manera que no violamos los derechos de la otra persona. Conduce a la expresión honesta, abierta y directa de nuestro punto de vista, a la vez que, muestra que entendemos y aceptamos al otro.

Tú = Yo

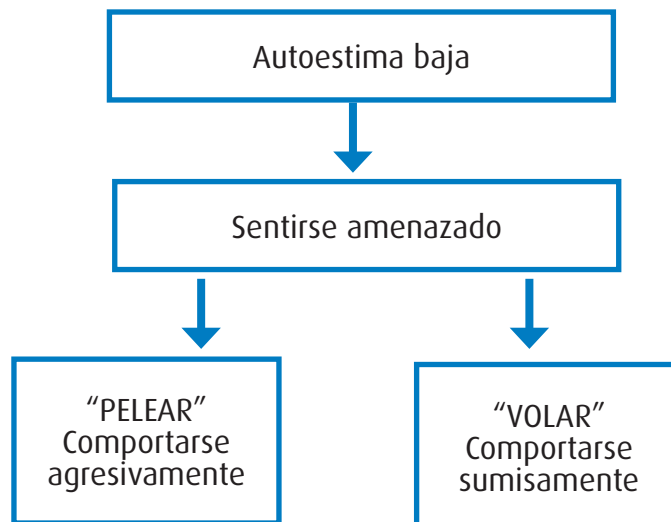
Se dice que el enfoque del comportamiento firme y enérgico involucra el genuino respeto por los otros y por nosotros mismos. La persona firme trata de ser consciente de sus propias características positivas y negativas y acepta que los otros tengan sus propias características.

6. COMPORTAMIENTO FIRME PARA LÍDERES (Cont)

La persona firme/segura de sí:

- no necesita poner a los otros por debajo, no para ganar a cualquier precio
- se responsabiliza de sus propias elecciones y acciones, sin culpar a los demás
- reconoce sus necesidades y pide abierta y directamente que le sean compensadas
- no sufre de rechazo cuando sus necesidades o peticiones son rehusadas
- tiene un sentido de la autoestima profundamente anclado que no depende de la aprobación de los demás
- puede hacer frente a situaciones adecuadamente, reconociendo con honestidad ante sí misma lo que piensa y siente

Ya vimos en la sección anterior como nuestra autoestima puede estar influenciada por las experiencias de nuestra infancia. Podemos ver como el sentido bajo de la autoestima puede tener una influencia directa en las maneras como nos comportamos con los otros. Esto podría ilustrarse así:



Las respuestas "pelear" o "volar" en las situaciones en que nos sentimos amenazados son comportamientos instintivos o automáticos que compartimos con todas las criaturas vivientes. Dichos comportamientos vienen del área primitiva del cerebro. Como humanos, con un cerebro mucho más desarrollado, no tenemos que responder con el automático "pelear" o "volar"; podemos aprender a responder de una manera diferente – de manera firme.

La autoestima y el comportamiento firme nos guían a una mente en "estado de consciencia". (Maslow, 1987)

Algunos indicadores de la mente en "estado de consciencia" son:

- Sentimiento de seguridad y ausencia de ansiedad y dudas internas
- No hay obsesión de ganar ni miedo de fracasar
- Ausencia de competitividad, el enfoque es en desempeñarse bella y excelentemente

Los tres comportamientos: los mensajes fundamentales

AGRESIVO

"Yo estoy bien; tú no estás bien"

SUMISO

"Tú estás bien; yo no estoy bien"

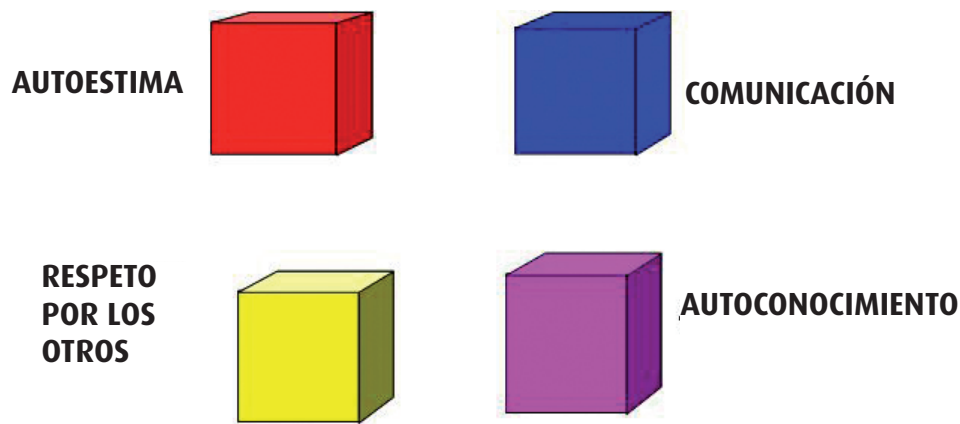
FIRME

"Yo estoy bien; tú estás bien"

Desarrollo personal

6. COMPORTAMIENTO FIRME PARA LÍDERES (Cont)

El comportamiento firme está sostenido por cuatro bloques de construcción,



Cada uno de los bloques debe estar presente para asegurar que somos capaces de responder con firmeza.

Autoestima trata de tener un sentido sano de la valía propia.

Comunicación significa ser capaz de decir clara y directamente como nos sentimos, o lo que necesitamos en una situación en particular.

Respeto por los otros reconoce que si nos damos a nosotros mismos “derechos” como una persona con firmeza, entonces esos mismos derechos también le corresponden a los otros. En otras palabras, los derechos conllevan responsabilidades.

Autoconocimiento es todo acerca de entender como nos sentimos en una situación, y saber el efecto que nuestro comportamiento genera en las otras personas.

El Conjunto de Herramientas del tema de la AMGS Nuestros Derechos Nuestras Responsabilidades –el cual puede descargarse desde el sitio web de la AMGS- contiene información y ejercicios sobre los Derechos Humanos y sus correspondientes responsabilidades, en especial para trabajar con:

- El Derecho a Ser Yo
- El Derecho a Aprender
- El Derecho a Ser Escuchado
- El Derecho a Trabajar Juntos
- El Derecho a Ser Feliz
- El Derecho a Vivir en Paz

6. COMPORTAMIENTO FIRME PARA LÍDERES (Cont)

IR A

Ejercicio individual 6.2

Individual

DERECHOS Y RESPONSABILIDADES FIRMES

luego considere el cuadro que sigue.

Es posible que haya incluido lo siguiente:

Derechos firmes	Responsabilidades firmes
<p>Tengo el derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tener y expresar mis propios sentimientos y opiniones 2. ser escuchada y tenida en cuenta seriamente 3. determinar mis propios valores, límites y prioridades 4. tener mis propias necesidades y deseos los cuales pueden ser diferentes a los de las otras personas 5. pedir lo que necesito 6. decir "No" con tranquilidad, sin sentimiento de culpabilidad o de tener que 'pagar por ello' 7. mantener mi dignidad aún si el otro se siente mal o se enoja 8. ser tratada con respeto 9. cometer errores 10. ser el juez de mi propio valor y destreza 11. explicar mi punto de vista de la manera que me parezca más apropiada 12. no tener que dar excusas o justificar mi comportamiento 13. decidir (si se me pide o manipula) si soy responsable de resolver los problemas de los demás 14. solicitar información o aclaración 15. decir "no sé" 16. obtener aquello por lo que pago 17. cambiar 	<p>Tengo la responsabilidad de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. aceptar que los otros tienen sentimientos y opiniones que tienen el derecho de expresar tanto como yo 2. hablar claramente, escuchar a y tener en cuenta a los demás seriamente 3. asegurar que mis valores, límites y prioridades no hacen daño ni a mí ni a los otros 4. aceptar el derecho de los otros de ser diferentes 5. aceptar el derecho de los otros de rehusar, y aceptarlos cuando piden lo que quieren/necesitan 6. mantener el derecho de los otros a la dignidad, y dejarlos en libertad de decir "No" o "Sí" 7. aceptar los sentimientos de los otros sobre la situación 8. tratar a los demás con respeto 9. reconocer mis errores, y aprender de ellos 10. actuar sobre la información y retroalimentación que recibo de las personas que valoro 11. aceptar como los otros establecen su punto de vista 12. aceptar el derecho de los otros de no gustar o estar de acuerdo con mi comportamiento, y aceptar que ellos no tienen por qué justificarse 13. asumir la responsabilidad de resolver mis propios problemas, si es apropiado, resolviendo los problemas de los otros 14. usar la información y actuar sobre los asuntos aclarados. Proporcionar información y aclaraciones a los demás, cuando me lo soliciten 15. aceptar el derecho de los otros de decir "no sé" 16. hacer por lo que me pagan 17. utilizar mis recursos y habilidades y permitir que los otros se desarrollen y cambien

Desarrollo personal

6. COMPORTAMIENTO FIRME PARA LÍDERES (Cont)

De estas definiciones pareciera que la forma más deseable de comportarse es firmemente. Sin embargo, debemos recordar que los comportamientos pasivo, firme y agresivo son parte de un mismo continuo y, en qué punto nos vea la gente en este continuo, variará según sea su edad, su personalidad y su cultura.

De tal suerte que, no solamente cómo nos comportamos, sino cómo percibimos el comportamiento se enlaza a las creencias fundamentales que tenemos sobre nosotros; creencias que habrán sido influenciadas por nuestras experiencias tempranas como individuos, miembros de una familia o de una comunidad.

Más aún, muchos pensadores y escritores han cuestionado si de todas maneras hay un estilo 'mejor' que se encaje a todos los contextos. Hofstede empleó los términos masculinidad y feminidad para referirse al grado en que una cultura valora la firmeza o el desarrollo y apoyo social. Los términos también se refieren al grado en el cual los roles sociales prescritos funcionan para hombres y mujeres.

Hofstede también calificó países y regiones tales como Japón y Latinoamérica de preferir los valores de firmeza, enfoque por tareas, y logros. En estas culturas tiende a haber unos roles de género más rígidos y un enfoque de "vivir para trabajar". En países y regiones calificados como femeninos tales como Escandinavia, Tailandia, y Portugal, los valores de cooperación, desarrollo, y una relación solidaria con aquéllos menos privilegiados prevalece, y el enfoque es más el de "trabajar para vivir". Por supuesto, es importante recordar que las agrupaciones por género varían enormemente en todas las culturas, de tal forma que los elementos que una cultura considera masculinos pueden considerarse femeninos en otra.

Discusión

LA AMGS – UNA CULTURA FEMENINA – ¿CÓMO Y POR QUÉ?

1. ¿Está de acuerdo con la tesis de Hofstede sobre culturas de género diferente?
De ejemplos que sustenten su opinión.
2. ¿De qué manera practica la firmeza en sus actividades Guía/Guía Scout, y en su papel como líder/dirigente?

Para entender el corazón y la mente de una persona, no mires a lo que ha logrado, mira a lo que aspira.
Kahlil Gibran (Libanés)

"No recibimos la sabiduría; debemos descubrirla por nosotros mismos después de un viaje al que nadie nos puede llevar o del que nadie nos puede librar."
Marcel Proust (Escritor francés)

Me preguntas, ¿qué progreso he alcanzado? He comenzado a ser amigo de mi mismo. Hecato (Filósofo griego)

Sólo llegamos a ser lo que somos mediante la negativa radical e innata de aquello que los otros han hecho de nosotros.
Jean-Paul Sartre (Filósofo francés)

Registro de aprendizaje

⁴ Geert Hofstede es un antropólogo organizacional holandés, el cual realizó una investigación con grandes organizaciones multinacionales.

7. APTITUD PERSONAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL

En el mundo laboral de hoy, se contrata a la gente no solamente sobre las bases de su destreza y experiencia técnica, sino también sobre la manera de guiarse a sí misma y a los demás. Ahora reconocemos, entre otras, dos tipos clave de inteligencia – intelectual y emocional – y, cada vez más, aquellos que aspiran a los puestos más altos en sus áreas elegidas deben demostrar un nivel tan alto de inteligencia emocional como de destrezas técnicas, conocimiento y experiencia requeridos.

El cuadro a continuación lista los comportamientos asociados con la inteligencia emocional.

LOS DIEZ HÁBITOS DE LA GENTE CON ALTA INTELIGENCIA EMOCIONAL (EQ)⁵

Gente con alto EQ (Cociente emocional):

1. Señala sus sentimientos, en lugar de señalar personas o situaciones	“Tengo miedo” contra “Estás manejando como un maniático”
2. Distingue entre pensamientos y sentimientos	Pensamientos: Siento como si... Sentimientos: Siento + la palabra de lo que siente
3. Asume la responsabilidad de sus sentimientos	“Me siento menospreciado” contra “tú haces que me sienta menospreciado”
4. Usa sus sentimientos para ayudarse a tomar decisiones	“¿Cómo me sentiré si hago (o no hago) esto? ”
5. Respeta los sentimientos de los demás	Pregunta: “¿Cómo te sentirás si hago (o no hago) esto? ”
6. Se siente energizada, no enojada	Utiliza lo que los otros llaman “enojo” para ayudarlos a energizarse y actuar productivamente
7. Valida los sentimientos de los otros	Muestra empatía, comprensión y aceptación por los sentimientos de los otros
8. Practica el sacar un valor positivo de sus emociones negativas	Se pregunta: “¿Cómo me siento?” y “¿Qué me ayudará a sentirme mejor?”
9. No aconseja, ordena, controla, critica, juzga o regaña a los otros	Se da cuenta que no es chévere recibir tal comportamiento, así que lo ignoran
10. Evita a la gente que los anula o que no respeta sus sentimientos	Hace lo mayor posible por elegir asociarse solamente con otra gente de alto EQ

Identificar y aprender a aplicar lo esencial de la inteligencia emocional es, por consiguiente, importante en términos de desarrollar el autoconocimiento de la líder y actuar como un ejemplo positivo para los demás. Hay muchas definiciones de inteligencia emocional. A continuación consideramos dos:

“Las destrezas de conciencia emocional y gestión emocional que proporcionan la habilidad de equilibrar la emoción y la razón a fin de extender nuestra felicidad a largo plazo.”

.....en otras palabras:

“Saber lo que está bien, lo que está mal, y cómo llegar de lo malo a lo bueno.”



Ejercicio individual 7.1



EVALUANDO SU INTELIGENCIA EMOCIONAL

⁵ Daniel Goleman

7. APTITUD PERSONAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL (Cont)

La inteligencia emocional está asociada con las capacidades personales sociales. El ejercicio en grupo a continuación le ayudará a considerar si las capacidades que más valora están vinculadas al EQ (Cociente de Inteligencia Emocional, por sus siglas en inglés).

Zanahorias, huevos y café

Una zanahoria, un huevo, y una taza de café... Nunca volverá a pensar de la misma manera en una taza de café.

Una mujer joven fue a ver a su mamá para contarle todo sobre su vida y como era de dura para ella. No tenía idea si iba a poder con todo y quería dejarlo todo. Estaba cansada de tanta pelea y lucha. Parecía que en cuanto se resolvía un problema, otro aparecía.

Su madre la llevó a la cocina. Llenó tres ollas con agua y las puso a fuego máximo. Rápidamente las ollas empezaron a hervir. En la primera echó unas zanahorias, en la segunda unos huevos, y en la última, granos de café molidos. Dejó todo ahí, que hirviera sin decir una palabra.

Después de unos veinte minutos apagó los fogones. Sacó las zanahorias y las puso en un tazón. Sacó los huevos y los puso en un tazón. Luego sirvió el café en una taza. Y mirando a su hija, le dijo, 'Dime lo que ves.'

'Zanahorias, huevos, y café,' respondió.

La madre la acercó y le pidió que tocara las zanahorias. Así lo hizo, notando que estaban blanditas. Luego la mamá le pidió que agarrara un huevo y lo rompiera. Luego de quitarle la cáscara, observó el huevo duro.

Para terminar, la mamá le pidió a su hija que tomara un sorbo de café. La hija sonrió cuando percibió su rico aroma. Entonces, preguntó, 'Mamá, ¿qué quiere decir esto?'

Su madre le explicó que cada una de esas cosas había pasado por la misma adversidad: el agua hirviendo. Cada una reaccionando distintamente. La zanahoria entró fuerte, dura, e implacable. Sin embargo, después de haber sido sometida al agua hirviendo, se había ablandado y debilitado. El huevo era frágil. Su delicada cáscara había protegido el líquido interior, pero luego de sumergirse en el agua hirviendo se había endurecido. Sin embargo, los granos de café eran únicos. Luego de haber pasado por el agua hirviendo, habían cambiado al agua.

'¿Cuál eres tú?' le preguntó a su hija. 'Cuando la adversidad toca tu puerta, ¿de qué manera respondes? ¿Eres una zanahoria, un huevo o un grano de café?'

Piensa en esto: ¿Qué soy yo? ¿Soy la zanahoria que parece fuerte, pero ante el dolor y la adversidad me marchito y ablando y pierdo mi fortaleza?

¿Soy el huevo que comienza con un corazón maleable, pero luego cambia con el calor? ¿Tenía yo un espíritu libre pero después de una muerte, un rompimiento, una crisis financiera o cualquier otra prueba, me he vuelto dura y rígida? ¿Parece igual mi envoltura, pero por dentro estoy amargada y dura, con el espíritu rígido y el corazón endurecido?

O, ¿soy como el grano de café? El grano en realidad cambia el agua hirviendo, la misma circunstancia que causa dolor. Cuando el agua hierve, libera la fragancia y el sabor. Si eres como el grano, cuando las cosas están en lo peor, tú te vuelves mejor y cambias la situación a tu alrededor. ¿Cuándo el momento es oscuro y las pruebas son las peores, te elevas a otro nivel? ¿De qué manera manejas la adversidad?

¿Eres una zanahoria, un huevo o un grano de café?

Espero que tengas la felicidad suficiente para ser dulce, pruebas suficientes que te vuelvan fuerte, suficiente tristeza que te mantenga humana, y suficiente esperanza que te haga feliz.

La gente más feliz no necesariamente tiene lo mejor de todo; ellos sacan lo mejor de todo lo que les pasa. El futuro más brillante siempre se basará en un pasado olvidado; no puedes ir hacia delante en la vida si no dejas ir tus fracasos y dolores pasados.

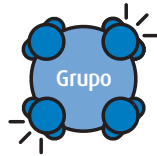
Cuando naciste, llorabas mientras todos a tu alrededor reían.

Vive tu vida de manera que al final, tú seas la que ríe y los demás quienes lloran.

7. APTITUD PERSONAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL (Cont)

IR A

Ejercicio de Grupo 7.A



MARCO DE TRABAJO SOBRE LA CAPACIDAD EMOCIONAL

El Consorcio para la Investigación sobre la inteligencia emocional en organizaciones (www.eiconsortium.org) desarrolló este Marco de Trabajo de la Capacidad Emocional:

Aptitud Personal

AUTOCONOCIMIENTO

Conciencia Emocional: Reconocer nuestras emociones y sus efectos. La gente con esta capacidad:

- Sabe qué (emociones) está sintiendo y por qué
- Se da cuenta de los vínculos entre sus sentimientos y lo que piensa, dice y hace
- Pueden reconocer cómo sus sentimientos afectan su desempeño
- Tienen un conocimiento guía de sus valores y metas

Autoevaluación acertada: Conocer las propias fortalezas y límites. La gente con esta capacidad es:

- Consciente de sus fortalezas y debilidades
- Reflexiva, aprende de la experiencia
- Abierta a la retroalimentación honesta, nuevas perspectivas, aprendizaje continuo y autodesarrollo
- Capaz de reírse de sí mismos y ver su propia perspectiva

Confianza en sí mismo: Un fuerte sentido del valor y las capacidades propias. La gente con esta habilidad:

- Se presenta con seguridad en sí misma; tiene presencia.
- Puede expresar puntos de vista poco populares e ir más allá por lo que es correcto
- Resuelta, capaz de tomar decisiones claras a pesar de las incertidumbres y presiones

AUTORREGULACIÓN

Dominio de sí mismo: Manejan emociones e impulsos perturbadores. Las personas con esta habilidad:

- Controlan bien sus sentimientos impulsivos y emociones estresantes
- Se mantienen en su sitio, positivas, y serenas aun en momentos desafiantes
- Piensan con claridad y se mantienen enfocados bajo presión

Integridad: Mantienen estándares de honestidad e integridad. La gente con esta aptitud:

- Actúa con ética y está por encima de cualquier reproche
- Genera confianza mediante la fiabilidad y autenticidad
- Admite sus propios errores y confronta las actuaciones poco éticas de los otros
- Toma posiciones fuertes, basadas en principios, aun si son impopulares

Ser concienzudo: Responsabilidad por el desempeño personal. Las personas con esta capacidad:

- Cumplen sus compromisos y promesas
- Se piden cuentas a sí mismas en el cumplimiento de sus objetivos
- Son organizadas y cuidadosas en su trabajo

7. APTITUD PERSONAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL (Cont)

Adaptabilidad: Flexibilidad para manejar el cambio. La gente con esta aptitud:

- Maneja sin esfuerzo múltiples exigencias, intercambia prioridades, y hace cambios rápidos
- Adapta sus reacciones y tácticas para encajar el flujo de las circunstancias
- Es flexible en la manera de ver las cosas

Innovación: Se siente bien y abre su mente a ideas e información nuevas.

La gente con esta aptitud:

- Busca ideas nuevas de una gran variedad de fuentes
- Considera soluciones originales para los problemas
- Crea ideas nuevas
- Asume perspectivas diferentes y riesgos en su forma de pensar

AUTOMOTIVACIÓN

Movidos por el resultado: Se esfuerzan por mejorar y mantener estándares de excelencia. La gente con esta capacidad:

- Se enfoca en los resultados, con una gran motivación por lograr sus objetivos y estándares
- Se fija metas desafiantes y toma riesgos calculados
- Hace seguimiento a la información para reducir la incertidumbre y busca maneras de hacer las cosas mejor
- Aprende la manera de mejorar su rendimiento

Compromiso: Alinearse con las metas del grupo o de la organización. La gente con esta aptitud:

- Fácilmente hace sacrificios personales o grupales en aras de lograr una meta organizacional más grande
- Encuentra su propósito en el marco de la misión más grande
- Utiliza los valores fundamentales del grupo para tomar decisiones y tener claridad en sus elecciones
- Busca activamente oportunidades para cumplir la misión del grupo

Iniciativa: Disposición para actuar ante las oportunidades. La gente con esta aptitud:

- Está lista para acoger las oportunidades
- Persigue las metas más allá de lo que se requiere o espera de ellos
- Pasa por encima de las minucias o modifica las reglas si es necesario para lograr las metas
- Moviliza a los otros hacia esfuerzos poco usuales y emprendedores

Optimismo: Insisten en alcanzar las metas a pesar de los obstáculos y contratiempos. La gente con esta aptitud:

- Insiste en alcanzar las metas a pesar de los obstáculos y contratiempos
- Actúa con esperanza de éxito en lugar de miedo al fracaso
- Los contratiempos se deben a circunstancias manejables y no a fallas personales

7. APTITUD PERSONAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL (Cont)

Habilidad Social

CONCIENCIA SOCIAL

Empatía: Detectan los sentimientos y perspectiva de los demás, y se interesan genuinamente por sus preocupaciones. La gente con esta aptitud:

- Está atenta a señales emocionales y sabe escuchar bien
- Es sensible y entiende las perspectivas de los demás
- Ofrece ayuda basada en su entendimiento de las necesidades y sentimientos de los otros

Orientación al servicio: Anticipar, reconocer, y responder a las necesidades de los “clientes”. La gente con esta aptitud:

- Entiende las necesidades de los “clientes” y responde a ellas con servicios o productos
- Busca maneras de incrementar la satisfacción y lealtad del ‘cliente’
- De buen gusto ofrece ayuda adecuada
- Comprende la perspectiva del cliente, actúa como un consejero de confianza

Desarrollo de los otros: Detectan lo que necesitan a fin de desarrollar y fortalecer sus habilidades. La gente con esta aptitud:

- Reconoce y premia las fortalezas, logros y desarrollo de la gente
- Ofrece una retroalimentación positiva e identifica las necesidades de la gente para su desarrollo
- Es mentora, da capacitación a tiempo, y pone tareas que hacen crecer y desarrollar las habilidades de los otros.

Aprovechar la diversidad: Cultivan oportunidades por medio de gente diversa. La gente con esta aptitud:

- Respeta y se relaciona bien con gente de orígenes varios
- Entiende diversos puntos de vista mundiales y es sensible a las diferencias grupales
- Ve la diversidad como una oportunidad, creando un ambiente donde la diversidad de la gente puede florecer
- Confronta los prejuicios y la intolerancia

Conciencia política: Nota las corrientes emocionales y relaciones de poder del grupo. La gente con esta aptitud:

- Nota con precisión las relaciones clave de poder
- Detecta redes de contacto sociales vitales
- Entiende las fuerzas que motivan los puntos de vista y acciones de clientes o competidores
- Interpreta las situaciones con exactitud tanto como las realidades externas y de la organización

7. APTITUD PERSONAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL (Cont)

HABILIDADES SOCIALES

Influencia: Ejercen tácticas de persuasión eficaces. La gente con esta aptitud:

- Es 'maestra' en persuasión
- Ajusta las presentaciones para captar su audiencia
- Emplea estrategias complejas como la influencia indirecta para obtener consenso y apoyo
- Orquesta eventos dramáticos para establecer eficazmente sus puntos de vista

Comunicación: Enviar mensajes claros y convincentes. La gente con esta aptitud:

- Es eficaz para dar y recibir, registra señales emocionales y ajusta su mensaje
- Trata con franqueza las cuestiones difíciles
- Sabe escuchar bien, busca entendimiento mutuo, y acepta compartir información en su totalidad
- Promueve la comunicación abierta y es receptiva tanto a las malas noticias como a las buenas

Liderazgo: Inspirar y dirigir grupos y gente. La gente con esta aptitud:

- Articula y despierta el entusiasmo por una visión y misión compartidas
- Toma la delantera para guiar cuando es necesario, no importa cuál sea su posición
- Dirige el desempeño de los otros a la vez que les exige responsabilidad
- Lidera con su ejemplo

Catalizador del cambio: Iniciar o manejar el cambio. La gente con esta aptitud:

- Reconoce la necesidad del cambio y quita las barreras
- Desafía el status quo/situación existente para reconocer la necesidad de cambio
- Propugna por el cambio e involucra a otros en su consecución
- Da ejemplo del cambio que espera de los otros

Manejo de conflictos: Discutir y resolver desacuerdos. La gente con esta destreza:

- Maneja la gente difícil y situaciones tensas con tacto y diplomacia
- Detecta posibles conflictos, pone los desacuerdos al descubierto y ayuda a calmar la situación
- Motiva el debate y la discusión abierta
- Orquesta las soluciones gana-gana

Formar lazos: Promover las relaciones clave. La gente con esta aptitud:

- Cultiva y mantiene redes de contacto informales y extensas
- Busca relaciones de beneficio mutuo
- Entabla buenas relaciones y mantiene a los otros informados
- Forma y mantiene amistades personales con sus colegas

Colaboración y cooperación: Trabajar con los otros hacia metas compartidas. La gente con esta aptitud:

- Equilibra el enfoque sobre la tarea con atención en las relaciones
- Colabora, comparte planes, información, y recursos
- Promueve un clima amistoso y cooperativo
- Detecta y nutre oportunidades de colaboración

Desarrollo personal

7. APTITUD PERSONAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL (Cont)

Habilidades de equipo: Crear la sinergia de grupo en la consecución de metas colectivas. La gente con esta aptitud:

- Ejemplariza las cualidades de un equipo como el respeto, la ayuda, y la cooperación
- Dirige a todos los miembros hacia una participación activa y entusiasta
- Crea la identidad del grupo, espíritu de compañerismo, y compromiso
- Protege al grupo y su reputación; comparte los elogios



Comenten cómo las actividades del Guidismo/Escultismo Femenino influyen en el desarrollo de los elementos de la Inteligencia Emocional.

Registro de aprendizaje

8. VALORES DE VIDA

8.1 Definiciones

Para enfocar este aspecto del desarrollo personal de una líder de la AMGS, un primer paso útil es confirmar nuestro entendimiento sobre los siguientes términos clave:

- Valores
- Creencias
- Actitudes
- Moralidad
- Ética
- Principios



Lea las definiciones a continuación. Recuerde que hay muchas definiciones y que estas son tan sólo un grupo de ellas. Hablen sobre cómo estas definiciones se comparan con su propio entendimiento.

LOS VALORES son principios o ideas en las que grupos o individuos pueden creer fuertemente y que orientan sus respectivos comportamientos. Tienen que ver con preferencias morales, políticas y sociales. Algunos ejemplos son: la honestidad, el respeto por los derechos de los demás, la igualdad de oportunidades, la justicia y la paz.

LAS CREENCIAS son estados o marcos mentales en los que la confianza o confianza se pone sobre una persona, cosa o principio. Aunque los valores y las creencias están cercanamente ligados, las creencias tienden a ser más específicas que los valores. Por ejemplo, si sobre el concepto de “libertad” usted pone un valor muy fuerte, esto afectará sus creencias sobre cuestiones tales como el papel del gobierno. Las creencias son, de alguna manera, más cambiables que los valores.

LAS ACTITUDES son los sentimientos, emociones o predisposiciones que tenemos frente a un hecho o situación. Las actitudes están relacionadas con los valores y creencias pero tienden a ser más generalizadas y dispersas. Por ejemplo, una actitud de cuidado por el medio ambiente puede dar pie a cualquier número de creencias y valores.

LA MORALIDAD está relacionada con los principios de un comportamiento correcto o incorrecto. El término moralidad/rectitud se usa para referirse a principios morales o reglas de conducta. Los problemas de la moral y la moralidad son generados en parte por el hecho de que en la sociedad humana, no existe un patrón único de acción aprobado.

LA ÉTICA se basa ampliamente en lo que la sociedad justifica y prohíbe, sobre la conciencia del individuo y los valores morales desarrollados a través de toda una vida. Todos en conjunto representan influencias significativas en el desarrollo del código ético de un individuo. Es importante notar que un comportamiento ético no es lo mismo que un comportamiento legal: puede haber acciones legales pero faltas de ética y viceversa.

LOS PRINCIPIOS son reglas o creencias morales sobre lo que está bien y lo que está mal, que influyen sobre la manera de comportarnos. Un principio también puede definirse como una idea básica en la que se basa un plan o sistema, por ejemplo los principios básicos de capacitación de la AMGS.

Desarrollo personal

8. VALORES DE VIDA (Cont)

8.2 La importancia de los valores

Todos necesitamos valores que ayuden a dar significado y propósito a nuestra vida. Los valores no son “reglas”, sino principios fundamentales que nos motivan, rejuvenecen, inspiran y guían, además de servir como un mapa en ruta que nos ayuda a tomar algunas de las decisiones más importantes de nuestra vida.

Los valores son individuales y personales – sin embargo, muchas organizaciones corporativas hablan sobre los valores del grupo y los de la organización en igualdad a los valores personales. Los valores de grupo y de la organización pueden desarrollarse en cooperación con los miembros del grupo, o, con frecuencia, son definidos por el comité de toma de decisiones en una organización e implementados subsecuentemente.

8.3 Valores universales

En todos los sistemas de fe y creencias en el mundo, existe un valor universal:

“Trata a los demás como quieras que te traten a ti”

Como líder en el Guidismo/Escultismo Femenino, una organización que tiene como núcleo un código de valores originalmente establecidos por el Fundador, es esencial que sus propios valores estén en línea con aquellos de la organización. Haga el siguiente ejercicio para identificar y dar prioridad a sus propios valores.

IR A

Ejercicio individual 8.1

Individual

DAR PRIORIDAD A LOS VALORES

Discusión

METÁFORA DEL LÍDER

¿De qué manera sus valores personales se conectan con la familia, empleador o la AMGS como organización?

IR A

Ejercicio de Grupo 8.A

Grupo

VALORES – LAS RAÍCES DE LA ORGANIZACIÓN

Desarrollo personal

8. VALORES DE VIDA (Cont)

8.4 Alineando nuestros valores

Los Valores de la AMGS

Aunque la esencia de los valores fundamentales del Guidismo/Escultismo Femenino ha permanecido constante, la forma de expresarlos ha evolucionado a fin de que sean, siempre, relevantes a cada una de las sucesivas generaciones de niñas y mujeres jóvenes que siguen eligiendo participar. En este sentido, los valores son progresivos, y es ésta mnemónica la que usamos para describirlos hoy día:

- P**rogresivos
- R**econocen la dimensión espiritual
- O**portunidades iguales
- G**lobal, es el compromiso
- R**esponsabilidad
- E**stán abiertos a todos
- S**ervicio en mente
- I**ntegridad
- V**oluntariado, es el compromiso
- S**on conscientes del medio ambiente
- S**ostenibles

Discusión

Mire a sus propios cinco valores más importantes generados en ejercicios anteriores y compárelos con los valores de la AMGS. ¿Qué tan alineados están?

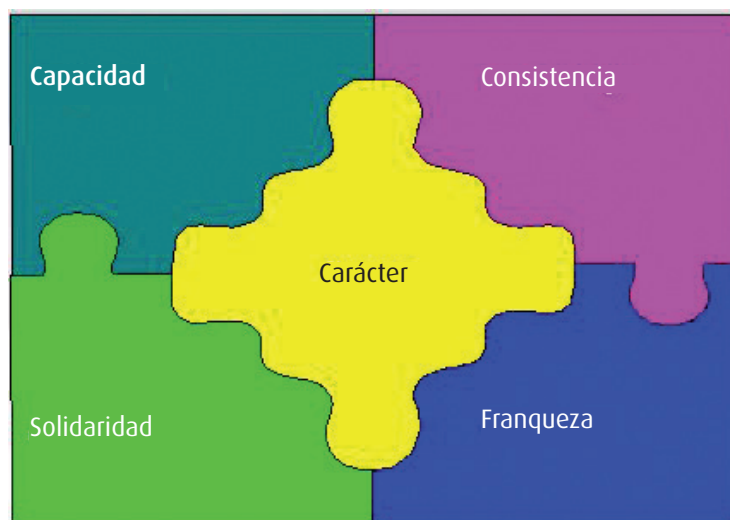
Registro de aprendizaje

9. GANAR Y MANTENER LA CONFIANZA Y EL RESPETO

Establecer y mantener una relación basada en la confianza es absolutamente esencial para el liderazgo creíble y eficaz. Generar la confianza es un proceso continuo que comienza desde el inicio de cualquier relación.

Aquí le presentamos un patrón para que considere mientras comienza a construir y mantener la confianza con aquellos a quienes dirige.

La confianza se forma de cinco componentes:



Empleando este modelo, puede considerar las siguientes preguntas para identificar el tipo de acciones y comportamientos que debe exhibir a fin de formar una relación fuerte y de confianza con tu equipo.

Capacidad: "la habilidad de hacer las cosas bien"

- ¿En qué medida demuestro las destrezas, conocimiento y comportamientos de un líder eficaz?
- ¿Qué tan profesional es mi enfoque hacia el liderazgo?
- ¿Qué evidencia tengo de que los demás respetan mi liderazgo?
- ¿Qué acciones emprendo para asegurar que mantengo actualizadas mis destrezas de liderazgo?
- ¿Qué tan comprometida estoy a buscar retroalimentación de los demás y reflexionar sobre la efectividad de mi liderazgo?

Consistencia: "ser fiable, aun predecible"

- ¿En qué medida demuestro un nivel consistente de alto desempeño como líder?
- ¿Cómo aseguro no permitir que mis problemas personales u otras presiones sean un obstáculo para mi desempeño en el liderazgo?
- ¿Qué tan segura estoy de tratar a todos los miembros de mi equipo, independientemente de sus raíces, con el mismo respeto y reconocimiento?
- ¿Qué acciones emprendo para asegurar que todos los integrantes de mi equipo tengan acceso a consejería de alta calidad, orientación, motivación y apoyo?

Desarrollo personal

9. GANAR Y MANTENER LA CONFIANZA Y EL RESPETO (Cont)

Solidaridad: "pensar desde la perspectiva del otro"

- ¿De qué maneras demuestro la empatía con mi equipo?
- ¿Qué tan paciente soy con mi equipo?
- ¿En qué medida soy capaz de no juzgar cuando los miembros de mi equipo me cuentan los errores cometidos, etc.?
- ¿Con qué sensibilidad respondo a la diversidad de raíces y culturas de los individuos de mi equipo?

Franqueza: "ser honesta y abierta"

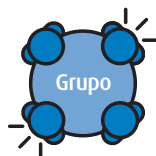
- ¿Qué tan abierta soy con mi equipo?
- ¿Qué acciones emprendo para asegurar la claridad de las comunicaciones con mi equipo?
- ¿Qué tan efectivas son mis habilidades de escucha?
- ¿Qué tan eficazmente manejo los asuntos que representan un conflicto en potencia dentro de mi equipo?

Carácter: "demostrar integridad"

- ¿Qué tan segura estoy de hacer siempre el seguimiento de las acciones acordadas?
- ¿Qué tanto mis acciones y comportamiento reflejan mis propios valores personales basados en el respeto igual para todos?
- ¿Qué tan eficazmente manejo las situaciones de conflicto que se forman dentro del equipo?
- ¿Qué evidencia tengo de que los demás confían en mí?

IR A

Ejercicio de Grupo 9.A



¿PODRÍA DARME SU TARJETA, POR FAVOR?

Registro de aprendizaje

10. FIJARSE OBJETIVOS PERSONALES Y PROFESIONALES

*"Tienes la inteligencia en tu cabeza
Tienes los pies en tus zapatos.
Puedes dirigirte hacia cualquier dirección que elijas.
Estás solo y sabes lo que sabes.
Y tú eres quien decidirá adonde dirigirse."*

Dr. Seuss

10.1 Por qué fijarse objetivos

Fijarse objetivos, si se emprende con rigor, puede ser una experiencia desafiante, y algunas veces, incómoda –decidir hacer una cosa, puede significar decidir no hacer otra. Entonces, ¿por qué como líder debes fijarte objetivos?

Comience su proceso de pensamiento haciendo un resumen de los capítulos y ejercicios anteriores al completar

IR A

Ejercicio individual 10.1

Individual

¿DÓNDE ESTOY?

Discusión

¿Por qué es importante para nosotras utilizar el fijarse objetivos como una herramienta para el desarrollo personal y profesional?

Escriba sus ideas.

Independientemente de su papel en el Guidismo/Escultismo Femenino, es posible que haya identificado las siguientes como razones de peso para fijarse objetivos:

- Tener un objetivo da la sensación de dirección
- Las metas nos mantienen yendo hacia adelante
- Las metas pueden ayudarnos a determinar lo que debemos hacer a continuación
- Las metas pueden ayudarnos a dar prioridad a tareas y actividades en orden de importancia y urgencia
- Las metas pueden ayudarnos a aclarar nuestros pensamientos
- Las metas proporcionan los estándares hacia los que debemos apuntar
- Las metas son esenciales cuando llegamos al punto de evaluar los logros

Sin embargo, cualquiera que sea nuestro papel, es improbable que podamos evitar fijarnos metas y objetivos.

10. FIJARSE OBJETIVOS PERSONALES Y PROFESIONALES (Cont)

Éstos están bien resumidos en el siguiente extracto:

*¿Podrías decirme, por favor, qué camino debo seguir para salir de aquí?”, preguntó Alicia,
“Eso depende en gran parte del sitio al que quieras llegar”, dijo el Gato.
“No me importa mucho el sitio” dijo Alicia.
“Entonces tampoco importa mucho el camino que tomes”, dijo el Gato
“Siempre que llegue a alguna parte”, añadió Alicia como explicación.
(Lewis Carroll: Alicia en el país de las maravillas)*

Algunas veces las personas se sienten incómodas fijándose objetivos porque:

- Pareciera que se tiente el destino
- Si no los logran, creen haber fallado
- Si tienen éxito, no saben qué hacer a continuación
- Prefieren sencillamente dejar que la vida les pase
- Prefieren ir actuando en el momento a medida que se presentan las cosas
- Están muy ocupadas
- No tienen la suficiente seguridad para comprometerse con el proceso

IR A

Ejercicio individual 10.2

Individual

FIJARME OBJETIVOS PARA MI PAPEL COMO LÍDER

Hay muchos métodos para fijarse objetivos, pero todos comienzan con las mismas preguntas:

- ¿Dónde estoy ahora?
- ¿Cuáles son mis fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (incertidumbres)?
- ¿Dónde quiero estar?
- ¿Cuándo quiero llegar allá?
- ¿Cómo voy a llegar allá?
- ¿Cómo sabré que he llegado?

Compare estas preguntas con la planificación de una caminata.

La serie de tareas en el ejercicio 10.2 le ayudará a pensar sobre su punto de partida.

Desarrollo personal

10. FIJARSE OBJETIVOS PERSONALES Y PROFESIONALES (Cont)

10.2 Fijarse objetivos INTELIGENTES

Mucho se ha escrito sobre la fijación de objetivos. Encontrará que se usan diferentes términos y definiciones.

En verdad, no importa mucho cómo usted defina los términos utilizados; lo importante es que utilice los términos consistentemente y que entienda que cualquier objetivo encaja dentro de una jerarquía, empezando con un propósito amplio y cerrando hacia tareas y actividades específicas a corto plazo.

La siguiente tabla muestra un conjunto de términos que describen la jerarquía de los objetivos.

Término	Definición	Marco de Tiempo
Objetivo o Meta	Lo más amplio, el propósito general o intención de un programa, proyecto o iniciativa	A largo plazo El final del camino
Objetivo	Una declaración loggable y medible de lo que quiero alcanzar	A mediano plazo Hitos
Objetivos Inmediatos	Prioridades, tareas especiales – cambios a corto plazo en acción	A corto plazo Pasos del camino

Para poner un ejemplo real que demuestre el uso de estos términos dentro de una jerarquía: mi meta podría ser aprender a tocar el piano; mi objetivo, contratar a un profesor de piano adecuado y calificado antes de fin de año; mi meta inmediata, poner un anuncio en el periódico local durante 4 semanas buscando un profesor de piano.

De todas las herramientas para fijar objetivos, la habilidad de fijarse objetivos INTELIGENTES (SMART, por sus siglas en inglés) es la más útil, y una que usted podrá emplear para fijar sus propios objetivos, y acordar objetivos con su equipo.

A estos objetivos se les llama INTELIGENTES/SMART porque nos recuerdan que si nuestros objetivos encajan de esa manera, será más fácil evaluar hasta qué punto se han logrado

Los Objetivos INTELIGENTES son:

S	e specíficos	<i>¿Qué es esto?</i>
M	M edibles	<i>¿Cuánto?</i>
A	A ceptables, acuerdo común	<i>¿Están de acuerdo los otros?</i>
R	R ealistas	<i>¿Son viables?</i>
T	T tiempo límite	<i>¿Cuándo se realizarán?</i>

Al considerar la "R", usted debe mirar la relación entre "M" y "T". ¿Es posible lograr el nivel deseado dentro del tiempo establecido?

Desarrollo personal

10. FIJARSE OBJETIVOS PERSONALES Y PROFESIONALES (Cont)

Las siguientes tareas le ayudarán a desarrollar sus destrezas para fijar objetivos INTELIGENTES.

IR A

Ejercicio individual 10.3

Individual

FIJARSE OBJETIVOS INTELIGENTES

Una vez desarrolle la destreza de establecer objetivos en formato INTELIGENTE, verá qué útil puede ser tener la capacidad de observar hasta qué punto los hemos logrado. Por ejemplo, si su objetivo es perder algo de peso, podrá fijarse objetivos que le permitan monitorear su progreso, hacer ajustes, y celebrar éxitos. Tal objetivo puede ser como este ejemplo:

Meta: Llegar a estar en forma y activa

Objetivo:	Perder peso	(específico)
	Perder 5 kilos	(medible)
	Mi familia me apoya	(acuerdo/ aceptación)
	5 kilos es la cantidad correcta a perder	(realista)
	Voy a perder este peso en 12 semanas	(tiempo límite)

IR A

Ejercicio individual 10.4

Individual

METAS HACIA EL FUTURO

10.3 Utilizar metas para mejorar el desempeño – como una líder

Como ya hemos observado, las metas inmediatas son prioridades o tareas especiales que deben realizarse en el camino para lograr los objetivos. Las metas inmediatas son una manera de:

- Monitorear el progreso en el camino
- Actuar con un “punto de referencia” para juzgar el rendimiento aceptable
- Asegurar resultados
- Proporcionar retos y el sentido de lograr algo

En otras palabras, fijarse metas inmediatas nos ayuda a responder a la pregunta: “¿Cómo lo estoy haciendo?”

Las metas inmediatas pueden determinarse para:

- Establecer o mejorar el estándar de desempeño
- Cumplir un proyecto
- Innovar
- Ampliar las destrezas
- Desarrollo del individuo
- Implementar un enfoque nuevo
- Desarrollar una forma nueva de trabajo
- Cambiar prioridades según cambien las circunstancias
- Fijarse nuevos retos

10. FIJARSE OBJETIVOS PERSONALES Y PROFESIONALES (Cont)

Cuando fijamos metas inmediatas para los demás, es importante considerar estas preguntas:

¿Qué tan precisas?

Las metas inmediatas pueden ser lo suficientemente precisas como para evitar el conflicto con relación a si se han o no logrado, pero no tan precisas que declaren el método por el cual se intentará llegar a la meta y al objetivo en sí. La gente debe ser que es lo que se requiere, la fecha límite y la prioridad con relación a las demás metas inmediatas, pero debe haber suficiente campo de acción para que la persona involucrada emplee su iniciativa y decida como lograr dicha meta.

¿Por cuánto tiempo?

Como ya hemos observado, las metas inmediatas son las de más corto plazo en la jerarquía de metas. No hay un tiempo límite para las metas inmediatas (dependerán de la naturaleza y marco de tiempo de la meta en sí). Sin embargo, es importante cambiar las fechas límite si se han establecido más de una o dos metas inmediatas.

¿Qué tan difícil?

Si las metas inmediatas se fijan para promover oportunidades genuinas de crecimiento y desarrollo del individuo (y para motivarlos), no tiene sentido que sean demasiado fáciles. Deben ser lo suficientemente retadoras para desarrollar a la persona y proporcionarle un sentido total de logro. También deben ser realistas, de lo contrario la persona podría no comprometerse a alcanzarlas. Al fijar las metas inmediatas, es esencial que estas sean acordadas y negociadas con la persona involucrada.

¿Qué tanto se pueden cambiar las metas inmediatas?

Es importante la flexibilidad al establecer las metas inmediatas, ya que siempre existe el riesgo de que otros factores puedan cambiar las prioridades. Es esencial el control frecuente, de manera que puedas identificar cualquier acción que conlleve a rectificar o ajustar las metas que fijaste.

¿Cómo controlar las metas inmediatas?

La inevitabilidad del cambio y su efecto sobre las metas establecidas significa que el proceso debe ser controlado; en efecto, tiene poco sentido establecer metas a menos que haya forma de controlar su progreso. En el control y evaluación de metas, te podrán ser útiles las siguientes preguntas:

- ¿Se lograron las metas inmediatas? En caso afirmativo, ¿qué podemos aprender de ello?
- Si algunas metas no se han alcanzado, eso se debe a:
 - Mal manejo del tiempo
 - Información o recursos insuficientes
 - Circunstancias no previstas
- Si la meta no se ha logrado, ¿debe ampliarse la fecha límite, adoptarse otros métodos o, ya la meta se volvió irrelevante?

Antes de establecer las metas inmediatas, como parte del proceso de fijarse objetivos, verás que es esencial hacerte las siguientes preguntas:

1. ¿Qué tan relevante es esta meta inmediata en términos de la meta general y los objetivos INTELIGENTES?
2. ¿Qué tan urgente es esta meta?
3. ¿En qué medida dicha meta es medible?
4. ¿Qué tan claramente se ha descrito la meta? ¿Describe puntualmente el resultado final esperado?
5. ¿Cuál debe ser la fecha para cumplir esta meta?
6. ¿En qué medida la meta inmediata es retadora contra ser rutinaria? ¿En qué medida representa un esfuerzo para aquellos involucrados en lograrla?

10. FIJARSE OBJETIVOS PERSONALES Y PROFESIONALES (Cont)

10.4 Herramientas para fijarse objetivos

Esta corta sección le ayudará a empezar a aplicar su aprendizaje en su vida personal y profesional. Las hojas de registro le ayudarán a planificar el futuro a corto, mediano y largo plazo.

Las hojas de planeación de acción personal le ayudarán a identificar metas específicas y hacer un seguimiento de su progreso. Estos planes de acción pueden ser adaptados para cualquier aspecto de su vida personal o profesional; en este caso, continúe con las tres áreas de metas ya identificadas.



Ejercicio individual 10.5



PLANIFICACIÓN DE ACCIÓN PERSONAL

Las últimas páginas le habrán ayudado a identificar metas y planear objetivos para lograrlos.

A fin de mantenerlos útiles y relevantes, necesitará revisarlos con cierta regularidad.

Al revisar sus metas y objetivos, puede que le parezca útil la siguiente prueba de las “Cuatro R”:

Revisar: Todavía quiero lograr esta meta, pero no como lo había planeado inicialmente

Retirar: Ya no me interesa alcanzar esta meta, la borraré

Re-programar: Todavía quiero lograr esta meta pero no tengo tiempo, voy a fijar una fecha límite más realista

Recompensar: Lo logré – ¡hora de celebrar!

Para terminar, recuerde estos dos dichos:

“Una meta es un sueño con una fecha límite”

“Fijarse metas cambia a la gente – de los que desean a los que tienen éxito”

10.5 Diez pasos para fijarse objetivos

Al inicio de esta sección identificamos las razones por las cuales fijarse objetivos puede ser una actividad desafiante para la gente; si usted ha usado las hojas de planeación de acción y fijarse objetivos de la sección anterior, probablemente estará de acuerdo en que usted requiere pensar prolongada y enérgicamente acerca de lo que realmente quiere lograr en su vida.

Terminaremos esta sección con los 10 pasos para fijarse objetivos; estos le deberán motivar y apoyar a medida que aplique los principios y técnicas de fijarse objetivos y planear acciones en cada aspecto de su vida.

1. ¡Tome la decisión! DECIDA tomar el control de sí misma y de su futuro, o recuperar el control si lo ha perdido. Mire críticamente a sus percepciones de las opciones de su futuro– ¿está segura de no haber impuesto algunas barreras artificiales? Comience por hacerse la pregunta: “¿Dónde quiero estar dentro de 1 o 3 o 5 años?”

Desarrollo personal

10. FIJARSE OBJETIVOS PERSONALES Y PROFESIONALES (Cont)

2. Determine su nivel de ambición – ¿Qué tanto quiere lograr su meta? Haga una lluvia de ideas de sus sueños y descarte aquellos que no son realmente importantes. Busque inspiración – esas ideas, personas y cosas que “prenderán tu fuego”.
3. Escriba tus metas – esas cosas que sueña con lograr, escríbalas. En una encuesta de líderes de negocios con éxito en los Estados Unidos, el 90% habían escrito o dibujado objetivos que llevaban consigo. Luego comparta sus objetivos con alguien que le animará a lograr lo que se has dispuesto alcanzar.
4. Seleccione un objetivo primario – y los primeros pasos que debe dar en el camino para lograr esa meta. Deben ser lo suficientemente lejanos para causarnos emociones y desafío – tan solo fuera de alcance por el momento; deben ser logrables pero retadores, recuerde los objetivos INTELIGENTES.
5. Defina claramente su meta – no se vaya por las ramas, sea específica y visualícela en su mente.
6. Póngase una fecha límite; si tiene una hora y fecha específicas, será capaz de hacer un plan paso a paso y construir sobre esas metas importantes.
7. Un plan es esencial. Sin plan no llegará a ninguna parte. Necesita un plan para ver cómo están funcionando las cosas. Si no funcionan como esperaba, tiene dos opciones: cambiar el plan o cambiar la meta.
8. Imagine cómo será lograr tu objetivo. Podemos lograr lo que podemos percibir.
9. No pierda la fe en su capacidad de triunfar. Busque en las personas ejemplos que le inspiren. Vuélvase un ejemplo para aquellos que le seguirán.
10. ¡ACTÚE! Decida hacer algo AHORA. Recuerde que “el camino hacia las 1000 millas comienza con el primer paso”. Pregúntese si está preparada para pagar el precio de comprometerse totalmente con el logro de su objetivo.

Registro de aprendizaje

Desarrollo personal

ANEXO 1

EJERCICIOS INDIVIDUALES



Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL		Ejercicio 2.1									
YO COMO UNA LÍDER											
TRABAJO INDIVIDUAL		TRABAJO EN GRUPO									
<p>OBJETIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar las experiencias del liderazgo personal • Descubrir el potencial personal – visto desde una perspectiva diferente sistémica • Ser consciente de las aptitudes propias y la necesidad de las aptitudes de nuestros coetáneos 											
<p>EJERCICIO</p> <p>¿Qué características fundamentales atribuye a su “ser coherente” y qué tan en línea están con los ocho principios del liderazgo?</p>											
<p>MÉTODO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En la columna 1 haga una lista de los roles clave de su vida – por ejemplo mamá, hija, profesora, Guía. 2. En la columna 2 y frente a cada rol, liste hasta tres características que cree son las que más manifiesta en ese rol. 3. En la columna 3 liste hasta tres características que cree que quienes le conocen usarían para describirle en ese rol. 4. Resalte las tres características, ya sea de la columna 2 o 3, que piensa son las que mejor le resumen. 5. Haga una línea entre las características resaltadas y el principio al cual cree que están vinculadas más de cerca 											
	Roles de la vida	Las características que yo veo	Las características que creo ven los otros								
1											
2											
3											
4											
<p>PRINCIPIOS</p> <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>visión</td> <td>confianza</td> <td>participación</td> <td>aprendizaje</td> </tr> <tr> <td>diversidad</td> <td>creatividad</td> <td>integridad</td> <td>comunidad</td> </tr> </table>				visión	confianza	participación	aprendizaje	diversidad	creatividad	integridad	comunidad
visión	confianza	participación	aprendizaje								
diversidad	creatividad	integridad	comunidad								

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 2.2
MI PRIMERA EXPERIENCIA COMO LÍDER	
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO
OBJETIVOS <ul style="list-style-type: none">• Descubrir tus propias experiencias de liderazgo• Entrenarse en contar historias• Entrenarse en detectar habilidades – a nivel personal y entre los otros	
EJERCICIO <p>Piense en su vida desde la niñez hasta hoy día.</p>	
MÉTODO <ol style="list-style-type: none">1. ¿Cuándo fue la primera vez que actuó como líder de otras personas de su misma edad en esa época?2. Describa a continuación la historia de su primera vez en el liderazgo. ¿Qué pasó, quienes estaban involucrados, cómo reaccionó y cómo reaccionaron ellos y cómo concluyó el episodio?3. Al leer su historia, ¿qué habilidades de liderazgo puede distinguir? ¿Aparecen todavía dichas destrezas como parte de su personalidad?	

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 3.1
MI POTENCIAL – POSICIÓN Y DESARROLLO	
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO
<p>OBJETIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recoger información sobre el potencial personal • Expresar y describir las fortalezas personales 	
<p>EJERCICIO</p> <p>Piense en las preguntas a continuación y escriba tus respuestas. Luego, siga las instrucciones.</p>	
<p>MÉTODO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles son sus regalos y talentos? Liste sus cinco mejores talentos 2. Su objetivo en la vida: ¿Sabe de verdad lo que quiere hacer con su vida? Si es así, ¿podría escribirlo? 3. ¿Tiene un plan para su vida? Si es así, ¿podría escribir el camino que intenta seguir? <p>Puntúe sus respuestas</p> <p>Es hora de mirar lo que escribió y saber qué revela. Para cada pregunta, califíquese así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 puntos si escribió algo • 5 puntos si escribió unas pocas palabras • 15 puntos si escribió varias frases significativas • 25 puntos si escribió respuestas detalladas y específicas • 33 puntos si escribió respuestas comprensivas y completas <p>Ahora, totalice los puntajes de las tres preguntas (0 a 99). Escriba el puntaje total en el siguiente espacio.</p> <p>Puntaje Total: _____</p> <p>A continuación y, con base en su puntaje y en lo que le dicten tus sentimientos, elija la opción que mejor complete la frase y mejor exprese que tan bien conoce su potencial.</p> <p>“¡[No] Tengo _____ de cuál es mi potencial!”</p> <p>Opciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ni idea: puntaje 1 - 24 • Una idea vaga: puntaje 25 - 49 • Alguna idea: puntaje 50 - 74 • Una idea detallada: puntaje 75 - 100 	

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 3.1
MI POTENCIAL – POSICIÓN Y DESARROLLO (Cont)	
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO
<p>Interprete su puntaje</p> <p>- No tengo idea de cuál es mi potencial Hay muchas razones por las cuales tuvo problemas contestando estas preguntas. La buena noticia es que tiene mucho por ganar al descubrir su potencial. Como muchas personas, probablemente nunca ha tenido la oportunidad de descubrir quién es y qué puede llegar a ser.</p> <p>- Tengo una idea vaga de cuál es mi potencial Tiene una ligera idea de quién puede llegar a ser, pero sus respuestas podrían tener más definición y detalles.</p> <p>- Tengo alguna idea de cuál es mi potencial Escriba algunas respuestas detalladas que probablemente incluyeron...</p> <ul style="list-style-type: none"> • lo que otras personas piensan que usted es buena en • una lista de posiciones que quisiera tener • en lo que piensa que sería excelente • asignaturas del colegio en las que le iba bien o le gustaban • ideas de lo que haría si ganara la lotería <p>Ya que tiene alguna idea de cuál es su potencial, piense en lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué tanto he desarrollado mi potencial? • ¿Qué tanto utilizo mi potencial? <p>- Tengo una idea detallada de cuál es mi potencial Si está segura de que describió exactamente lo que quiere llegar a ser y cómo hacerlo, ¡eso es genial! Está lista para pensar en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué tanto he desarrollado mi potencial? • ¿Qué tanto utilizo mi potencial? 	

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 3.1
MI POTENCIAL – POSICIÓN Y DESARROLLO (Cont)	
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO
<p><i>Instrucciones: Escriba primero sus 5 - 10 regalos y talentos más importantes. Luego utilice la lista que sigue para determinar el nivel al que los ha llevado. Dé un puntaje de 0 a 10 para cada destreza y escriba el número al lado de cada una de ellas.</i></p> <p>Nivel de Desarrollo y Puntaje</p> <ul style="list-style-type: none"> • No hay desarrollo: 0 • Principiante o por Pasatiempo: 1 • Aprendiz o Aficionado: 4 • Artesano o Profesional: 7 • Maestro o Experto: 9 <p>Mis 5-10 regalos y talentos más importantes Puntaje</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. <p>Totalice sus respuestas</p> <p>Ahora, sume todos sus puntajes y escriba el total a continuación.</p> <p>Puntaje total: _____</p> <p>Ahora, elija cuál de las siguientes opciones describe mejor cómo ha desarrollado su grupo de regalos y talentos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No he desarrollado ninguno de mis regalos y talentos - puntaje 0 - 9 • He desarrollado unos pocos de mis regalos y talentos - puntaje 10 - 49 • He desarrollado algunos de mis regalos y talentos - puntaje 50 - 79 • He desarrollado por completo todos mis regalos y talentos - puntaje 80 - 100 	

<p>MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL</p>	<p>Ejercicio 3.1</p>
<p>MI POTENCIAL – POSICIÓN Y DESARROLLO (Cont)</p>	
<p>TRABAJO INDIVIDUAL</p>	<p>TRABAJO EN GRUPO</p>
<p>Interprete su puntaje</p> <p>- No he desarrollado ninguno de mis regalos y talentos</p> <p>La mayoría de las personas se enfoca en las destrezas y habilidades enseñadas en el colegio en lugar de desarrollar sus talentos naturales. Dichas destrezas generales son reconocidas por padres de familia, comunidades y culturas como las habilidades necesarias para tener éxito en la vida. Pero al enfocarnos únicamente en lo que cada quien en la sociedad necesita aprender, con frecuencia nos graduamos del colegio sin jamás haber desarrollado nuestros regalos y talentos únicos.</p> <p>La buena noticia es que usted tiene muchos regalos y talentos por descubrir y desarrollar.</p> <p>Si tan sólo cuenta con una lista muy pequeña de regalos y talentos, considere saber y buscar más sobre ellos usando nuestro libro: Guía para Encontrar Tus Regalos y Talentos. Si necesita desarrollar los que tiene, le sugerimos explorar las razones por las cuales no lo ha hecho aún. ¿Qué le falta? – ¿La perspectiva grande de quien es, capacitación en destrezas, inspiración para que sus destrezas alcancen el siguiente nivel, un trabajo que le pague por hacerlo, o una carrera que le suba un salario cuando lo logre?</p> <p>- He desarrollado unos pocos de mis regalos y talentos</p> <p>Tiene algo de idea sobre sus regalos y talentos y ha comenzado a desarrollarlos. Pero tiene muchísimas oportunidades para desarrollar sus destrezas mucho más.</p> <p>Piense en los cinco aspectos que adora de su trabajo y en los ingredientes clave para ver si le pueden inspirar a desarrollar mucho más Su potencial y regalos y talentos naturales.</p> <p>Si cree que quiere desarrollar sus regalos y talentos naturales que ya conoce, piense a qué nivel los quiere llevar y la capacitación, métodos prácticos y experiencia que necesita para alcanzar ese nivel. Escriba sus metas y un plan breve sobre cómo quieres lograrlos.</p> <p>- Desarrollé algunos de mis regalos y talentos</p> <p>O ya ha desarrollado algunos de sus regalos y talentos a un nivel muy alto, o muchos de ellos llegan a un nivel profesional.</p> <p>Si piensa que quiere desarrollar aún más las destrezas que ya tiene, piense en el nivel que quiere alcanzar y la capacitación, métodos prácticos y experiencia que necesita. Esboce un breve plan que delimite su meta y cómo puede llegar a ella.</p> <p>- He desarrollado por completo todos mis regalos y talentos</p> <p><i>¡Felicitaciones! Ha descrito que casi todos sus regalos y talentos están al nivel de maestro o experto – muy probablemente en muchos temas diferentes.</i></p>	

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL		Ejercicio 3.2	
MIS INTELIGENCIAS			
TRABAJO INDIVIDUAL		TRABAJO EN GRUPO	
<p>OBJETIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar las fortalezas personales en conexión a las inteligencias según Howard Gardner • Ser consciente de y capaz de expresar las fortalezas personales 			
<p>EJERCICIO</p> <p>Las inteligencias son como músculos – necesitan entrenamiento para su desarrollo. ¿Cuándo entrena sus inteligencias, y para qué las utiliza?</p>			
<p>MÉTODO</p> <p>Piense en cómo utiliza y desarrolla a diario cada una de las 10 inteligencias mencionadas. Dé ejemplos de para qué utiliza cada inteligencia – en su trabajo/educación, en su vida Guía/Guía Scout y en tu vida privada.</p> <p>Para cada inteligencia, marque donde crea que ha ganado el mayor desarrollo de esa inteligencia.</p>			
	Guidismo/ Escultismo Femenino	Trabajo /educación	Vida privada/familiar
Lingüística			
Musical			
Lógica- matemática			
Espacial			
Corporal-Cinética			
Interpersonal			
Intrapersonal			
Naturalista			
Espiritual			
Existencial			

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 4.1		
CUESTIONARIO SOBRE AUTOESTIMA – ¡EN UNA VISIÓN POSITIVA!			
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO		
<p>OBJETIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser consciente del propio nivel de autoestima • Dar ideas sobre los elementos de la autoestima – para usted y para los otros • Autoevaluarse – y apoyar el aumento de la autoestima, entre otras cosas 			
<p>MÉTODO</p> <p>Muchas de nosotras habremos visto “cuestionarios sobre autoestima”, posiblemente en un entrenamiento o en una revista. A continuación presentamos un ejemplo típico. Estos cuestionarios pueden hacernos sentir peor sobre nosotras mismas que antes. ¿Podría encontrar maneras de hacer estas preguntas de forma positiva, en lugar de negativa, y que tal vez puedan incrementar la confianza en uno mismo?</p> <p>Ejemplo de un conjunto de declaraciones bastante negativas:</p>			
Declaraciones	Sí	Algunas veces	No
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pienso que no importa lo que haga, nunca es suficiente 2. Pienso que mi propia valía sólo recae en ayudar a otros 3. Siento que no soy digna de ser amada 4. Me preocupa equivocarme 5. Fui criticada en mi niñez 6. En mis relaciones, me dejan o yo lo dejo antes que otros lo hagan 7. Evito buscar un trabajo mejor porque me da miedo no conseguirlo 8. Pienso que soy “falsa”, y que no importa que diga la gente ahora, tarde o temprano lo sabrán 9. La gente en mi colegio o comunidad me ridiculizaba porque de alguna manera era “diferente” 10. Mis padres se criticaban uno al otro o a ellos mismos 11. Mi familia guardaba un secreto que me hacía avergonzar o humillar frente a los otros 12. Me siento incómoda entre un grupo de personas 13. Me siento extraña al pedir a otros retroalimentación positiva 14. Pienso que mis posesiones no son adecuadas o a la moda 15. Me siento infeliz con mi cuerpo 			

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL		Ejercicio 4.1
CUESTIONARIO SOBRE AUTOESTIMA – ¡EN UNA VISIÓN POSITIVA! (Cont)		
TRABAJO INDIVIDUAL		TRABAJO EN GRUPO
A continuación, escriba unas versiones más positivas de estas declaraciones:		
	Declaración positiva	
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL		Ejercicio 4.2
FORMANDO Y MANTENIENDO LA AUTOESTIMA		
TRABAJO INDIVIDUAL		TRABAJO EN GRUPO
OBJETIVO		
<ul style="list-style-type: none"> Incrementar las descripciones personales del CV 		
MÉTODO		
<p>1. Escriba todas sus fortalezas o “puntos buenos” – Todo lo que le gusta sobre sí misma. Trate de pensar en por lo menos 20 cosas; añada a su lista cada vez que descubra o reconozca una nueva fortaleza.</p> <p>2. Revise sus fortalezas y considere para cada una de ellas:</p> <p style="padding-left: 40px;">- ¿Cómo puedo hacer un mejor uso de esto?</p> <p>Al completar los puntos de arriba, reflexione sobre sus respuestas e identifique otras cualidades personales que desea adquirir o desarrollar.</p>		
Puntos buenos	¿Cómo puedo hacer un mejor uso de esto?	
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
Otras cualidades personales que me gustaría desarrollar:		

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 5.1
SATISFACIENDO MIS NECESIDADES	
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO
OBJETIVO <ul style="list-style-type: none">• Expresar necesidades personales y expectativas para un proceso de desarrollo, como aplique para usted misma o dentro de un grupo	
MÉTODO <ol style="list-style-type: none">1. Piense en sus expectativas para su desarrollo mediante el trabajo con el Programa de la AMGS para el Desarrollo del Liderazgo.2. Haga una lista de lo que le gustaría lograr durante este periodo.3. Mire sus metas – ¿Podría ponerlas dentro de los cinco niveles de la jerarquía de necesidades según Maslow?4. Categorice sus logros dentro de sus categorías personales de importancia, por ejemplo:<ul style="list-style-type: none">- No podría vivir sin esto- Necesito tener esto- Sería bueno tener- Qué bueno compartir- Mi sueño5. Reflexione sobre otras maneras de lograr las metas listadas - ¡rutas alternativas!	

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 5.2
MI IMPULSO – MI MOTIVACIÓN EN EL GUIDISMO/ESCULTISMO FEMENINO	
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO
<p>OBJETIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expresar actitudes personales • Descubrir formas personales de trabajar y ejercer la buena práctica 	
<p>MÉTODO</p> <p>Siga las instrucciones a continuación y encuentre su posible impulso más notable</p>	
<p>Clasifique las circunstancias de la lista según sea su importancia para su bienestar personal en su posición en el Guidismo/Escultismo Femenino (1 – mucha importancia, 5 – muy poca importancia).</p> <p>A. ___ que reciba retroalimentación y apreciación por su trabajo B. ___ que su organización sea fuerte y estable C. ___ que pertenezca a un “buen” grupo D. ___ que sienta que utiliza sus destrezas al máximo E. ___ que tenga la oportunidad de pensar y actuar independientemente</p>	
<p>Clasifique esas circunstancias según sea la importancia para su satisfacción cuando realice su trabajo en el Guidismo/Escultismo Femenino (1 – mucha importancia, 5 – muy poca importancia).</p> <p>F. ___ que se le permita realizar sus tareas independiente/individualmente G. ___ que las otras dirigentes con quien trabaja en el Guidismo/Escultismo Femenino sean sus amigas H. ___ que reciba beneficios especiales y se sienta segura I. ___ que se pueda sentir orgullosa de sus resultados y logros J. ___ que se encuentre con tareas retadoras para incrementar su desarrollo personal</p>	
<p>Clasifique esas circunstancias según sea la importancia a su elección de grupo, posición o categoría de liderazgo en el Guidismo/Escultismo Femenino (1 – mucha importancia, 5 – muy poca importancia).</p> <p>K. ___ lograr el desarrollo personal y adquirir conocimiento nuevo L. ___ conseguir prestigio y el respeto de los otros M. ___ sentirse libre y trabajar independientemente N. ___ trabajar junto con los otros O. ___ sentirse segura y confiada</p>	
<p>Clasifique estas circunstancias según sea la importancia para usted en el Guidismo/Escultismo Femenino (1 – mucha importancia, 5 – muy poca importancia).</p> <p>P. ___ que haya una ambiente bueno y amigable con cooperación Q. ___ que pueda tomar sus propias decisiones y planificar su trabajo independientemente R. ___ que su trabajo sea interesante y significativo S. ___ que los cambios sean pocos y sepa dónde estás T. ___ que los otros consideren que su trabajo es significativo</p>	

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

PERSONAL DEVELOPMENT MODULE					Exercise 5.2				
MI IMPULSO – MI MOTIVACIÓN EN EL GUIDISMO/ESCULTISMO FEMENINO (Cont)									
INDIVIDUAL WORK					GROUP WORK				
<p>Clasifique estas circunstancias según sea la importancia para su desempeño personal en el Guidismo/ Escultismo Femenino (1 – mucha importancia, 5 – muy poca importancia).</p> <p>U. ___ que el ambiente sea estable y bien organizado V. ___ que el trabajo sea significativo y proporcione oportunidades de desarrollo W. ___ que le aprecien por haber hecho un buen trabajo X. ___ que experimente libertad e independencia Y. ___ que sienta que pertenece a una comunidad</p>									
<p>A continuación, escriba el rango que le dió a las diferentes circunstancias, representadas con la letra antes de cada una.</p> <p>Anote la suma total de su rango en cada columna.</p>									
Letra	Rango	Letra	Rango	Letra	Rango	Letra	Rango	Letra	Rango
D		E		A		C		B	
J		F		I		G		H	
K		M		L		N		O	
R		Q		T		P		S	
V		X		W		Y		U	
Total		Total		Total		Total		Total	
Necesidad de auto actualización		Necesidad de estima			Necesidades de afiliación		Necesidades de seguridad y protección		
		Retraído – Necesidad de confianza y respeto propio		Extravertido - Necesidad de respeto y apreciación de los otros					
<p>Este ejercicio podría indicar sus razones para su bienestar, su posición en el Guidismo/ Escultismo Femenino y las razones que impulsan y dan energía a su posición actual.</p> <p>Como una líder voluntaria, su posición en el Guidismo/ Escultismo Femenino probablemente no dependa directamente de un salario, por consiguiente las circunstancias relacionadas con las necesidades fisiológicas no están incluidas en el cuestionario aunque puedan ser muy importantes a su situación actual.</p>									

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 6.1
DEFINIR LOS COMPORTAMIENTOS: AGRESIVO, PASIVO Y FIRME	
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO
<p>Complete lo siguiente:</p> <p>El comportamiento agresivo es:</p> <p>El comportamiento pasivo es:</p> <p>El comportamiento firme es:</p>	

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 6.2
DERECHOS Y RESPONSABILIDADES FIRMES	
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO
<p>OBJETIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Considerar la propia opinión sobre derechos y comportamiento • Evaluar las preferencias de comunicación propias 	
<p>MÉTODO</p> <p>¿Cuáles cree que son sus derechos como una persona firme? ¿Y cuáles sus responsabilidades? Haga la lista a continuación.</p>	
<p>Derechos</p>	<p>Responsabilidades</p>

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL		Ejercicio 7.1				
EVALUAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL						
TRABAJO INDIVIDUAL			TRABAJO EN GRUPO			
OBJETIVO						
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar niveles individuales de inteligencia emocional 						
MÉTODO						
Lea las siguientes declaraciones y evalúe hasta qué punto está 'En desacuerdo' o 'Totalmente de acuerdo'.						
	En desacuerdo 1	2	3	4	5	Totalmente de acuerdo 6
Destrezas de empatía Tengo facilidad para relacionarme con y entender a otras personas.						
Entendimiento de sí mismo Conozco y entiendo mis sentimientos y de dónde provienen cuando me relaciono con los demás.						
Control emocional de sí misma y darse autonomía Manejo bien los sentimientos fuertes de ira, depresión, desprecio, miedo, preocupación o incertidumbre. Mis emociones no tienden a salirse "fuera de control", tanto que más tarde desearía no haber dicho o hecho cosas dañinas para mí o para relaciones importantes.						
Relaciones interpersonales armoniosas, productivas Manejo los sentimientos en las relaciones. Nunca pierdo el control o digo cosas que son contraproducentes porque estoy emocionalmente afectada.						

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL		Ejercicio 8.1		
DAR PRIORIDAD A LOS VALORES				
TRABAJO INDIVIDUAL		TRABAJO EN GRUPO		
<p>OBJETIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> Crear una jerarquía de los valores personales 				
<p>MÉTODO</p> <p>Mire la lista de valores y seleccione si son SIEMPRE VALORADOS (SV), CON FRECUENCIA VALORADOS (FV), ALGUNAS VECES VALORADOS (AV), o CASI NUNCA VALORADOS (CNV) por ti. Marque la columna apropiada.</p> <p><i>(También puede escribir cada valor en una tarjeta y organizarlas como sigue)</i></p>				
	SV	FV	AV	CNV
Imparcialidad				
Honestidad				
Tolerancia				
Coraje				
Integridad				
Perdón				
Paz				
Medio Ambiente				
Reto				
Aceptarse a sí mismo				
Conocimiento				
Aventura				
Creatividad				
Crecimiento personal				
Armonía interna				
Crecimiento Espiritual				
Sentido de pertenencia				
Diplomacia				
Trabajo en Equipo				
Ayudar a los demás				
Comunicación				
Amistad				

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL		Ejercicio 8.1		
DAR PRIORIDAD A LOS VALORES (Cont)				
TRABAJO INDIVIDUAL		TRABAJO EN GRUPO		
	SV	FV	AV	CNV
Consenso				
Respeto				
Tradición				
Seguridad				
Estabilidad				
Autocontrol				
Perseverancia				
Racionalidad/Lógica				
Salud				
Placer				
Jugar/divertirse				
Prosperidad				
Familia				
Apariencia				
Intimidad emocional				
Estética				
Comunidad				
Capacidad de hacer algo				
Progreso				
Logro				
Condición Intelectual				
Reconocimiento				
Autoridad				
Poder				
Competición				

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 8.1
DAR PRIORIDAD A LOS VALORES (Cont)	
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO
<p>Una vez que seleccione sus valores, tome los de las dos primeras columnas y vuélvalos a clasificar hasta que tenga una lista final de los cinco valores clave de su vida. Haga la lista a continuación.</p> <p>Mis cinco valores más importantes son:</p> <ol style="list-style-type: none">12345	
<p>Ahora escriba un ejemplo específico de cómo expresa en su vida cada uno de sus cinco valores clave (en el trabajo, en sus relaciones, en su rol en el Guidismo/Escultismo Femenino).</p> <ol style="list-style-type: none">12345	

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 10.1		
¿DÓNDE ESTOY? (Cont)			
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO		
<p>TAREA 2: Como persona, Yo ... Puntúe las siguientes declaraciones. Use 1 para indicar frecuentemente, 2 para ocasionalmente y 3 para casi nunca.</p>			
Como persona yo...	1	2	3
Siento que estoy a cargo de mi vida			
Tengo metas claras en mi vida			
Asumo riesgos			
Me es fácil establecer y mantener relaciones con otras personas			
Mantengo una actitud abierta y positiva			
Manejo eficazmente mis sentimientos			
Me expreso positivamente			
Puedo decir no si es necesario			
Puedo decir sí al entretenimiento personal			
Tengo una percepción positiva de mi misma			
Soy generosa conmigo misma			
Me asocio con personas que me inspiran			
Creo en mí misma			
Disfruto al dar mi punto de vista			
Me siento bien en un grupo			
Utilizo estrategias de autoayuda			
Acepto elogios y ponderación			
Demuestro libremente mis emociones			
Reconozco mis logros			
Me quiero a mí misma			

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 10.1								
¿DÓNDE ESTOY? (Cont)									
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO								
<p>REVISIÓN</p> <p>Totalice su puntaje y compárelo con el siguiente análisis:</p> <table data-bbox="172 835 1268 1059"> <tr> <td>20 – 30</td> <td>Está completamente segura de sí misma y lista para “ir adonde sea”</td> </tr> <tr> <td>31 – 40</td> <td>Es bastante positiva acerca de la vida pero aún tiene cosas por aprender</td> </tr> <tr> <td>41 – 50</td> <td>Debería tratar de sentirse bien sobre sus fortalezas y trabajar en sus debilidades</td> </tr> <tr> <td>51 +</td> <td>Necesita algo de ayuda y apoyo para evitar que se quede atrás en vida</td> </tr> </table> <p>De este ejercicio, podría identificar algunas metas en las que podría trabajar para su desarrollo personal. Tendrá la oportunidad de desarrollar esta meta más adelante.</p> <p>El segundo grupo de preguntas en la fijación de objetivos nos ayuda a evaluar nuestras propias capacidades y áreas de desarrollo. Emplee el conocido formato DOFA para ayudarlo en la realización de la siguiente tarea.</p>		20 – 30	Está completamente segura de sí misma y lista para “ir adonde sea”	31 – 40	Es bastante positiva acerca de la vida pero aún tiene cosas por aprender	41 – 50	Debería tratar de sentirse bien sobre sus fortalezas y trabajar en sus debilidades	51 +	Necesita algo de ayuda y apoyo para evitar que se quede atrás en vida
20 – 30	Está completamente segura de sí misma y lista para “ir adonde sea”								
31 – 40	Es bastante positiva acerca de la vida pero aún tiene cosas por aprender								
41 – 50	Debería tratar de sentirse bien sobre sus fortalezas y trabajar en sus debilidades								
51 +	Necesita algo de ayuda y apoyo para evitar que se quede atrás en vida								

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 10.1				
¿DÓNDE ESTOY? (Cont)					
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO				
<p>TAREA 3: Un análisis DOFA personal</p> <p>OBJETIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> Reflexionar sobre, describir, y contar historias de buenas prácticas. <p>Utilice el diagrama para reflexionar sobre sus Fortalezas, Debilidades (áreas a desarrollar), Oportunidades y Amenazas (Incertidumbres).</p> <table border="1" data-bbox="223 1014 1337 1559"> <tr> <td data-bbox="223 1014 778 1288">FORTALEZAS</td> <td data-bbox="778 1014 1337 1288">DEBILIDADES</td> </tr> <tr> <td data-bbox="223 1288 778 1559">OPORTUNIDADES</td> <td data-bbox="778 1288 1337 1559">AMENAZAS</td> </tr> </table>		FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
FORTALEZAS	DEBILIDADES				
OPORTUNIDADES	AMENAZAS				
<p>REVISIÓN</p> <p>Cuando se decide hacer un análisis personal DOFA es importante recordar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> El análisis es una "foto instantánea" de cómo se percibe a sí misma ahora. Será diferente cada vez que haga el análisis. Todos tienen la capacidad de crecer y desarrollarse. Otras personas podrán tener una percepción suya diferente, y podrán reconocer fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que usted no ha tenido en cuenta. Es importante desarrollar y sostener una actitud mental positiva; este es uno de los requerimientos clave para ayudarle a lograr sus metas. <p>Podrá utilizar este ejercicio cuando pasemos a fijarnos las metas personales más adelante en este módulo.</p>					

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 10.2
FIJAR OBJETIVOS PARA MI ROL COMO UNA LÍDER	
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO
OBJETIVO <ul style="list-style-type: none">• Crear una jerarquía de valores personales	
MÉTODO <p>Considerar la clase de actividades que su rol específico requiere e identificar situaciones en las que necesita fijar metas.</p> <p>Apunte sus ideas a continuación.</p>	
Mi rol como requiere que yo me fije metas en las siguientes situaciones:	

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 10.3
FIJAR OBJETIVOS INTELIGENTES	
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO
OBJETIVO <ul style="list-style-type: none">• Identificar objetivos personales	
TAREA 1: La jerarquía de las metas <p>Este ejercicio está diseñado para probar su entendimiento sobre la jerarquía de las metas.</p> <p>a. Considere una meta profesional o personal que para usted sea muy importante lograr. Escríbala.</p> <p>Mi meta es:</p> <p>b. Ahora identifique un objetivo que apoye el logro de su meta.</p> <p>Mi objetivo es:</p> <p>c. Finalmente, identifique una meta inmediata que necesitará para llegar a lograr ese objetivo.</p> <p>Mi meta inmediata es</p>	

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 10.3
FIJAR OBJETIVOS INTELIGENTES (Cont)	
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO
<p>TAREA 2: Fijarse Objetivos INTELIGENTES (SMART, por sus siglas en inglés)</p> <p>Mire al objetivo que identificaste en la parte anterior. Decida si lo escribió como un objetivo INTELIGENTE. Vuelva a escribirlo usando como guía las letras iniciales.</p> <p>Mi objetivo es:</p>	
<p>Específico:</p> <p>Medible:</p> <p>Acuerdo común/aceptable:</p> <p>Realista:</p> <p>Tiempo límite:</p>	
<p>TAREA 3: Esta tarea le capacitará para aplicar la destreza de fijar Objetivos INTELIGENTES para su rol de liderazgo en el Guidismo/Escultismo Femenino.</p> <p>a. Reflexione sobre su papel como líder en el Guidismo/Escultismo Femenino y seleccione uno o dos proyectos específicos en los que esté actualmente involucrada.</p> <p>b. Seleccione cuatro objetivos clave asociados con estos proyectos y escríbalos como objetivos INTELIGENTES.</p>	
<p>Mis objetivos INTELIGENTES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 4. 	

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 10.3
FIJAR OBJETIVOS INTELIGENTES (Cont)	
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO
<p>TAREA 4: Fijarse metas inmediatas</p> <p>Para esta tarea debe volver a la tarea de fijarse Objetivos INTELIGENTES en su rol en el Guidismo/Escultismo Femenino.</p> <p>Considere cada uno de los cuatro Objetivos INTELIGENTES e identifique dos metas inmediatas que necesitará para apoyar la consecución de cada objetivo.</p> <p>Para ayudarle a definir sus metas inmediatas, utilice las tareas 1-3 del ejercicio 10.3.</p>	
<p>Objetivo 1</p> <p>Meta inmediata 1a</p> <p>Meta inmediata 1b</p> <p>Objetivo 2</p> <p>Meta inmediata 2a</p> <p>Meta inmediata 2b</p> <p>Objetivo 3</p> <p>Meta inmediata 3a</p> <p>Meta inmediata 3b</p> <p>Objetivo 4</p> <p>Meta inmediata 4a</p> <p>Meta inmediata 4b</p>	

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 10.4	
METAS DEL FUTURO		
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO	
TAREA 1: Metas del futuro		
OBJETIVO		
<ul style="list-style-type: none"> Reflexionar sobre, sondear, expresar y describir metas y situaciones futuras 		
<p>En cada una de las tres áreas que siguen, defina algunas metas específicas para los siguientes doce meses. Decida ahora algunas cosas como lo que quiere hacer de su vida y lo que es importante para usted. Escriba por lo menos una meta para cada una de las tres áreas.</p>		
Mis metas		
	¿Qué es lo que quiero lograr?	¿Por qué quiero lograrlo?
En mi trabajo		
En mis relaciones		
En mi Guidismo/Escultismo Femenino		

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 10.4				
METAS DEL FUTURO (Cont)					
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO				
<p>TAREA 3: Finalmente, para cada meta y objetivo, utilice la siguiente herramienta para ayudarle a identificar factores de ayuda y obstaculización.</p>					
<p>En mi trabajo</p> <p>Meta:</p> <table border="1" data-bbox="229 976 1343 1953"> <tr> <td data-bbox="229 976 785 1464"> Los factores que me ayudarán a lograr mi meta son: </td> <td data-bbox="785 976 1343 1464"> Los factores que obstaculizarán el logro de mi meta son: </td> </tr> <tr> <td data-bbox="229 1464 785 1953"> Las acciones que puedo emprender para incrementar los factores de ayuda incluyen: </td> <td data-bbox="785 1464 1343 1953"> Las acciones que puedo emprender para disminuir los factores de obstaculización incluyen: </td> </tr> </table>		Los factores que me ayudarán a lograr mi meta son:	Los factores que obstaculizarán el logro de mi meta son:	Las acciones que puedo emprender para incrementar los factores de ayuda incluyen:	Las acciones que puedo emprender para disminuir los factores de obstaculización incluyen:
Los factores que me ayudarán a lograr mi meta son:	Los factores que obstaculizarán el logro de mi meta son:				
Las acciones que puedo emprender para incrementar los factores de ayuda incluyen:	Las acciones que puedo emprender para disminuir los factores de obstaculización incluyen:				

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 10.4
METAS DEL FUTURO (Cont)	
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO
En mis relaciones:	
Meta:	
Los factores que me ayudarán a lograr mi meta son:	Los factores que obstaculizarán el logro de mi meta son:
Las acciones que puedo emprender para incrementar los factores de ayuda incluyen:	Las acciones que puedo emprender para disminuir los factores de obstaculización incluyen:

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 10.4				
METAS DEL FUTURO (Cont)					
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO				
<p>En mi Guidismo/Escultismo Femenino</p> <p>Meta:</p> <table border="1" data-bbox="225 853 1337 1832"><tbody><tr><td data-bbox="225 853 778 1339">Los factores que me ayudarán a lograr mi meta son:</td><td data-bbox="778 853 1337 1339">Los factores que obstaculizarán el logro de mi meta son:</td></tr><tr><td data-bbox="225 1339 778 1832">Las acciones que puedo emprender para incrementar los factores de ayuda incluyen:</td><td data-bbox="778 1339 1337 1832">Las acciones que puedo emprender para disminuir los factores de obstaculización incluyen:</td></tr></tbody></table>		Los factores que me ayudarán a lograr mi meta son:	Los factores que obstaculizarán el logro de mi meta son:	Las acciones que puedo emprender para incrementar los factores de ayuda incluyen:	Las acciones que puedo emprender para disminuir los factores de obstaculización incluyen:
Los factores que me ayudarán a lograr mi meta son:	Los factores que obstaculizarán el logro de mi meta son:				
Las acciones que puedo emprender para incrementar los factores de ayuda incluyen:	Las acciones que puedo emprender para disminuir los factores de obstaculización incluyen:				

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 10.4
METAS DEL FUTURO (Cont)	
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO
TAREA 4: Resume tus planes a continuación.	
En mi trabajo:	
¿Qué? Destrezas/conocimiento necesito	¿Cómo? Cómo puedo obtenerlas
<div style="border: 1px solid black; width: 150px; height: 100px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> Mi meta: </div>	
¿Dónde? Dónde puedo ir a pedir información y consejo	¿Quién? Quién puede ofrecerme apoyo/ ayuda
¿Por qué? Los beneficios de mi meta son:	
Para mí	
Para los demás	
¿Cuándo? Comenzaré a emprender mis acciones el...	
Intento hacer esto para el...	

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 10.4														
METAS DEL FUTURO (Cont)															
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO														
<p>En mis relaciones:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> ¿Qué? Destrezas/conocimiento necesito </td> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> ¿Cómo? Cómo puedo obtenerlas </td> </tr> <tr> <td style="width: 50%;"></td> <td style="width: 50%;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 50%;"></td> <td style="width: 50%;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> ¿Dónde? Dónde puedo ir a pedir información y consejo </td> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> ¿Quién? Quién puede ofrecerme apoyo/ayuda </td> </tr> <tr> <td style="width: 50%;"></td> <td style="width: 50%;"></td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="padding: 5px;"> ¿Por qué? Los beneficios de mi meta son: Para mí Para los demás </td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="padding: 5px;"> ¿Cuándo? Comenzaré a emprender mis acciones el... Intento hacer esto para el... </td> </tr> </table>		¿Qué? Destrezas/conocimiento necesito	¿Cómo? Cómo puedo obtenerlas					¿Dónde? Dónde puedo ir a pedir información y consejo	¿Quién? Quién puede ofrecerme apoyo/ayuda			¿Por qué? Los beneficios de mi meta son: Para mí Para los demás		¿Cuándo? Comenzaré a emprender mis acciones el... Intento hacer esto para el...	
¿Qué? Destrezas/conocimiento necesito	¿Cómo? Cómo puedo obtenerlas														
¿Dónde? Dónde puedo ir a pedir información y consejo	¿Quién? Quién puede ofrecerme apoyo/ayuda														
¿Por qué? Los beneficios de mi meta son: Para mí Para los demás															
¿Cuándo? Comenzaré a emprender mis acciones el... Intento hacer esto para el...															

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 10.4
METAS DEL FUTURO (Cont)	
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO
<p>En mi Guidismo/Escultismo Femenino:</p>	
<p>¿Qué? Destrezas/conocimiento necesito</p>	<p>¿Cómo? Cómo puedo obtenerlas</p>
<p>¿Dónde? Dónde puedo ir a pedir información y consejo</p>	<p>¿Quién? Quién puede ofrecerme apoyo/ayuda</p>
<div style="border: 1px solid black; width: 150px; height: 100px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <p>Mi meta:</p> </div>	
<p>¿Por qué? Los beneficios de mi meta son:</p> <p>Para mí</p> <p>Para los demás</p>	
<p>¿Cuándo? Comenzaré a emprender mis acciones el...</p> <p>Intento hacer esto para el...</p>	

Desarrollo personal

ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL		Ejercicio 10.5		
PLAN DE ACCIÓN PERSONAL				
TRABAJO INDIVIDUAL		TRABAJO EN GRUPO		
En mi trabajo				
Mi meta: lo que quiero lograr y por qué				
Mi objetivo	Acciones clave a emprender (metas inmediatas)	Quién puede ayudar	Fecha de inicio	Terminado
En mis relaciones				
Mi meta: lo que quiero lograr y por qué				
Mi objetivo	Acciones clave a emprender (metas inmediatas)	Quién puede ayudar	Fecha de inicio	Terminado

Desarrollo personal

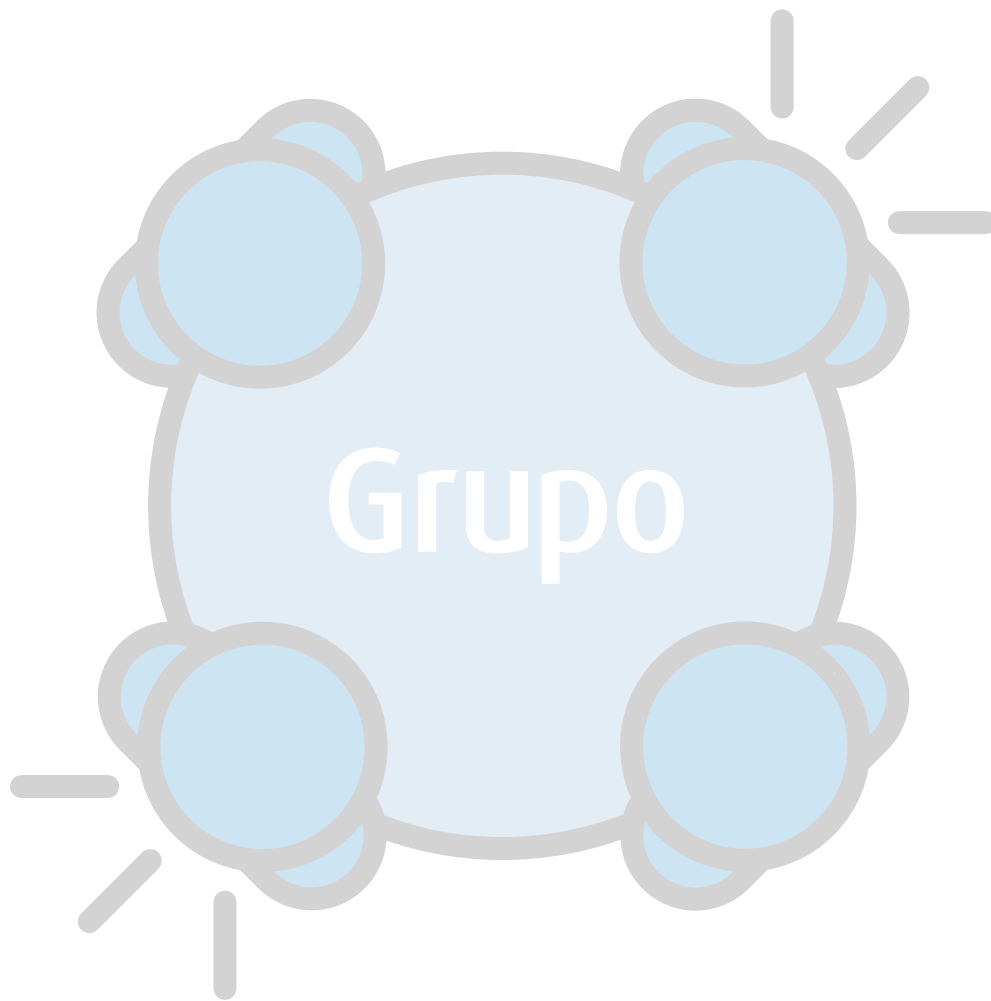
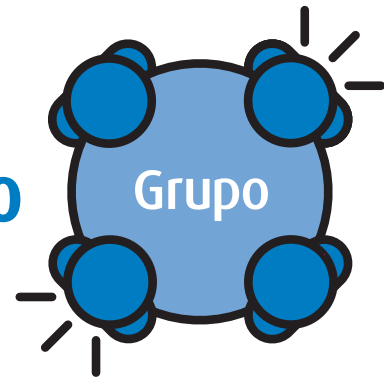
ANEXO 1 - EJERCICIOS INDIVIDUALES (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL		Ejercicio 10.5		
PLAN DE ACCIÓN PERSONAL (Cont)				
TRABAJO INDIVIDUAL		TRABAJO EN GRUPO		
<p>En mi Guidismo/Escultismo Femenino Mi meta: lo que quiero lograr y por qué</p>				
Mi objetivo	Acciones clave a emprender (metas inmediatas)	Quién puede ayudar	Fecha de inicio	Terminado

Desarrollo personal

ANEXO 2

EJERCICIOS DE GRUPO



MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL		Ejercicio 2A
ENTREVISTA DE AUTOCONOCIMIENTO		
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO	
OBJETIVO		
<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que las participantes, mediante un mayor conocimiento de sí mismas, puedan contribuir a incrementar la perspectiva del equipo. 		
<p>Las participantes trabajan en parejas, si es necesario con una observadora para resumir y dar apoyo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cada participante piensa en lo que le gustaría contar sobre sí misma, dentro de tres categorías: <ul style="list-style-type: none"> - Preguntas generales sobre la persona - Preguntas sobre necesidades - Preguntas sobre trabajo en equipo y cooperación <p>Escriba preguntas relacionadas con estas categorías y su información.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Las parejas se nombran A y B. A entrevista a B según las preguntas hechas, y luego de un descanso se cambian los papeles. 3. No hay un orden específico para las preguntas – también podrían escribirse en tarjetas de colores y sacarse al azar. 4. Cada persona deberá hacer sólo las preguntas que ella misma tiene la intención de responder, y a la persona que responde se le permite rehusarse a responder a una pregunta. 5. Se debe establecer una confianza total entre las parejas. 6. Después de las entrevistas, las parejas deberán intercambiar experiencias y emociones que sobresalieron en este ejercicio. 		
<p>Preguntas generales – ejemplos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es su mejor destreza/habilidad? 2. ¿Qué haría si ganara la lotería? 3. ¿Alguna vez ha salvado a una persona o animal? Si es así, ¿cómo? 4. ¿De quién se ha encariñado especialmente? 5. ¿Cuándo fue la última vez que lloró? 6. ¿Cómo es un día perfecto para usted? 7. ¿Qué le asusta? 8. ¿Qué apodos ha tenido? 9. ¿Cuántos años cree que va a vivir? 10. ¿Qué le gustaría que yo le dijera ahora mismo? 11. ¿Qué le hace reír de verdad? 12. Si pudieras cambiar algo personal – ¿Qué sería? 		

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 2A
ENTREVISTA DE AUTOCONOCIMIENTO (Cont)	
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO
<p>Preguntas sobre necesidades – Ejemplos</p> <p>Alguna vez ha sentido necesidad de</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Soledad 2. Compañía 3. Relajación 4. Emoción 5. Riesgos 6. Quietud 7. Verse bien 8. Sentir que encaja 9. Estar saludable 10. Liderar/dirigir 11. Trabajar sola 12. Dar cariño, amor y cuidado 13. Recibir cariño, amor y cuidado 14. Guardarse sus emociones 15. Ser honesta 16. Ser respetada 17. Ser competente en algo 18. Ser parte de un equipo 	
<p>Preguntas acerca del trabajo en equipo y la cooperación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué tan satisfecha se encuentras en su posición/trabajo actual? 2. ¿Qué tan eficiente es en tsu posición/trabajo actual? 3. ¿Cuál es su siguiente paso a dar en su carrera profesional o del Guidismo/Escultismo Femenino? 4. ¿Cuál es su principal fortaleza? 5. ¿Qué podría prevenir que usara su fortaleza? 6. ¿Qué debilidades no le dejan lograr más? 7. ¿Qué desearía que nunca le hubiera pasado? 8. ¿Qué le gustaría que de verdad le pasara a usted y a su equipo? 9. ¿Cuáles deberían ser las metas y objetivos para su grupo? 10. Describa el liderazgo dentro de su grupo 11. ¿Qué piensa que pienso de usted? 12. ¿Cuál fue su primera impresión sobre mí? 13. ¿Qué ha descubierto sobre mí desde que nos conocimos? 14. ¿Qué barreras espera encontrar en su desarrollo personal? 15. ¿Cómo reacciona a la presión? 16. ¿Cómo da prioridad al grupo con relación a otros aspectos de su vida? 17. ¿Cuál es su principal contribución para su grupo? 18. ¿Cuáles son sus principales preocupaciones? 	
<p>MATERIALES 1 hoja de preguntas para cada participante.</p>	

Desarrollo personal

ANEXO 2 - EJERCICIOS DE GRUPO (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL		Ejercicio 3A	
SU VENTANA DE JOHARI			
TRABAJO INDIVIDUAL		TRABAJO EN GRUPO	
OBJETIVO			
<ul style="list-style-type: none"> • Descubrir lo que es conocido y desconocido para usted sobre sus propios elementos de la personalidad. 			
<p>Complete su propia Ventana de Johari con la mayor información que pueda.</p> <p>Pida a otros miembros de su patrulla, equipo o familia que completen una Ventana de Johari sobre usted.</p> <p>Compare las ventanas en su grupo de trabajo – y haga su nueva ventana basada en la comparación.</p> <p>Pida explicaciones si tiene duda sobre algunas de las descripciones sobre usted.</p> <p>¿Qué piensa de esto? ¿Se le revelaron áreas ciegas? ¿Conocía el grupo algunas de sus características que quería fueran privadas?</p>			
La ventana de Johari		Conocido por uno mismo	No conocido por uno mismo
	Conocido por otros	Área libre	Área ciega
	No conocido por otros	Área secreta	Área desconocida

Desarrollo personal

ANEXO 2 - EJERCICIOS DE GRUPO (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL		Ejercicio 4A
EL PATITO FEO		
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO	
OBJETIVO <ul style="list-style-type: none">• Experimentar con el uso de metáforas para contar historias• Descubrir opiniones personales sobre las dinámicas de grupo y el comportamiento burlesco• Descubrir elementos de la autoestima y el desarrollo de los mismos		
Lean el cuento "El Patito Feo" de Hans Christian Andersen, y comenten: <ul style="list-style-type: none">• qué se puede comparar con la vida de una persona• si tiene experiencias con actitudes y comportamiento similares• lo que haría para hacer sentir a la gente como cisnes		

Desarrollo personal

ANEXO 2 - EJERCICIOS DE GRUPO (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL	Ejercicio 5A
NECESIDADES DIFERENTES – MOTIVACIÓN DIFERENTE – GENTE DIFERENTE	
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO
<p>OBJETIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descubrir la diversidad de motivación para diferentes personas • Experimentar y discutir el uso de la teoría de Maslow • Evaluar los factores de motivación personal 	
<p>MÉTODO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El grupo entero piensa en las metas que quiere lograr durante la sesión de aprendizaje, y escribe cada meta en un papelito 'post-it'. 2. Se ponen en el salón dos hojas de papel grandes con la Jerarquía de necesidades según Maslow. Una hoja tiene la palabra 'EXPECTATIVAS' escrita en la parte superior, y la otra la palabra 'LOGRADAS'. 3. Los miembros del grupo ponen sus "Post-it" en la primera hoja- al nivel de las necesidades relacionadas con su meta. 4. Se dan 5 minutos para observar las metas puestas y reflexionar sobre ellas: <ol style="list-style-type: none"> a. Si dicha necesidad puede llenarse en el trabajo/colegio b. Si dicha necesidad puede llenarse en el Guidismo/Escultismo Femenino c. Si dicha necesidad puede cumplirse trabajando sola d. Si dicha necesidad puede cumplirse en casa. 5. El grupo comparte las reflexiones. 	

Desarrollo personal

ANEXO 2 - EJERCICIOS DE GRUPO (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL		Ejercicio 5B
RENDIMIENTO EXCEPCIONAL		
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO	
<p>OBJETIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permitir a los miembros del grupo identificar una actividad o incidente específico considerado como de rendimiento excepcional • Promover la fijación de metas por equipo para un rendimiento excelente 		
<p>MÉTODO</p> <p>En una discusión sobre excelencia o calidad de servicio (u otros temas relevantes), comentar que todas hemos vivido esos momentos especiales de un rendimiento excepcional.</p> <p>Pída a los miembros que piensen en una experiencia cumbre que quieran compartir con el resto del grupo.</p> <p>Pida voluntarias para compartir sus experiencias cumbre. Pídales que limiten sus comentarios a un minuto cada una.</p>		
<p>PREGUNTAS PARA LA DISCUSIÓN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué temas comunes surgieron? 2. ¿De qué manera diferentes personas ven un rendimiento excepcional? 3. ¿Qué puede hacer este grupo para facilitar una experiencia de rendimiento excepcional? 		
<p>CONSEJO</p> <p>Recopile historias de la industria sobre un servicio al cliente excepcional. Cuente algunas historias (por ejemplo, el repartidor que alquiló un helicóptero para entregar a tiempo un paquete importante) para poner el tono de la sesión.</p>		
<p>MATERIALES</p> <p>Ninguno</p>		

Desarrollo personal

ANEXO 2 - EJERCICIOS DE GRUPO (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL		Ejercicio 6A
DÍA DE MERCADO		
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO	
<p>OBJETIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentar las destrezas del desarrollo personal, seguridad y crear confianza, y terminar con una reflexión personal para la formación de la autoestima. 		
<p>MÉTODO</p> <p>Día de Mercado (Juego de roles, pidiendo descuentos)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las participantes se dividen en grupos de vendedores de mercado y compradores. 2. Cada vendedor debe decidir lo que vende y a qué precio. 3. Los compradores se ponen de acuerdo en cómo van a comportarse pero no se lo dicen a los vendedores. Una tercera parte debe negociar el precio y enojarse si no puede conseguir un 50% de descuento (agresivo); otra tercera parte comprará al precio solicitado pero con tristeza al hacerlo (pasivo) y la última tercera parte negociará pero estará muy feliz con un 25 % de descuento como negocio justo (firme) 4. Los vendedores no saben cuál es el comportamiento, solo deben asegurarse de recibir un precio justo por sus productos (15 minutos). <p>Comenten qué comportamiento fue más atractivo, según la cultura. (15 minutos)</p>		
<p>MATERIALES</p> <p>En lo posible, sería muy útil tener artículos para la venta (alimentos, pulseras, canastas, pañoletas).</p>		

Desarrollo personal

ANEXO 2 - EJERCICIOS DE GRUPO (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL		Ejercicio 6B
COMPORTAMIENTO FIRME		
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO	
<p>OBJETIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> Presentar las destrezas del desarrollo personal, seguridad y crear confianza, y terminar con una reflexión personal para la formación de la autoestima. 		
<p>TIEMPO</p> <p>1 hora aproximadamente</p>		
<p>MÉTODO</p> <p>Día de Mercado (Juego de roles-pidiendo descuento – Ver ejercicio 6A) Después del ‘viaje’ al mercado el día anterior, las participantes se dividen en grupos de vendedores y compradores del mercado. Precio de las cosas 100 dinero.</p> <p>A cada comprador se la asigna una forma de comportamiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> Debe pedir rebaja y enfadarse si no consigue un 50% de descuento (agresivo) Comprará al precio pedido pero se sentirá triste al hacerlo (pasivo) Se sentirá muy feliz con un 25% de descuento como precio justo (firme) <p>Los vendedores no saben qué comportamiento ha sido asignado, sólo quieren un precio justo por sus artículos. (15mins.)</p> <p>Comentar qué comportamiento fue más atractivo. Explicar los comportamientos agresivo, pasivo y firme. Mencionar que esto puede ser diferente según la cultura. (15mins.)</p> <p>Crear confianza (discusión) De camino a este lugar: ¿Por qué confió en el taxista? ¿Qué le hizo confiar en él? ¿Su comportamiento? ¿El hecho de que fue enviado por el organizador del evento?</p> <p>Confiamos en la gente por razones diferentes, su vínculo con nosotros, su comportamien...</p> <ul style="list-style-type: none"> Baden-Powell Su Comisionada Nacional Un amigo cercano o miembro de la familia <p>Escriba por qué haría algo que estas personas te solicitaran. ¿Por qué confiaría en ellos??</p> <p>Esos son los rasgos y comportamientos que harán que otra gente confíe en usted. (20mins.) Compartir la reflexión personal.</p>		
<p>MATERIALES</p> <p>Artículos para el mercado (pulseras, canastas, pañoletas). Tarjetas de comportamiento en colores anaranjado, azul y verde.</p>		

Desarrollo personal

ANEXO 2 - EJERCICIOS DE GRUPO (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL		Ejercicio 7A
MARCO DE TRABAJO SOBRE LA COMPETENCIA EMOCIONAL		
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO	
<p>OBJETIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Considerar el valor que ponemos a las habilidades personales y sociales. 		
<p>MÉTODO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hacer unas tarjetas con una habilidad personal o social en cada una y ponerlas sobre una mesa o en el piso. 2. Dividir el grupo en grupos más pequeños de dos o tres y dejar que cada grupo estudie las tarjetas y haga una lista con las dos competencias personales y sociales que consideren las más importantes. 3. Preguntar a cada grupo qué eligió y recoger todas las tarjetas elegidas agrupándolas para ver que eligió el grupo entero. 4. Iniciar una discusión sobre si ese es un buen grupo de habilidades, por qué fueron elegidas (que creen que significan) y no las otras. ¿Estaba el liderazgo entre las capacidades seleccionadas? 5. Preguntar al grupo cual piensa que representa las fortalezas de la AMGS como organización. 6. Preguntar si, y cómo, las competencias elegidas están vinculadas al EQ. <p>Si es de ayuda, usar la información dada en las páginas 23-26 para más detalles sobre el significado de cada habilidad.</p>		
<p>Personal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conciencia Emocional • Autoevaluación acertada • Seguridad en sí misma • Autocontrol • Confianza/fiabilidad • Ser concienzudo • Adaptabilidad • Innovación • Impulso hacia el logro • Compromiso • Iniciativa • Optimismo 	<p>Social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Orientación al servicio • Desarrollo de los otros • Promover la diversidad • Consciencia política • Influencia • Comunicación • Liderazgo • Cambio catalizador • Manejo de conflictos • Formar lazos • Colaboración y cooperación • Competencias del equipo 	

Desarrollo personal

ANEXO 2 - EJERCICIOS DE GRUPO (Cont)

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL		Ejercicio 8A
VALORES – LAS RAÍCES DE UNA ORGANIZACIÓN		
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO	
OBJETIVO		
<ul style="list-style-type: none"> • Considerar la manera cómo los valores son la base de nuestra vida. 		
MÉTODO		
<p>Dibujar un árbol con sus raíces, tronco, ramas, hojas y frutos – y un ambiente con aire, sol, lluvia, tierra – y gente alrededor.</p> <p>El símbolo del árbol como una organización: las hojas – actividades (visibles a los otros); las ramas – metas (tienen que ser fuertes para cargar las actividades); el tronco – misión (canaliza la energía y mantiene la reputación de la organización); las raíces – valores de sus individuos (los nervios del árbol, tienen que ser fuertes y coordinados); la tierra – cultura; el clima – los alrededores; la gente – los asociados de la organización, en su mayoría mirando hacia las hojas.</p> <p>Pída a las participantes escribir tres valores personales en tres pedazos de papel – y luego compartir/ negociar sus experiencias y pensamientos sobre estos con su grupo.</p> <p>Dé prioridad a la suma de todos los valores por decisión tomada por consenso.</p> <p>Haga una foto o dibujo para ilustrar los valores de su grupo – y compartan con los otros grupos.</p>		

MÓDULO SOBRE DESARROLLO PERSONAL		Ejercicio 9A
¿PODRÍA DARME SU TARJETA, POR FAVOR?		
TRABAJO INDIVIDUAL	TRABAJO EN GRUPO	
OBJETIVO		
<ul style="list-style-type: none"> Romper el hielo pidiéndoles a las participantes que se presenten al grupo en formas poco usuales y creativas, empleando símbolos y metáforas. 		
MÉTODO		
<p>Pida a cada participante que, al respaldo de la tarjeta, se describa a sí misma de forma creativa empleando metáforas, símbolos, dibujos, y con el mínimo uso de palabras.</p> <p>Por ejemplo, pídales que describan</p> <ul style="list-style-type: none"> Una huella que hayan dejado en el Guidismo/Escultismo Femenino Una destreza o conocimiento por la cual se sientan respetadas Un interés o destreza poco habitual que tengan Un hito en su vida hasta hoy <p>Las implicaciones de lo 'único' de su persona.</p> <p>Recoja todas las tarjetas en una caja.</p> <p>Al azar se elige una voluntaria para que saque una tarjeta, mire la descripción y describa a la persona descrita – tal y como la voluntaria perciba la tarjeta.</p> <p>La voluntaria – y la audiencia – pueden adivinar a quién pertenece esa tarjeta.</p> <p>La dueña de la tarjeta puede ponerse de pie para aclarar, corregir y completar su presentación.</p> <p>Al terminar, la dueña de esa tarjeta saca otra tarjeta para presentar a otra participante.</p> <p>El proceso continua hasta que todas las personas hayan sido presentadas.</p>		
MATERIALES		
Una tarjeta – del tamaño de una tarjeta de visita/negocios – para cada participante. Marcadores de varios colores o colores.		
NOTA		
Si se utiliza este ejercicio como un juego de introducción, pida entonces a cada participante escribir su nombre completo y el nombre por el que le gustaría que la llamaran al respaldo de la tarjeta antes de recogerlas.		
TIEMPO		
<p>Depende del número de participantes.</p> <p>Permita tres minutos para hacer las descripciones en las tarjetas.</p> <p>Permita un minuto para la presentación de cada persona y otro minuto para que la dueña de la tarjeta complete la presentación.</p> <p>Deje cinco minutos para que el grupo comente sus observaciones y aprendizaje de este ejercicio.</p>		

Desarrollo personal

ANEXO 3 Bibliografía



AMGS Liderazgo Recursos

Desarrollo personal

ANEXO 3 - BIBLIOGRAFÍA (Cont)

ANDERSEN, HANS CHR.: Cuentos. **El Patito Feo**

COVEY, Stephen R. (1989) **The 7 Habits of Highly Effective People** – Powerful Lessons in Personal Change.

DUNN, R., Dunn, K., & Price, G. E. (1984). **Learning style inventory**. Lawrence, KS, USA: Price Systems

Find Your Gifts and Talents

www.manifestyourpotential.com

GARDNER, H. (2004) **Changing minds: The art and science of changing our own and other people's minds**. Boston: Harvard Business School Press,

GARDNER, Howard (1999): **Inteligencia Reformulada: Inteligencias Múltiples para el Siglo XXI**. Nueva York: Basic Books

GOLEMAN, Daniel (1999): **The Ten Habits of Emotionally Intelligent People**. Copyright 1999 Steve Hein, The EQ Institute

HOFSTEDE, Geert (2001) **Culture's Consequences, Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations** Across Nations Thousand Oaks CA: Sage Publications

HONEY, P. & Mumford, A. (2000). **The learning styles helper's guide**. Maidenhead: Peter Honey Publications Ltd.

LUFT, J. and Ingham, H. (1955) **The Johari window, a graphic model of Interpersonal awareness**", Proceedings of the western training laboratory in group development. Los Angeles: UCLA

MASLOW, Abraham (primera edición 1954, y segunda edición 1970) **Motivation And Personality**

MASLOW, A.H. (1987). **Motivation and Personality** (3rd ed.). New York: Harper and Row And Others.

ROSEN, ROBERT H.; BROWN, PAUL B. (1996) **Leading People: Transforming Business from the Inside Out** New York, New York, U.S.A., Viking Press 1996, First Edition. First Printing.

SLOANE, Paul & Des MacHale (1995) **Improve your Lateral Thinking**. Sterling Publishing.

Enlaces

Las Reglas de Oro para fijar objetivos. Cinco reglas para iniciarte
www.mindtools.com/pages/article/newHTE_90.htm

Análisis DOFA. Descubra nuevas oportunidades. Manejar y Descubra sus regalos y talentos
www.manifestyourpotential.com