

GAD Seminario Taller Juvenil 2008

Cruzando el Puente
por un Futuro Mejor



Cuerpo de Paz/Panama

Guía del Facilitador

GAD Seminario Taller Juvenil 2008

Lunes, 18 de febrero, 2008

Agenda de la Noche

3:00-5:00	Llegada de los Participantes	Juegos			
5:00-5:30	Cena				
5:30-9:30	Noche de Conocernos Mejor	Introducción	05 min	Grupo entero	Tess
		Presentación de la Agenda	05 min	Grupo entero	Jessie
		Diagnostico al Inicio	30 min	Por individuo	L. Miller
		Introducción al Modelo del Puente	20 min	Grupo entero	Colin
		Formación de las Cooperativas por Grupo	05 min	Grupo entero	Valerie, L. Miller
		Dinámicas por Grupos	30 min	Cooperativas	Todos
		Establecer las Reglas	15 min	Grupo entero	Michelle
		Explicación de las Cooperativas	15 min	Grupo entero	Valerie, L. Miller
		Elegir la Directiva	15 min	Cooperativas	Todos
		Presentación de las Reglas de la Cooperativa	40 min	Grupo entero	Valerie, L. Miller
		Actividad - "Crear las Banderas"	60 min	Cooperativas	Todos
9:30-10:30	En Dormitorios				
10:30	¡Apaguen la luz!				

Noche de Conocernos Mejor



Propósito:

La noche de conocernos mejor es diseñada específicamente para introducir el seminario y establecer un estándar de participación, pensamiento positiva y creatividad, lo cual es deseado durante el seminario.



Objetivos:

- Dar la bienvenida a los participantes y explicarles los resultados deseados del seminario.
- Introducir el tema persistente del seminario: *El Puente hacia el Futuro*
- Formar equipos y empezar el proceso de establecer vínculos entre los participantes



INTRODUCCIÓN: “Noche de Conocernos Mejor” – 1 hora

- Bienvenidos 05 minutos
- Presentación de la agenda 05 minutos
- Diagnostico al inicio 30 minutos
- Presentación: “El Puente hacia el Futuro” 20 minutos



Presentación: “El Puente hacia el Futuro”

- Tiempo Necesario:** 20 minutos
- Objetivo:**

- Introducir el modelo de puente, el tema central que correrá a través de todas las charlas, actividades, y dinámicas del seminario taller juvenil.
- Presentar un perfil visual que ilustra cómo todos los temas del seminario son partes individuales—tablones en el puente—del gran concepto del *Cambio de Comportamiento* (Behavior Change) y que hay que implementar durante la vida todos los partes o “tablones” para evitar las perdiciones y llegar al adultez exitoso.

- Materiales:**

- Boceto grande del puente sin tablones
- Pilotos
- Cinta (Tape)

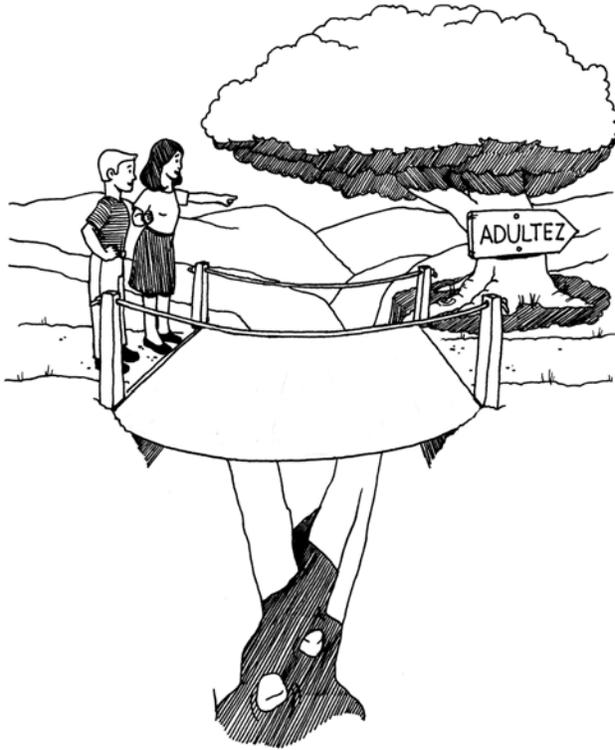


- Dramita: “Ricardo y Luzca en el Borde del Puente de Destrezas”**

- Ricardo y Luzca son dos jóvenes Panameños de 15 años de edad. Los dos son muy amigos desde hace la niñez y son matriculados en el tercer año del colegio.
- Por medio de que se acerque el fin del año, los dos están por graduarse y están pensando en ir al cuarto año en el colegio que queda en la cabecera de la provincia, a 45 minutos del pueblito dónde viven y asisten sus clases.
- Ahora Roberto tiene dudas sobre su futuro. Él se siente incómodo con la idea de asistir el cuarto año en una ciudad tan grande como la cabecera de la provincia, con tantas estudiantes que no conoce.
- También Roberto no ésta dedicando mucho tiempo a estudiar. Piensa que no tiene que estudiar porque no sabe qué quiere hacer como carera. Su papá trabaja en los campos sembrando y cosechando el arroz y la caña, y su tío es chofer del bus, pero Roberto no quiere seguir en las huellas de los hombres de su familia. Se siente confundido sobre el futuro y sobre lo que le importa a él.

GAD Seminario Taller Juvenil 2008

- Luzca sabe de las preocupaciones de Roberto. Además ella se nota que a veces Roberto muestre una actitud negativa cuándo tenga que trabajar en un proyecto con sus compañeros de clase y de vez en cuando él no contribuye nada a los proyectos.



- Luzca se preocupa por su amigo aunque él no le comunica bien ni a ella ni a sus familiares sus pensamientos ni frustraciones. Ella quiere que Roberto se dedique a estudiar para que pueda graduarse con buenas notas, asistir el cuarto año y últimamente ir a la universidad o conseguir un buen trabajo que realmente le guste.
- Luzca quiere guiar a Roberto en sus decisiones y comportamientos. Sabe que necesita aprender y utilizar unas destrezas para poder llegar a un futuro mejor.

Proceso:

- Dígalos a los participantes del seminario que nosotros, como Roberto en la historia, también tenemos que aprender y utilizar varias destrezas para poder llegar a ser exitoso en nuestras vidas. Por lo tanto, vamos a aprender durante la semana del seminario cuales son las destrezas que nos pueden ayudar en nuestras vidas y apoyarnos en llegar a un futuro mejor.
- Señáleles que nuestros amigos y amigas, como Luzca en la historia, nos puede aportar en nuestro aprendizaje de estas destrezas. Nuestros amigos y amigas—tales como nuestros familiares, profesores y consejeros—quieren ayudarnos, ofrecernos consejo y avisarnos cuándo piensen que estamos cayéndonos en problemas. Enfatice que durante la semana del seminario ellos harán nuevos amigos y amigas con los otros participantes que vienen de todos los lados del país, aún si vengan de partes muy lejos o provincias que no conozcan, y pueden confiar en estos nuevos amigos y amigas para guiarlos en aprender las destrezas más importantes, como Luzca le va a guiar a Roberto hacia un futuro mejor.

- ## Conclusión:
- Pídales a los participantes que piensen en esta historia y también que se den cuenta qué tan importante es dedicarse a estudiar y recibir buenas notas. Dígalos que durante el seminario tienen que enfocarse en dedicarse a aprender las destrezas que se van a enseñar durante la semana para que regresen a sus comunidades con más información y herramientas. Así es que pueden ser buenos estudiantes y ejemplos para sus compañeros y abrir unas puertas a más oportunidades, tales como una beca para estudiar o un buen trabajo, y cruzar el puente de destrezas por un futuro mejor.



SESIÓN NOCTURNA: “Formación de las Cooperativas por Grupo” – 3 horas

- Formar las Cooperativas 15 minutos
** Cada consejero debe agrupar a su “cooperativa” y darles sus telas de color*
- Dinámica 1: “Nombres y adjetivos” 15 minutos
- Dinámica 2: “Pedacitos Positivos” 15 minutos
- Actividad 1: “Establecer las reglas del seminario” 15 minutos
- Presentación: “Las Cooperativas” 60 minutos
- Actividad: “Crear la banderas” 60 minutos



Dinámica 1: “Nombres y Adjetivos”

- Tiempo Necesario:** 15 minutos
- Objetivo:** Romper el hielo en grupos y facilitar el proceso de conocerse uno a otro.
- Materiales:** Ninguno
- Proceso:**
 - Los participantes piensan en un adjetivo que describe como se sienten o como son. El adjetivo debe empezar con la misma letra de que empieza su nombre. Por ejemplo, “Mi nombre es María y yo soy Maravillosa” o “Yo soy Francisco y soy Feliz.”
 - Mientras que dicen esta palabra, hacen una acción que refleja el adjetivo (por ejemplo, Francisco puede sonreír para demostrar que es feliz).
 - El siguiente participante repite la frase y la acción del primer participante y después hace su propia frase y acción.
 - ¡Cada siguiente participante repite las frases y las acciones de todos los anteriores hasta que el último participante tenga que recordarse de las frases y las acciones de todos los participantes anteriores!



Dinámica 2: “Pedacitos Positivos”

- Tiempo Necesario:** 15 minutos
- Objetivos:** Romper el hielo en grupos y facilitar el proceso de conocer uno a otro.
- Materiales:** Pedacitos de maíz
- Proceso:**
 - Para empezar la dinámica, arregle las mesas y sillas del salón de tal manera que todos los participantes se vean, preferiblemente en un círculo.
 - Déle a un participante una bolsa llena de “pedacitos”—maíz en este caso—y haga que este participante agarre tantos pedacitos como quiera.
 - Instrúyales a los participantes que pasen la bolsa y que cada uno debe agarrar unos pedacitos así.
 - Una vez que tengan sus pedacitos, señáleles que es importante recordar nuestras propias características positivas y que estas características nos pueden proveer con fuerza y destrezas propias.
 - Entonces explíqueles que, por cada pedacito que tomen, deben compartir con el grupo una característica positiva de sí mismos.
 - Haga que todos los participantes tengan la oportunidad de participar y digan cosas positivas sobre ellos mismos.
- Conclusión:**
 - ¿Cuál es el mensaje de la actividad? Anímelos a los participantes que piensan en esta pregunta.

- Recuérdelos a los participantes que hay que tener en cuenta siempre las características positivas y las destrezas propias para mantener un nivel alto del auto-estima porque esto ayuda a comunicarse mejor, tomar decisiones informadas, apegarse a los valores, etc.



Actividad 1: “Establecer las reglas del seminario”

- Tiempo Necesario:** 15 minutos
- Objetivos:**
 - Establecer las reglas del seminario, a las cuales se pueden ser referidos durante el seminario.
 - Facilitar el proceso de tomar decisiones dirigido por los participantes.
 - Dar un sentido de propiedad sobre el seminario a los participantes.
- Materiales:**
 - Papel de Presentación
 - Pilotos
 - Cinta (tape)
- Proceso:**
 - El facilitador debe comenzar por explicar la importancia de las reglas y cómo las reglas bien escogidas nos ayudarán a divertirnos mientras tener un seminario productivo y enriquecido.
 - Pidiendo sugerencias del grupo entero, el facilitado debe apuntar cada regla sugerida en el papel de presentación. Se debe asegurar que todos pueden leer las sugerencias.
 - El facilitador debe animar a todos los participantes (los jóvenes, los facilitadores, los coordinadores y los invitados) a proveer sugerencias.
 - Dependiendo del número de sugerencias que reciba, el facilitador debe sugerir al grupo que combinen o eliminen sugerencias para crear una lista de 8 a 12 reglas que sean sólidas y fácilmente entendidas, lo cual todos los participantes respetarán durante el seminario.
- Conclusión:** Pídales a los participantes que escriban las reglas del seminario en sus cuadernos, en una página asignada, y requiéranlos firmar al fondo, confirmando que entienden las reglas y están de acuerdo con seguirlas.



Presentación:

- Tiempo Necesario:** 40 minutos
- Objetivos:**
- Materiales:**
- Proceso:**

PRESENTACIÓN DE LAS REGLAS DE LA COOPERATIVA: Explanation of books and competition

La presentación debe incluir la elección de las responsabilidades de cada persona (directiva)

y las reglas de cooperativas en Panamá

Actividad 2: “Crear las banderas”

- Tiempo Necesario:** 40 minutos
- Objetivos:**



- Animar a cada grupo a desarrollar una identidad individual.
- Proveer una oportunidad a los grupos de trabajar juntos y usar su creatividad colectiva.
- Proveer un tiempo menos estructurado durante lo cual los participantes puedan trabajar y socializar a la vez.

Materiales:

- Cartulina
- Papel de color
- Revistas
- Periódicas
- Tijeras
- Goma
- Cinta (Tape)
- Pilotos
- Lápices y plumas



Proceso:

- Explíqueles que las cooperativas ya tendrán su primera oportunidad para ganar “plata de premio”. Díales que se juzgarán por la creatividad, el espíritu y el mensaje de la bandera y además la fuerza de sus presentaciones.
- Animando tanta creatividad que se permite, déle a cada cooperativa una hoja de cartulina y pídeles que creen una bandera del grupo.
- La bandera puede representar la personalidad colectiva del grupo, los objetivos o las metas del seminario, o ser simplemente creativa y divertida.
- La bandera puede incluir un eslogan o palabras que representan el grupo.
- El facilitador debe explicarles a los grupos que pueden usar cualquier objeto o material de sus bolsas o en la mesa de materiales generales. Si desean, ellos pueden usar su plata cooperativa para comprar materiales adicionales de la “mesa especial de materiales”

Conclusión:

- Cada cooperativa debe presentar su bandera a los demás.
- Unos jueces juzgarán las cooperativas basado en los aspectos y característicos antes mencionados y otorgarán los premios de plata a los tres equipos mejores (1° = B/.75.00, 2° = B/. 50.00, 3° = 25.00).

GAD Seminario Taller Juvenil 2008

Martes, 19 de febrero, 2008

Agenda de la Mañana

7:00-8:00	Desayuno				
8:00-12:30	Introducción	Anuncios y Asuntos del Día	10 min	Grupo entero	L. Miller
		Dinámica - "La Telaraña"	35 min	Grupo entero	L. Mills
	Asamblea 1	Tema 1: Auto-imagen			
		Sesión 1: Retrato personal			
		• Dinámica - "Si Yo Fuera un Animal"	20 min	Cooperativas	Sara (explicación), Todos
		• Actividad - "Yo, Yo Mismo, Mi Mismo"	50 min	Cooperativas	Sara (explicación), Todos
		• Conclusión	15 min	Cooperativas	Todos
		Receso	15 min		
		Tema 2: El Auto-estima			
		Sesión 1: El Impacto del Auto-estima			
		• Presentación - "Definir el Auto-estima"	10 min	Grupo entero	Ryu, Colin
		• Actividad 1 - "Baja y Aumenta su Auto-estima"	45 min	Grupo entero	Sara
		• Conclusión de la Actividad	05 min	Cooperativas	Todos
		• Actividad 2 - "La Encuesta del Auto-estima"	15 min	Por individuo	Ryu (explicación)
		• Conclusión de la Actividad	05 min	Cooperativas	Todos
		• Dinámica - "Yo Te Digo, Tú Me Dices"	15 min	Grupo entero	Brandon
	Fotos	¡Todos!	30 min	Grupo entero	Todos
12:30-1:30	Almuerzo				

GAD Seminario Taller Juvenil 2008

Martes, 19 de febrero, 2008

Agenda de la Tarde

1:30-5:15	Asamblea 2	Tema 3: Los Valores			
		Sesión 1: Qué son los Valores			
		Dinámica - "Círculo de Asientos" parte 1	15 min	Grupo entero	Robby
		• Presentación	20 min	Grupo entero	Brandon, Robby
		• Actividad 1 - "La Subasta de la Vida"	40 min	Mitades del grupo	Brandon, Robby
		• Conclusión	20 min	Cooperativas	Todos
		• Actividad 2 - "¿Dónde Está Usted Situado?"	30 min	Mitades del grupo	Brandon, Robby
		Receso	15 min		
		Sesión 2: Cómo Tus Valores Te Protegen			
		• Dramita de Valores	10 min	Grupo entero	Brandon, L. Mills
		• Actividad - "Escudo de Valores"	40 min	Por individuo	Victoria (explicación)
		• Conclusión (dramita con participantes)	10 min	Grupo entero	Brandon, L. Mills
		Clausura del día			
		Modelo del Puente	10 min	Grupo entero	Colin
		Dinámica - "Círculo de Asientos" parte 2	15 min	Grupo entero	Robby
5:15-6:00	Tiempo Libre	Deportes, tiempo libre			
6:00-7:00	Cena				
7:00-9:30	Actividades Nocturnas	Noche de Película			
		Explicación del Fútbol Americana	15 min	Grupo entero	Brandon, Robby
		Explicación del Racismo de EE.UU.	15 min	Grupo entero	Valerie
		Película - "Recuerde a los Titanes"	2 horas	Grupo entero	Todos
9:30-10:30	En Dormitorios				
10:30	¡Apaguen la luz!				

Introducción al Día



INTRODUCCION – 45 minutos

- | | |
|--|------------|
| <input type="checkbox"/> Bienvenidos y Anuncios | 05 minutos |
| <input type="checkbox"/> Asuntos del Día | 05 minutos |
| <input type="checkbox"/> Dinámica: “La Telaraña” | 30 minutos |
| <input type="checkbox"/> Conclusión | 05 minutos |



Dinámica: “La Telaraña”

- Tiempo Necesario:** 30 minutos
- Objetivos:**
 - Empezar el día con una dinámica que identifica la importancia de los participantes individuos fuertes dentro del grupo.
 - Crear una asistencia visual que le recuerde al grupo que todos somos parte del grupo y debemos mantenernos positivos y resistentes para que se pueda aportar uno al otro.
- Materiales:**
 - Ovillo de Hilo
 - Cinta (tape)
 - Papel de Presentación
- Proceso:**
 - Para empezar, traiga a la sesión un gran ovillo de hilo. Además, mueva los asientos hacia afuera del salón, a lo largo de las paredes.
 - Pídale a los participantes que se sienten en un círculo en el piso. Présenteles el ovillo de hilo y sostenga un extremo del hilo usted mismo.
 - Entonces tire suavemente o haga rodar el ovillo por el piso en dirección a alguna persona sentada frente a usted, diciendo su nombre mientras se lanza el ovillo. Continúe sosteniendo firmemente el extremo del hilo
 - Pídale a quien recibió el ovillo que tome el hilo de manera que forme con usted una línea recta en el piso.
 - A continuación pídale que devuelva el ovillo tirándolo o rodándolo por el piso hacia alguien que esté al otro lado del círculo, diciendo su nombre.
 - Todos hacen lo mismo, hasta que en el interior de círculo se observen líneas rectas de hilo que atraviesen en todos los sentidos. Cada persona debe sostener firmemente su parte del hilo.
- Conclusión:**
 - Llame la atención de los participantes sobre el hecho que el hilo los conecta a todos, como una telaraña. La telaraña representa la relación de confianza que cada uno tiene con otro y que todo dependen unos de otros para mantener la tensión y soporte de esta telaraña para que no se rompa la confianza entre el grupo.
 - Pegue con cinta la telaraña al papel de presentación y póngala en el área del taller cómo un recuerdo de la confianza que está presente dentro del grupo.

Tema 1: El Auto-imagen



Propósito:

Fortalecer, identificar y contemplar el auto-imagen es fundamental en el desarrollo de un líder efectivo. El auto-imagen positiva influye en todo lo que haga o sueñe de hacer una persona. Este primer tema del seminario se enfoca en apoyar a los participantes enunciar creativamente su auto-imagen.



Objetivos:

- Proveer una oportunidad para que los participantes piensen en ellos mismos, realmente quienes son y cómo se desean representar.
- Estimular expresión creativa.



SESIÓN 1: “Retrato Personal” – 1 hora 25 minutos

- Dinámica: “Si yo fuera un animal” 20 minutos
- Actividad: “Yo, yo mismo, mi mismo” 50 minutos
- Preguntas para reflexión y conclusión 15 minutos



Dinámica: “Si yo fuera un animal”

- Tiempo Necesario:** 20 minutos
- Objetivos:** Proveerles a los participantes una actividad que facilita que los participantes empiecen a pensar en su auto-imagen
- Materiales:**
 - Hojas de papel
 - Lápices o plumas
- Proceso:**
 - Para empezar la dinámica, asegúrese de que cada participante de su grupo tenga una hoja de papel y un lápiz o pluma.
 - Pídales que piensen en un animal o una flor o árbol que les gusta mucho y bosquejen un dibujo del animal o de la flor o árbol. Enfatice que este dibujo no tiene que ser muy detallado, solo un boceto sencillo.
 - Dígales que escriban, delante de sus dibujos, una oración sobre por qué les gusta este animal, flor o árbol y tres adjetivos calificativos y positivos del animal o de la flor o árbol.
 - Enfatice que ellos deberán de escribir aspectos positivos de sí mismos o cosas que pueden **hacer bien**. Será que ellos piensan en primer lugar en cosas que les gustan, pero anímelos que escriban cosas positivas de su carácter, destrezas y fortalezas en vez de lo que les guste.
 - Cuando todos terminen sus bocetos, pida al grupo que cuente lo que tiene en el papel a la persona que tiene a la derecha.
 - Cuando hayan terminado en contactar a la persona de la derecha, explíqueles que lo que tienen escrito en sus papeles sobre el animal o la flor o árbol describe las características significativas de ellos mismos. Pídales que cambien el sentido de las oraciones para poner su propio nombre en lugar del nombre del animal o la flor o árbol y escribir la oración nueva debajo del dibujo en sus hojas. Por ejemplo, una

estudiante escribió que “el Pegaso es un animal que siempre me ha llamado la atención porque a pesar de que corre velozmente, de que es libre y fuerte, tiene la capacidad de volar por los cielos” que cambio habría: “María García es una mujer que siempre me ha llamado la atención porque a pesar de que corre velozmente, de que es libre y fuerte, tiene la capacidad de volar por los cielos con su imaginación”.

- Pida a los participantes que, donde tienen escritos los adjetivos calificativos describiendo a los animales, las flores o árboles, escriban su nombre con los adjetivos en una frase debajo de sus dibujos. Por ejemplo, si los adjetivos escritos son: *bella, fuerte e inteligente*, la frase cambiada quedaría: “Maria García es bella, fuerte e inteligente”.
- Solicíteles que compartan sus oraciones y adjetivos para leer la primera oración sobre el animal, la flor o árbol y la segunda donde reemplazaron sus propios nombres.



Actividad: “Yo, yo mismo, mi mismo”

Tiempo Necesario: 50 minutos

Objetivos:

- Proveer una oportunidad creativa para que los participantes puedan compartir quienes son
- Animar a los participantes a pensar más allá o en cualidades más descriptivas que sus características superficiales

Materiales:

- Papel de color
- Revistas
- Periódicas
- Tijeras
- Goma
- Cinta (Tape)
- Pilotos
- Lápices y plumas

Proceso:

- Dígalos a los participantes los siguientes puntos:
 1. Cuando tú piensas en ti mismo, como “yo”, tienes una imagen en su mente de quien eres. Cada persona tiene sus propias cualidades. Las cualidades son las cosas que te describen. Tus cualidades describen cómo te ves, cómo te actúas, y otras características te pertenecen. Palabras como ‘alto’, ‘bajo’, ‘moreno’, ‘ojos azules’, y ‘rubio’ se usan para describir rasgos físicos. Palabras como ‘feliz’, ‘aburrido’, o ‘triste’ son usadas para comunicar sentimientos. Sin embargo, palabras como ‘curioso’, ‘tímido’ y ‘extrovertido’ describen su personalidad.
 2. Entendiendo que cada persona tiene sus propias cualidades, cada persona es única. ‘Única’ significa que nadie tiene los mismos rasgos físicos ni cualidades de carácter. Esto te hace especial. Se orgulloso que eres único porque no hay otro como tú.
- Utilizando revistas y periódicos, cada participante debe buscar y sacar con tijeras unas palabras e imágenes para crear un folleto que describe y representa a cada

uno. Los folletos deben incluir los sentimientos y actitudes que ellos tienen sobre sí mismos.

- Una vez que los participantes terminen, permítanlos la oportunidad de compartir algunos cuentos personales que incluyeron en el folleto.

Preguntas para reflexionar: 15 minutos

- ¿Cuáles sentimientos o actitudes hallaste fácil expresar en tu folleto?
- ¿Qué te fue difícil sobre hacer un folleto de ti mismo?
- ¿Qué te pasó por la mente mientras tu folleto se desarrollaba?
- ¿Qué cosas te hacen 'único' de los otros jóvenes?
- ¿Cómo te ayudó esta actividad reconocer tu valor propio?
- ¿Cómo podrías usar lo que aprendiste en esta actividad en tu vida diaria?

Conclusión: El facilitador debe explicar cómo el auto-imagen influye en todo lo que hacemos y soñamos de hacer. El auto-imagen positiva nos puede ayudar a lograr nuestros sueños, mientras una auto-imagen negativa nos impedirá a maximizar nuestro propio potencial.

Tema 2: El Auto-estima



Propósito:

Además de un auto-imagen positiva, el auto-estima es integral en la formación de los líderes. El auto-estima le da la confianza necesaria para vivir por tus creencias. El auto-estima, especialmente en la juventud, es fácilmente afectada y, por esta razón, los participantes aprenderán cómo mantener un nivel del auto-estima alto y utilizar el auto-estima en situaciones difíciles.



Objetivos:

- Los participantes entenderán qué es el auto-estima
- Aprenderán cuáles son los factores que afectan el nivel de auto-estima



SESIÓN 1: “El Impacto del Auto-estima” – 1 hora 35 minutos

- Presentación: “Definir el auto-estima” 10 minutos
- Actividad 1: “Baja y aumenta su auto-estima” 45 minutos
- Conclusión de la actividad 05 minutos
- Actividad 2: “La encuesta del auto-estima” 15 minutos
- Conclusión de la actividad 05 minutos
- Dinámica: “Yo te digo, tú me dices” 15 minutos



Presentación: “Definir el auto-estima”

- Tiempo Necesario:** 10 minutos
- Objetivos:** Aprender qué es el auto-estima
- Materiales:**
 - Papel de presentación
 - Pilotos
 - Cinta (tape)
- Proceso:**
 - Escriba el título “Auto-estima” en la tabla al frente del salón o en una hoja de papel de presentación. Dígalos a los participantes que van a hablar sobre el tema del auto-estima.
 - Enséñeles que el auto-estima significan tres cosas:
 1. Es el concepto que tenemos de nosotros mismos y se basa en todos los pensamientos, sentimientos, sensaciones y experiencias que hemos ido recogiendo durante nuestra vida (creemos que somos listos o tontos, nos gusta o no, etc.).
 2. Es cómo uno se quiere a sí mismo, se estima, se respeta, se cuida, etc.
 3. Son todos los pensamientos y sentimientos que forman nuestra opinión de nosotros mismos.
 - Pregúnteles de donde piensan que vienen estos conceptos, pensamientos y sentimientos de lo que está hecha nuestra auto-estima. Si le dan unas respuestas o sugerencias, escríbalas en la tabla o la hoja de papel de presentación donde está escrito el título “Auto-estima”.

- Después de que responden, dígales que nuestra auto-estima viene de todos que tienen influencia en nuestras vidas, como nuestra familia, nuestros amigos y compañeros de clase o trabajo, nuestra iglesia, comunidad y sociedad, etc.
- Enfatice que todos pueden afectar el auto-estima de nosotros y también nosotros podemos afectar el auto-estima de otra persona. Por eso, tenemos que tratar a las personas con cariño y respeto todo el tiempo, porque lo que digamos o hagamos puede lastimar a otra o dañar su auto-estima.
- Clarifique cualquier aspecto que sea y siga con la próxima actividad.



Actividad 1: “Baja y aumenta su auto-estima”

Tiempo Necesario: 45 minutos

Objetivos:

- Describir como se puede recuperar su auto-estima
- Pensar en lo que consideran importante

Materiales:

- Hojas de papel
- Lápices, plumas
- Cinta (tape)

Proceso:

- Asegúrese que cada participante de su grupo tenga hoja de papel que aún no ha usado y un lápiz o bolígrafo.
- Instrúyales a que dibujen un boceto de sí mismos. Enfatice que este dibujo no tiene que ser muy detallado, sólo un boceto sencillo.
- Lea las siguientes oraciones negativas. Con cada oración, los participantes tienen que decidir cuánto les afectó o cuánto les hace sentir mal. Dígales que tienen que romper o quitar un pedazo de la hoja con el dibujo de ellos mismos que representa lo tanto que le hace sentir mal. Por ejemplo, si le hace sentir muy mal, puede quitar una cuarta de la hoja. Si le hace sentir un poco mal, quitan solo un pedacito de la hoja.
- Las oraciones siguen aquí:
 1. Tuviste una discusión con tu novio o novia que no se ha resuelto.
 2. Tu maestro o profesor te criticó sobre tu trabajo.
 3. Un grupo de amigos cercanos no te incluyó en un paseo al río.
 4. Uno de tus padres te criticó y te llamó cochino o cochina.
 5. Un amigo o amiga reveló un secreto que tu le dijiste en confianza.
 6. Tu novio o novia te dejó por otro muchacho u otra muchacha.
 7. Un grupo de amigos se burló de ti por tu forma de peinado o la ropa que llevas puesta.
 8. Sacaste malas notas en un examen o fracasaste en tu trabajo.
 9. Tu equipo favorito de fútbol perdió un juego importante.
 10. Tu padre o madre te pegó por no cuidar a tus hermanitos cuando estaban llorando.
- Después de leer las oraciones, anímelos a hablar un poco de cómo se sienten ahora y cómo afectaron las oraciones su auto-estima. Explíqueles que situaciones negativas así sirven para bajar la auto-estima de uno.
- Pregúnteles si pueden pensar un poco en cómo se aumenta la auto-estima y/o lo que podemos hacer para aumentar nuestra propia auto-estima.

GAD Seminario Taller Juvenil 2008

- Lea las próximas oraciones positivas e instrúyales a los participantes que tienen que agregar un pedazo a su hoja/dibujo. El pedazo debe ser en proporción a qué tan bien le hace sentir o qué tanto recuperan de su auto-estima.
- Las oraciones positivas siguen aquí:
 1. Algún compañero de la escuela te pidió tus consejos sobre un asunto delicado.
 2. Un muchacho o una muchacha que te gusta te dijo que estás guapo o guapa.
 3. Le dijiste a un compañero o compañera que le admiras por su determinación en la escuela.
 4. Tu padre o madre te dijo de repente que te quiere mucho.
 5. Sacaste buena nota en un examen o tuviste éxito en tu trabajo.
 6. Juegas fútbol y tu equipo ganó a un equipo de otra comunidad.
 7. Tus compañeros de clase te nombraron como líder.
 8. Ganaste una beca para estudiar en tu colegio preferido.
 9. Tu maestro o profesor te dijo que hiciste un buen trabajo.
 10. Tus amistades te invitaron a ir de paseo con ellos.
- Deja que sus participantes usen cinta (tape) para reconstruir los dibujos de ellos mismos con los pedazos que ya están agregados por medio de las oraciones positivas.

Conclusión:

- Explíqueles que podemos bajar y aumentar nuestra auto-estima y que nuestro nivel de auto-estima no pertenece igual por siempre.
- Señáleles que quizás sus dibujos no sean tan completos como antes o que falten todavía unos pedacitos porque las oraciones positivas no sirvieron para reconstruir completamente sus niveles de la auto-estima. Además, ellos son capaces de decir o hacer lo que está escrito en unas de las oraciones negativas y lastimar a sus propios amigos, compañeros o familiares.
- Por lo tanto, enfatice que hay que tener en cuenta siempre los sentimientos de sus amigos, compañeros o familiares para que no hagan nada que pudiera bajar el auto-estima de ellos o dañar su auto-imagen. Nadie quiere decir o hacer nada que podría lastimar a los que quiere.



Actividad 2: “La encuesta del auto-estima”

Tiempo Necesario: 15 minutos

Objetivos:

- Piensan en lo que considera importante
- Aprender cuáles son los factores que afecta el auto-estima

Materiales:

- Papel de presentación
- Pilotos
- Cinta (Tape)

Proceso:

- Haga unas hojas de papel de presentación que contengan las oraciones que siguen aquí y sugiera que los participantes tomen unos momentos para leerlas y reflexionar en cada una:
 - Me gusta cómo me veo.

- Siempre pienso en lo que voy a hacer antes de hacerlo.
 - Puedo mantener mi autodeterminación y evitar caerme por la presión de mis compañeros.
 - Tengo confianza en mí mismo.
 - Puedo tomar decisiones y apegarme a ellas.
 - Puedo defender que lo que creo es válido y correcto.
 - Estoy orgulloso de cómo se ve mi cuerpo.
 - Me gusta.
 - La gente me cae bien.
 - No tengo dificultad de crear amistades con miembros del sexo opuesto.
 - Puedo controlar mis sentimientos.
 - No me rindo fácilmente.
- Haga otra hoja de papel de presentación que contenga una escala con los números de 1 a 5. Escriba debajo de esta escala las siguientes explicaciones para los sentidos de cada número:
 1. La oración describe exactamente cómo me siento, estoy de acuerdo con la oración.
 2. La oración describe cómo me siento y/o cómo me comporto típicamente.
 3. La oración me pertenece de vez en cuando, estoy más o menos de acuerdo.
 4. La oración no me pertenece de cómo me siento y/o cómo me comporto a menudo.
 5. La oración nunca me pertenece, no estoy de acuerdo con la oración.
 - Dígales que decidirán si cada oración describe cómo se sienten sobre sí mismos. Refiérase a la hoja que contiene la escala e instrúyales que apunten el número de la escala (de 1 a 5) y que reflexione cómo se sienten sobre el sentido de cada oración. Solo necesitarán indicar un número para cada oración. Recuérdeles que nadie va a ver sus respuestas y anímelos que sean lo más honestos posible.
 - Cuando terminen, los participantes deben sumar sus números y mirar sus “resultados”.
 - Enfatice que el resultado de la encuesta no quiere decir que un participante sea mejor que otro; el propósito es proveerles a los participantes una manera de empezar a pensar en cómo se sienten en su propio valor.
 - Después de sumar los resultados, mencione que sea útil, para los que tengan los resultados bajos, pensar en las oraciones negativas que se usaron en la actividad “Baja y aumenta su auto-estima” que causan un nivel bajo de la auto-estima.
- Conclusión:**
- Pregúnteles de dónde piensan que vienen estos niveles bajos del auto-estima y si se están juzgando demasiado a ellos mismos.
 - Señáleles que esta actividad les provee una oportunidad de empezar a preguntarse sobre sus sentimientos de su valor propio y que podemos aumentar nuestros niveles del auto-estima y los de nuestros compañeros, amigos y familiares.



Dinámica: “Yo te digo, tú me dices”

Tiempo Necesario: 15 minutos

Objetivo: Proveer una clausura positiva para el mensaje de las lecciones sobre el auto-imagen y el auto-estima.

GAD Seminario Taller Juvenil 2008

Materiales:

- Pelota
- Papel de presentación con la cita de Rawat

Proceso:

- Haga que los participantes se paren en círculo al centro del salón y déle a un participante una bola de papel o una pelota si la tiene.
- Dígales a todos que la persona con la bola va a empezar la actividad, pero primero, debe decir algo positivo de sí mismo y, segundo, debe decir algo positivo de cualquier otra persona que escoja.
- Entonces la persona con la bola que acaba de señalar la cosa buena de sí mismo y de su compañero tiene que tirar la bola **a ese compañero** específicamente para que el compañero siga señalando algo bueno de sí mismo primero y de otro compañero segundo (no se puede tirar la bola a la misma persona de donde viniera la bola anteriormente; sería otro participante del grupo).
- Instrúyales que sigan tirando la bola hasta que todos hayan participado. El último participante debe señalar algo positivo de sí mismo primero y cerrar el juego para decir algo positivo de la persona que empezó el juego.

Conclusión: Pregúnteles como se sienten y lea la siguiente cita:

“No hay alguien como tú en este mundo. Tú puedes dar ideas a alguien, tú puedes dar tu suéter a alguien, tú puedes dar tu reloj a alguien, pero nunca puedes dar tu aliento a otra persona. Nunca puedes dar tu vida a otra persona. No es posible transplantar tu vida. Tú vida es única y cada momento en tu vida es único.”

– Prem Rawat (Maharaji)

Tema 3: Los Valores



Propósito:

Valores personales influyen en todo lo que hacemos o escogemos no hacer. Muy a menudo los jóvenes dudan su estructura de valores mientras se crecen, porque luchan entre vivir por los valores de sus padres y por los valores de sus amigos, en los cuales ellos se identifican más.



Objetivos:

- Identificar valores propios y decidir lo que es importante en la vida
- Analizar cómo valores propios influyen en las decisiones y los comportamientos
- Sentirse más cómodo y tener más confianza en compartir valores.



SESIÓN 1: “Qué son los valores” – 2 horas 5 minutos

- Dinámica: “Círculo de Asientos” 15 minutos
- Presentación 20 minutos
- Actividad 1: “La subasta de la vida” 40 minutos
- Preguntas de reflexión y conclusión 20 minutos
- Actividad 2: “Dónde está usted situado” 30 minutos



Dinámica: “Círculo de Asientos” parte 1

- Tiempo Necesario:** 15 minutos
- Objetivo:** Reorganizar a los participantes después del almuerzo y volver a enfatizar el rol de los participantes individuos fuertes dentro del grupo antes de empezar de hablar sobre el tema de valores.
- Materiales:** Ninguno
- Proceso:**
 - Pídales a todos que se paren en círculo apretado, hombro a hombro.
 - Una vez que se hagan el círculo, pídale a todos darse la cara a su derecha. Ahora todos los participantes deben estar mirando a la espalda del compañero a su derecha.
 - Entonces recuérdelos a tomar pasos laterales hacia el centro del círculo hasta que estén muy apretados.
 - Cuando el círculo esté apretado, explíqueles que cuando se cuenta a tres, todos los participantes tienen que sentarse a la misma vez en cima de las piernas de la persona por detrás.
 - Pregúnteles si todos estén listos. Entonces cuente en voz alta hasta tres y diga que todos se sienten.
 - Puede que tome dos o tres intentos para lograr éxito.
- Conclusión:**
 - Explíqueles que la única razón que el círculo no se cayó cuando todos se sentaron fue porque todos los individuos participaron. Si algún individuo no hubiera decidido participar o tratar de sentarse, el círculo habría caerse.
 - Explíqueles que, en la siguiente asamblea, nos enfocaremos en el individuo pero, mientras tanto, vamos a seguir manteniendo la meta de fortalecer el equipo.

- Los equipos deben continuar enfocándose en aprender sobre sus compañeros y trabajando hacia su misión de ganar la competición de cooperativa.



Presentación:

- Tiempo Necesario:** 20 minutos
- Objetivos:** Aprender cómo los valores le ayudan
- Materiales:**
 - Papel de presentación
 - Pilotos
 - Cinta (tape)
- Información para presentar:**
 - Hay muchas veces en la vida cuándo necesitamos ayuda de otra persona, apoyo amable y emocional, y amigos interesados en nuestro bienestar. En estos momentos cuándo tú necesitas atención para “aguantar la tormenta de la vida”, necesitas mirar hacia tu círculo de apoyo. Este círculo de apoyo puede incluir tu familia, tus amigos, tus compañeros de escuela y la gente que viven en tu comunidad.
 - Los valores son los aspectos que nos dan relevancia a nuestras vidas. Ellos son los conceptos abstractos que adoptamos a principios de la juventud por estimar a la gente de autoridad, gente que incluye a nuestros padres, abuelos, hermanos mayores, maestros y a otra gente influyente de quien deseamos el amor y la aprobación. Estos valores son conceptos intangibles, como el amor, la honestidad, la libertad, la goza, la riqueza, el placer, la educación, la privacidad, la creatividad, etc.
 - Su sistema de valores personales no se mantiene igual por siempre. Los valores se pueden cambiar según su importancia, siendo más importante o menos importante dependiendo de la etapa de la vida, y pueden ser reemplazado o aún intercambiado por otros. Cuando los valores se cambian o se reemplazan, puede causar conflictos internos, los cuales pueden provocar el estrés.
 - Las actitudes nuestras son basadas en nuestros valores. Cada valor que tenemos puede manifestarse en varias maneras, incluyendo en nuestras actitudes. Estas actitudes reflejan nuestras creencias, percepciones y sentimientos basados en valores específicos. Además, las actitudes pueden ser positivos o negativos.
 - Tus valores son una parte muy importante en su vida. Los valores son lo que crees al fondo de tu carácter. Lo que crees causa que tomes decisiones sobre que vas a hacer ahora y cómo actuarte. Cada día tú puedes hacer cosas que son útiles o dañosas, positivas o negativas. Todo depende de lo que tú aprecias más.
 - Nosotros somos expuestos siempre a mucha gente y eventos; cada persona tiene sus propios valores y puntos de vista. Para que no estemos abrumados por todos estos valores y pensamientos diferentes, inclinamos filtrar los mensajes se nos exponen por nuestro propio sistema de valores.
 - La habilidad de identificar, clarificar y poner en práctica tu sistema de valores personales es esencial para tu salud espiritual. La averiguación de valores involucra el reconocimiento y la comprensión de tus creencias y sentidos sobre la vida y lo que merece tu trabajo y atención.
 - Un entendimiento claro de tus valores y creencias te ayuda de tomar decisiones consistente con lo que piensas es importante o no es importante, correcto o incorrecto y bueno o malo.



Actividad 1: “La subasta de la vida”

- Tiempo Necesario:** 40 minutos
- Objetivos:** Identificar sus propios valores y decidir lo que es importante
- Materiales:**
 - Dinero falso
 - Papelitos
 - Cinta (Tape)
- Proceso:**
 - Multiplique el número de participantes por 1.5 y haga por lo menos esa cantidad de tarjetas que se pueden pegar al muro.
 - En cada tarjeta escriba algo que la gente generalmente desea en la vida. Pídeles a los participantes que presenten ejemplos que sean tangibles e intangibles. Un ejemplo puede ser: tener una casa grande, conseguir un buen trabajo, crear una familia grande, ser honesto, viajar por todos los lados del país, casarse con una mujer hermosa, casarse con un hombre rico, tener mucho potrero, mantener buenas amistades, ser amado en tu comunidad, ser famoso, tener una buena relación con Dios, etc.
 - Distribuir la plata falsa igualmente entre todos los participantes
 - Iniciar la subasta dónde los participantes apuestan contra los demás.
 - Nombre un artículo y entonces pregúnteles a los participantes cuál precio estén dispuestos para pagar hasta que llegue al precio más alto que alguien pagaría.
 - Una vez que alguien gaste toda su plata, tiene que quedarse con lo que compró y no puede intercambiarlo.
 - Sigue así hasta que se vendan todos los artículos o se gasten toda la plata.
- Preguntas para reflexionar:** 20 minutos
 - ¿Cuáles artículos recogieron lo más dinero?
 - ¿Quién pudo comprar lo que quería? ¿Cómo le hizo sentir?
 - ¿Quién no pudo obtener lo que quería? ¿Cómo le hizo sentir?
 - ¿Fue alguien sorprendido por lo que quería comprar? ¿Cómo le hizo sentir?
 - ¿Fue alguien sorprendido por lo que compró?
 - ¿Habían tarjetas que nadie quiso? ¿Cuáles habían? ¿Qué dice eso sobre esos valores?
 - ¿Si volvieras a jugar, gastarías tu plata en otros artículos? ¿Por qué?
 - ¿Qué te enseñó la subasta de tus valores y de que tú no aprecias?
 - ¿Si tú no fueras parte de un grupo y los otros no te observaran apostar, gastarías tu plata en otros artículos? ¿Cómo? ¿Por qué?
 - ¿Si te murieras mañana y todos te recordaran por los artículos que tú compraste en este ejercicio, cómo te sentirías?
- Conclusión:** Nuestros valores influyen en nuestras vidas diarias tanto como nos influyen nuestros sueños y metas para el futuro. A pensar en nuestros valores, estamos más preparados para tomar decisiones sanas y ponernos metas positivas y alcanzables.



Actividad 2: “¿Dónde está usted situado?”

- Tiempo Necesario:** 30 minutos
- Objetivos:** Analizar cómo valores propios influyen en tomar decisiones y comportarse
- Materiales:**
 - Fichas preparadas
 - Cinta (tape)

GAD Seminario Taller Juvenil 2008

□ Proceso:

- Antes de empezar, ponga en las paredes extremas del salón una ficha que se lee “DE ACUERDO” y otra que se lee “EN DESACUERDO”. Entre estas fichas en el medio ponga otra que se lee “NO ESTOY SEGURO”.
- Los participantes ya han identificado y pensado en su comunidad y valores personales. Ahora deben tomar el próximo paso y expresar sus sentimientos sobre algunos valores en particular.
- Explíquelo al grupo que el propósito de esta actividad es practicar sintiéndose cómodo de compartir los valores personales, porque la capaz de compartirlos públicamente es la clave para vivirlos. No se debe temer o tener vergüenza de expresar sus creencias.
- Para iniciar la actividad, lea aproximadamente 10 de las siguientes declaraciones de valores. A medida que lee cada afirmación, los participantes deben dirigirse al punto en el salón que mejor describe su posición con respecto al tema.
- Las declaraciones son:
 1. Tener muchas parejas sexuales es natural y ocurrirá eventualmente.
 2. Las drogas y el alcohol pueden nublar sus apreciaciones y guiarlos hacia graves problemas.
 3. Si nadie sabe que usted está tomando drogas, entonces está bien.
 4. Si no asiste la iglesia todos los domingos, entonces no es una persona religiosa.
 5. Yo no tendré éxito en mi vida si no hago mucho dinero.
 6. Todas las parejas tienen la responsabilidad de tener hijos y deben de tenerlos.
 7. Qué tan duro trabajo yo en la escuela determinará mi futuro.
 8. A través de la educación, se puede erradicar la pobreza.
 9. Los hombres no deben participar en criar a los hijos.
 10. Las mujeres deben parar de trabajar y quedarse en la casa después de tener hijos.
- Cada vez que se dirige a los miembros de su grupo al punto que escogen, solicite usted un voluntario para que diga porque escogió esa alternativa en particular.
- En caso de que todos se ubicaran en “NO ESTOY SEGURO” pregúnteles que digan qué les ayudaría a tomar una decisión.
- Si nadie ha tocado el punto clave, ayúdeles a comprender que a veces nuestras elecciones se ven influenciadas por lo que piensan y hacen nuestros amigos. Solicítele a alguien que establezca algunos de los factores o personas que influenciaron sobre su decisión, tales como lo son: La familia, la iglesia, la escuela, la televisión o la radio.

□ Conclusión:

- Porque los valores siempre cambian y evolucionan, dígales a los participantes que pueden cambiar su puesto debajo de la ficha dónde estén y mudarse por otra ficha. Explíqueles que, en cualquier momento de esta actividad o en la vida, pueden decidir de cambiar sus opiniones después de escuchar a otras personas hablar de su otra opinión.
- Asegúrese de insistir en la importancia de pensar en los valores y cómo ellos influyen en sus comportamientos.



SESIÓN 2: “Como tus valores te protegen” – 60 minutos

- Dramita de Valores 10 minutos
- Actividad 3: “Escudo de armas” 40 minutos
- Conclusión 10 minutos



Dramita de Valores

- Tiempo Necesario:** 10 minutos
- Objetivo:** Demostrar por una manera expresiva y divertida cómo los valores propios influyen en la vida
- Materiales:**
 - Escudos de armas de todos los consejeros
 - Machetes falsos
- Proceso:**
 - Dos consejeros comienzan de actuar una dramita sin llevar puesto unos “escudos” grandes que representan sus propios sistemas de valores. Entonces ellos tienen una discusión y, más adelante, una pelea con los machetes falsos porque no tienen sus escudos para clarificar sus opiniones y guiar sus acciones.
 - Después de la pelea los dos consejeros se visten en los escudos grandes y comienzan de actuar una dramita como la primera. Esta vez ellos tienen una discusión pero llevan puesto sus escudos como guías de sus opiniones y acciones y, en vez de pelear, buscan una resolución por hablar y transigir (efectuar concesiones y llegar a estar de acuerdo).

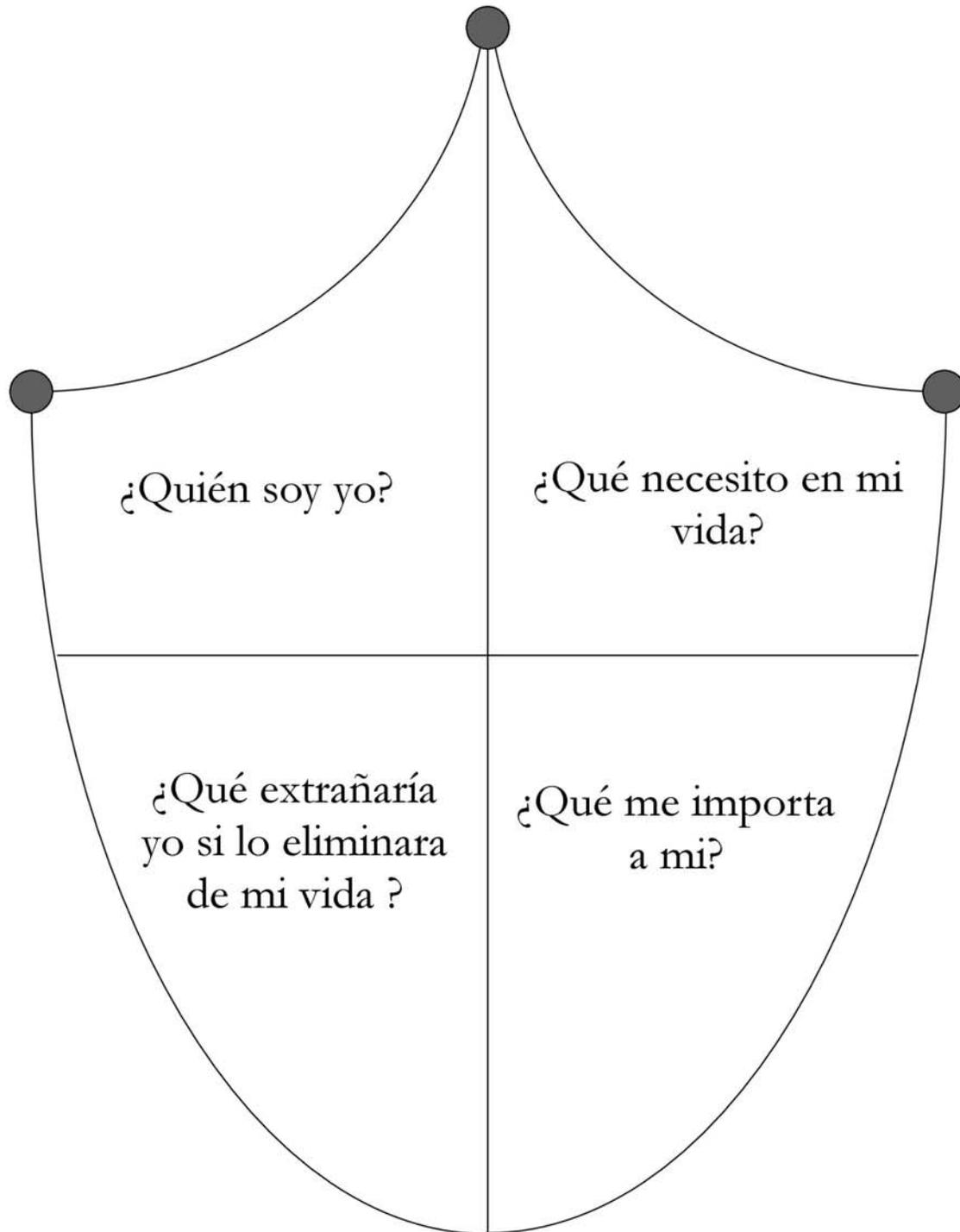


Actividad 3: “Escudo de Armas”

- Tiempo Necesario:** 40 minutos
- Objetivos:**
 - Expresar creativamente los valores personales.
 - Hacer una documentación creativa de la actual estructura de valores
- Materiales:**
 - Papel de presentación con el “Escudo de Armas”
 - Papel de presentación
 - Papel de color
 - Revistas
 - Pilotos de color
 - Lápices, Plumas
 - Goma
 - Cinta (tape)
 - Hilo
 - Otro materiales de arte
- Proceso:**
 - Antes de empezar la actividad, haga una hoja de papel de presentación que contenga el “Escudo de Armas”, para que todos lo puedan ver.
 - Instrúyales que llenen sus hojas según las preguntas que el escudo presenta. Debería darle tanto tiempo para realizar esta tarea.
 - Una vez que hayan terminado, anímelos para que compartan sus escudos con el grupo entero. Señáleles que deben tener confianza entre ellos mismos para que todos se sientan tan cómodos a participar.

- **Conclusión:** Los dos consejeros de las dramitas regresan y tratan de comenzar una pelea con algunos de los participantes para mostrar que tan fuerte son los escudos de armas (o sea, el sistema de valores propio).

Escudo de Armas



Clausura del Día



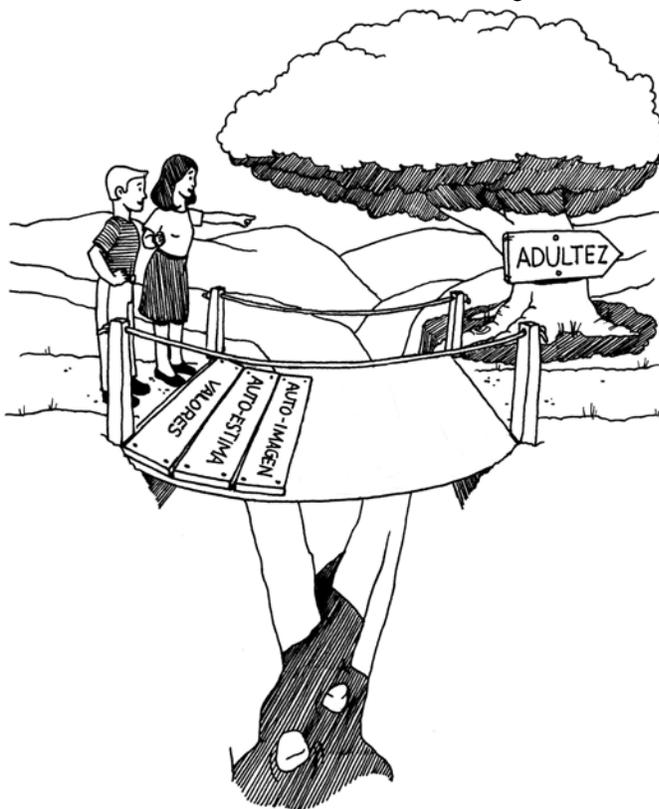
CLAUSURA – 25 minutos

- Presentación: “El Puente hacia el Futuro” 10 minutos
- Dinámica: “Circulo de Asientos” parte 2 15 minutos



Presentación: “El Puente hacia el Futuro”

- Tiempo Necesario:** 10 minutos
- Objetivo:** Agregar las tres primeras destrezas al modelo del puente que los participantes aprendieron el primer día del seminario.
- Materiales:**
 - Boceto grande del puente sin tablonces (para que agregue tres “tablonces”)
 - Papel de presentación
 - Pilotos
 - Cinta (tape)
- Proceso: “Las tres primeras tablonces”**
 - Pídeles a los participantes que recuerden los temas que se cubrieron durante el día y que le den sus ideas y sugerencias sobre cuales son estos temas. Haga una lista en una hoja de papel de presentación de todas las sugerencias que se ofrezcan. Anímelos a sugerir las tres temas que se van a agregar al puente, los cuales son **el auto-imagen, el auto-estima y los valores.**
 - Después de que terminen de sugerir, intente de combinar las sugerencias en grupitos que tratan con los tres temas del auto-imagen, el auto-estima y los valores, para que los participantes se den cuenta que todas las charlas, las



- actividades y las dinámicas del día pertenecieron a estos tres temas para reforzarlos como destrezas necesarias para lograr éxito en la adultez.
- Pregúnteles por qué estas destrezas son importantes y necesarias y cómo estas destrezas nos pueden apoyar en nuestras vidas ahora mismo. Si los participantes tienen dificultades en pensar en esto, ofrézcales unas ideas tales como:
 - Un buen auto-imagen nos puede ayudar en creer que somos personas de valor y que nos merecemos ser felices y exitosos.
 - Un buen auto-estima nos puede ayudar en creer que podemos tener éxito en lo que emprendamos, incluyendo recibir buenas notas en los clases más difíciles como tal que nos dediquemos a estudiar.
 - Nuestra sistema de valores puede guiarnos en decidir lo que nos importa y ayudarnos a evitar

tentaciones o presiones por nuestros pares que pueden causar que nos cayamos en problemas.

- Una vez que se expliquen y se clarifiquen cuales son los tres temas o “tablones” para agregar al puente, vuelve a referirse a la historia de Ricardo y Luzca. Señáleles que ya que Ricardo sabe de estos temas, puede presentarse con un auto-imagen positiva, con un auto-estima alta y con sus valores bien clarificados. Ricardo sabe que hay que poseer estas destrezas para llegar a la adultez con éxito. Luzca le puede guiar en desarrollar sus creencias que es una persona de valor, que puede suceder en lo que emprenda, y que puede apegarse a su sistema de valores. Con estas tres destrezas Roberto puede empezar de cruzar el puente por un futuro mejor.

- Conclusión:** Al final de la explicación de los tres temas, escriba los tres “tablones” en el boceto grande del puente para que todos los vean y clarifique cualquier inquietud o confusión que quede.



Dinámica: “Circulo de Asientos” parte 2

- Tiempo Necesario:** 15 minutos
- Objetivos:** Ilustrar la influencia de los participantes individuos fuertes y sanos en la fuerza total del grupo.
- Materiales:** Ninguno
- Proceso:**
 - Siga con los procesos iguales como fueron mencionado antes, y entonces agregue el siguiente paso.
 - Mientras todos aún están sentados, explíqueles que el día entero fue enfocado en cada persona individualmente y que ahora tenemos un salón lleno de individuos fuertes y positivos.
 - Por medio de que haya tanta fuerza y confianza dentro del salón, el grupo está listo para otro reto. Pídeles que caminen como un grupo mientras se sientan en su círculo.
- Conclusión:**
 - Agradézcales a todos por su participación durante el día largo y divertido.
 - Anímelos que hablen con los facilitadores si tienen algunas preguntas o conciernes sobre las actividades del día o del seminario en general.
 - Invitarlos a ver una película y motivarlos con la potencial de ganar premios por sus equipos en el día siguiente.

Actividad de la Noche



PELICULA – 2 horas 30 minutos

- Explicación del fútbol americana
- Explicación del racismo de los EE.UU.
- Ver el Película “Recuerde a los Titanes”

GAD Seminario Taller Juvenil 2008

Miércoles, 20 de febrero, 2008

Agenda de la Mañana

7:00-8:00	Desayuno				
8:00-12:30	Introducción	Anuncios y Asuntos del Día	10 min	Grupo entero	L. Miller
		Dinámica - "Quién es el Líder"	20 min	Mitades del grupo	L. Miller, Michelle
	Asamblea 3	Tema 4: Qué es el Liderazgo			
		Sesión 1: Mi Amiguito del Liderazgo			
		· Dinámica - "Lluvia de Ideas"	25 min	Mitades del grupo	L. Miller, Michelle
		· Conclusión	05 min	Mitades del grupo	L. Miller, Michelle
		· Actividad - "Mi Amiguito del Liderazgo"	25 min	Por individuo	Michelle
		· Conclusión	05 min	Cooperativas	Todos
		Receso	15 min		
		Tema 5: Tipos de Lideres			
		Sesión 1: Estilos del Liderazgo			
		· Presentación - "Estilos del Liderazgo"	15 min	Grupo entero	Ryu, Jessie, Brandon, Valerie
		· Actividad - "Características del Liderazgo"	90 min	Cooperativas	Brandon (explicación)
		· Conclusión	10 min	Cooperativas	Todos
		Sesión 2: Líderes Efectivos y Transformacionales			
		· Presentación	15 min	Grupo entero	L. Mills, L. Miller
		· Dramita - "Llenar los Tanques"	15 min	Grupo entero	L. Mills, L. Miller
		· Actividad - "Llenar los Tanques"	20 min	Grupo entero	Sara
12:30-1:30	Almuerzo				

GAD Seminario Taller Juvenil 2008

Miércoles, 20 de febrero, 2008

Agenda de la Tarde

1:30-5:15	Asamblea 4	Tema 6: Trabajar en Equipos			
		Sesión 1: Cómo Formar un Equipo			
		· Discusión 1 – “Revisar la película de Anoche”	15 min	Cooperativas	Todos
		· Presentación	20 min	Grupo entero	Jessie, Colin
		· Discusión 2 – “Revisar la película de Anoche”	10 min	Cooperativas	Todos
		· Actividad - "Construir la Torre más Alta"	25 min	Cooperativas	L. Miller
		· Conclusión	10 min	Grupo entero	L. Miller
		Receso	15 min		
		Tema 7: Toma de Decisiones			
		Sesión 1: “POCA”			
		· Presentación	10 min	Grupo entero	Michelle
		· Actividad - “Llegar a una Acción por POCA”	30 min	Cooperativas	Michelle, Todos
		· Conclusión	05 min	Por individuo	Todos
		Sesión 2: Establecer las Metas			
		· Presentación	15 min	Grupo entero	Valerie
		· Actividad - "Los Cinco Compañeros"	25 min	Por individuo	Victoria
		· Conclusión	05 min	Cooperativas	Todos
		Clausura del Día			
		Modelo del Puente	10 min	Grupo entero	Colin
		Dinámica - "La Guerra y la Paz"	30 min	Grupo entero	Robby
5:15-6:00	Tiempo Libre				
6:00-7:00	Cena				
7:00-9:30	Actividades Nocturnas	Noche de Dinámicas	2.5 horas	Grupo entero	Todos
9:30-10:30	En Dormitorios				
10:30	¡Apaguen la luz!				

Introducción al Día



INTRODUCCION – 45 minutos

- | | |
|--|------------|
| <input type="checkbox"/> Bienvenidos y Anuncios | 05 minutos |
| <input type="checkbox"/> Asuntos del Día | 05 minutos |
| <input type="checkbox"/> Dinámica: “Quien es el líder” | 20 minutos |



Dinámica: “Quien es el líder”

- Tiempo Necesario:** 35 minutos
- Objetivos:**
 - Empezar el día con una actividad para dar energía a todos e involucrarlos.
 - Comenzar la conversación del liderazgo y de los líderes eficaces.
- Materiales:** Ninguno
- Proceso:**
 - Los participantes se sientan en un círculo.
 - Un voluntario sale del salón.
 - Cuando el voluntario está afuera, el grupo escoge un líder.
 - El líder debe hacer una acción, como doblarse las piernas, zapatear, etc. Después de cada acción que hace el líder, todos los otros tienen que imitarlo haciendo la misma acción.
 - Entonces, cuando el voluntario regresa al salón, tiene que adivinar quién es el líder, es decir, la persona que hace la acción que los otros imitan.
 - El líder y el grupo tienen que ser discretos. El líder tiene que cambiar las acciones cada rato, sin que lo descubran.
 - Cuando el voluntario adivina quién es el líder, le toca al líder salir del salón y el grupo escoge un nuevo líder y se empieza el juego de nuevo.

Tema 4: El Liderazgo



Propósito:

El liderazgo es un tema que ha llegado a abarcar una cantidad enorme de destrezas y habilidades. Para la mayor parte, estas destrezas y habilidades pueden ser aprendidas y perfeccionadas para servir mejor un propósito específico. Entender la amplitud del liderazgo preparará mejor la juventud para descubrir sus fuerzas del liderazgo y utilizarlas para mejorar su futuro.



Objetivos:

- Analizar las innumerables destrezas, habilidades e ideas del liderazgo.
- Poner a los participantes a identificar las destrezas y habilidades del liderazgo que más les pertenecen.
- Expresar y compartir creativamente estas destrezas y habilidades



SESIÓN 1: “Qué es el Liderazgo” – 1 hora

- Dinámica: “Lluvia de ideas” 25 minutos
- Preguntas de reflexión y Conclusión 05 minutos
- Actividad: “Mi Amiguito del Liderazgo” 25 minutos
- Preguntas de reflexión y Conclusión 05 minutos



Dinámica: “Lluvia de ideas”

- Tiempo Necesario:** 25 minutos
- Objetivos:**
 - Facilitar una conversación sobre la pregunta “¿Qué es el liderazgo?” dirigida por el grupo
 - Definir el liderazgo basado en el conocimiento del grupo y sus asunciones que pertenecen al concepto del liderazgo
- Materiales:**
 - Papel de Presentación
 - Pilotos
- Proceso:**
 - Nombre las hojas de papel de presentación con los siguientes títulos:
 - Dos hojas que dicen “Ejemplos del Liderazgo Efectivo”
 - Dos hojas que dicen “Ejemplos del Liderazgo Inefectivo”
 - Dos hojas que dicen “Características de un Líder Efectivo”
 - Dos hojas que dicen “Características de un Líder Inefectivo”
 - Haga grupos en una manera que formen dos grupos de cuatro participantes por grupo.
 - Reparta hojas de papel, una hoja para cada grupo.
 - Pídales a los grupos que escriban tantos ejemplos de habilidades en que puedan pensar. Los ejemplos deben reflejarse al título de la hoja.
 - Permita que los participantes tengan tres minutos para listar ejemplos en sus hojas y entonces instrúyales que los grupos se intercambien las hojas y agreguen a la lista iniciada por el grupo anterior.

- Permita tres minutos más para que todos agreguen unas ideas a sus listas y después ellos deben volver a intercambiar las hojas. Continúe así hasta que cada grupo haya recibido las cuatro hojas de papel de presentación.
- Anuncie los resultados y pida que cada grupo presente sus resultados.
- Pregunte si hay algo que debe ser agregado o quitado de cada lista.
- Preguntas para reflexionar:** 5 minutos
 - ¿Qué influye en nuestras definiciones personales del liderazgo y de los líderes?
 - ¿Sabe usted un ejemplo de un líder efectivo?
 - ¿Sabe usted un ejemplo de un líder inefectivo?
- Conclusión:** El concepto del *liderazgo* no es necesariamente igual al concepto de un *líder*. Un líder efectivo puede utilizar habilidades malas del liderazgo tal como un líder inefectivo puede utilizar habilidades perfectas del liderazgo.



Actividad: “Mi amiguito del liderazgo”

- Tiempo Necesario:** 25 minutos
- Objetivos:** Expresar y compartir creativamente las destrezas y habilidades del liderazgo que los participantes hallan lo más importantes
- Materiales:**
 - Tubos de cartón del papel higiénico
 - Cartulina
 - Papel de color
 - Revistas
 - Pilotos de color
 - Lápices, Plumas
 - Goma
 - Cita (tape)
 - Hilo
 - Otro materiales de arte
- Proceso:**
 - Reparta los tubos de cartón del papel higiénico.
 - Pida que cada participante haga un “Compañero del Liderazgo” de su tubo de cartón del papel higiénico. Ellos pueden utilizar cualquier material disponible para crear una figura que representa lo que el liderazgo significa para ellos.
 - Cada compañero debe incluir una etiqueta con las destrezas y habilidades que un líder efectivo debe mostrar.
 - Una vez que los “Compañeros del Liderazgo” se terminen, pídale introducir sus compañeros a su grupo.
 - Anime a los miembros del grupo a hacer preguntas.
- Preguntas para reflexionar:** 5 minutos
 - ¿Cómo decidiste cuales destrezas/habilidades deben pertenecer a su “compañero”?
 - ¿Qué tenían en común nuestros compañeros del grupo? ¿Cuáles eran sus diferencias?
 - ¿Cuáles destrezas/habilidades tienes tú personalmente?
 - ¿Por qué es importante conocer las destrezas/habilidades de un líder?
- Conclusión:** Ya que se ha seleccionado las destrezas y habilidades que piensa que son importantes para un líder, es importante seguir practicando y mejorando estas habilidades de ti mismo.

Tema 5: Tipos de Lideres



Propósito:

Hacer una conexión entre el liderazgo y los tipos de líderes es integral en ayudar a los jóvenes encontrar su estilo de liderazgo y identificar cual tipo de líder pueden ser.



Objetivos:

- Identificar cuatro tipos de líderes y cómo estos líderes pueden ser efectivos o inefectivos.
- Reconocer cómo los valores personales influyen en lo que pensamos sobre un líder positivo y un líder fuerte.
- Comparar y contrastar cómo el individuo y el grupo necesitan diferentes estilos de líderes y diferentes tipos del liderazgo para tener éxito.



SESIÓN 1: Estilos del Liderazgo – 1 hora 55 minutos

- Presentación 15 minutos
- Actividad 1: “Características del Liderazgo” 90 minutos
- Preguntas de reflexión 10 minutos



Presentación: “Estilos del Liderazgo”

- Tiempo Necesario:** 15 minutos
- Objetivos:** Aprender los cuatro tipos de líderes
- Materiales:** Ninguno
- Proceso:**
 - Usted puede ser un líder efectivo por varias maneras. Qué tan efectivo es como líder depende de sus fortalezas personales, las fortalezas del grupo y la situación.
 - Siguen aquí cuatro estilos diferentes que los líderes en la película pueden demostrar:
 1. **Líderes Dictatoriales** se encargan, dirigir a otros y enfocarse en tener el control. Si tu casa está en fuego, tú quieres un líder comandante quien puede tomar decisiones rápidamente y dar instrucciones.
 2. **Líderes Lógicos** formular un plan para resolver problemas complejos; son analíticos y convencen a otros por hacerles entrar en razón durante el incidente. Si tú estás organizando una conferencia, líderes lógicas son valiosos para tener en el grupo: ellos ayudan a aclarar cómo las piezas (acomodación, transportación, oradores, etc.) de la conferencia se juntan sin problema.
 3. **Líderes Inspiradores** imaginan nuevas oportunidades por el grupo y dan poder a los miembros del grupo por crear una ambiente de confianza. Si tú y tus amigos deciden instalar posiciones juveniles en la directiva escolar, probablemente quieres asegurar que un líder que inspira sea elegido.
 4. **Líderes Comprensivos** promueven la libertad de compartir entre el grupo y tratar de llegar a consenso en la toma de decisiones. Estos líderes maximizan la participación por crear una ambiente dónde todos pueden involucrarse. Los líderes comprensivos son especialmente efectivos cuándo cambios suceden que le hacen a la gente sentirse incómodos.



Actividad 1: “Características del Liderazgo”

- Tiempo Necesario:** 60 minutos
- Objetivos:**
 - Investigar y discutir las características del liderazgo
 - Investigar los valores que son al raíz de las características del liderazgo
 - Entender cómo los valores personales influyen en nuestras acciones personales
- Materiales:**
 - Lápices o plumas
 - Hojas de *El Cuestionario de las Características del Liderazgo*
 - Hojas de *Las Descripciones de las Comités*
 - Hojas de *Las Descripciones de las Personalidades*
- Proceso (Parte 1):**
 - Para empezar la actividad, el facilitador debe repartirles a los participantes la hoja *El Cuestionario de las Características del Liderazgo* y explicarles que cada participante tiene 15 minutos para llenarla.
 - El propósito de llenar esta hoja es averiguar cómo cada participante individual ordena las características, pensando solo en sí mismos y sus prioridades personales.
 - Después de que los participantes llenen los cuestionarios, el facilitador debe recoger los cuestionarios y explicarles a los participantes que ahora, van a seguir participando y colaborando en una actividad de escoger el comité que va a dirigir un evento de diversión. Enfátice que ellos mismos no lo van a dirigir y por eso tendrán que decidir quienes son las personalidades mejores para que se realice el evento más exitoso y divertido.
 - Entonces repártales a ellos *Las Descripciones de las Comités* y *Las Descripciones de las Personalidades* que siguen en las siguientes páginas.
 - Instrúyales que tienen 15 minutos para leer las dos hojas de descripciones y decidir **para ellos mismos** cuales serían la mejor personalidad (con el nombre de “la persona” indicado) para cada posición en la directiva del evento.
 - Después de escoger individualmente los miembros de la directiva, díales que ya tienen 30 minutos para decidir **como un grupo entero** cuales serían la mejor personalidad para cada posición en la directiva. El grupo entero tiene que llegar a consenso en tomar las decisiones.
 - Después de que lleguen a consenso, cada cooperativa debería compartir sus decisiones en turno.
- Conclusión (Parte 1):** El facilitador dirige una conversación de la experiencia con el grupo entero, compartiendo juicios basados en información objetiva y otros hechos basados en valores existentes.
- Proceso (Parte 2):**
 - El facilitador debe redistribuir “El Cuestionario de Características de Liderazgo” a los participantes.
 - Esta vez el grupo entero debe llegar a consenso en ordenar las características del liderazgo como han hecho en decidir quienes serían las mejores personalidades para la directiva.
- Conclusión (Parte 2):** Al final de la discusión, el facilitador se enfoca en las características demostradas durante la experiencia entera.

GAD Seminario Taller Juvenil 2008

“El Cuestionario de Características del Liderazgo”

Nombre: _____ Grupo: _____

Instrucciones: Bajo la columna designada “Calificación Individual”, usted debe ordenar las 12 características que están listadas. Ponga el número uno (1) antes de la característica que juzga como lo más importante de un líder efectivo, el número (2) antes de lo segundo mejor, y siga así hasta que termine. El número 12 será lo menos importante. Luego, su grupo llegará a una calificación de consenso entre los miembros del grupo. Esta calificación es designada debajo de la columna marcada “Calificación del Grupo”.

Calificación Individual	Calificación del Grupo	Características
		A. El líder mantiene una reunión organizada por la mayor parte del tiempo.
		B. El líder es amable y sociable.
		C. El líder tiene ideas nuevas e interesantes, es muy creativo.
		D. El líder presta atención y trata de entender a otros.
		E. El líder es firme y decisivo, no vacila.
		F. El líder admite sus errores abiertamente y fácilmente.
		G. El líder se asegura que todos entienden los expectativas.
		H. El líder provee oportunidades para los miembros del grupo para que puedan contribuir en la toma de decisiones.
		I. El líder usa complementos con frecuencia y evita de usar tanto criticismo negativo.
		J. El líder está dispuesto para efectuar concesiones.
		K. El líder sigue a los procedimientos y las reglas aceptadas.
		L. El líder nunca expresa ni enojo ni insatisfacción con otros.

GAD Seminario Taller Juvenil 2008

Las Descripciones de las Comités

Usted es uno de seis personas quienes planearán un evento de actividades por tú organización para el fin de semana. La tarea del grupo es elegir cinco miembros para ser la directiva del evento, aunque doce personas han brindado su servicio voluntario. Las doce personas están descritas en “La Hoja Descriptiva de las Características para Voluntarios”. Solo se puede escoger cinco personas.

Los cinco comités y sus funciones son explicados abajo:

1. **Actividades Sociales** – Desarrollar actividades que se involucren, se junten y animen a los participantes e invitados con un énfasis en diversión y goce.
2. **Actividades Intelectuales** – Estimular el interés en conocer y aprender por mostrar exhibiciones, demostraciones, discusiones, etc., con un énfasis en el descubrimiento.
3. **Relaciones publicas** – Anunciar información que trata con el evento, tal como comunicar su ascenso y conclusión por media de varias maneras (el radio, las noticias, los periódicos, etc.)
4. **Alimentación y Acomodación** – Organizar la alimentación para los invitados y buscarles hospedaje.
5. **Finanzas** – Crear un presupuesto y distribuir el dinero, vender los tiquetes de entrada, mantener un registro de los gastos y preparar un informe de las finanzas.

Usted debe elegir cinco miembros de la directiva de las descripciones de voluntarios proveídas en la hoja “Las Descripciones de las Personalidades”.

Comité	Miembros Seleccionados	
	Selección Individual	Selección del Grupo
1. Actividades Sociales		
2. Actividades Intelectuales		
3. Relaciones Publicas		
4. Acomodación y Alimentación		
5. Finanzas		

GAD Seminario Taller Juvenil 2008

Las Descripciones de las Personalidades

1. **Jaime** es un veterano del ejército con experiencia combate en una guerra. Aunque el es fresco e impersonal, el es excelente en sus habilidades de organizar y planear. El era responsable para el éxito del “Día del Donante de Sangre” en la comunidad.
2. **Roberto** es un atleta y muy popular con las chicas. El béisbol ha sido su única actividad estos últimos años. El es un perfeccionista, pero se pone frustrado fácilmente cuando trabaja con la gente.
3. **Franco** es un activista político. El parece estar continuamente involucrado en alguna causa o demostración. Él ha probado sus cualidades como líder y ha organizado un boicot exitoso del supermercado de la comunidad.
4. **María** es una persona muy simpática y popular, quien ha participado en muchos espectáculos de belleza. Ella nunca se ha involucrada en ninguna actividad enfocada en deberes, menos que ayudó a decorar el salón para su quinceaños.
5. **Jerónimo** es muy tímido. Hay rumor que el se está viendo con un psiquiatra semanalmente. Una posición de liderazgo puede ser terapéutica para él.
6. **Marcia** es muy franca y a veces ofensiva. Con frecuencia ella brinda su participación a muchas actividades, pero es raramente escogida. Sin embargo, ella es muy trabajadora y persistente.
7. **Joan** hizo un trabajo excelente cuando tenía una posición de liderazgo en uno de los partidos políticos durante las últimas elecciones. Sus vistas políticas chocan con las de Franco y ellos se las discuten con frecuencia. Actualmente le están pasando a ella algunas dificultades con su marido y hay rumores de que se divorcien.
8. **Susana** participa con un club de drama local. Ella era el co-presidenta de un programa de arte, lo cual fue bien recibido aunque poca gente acudía a ello. Sin embargo, Susana y Maria están saliendo con el mismo joven y ahora no hablan a otra.
9. **Juan** está involucrado en unas organizaciones sociales y no tiene un trabajo adecuado. Él es un tanto sensitivo y prefiere hacer cosas por si mismo en vez de delegarlas a otros. Como resultado, la tardanza es uno de sus características consistentes.
10. **Adán** tuvo una parte grande en el establecimiento de una organización local de servicio. El es muy extrovertido y se disfruta de su vida social. Sin embargo, él se ha detenido dos veces por comportarse alborotado.
11. **Margarita** es una individua feliz quien es muy popular y siempre está saliendo con otros, aunque no es muy popular con las otras mujeres donde trabaja.
12. **Ana** ya está demasiada involucrada en actividades pero ha brindado servicio voluntario porque sentía necesitada. Ella ha hecho relaciones públicas en eventos pasados y puede hacer un trabajo excelente si puede encontrar bastante tiempo.



SESIÓN 2: Cómo ser un líder efectivo y transformacional

- Presentación 15 minutos
- Dramita del Liderazgo 15 minutos
- Actividad 2: “Llenar los Tanques” 20 minutos



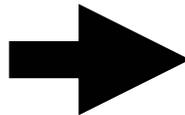
Presentación: “La Teoría del Tanque y el Cucharón”

- Tiempo Necesario:** 15 minutos
- Objetivos:** Aprender la teoría de “El Tanque y el Cucharón” para poder aplicarla a nuestras vidas y relaciones personales.
- Materiales:** Ninguno
- Proceso:**
 - Cada uno de nosotros tenemos un tanque invisible. En todo momento se está llenando o vaciando, dependiendo en lo que nos dice o nos hace los demás. Cuando nuestro tanque está lleno, nos sentimos buenísimo. Cuando nuestro tanque está vacío, nos sentimos malísimo.
 - Cada uno de nosotros también tenemos un cucharón. Cuando lo utilizamos para llenar los tanques de otras personas—por decir o hacer cosas para aumentar sus emociones positivas—también estamos llenando nuestro propio tanque. Pero cuando utilizamos el cucharón para vaciar el tanque del otro—por decir o hacer cosas que disminuyen sus emociones positivas—también disminuimos nosotros mismos.
 - Como la copa que sobresale, un tanque lleno le dará ánimo y energía a uno. Cada gota en el tanque nos hace más fuerte y más optimista.
 - Pero un tanque vacío es como veneno para la buena perspectiva, nos saca/agota la energía, y nos debilita la voluntad. Por eso cada vez que alguien le saca de nuestro tanque, nos hace daño.
 - Entonces, nos enfrentamos con la opción en cada momento de cada día: Podemos llenar los tanques uno al otro, o podemos vaciarlos. Es una decisión importante - la que influye profundamente nuestras amistades, productividad, salud, y alegría.

EL TANQUE LLENO ES EMPODERAMIENTO

Características del Grupo Empoderado:

Se sienten reconocidos y apreciados
Se sienten respetados
Se sienten comprendidos
Se sienten apoyados
Se sienten optimistas y positivas
Se sienten afirmados
Tienen un sentido de pertenencia
Tienen confianza en el grupo y el líder



Resultados del Grupo Empoderado:

Más creatividad
Más iniciativa
Más trabajo en equipo
Más productividad
Más éxito
Más diversión

- **El líder** que comprende ellos que los dirige, y fomenta la comprensión dentro de su equipo, puede, a la vez, fomenta la confianza, el compromiso y la unidad. En otras palabras, el líder está llenando los tanques de cada miembro de su equipo.

- Las Ocho Reglamentos de la Comprensión Genuina son:
 1. Demostrar empatía, no simpatía.
 2. Ser un escuchador activo sin aprobación y desaprobación.
 3. No dar consejos personales.
 4. Tener cuidado con frases que empiezan con la pregunta “¿Por qué?”.
 5. No interpretar sino utilice el parafrasear bien definido.
 6. Enfocarse en el presente; no involucres en los asuntos del pasado.
 7. No tomar responsabilidad por los sentimientos y los problemas del otro.
 8. Demostrar la empatía genuina para descubrir y entender la fuente y el significado de las emociones.
- Cuando el líder reconozca y comprenda los miembros de su equipo, él también sabrá mejor como darles ánimo. El acto del dar ánimo comunica un interés genuino en cada persona y reafirma su importancia para el equipo. Luego, cuando cada miembro se siente esa afirmación, él tendrá más auto-estima y se sentirá seguro con su capacidad de contribuir, de forma positiva, al equipo. Entonces, ¿cómo puede el líder transformacional llenar tanques por medio de dar ánimo?



Dramita: 15 minutos

Los consejeros actúan un senario de llenar tanques con agua.

Counselor act out a bucket filling scenario with real buckets and water.



Actividad 2: “Llenar los Tanques”

- Tiempo Necesario:** 20 minutos
- Objetivos:** Practicar de usar el liderazgo positivo y con empatía.
- Materiales:**
 - Hojas recordatorias del Cuaderno de Participantes
 - Papelitos *Gotas de Agua*
 - Lápices y plumas
 - Cinta (tape)
 - Sobres
- Proceso:**
 - Dígales a los participantes que van a practicar de llenar los tanques. Darle a cada participante de cinco a diez “gotas de agua” hechas de papel y suficiente cinta para pegar las gotas a otros participantes.
 - Pídales a cada participante que practiquen de llenar los tanques de sus compañeros por escribir algo simpático, amable, afectuoso, etc. de los describe o que trata con ellos.
 - Pídales a los participantes que peguen las gotas a los otros participantes.
- Conclusión:** Cuando los participantes terminen de practicar, introduzca los sobres recién pegados a la pared que representan “el tanque” de cada participante. Explíqueles que, para el resto del seminario, los participantes deben llenar los sobres de sus compañeros y miembros de equipo con los papeles “gota” o con cualquier papelito para llenar “le tanque” de ellos.

GAD Seminario Taller Juvenil 2008

Como Llenar los Tanques Por Medio de Dar Ánimo

Oportunidades de Cada Día...

Diga “Bien hecho.” No hay nada fácil en esta vida que realmente vale la pena, sino requiere tiempo y esfuerzo. Cuando los miembros del grupo trabajan duramente para hacer que algo suceda, usted tiene la responsabilidad como líder de reconocer el trabajo bien hecho, o por lo menos el esfuerzo valiente. Por decir simplemente “bien hecho” o “felicitaciones” al momento correcto le puede dar animo al otro seguir *en la lucha*.

Elogie a la gente. Sea el vestido de uno, un pensamiento bien dicho por el otro, o alguna característica de la persona que había observada y admira, ¡dígaselo! Nunca niegue hacerle un cumplido a alguien. Después que sea genuino y sincero, es una cosa pequeña que le puede animar y, a la vez, ganarle la confianza. ¿Por qué no?

Interésese y hacerlo personal. Pregunte por el nombre o apodo que prefiere que le llame. Pregunte sobre que le gusta Presentación. Pregunte cual tipo de reconocimiento que prefiere, sea público o privado, escrito u oral. Pregunte cual forma de reconocimiento prefiere, sea premio, carta, certificado, titulo, etc. Mejore la Ley de Oro: en vez de amar al próximo como usted le gustaría ser amado, ame al próximo como él le gustaría ser amado.

Diga “Gracias”. Es de cortesía común y el buen comportamiento, pero a veces se nos olvida decirlo. Un agradecimiento deja que el otro sepa que lo que hicieron valía la pena y tenía significado. La forma del agradecimiento dependerá en lo que prefiere la persona.

Corresponder con el favor. Si alguien le hace algo amable, una manera buena de mostrar su agradecimiento es de corresponder con otro favor. Es probable que esa persona devuelva el favor de Nuevo en turno, así haciendo que siga el ciclo de generosidad...

Responder con algo inesperado. Manténgalo fresco y emocionante dentro del grupo. Cada vez en cuando hágales una sorpresa --al individuo o al grupo-- con algo agradable y completamente inesperado, tal como un brindis, una competencia, una visita especial, etc.

Pida sugerencia y consejo. Esto sirve para mostrar el respeto que tiene por la persona, así reconociendo el valor de su punto de vista y haciendo que se sientan comprendidos y valorados.

No espere hasta que pidan su consejo o apoyo. Sea activo en darle la mano. Si la persona ve que usted se dispone a comprometer su propio tiempo y energía por los intereses de él, será mas probable que el siga en la lucha y que le de la mano a usted después.

Enfóquese en lo bueno. Como líder transformacional tiene que mantener alto el espíritu del grupo. Enfóquese en las fortalezas, esfuerzos y potencial de los miembros del grupo. Como dice el refrán “Lo que le queda por detrás y lo le queda por adelante son cosas pequeñas en comparación a lo que le queda por dentro.” Enfóquese en el progreso, las lecciones aprendidas, y los logros hechos en los proyectos del grupo.

En Los Momentos Bastante Dificiles...

Hable compasivamente. En momentos deprimidos cuando el conflicto, desanimo o fracaso amanezcan sacarle la energía y optimismo del grupo, hable con cariño, consuelo y alivio a cada uno involucrado.

Vea el panorama más amplio. Dirija la atención del grupo a la gran visión y metas del proyecto y del grupo. Mantenga siempre el fin en mente, dándose cuenta de a donde van y que valora. La gente exitosa se desanima por un momento nada más por que en vez de mirar tristemente al fracaso u obstáculo mantienen los ojos fijos en el premio.

Enfóquese en el futuro. Mire para adelante, no detrás. El día después de cualquier fracaso o pérdida, haga lo que sigue. Preparase para el siguiente paso. Respire profundamente y seguir para adelante.

Aprenda lecciones de la vida del fracaso y deje lo demás. A veces el malo le sucede a la gente buena. Tome cualquier obstáculo o atraso como oportunidad para aprender una lección y para el grupo apoyarse y así fortalecerse y unirse como equipo.

Disfrute la experiencia. El éxito de cualquier proyecto toma su tiempo. A veces pasan varios meses y hasta anos sin lograr los resultados o metas que estableció. No significa dejar de luchar ni disminuir la visión. El carácter se desarrolla por la perseverancia. Aprenda transformar el desanimo en oportunidad para dar animo, y aprenda disfrutar la experiencia.

Tema 6: Trabajar en Equipos



Propósito:

Durante nuestras vidas deberemos trabajar con otros aunque esté en la escuela, en el trabajo, o en nuestras comunidades. Aprender cómo formar un equipo efectivo y cómo trabajar juntos son destrezas que cualquier líder debe utilizar y poner en práctica. Ser un mejor miembro del equipo nos hace un líder mejor.



Objetivos:

- Identificar cuatro tipos de miembros efectivos de un equipo y cuales son los atributos que cada tipo trae al equipo
- Identificar las características necesarias para tener un equipo exitoso



SESIÓN 1: “Como formar un equipo” – 1 hora 20 minutos

- Discusión 1: “Revisar la película de anoche” 15 minutos
- Presentación 20 minutos
- Discusión 2: “Revisar la película de anoche” 10 minutos
- Actividad: “Construir la torre más alta” 25 minutos
- Preguntas para reflexión y conclusión 10 minutos



Discusión 1: “Revisar la película de anoche”

- Tiempo Necesario:** 15 minutos
- Objetivos:** Pensar en la película “Recuerde a los Titanes” para poder discutir cómo la idea de trabajar en equipo se ejemplifica en el equipo de la película.
- Materiales:** Ninguno
- Proceso:**
 - Pregunte las siguientes preguntas:
 - ¿Cuál problema se enfrentaron el equipo en el camino hacia formarse en un equipo?
 - ¿Qué sucedió para juntarse al equipo?
 - ¿Quién fue la persona que cambió las actitudes de los jugadores e hizo que se juntara el equipo?
 - ¿Por qué fue el equipo exitoso?
 - ¿Hubiera sido exitoso el equipo si no hubieran superado sus diferencias?
 - ¿Cómo manejó el equipo los conflictos?
 - ¿Cuáles son los métodos de manejar conflicto que fueron efectivos?
 - Empiece una hoja de papel de presentación con una lista de características necesarias para tener un equipo exitoso.



Presentación:

- Tiempo Necesario:** 15 minutos
- Objetivos:** Discutir la necesidad y el beneficio de formar equipos y trabajar en grupos.
- Materiales:** Ninguno

□ Proceso:

- ¿Por qué necesitamos grupos?
- ¿Cuáles son los beneficios de grupos?
- Para demostrar la idea del grupo y cómo el grupo puede ser más eficiente que el trabajo de los individuos, use la siguiente ejemplo:
 1. Tenga una bolsa con 10 artículos.
 2. Enseñe los 10 artículos brevemente al grupo.
 3. Reemplace los artículos en la bolsa y pídeles a todos apuntar los nombres de las cosas en la bolsa.
 4. Pregunte si alguien recuerda todos los artículos. Es probable que nadie hubiera recordado.
 5. Ahora, ponga una hoja de papel de presentación en la pared y pídale al grupo que diga los artículos que debe contener la bolsa. Usando la memoria del grupo entero es probable que recuerden lo que había quedado en la bolsa, así probando la frase “Un grupo de mentes es mejor de una sola mente”.
- Use esta idea para comenzar de hablar sobre la importancia de la formación del grupo. Enfaticé los siguientes puntos:
 1. Los grupos deben tener un objetivo.
 2. Para crear un grupo efectivo, hay que definir el objetivo de su grupo y hacer una investigación para saber si otros grupos están trabajando en el mismo tema.
 3. Si hay otros grupos, tratar de incluir o colaborar con estos grupos. Los grupos necesitan saber porque están formando otro grupo. Determinar porque el grupo querría participar en su proyecto o grupo. ¿Qué es el beneficio para el otro grupo?
 4. Grupos deben ser formados por considerar cuales personas serían mejores para lograr las metas del grupo. No es que los miembros del grupo deben ser amigos o familiares; mejor que sean las personas más condicionadas para los roles del grupo.
 5. Buscar los participantes condicionados y correctos para el equipo.
- Sigue aquí una lista de los tipos de personas que podría ejemplificarse en un grupo, seguida con un ejemplo de cada tipo:
 1. **Innovador:** Esta persona es analítica e innovadora. Pone la teoría en acción y le gusta probar nuevas técnicas.

Por ejemplo: Guillermo es un hombre muy trabajador, quien quiere proveer para su familia. Entonces, cuando él escucha de los beneficios de abonos verdes decide probar, no obstante que sus vecinos dijeron que él es loco y esta práctica no va a funcionar.
 2. **Vendedor:** Esta persona tiene habilidades de persuadirnos para hacer o probar algo nuevo. Sus emociones e ideas son contagiosas. Cuando esa persona es feliz, estamos felices; cuando está triste, estamos también un poco tristes. Su energía y ánimo puede influenciar decisiones del grupo.

Por ejemplo: Ramón no es un miembro de un club de jóvenes, pero el voluntario habla con él sobre la importancia de abstinencia, fidelidad y utilizando condones. Después de todo el otro joven en el grupo estaba hablando de esos temas.
 3. **Experto:** A esta persona le gusta buscar información. No es necesariamente un licenciado o ingeniero, solamente es una persona quien conoce mucho del

tema. Tenemos confianza con Expertos porque ellos tienen la información para mejorar el negocio, escribir una carta al representante, o saber cuánto costó los materiales para construir una cabaña.

Por ejemplo: *José nunca asistió al colegio y no trabaja para una agencia. Es el dueño de una tienda pequeña. Le encanta caminar en el bosque y puede decir el nombre de muchas clases diferentes de árboles, como construir un vivero, el mejor lugar para buscar o comprar semillas y cuánto cuesta. El es un experto de árboles.*

4. **Enlace:** Esta persona conoce más o menos a toda la gente en la comunidad, y casi todo afuera. Esta persona tiene una habilidad social muy importante en la comunidad. El puede recordar nombres y fechas de cumpleaños fácilmente. Es posible ser un político, o dueño de la tienda o maestro.

Por ejemplo: *Doña Josefina es la presidenta de la asociación de madres. Ella conoce toda la gente en la comunidad y tiene muchas amistades fuera de la comunidad. El voluntario decidió construir una letrina en la casa de ella. Después, toda la comunidad sabía los beneficios y varios otros preguntaron si puede participar en el proyecto.*



Discusión 2: “Revisar la película de anoche”

- Tiempo Necesario:** 10 minutos
- Objetivos:** Pensar en la película “Recuerde a los Titanes” para poder discutir cómo los roles de los miembros de un equipo se han ejemplificados en el equipo de la película.
- Materiales:** Ninguno
- Proceso:** Pregúnteles a los participantes las siguientes preguntas en la orden que se presenten para empezar de pensar en los roles de estos tipos de miembros del equipo:
 - ¿Quién en la película “Recuerde a los Titanes” era un innovador?
 - ¿Quién en la película era el vendedor?
 - ¿Quién en la película era el experto?
 - ¿Quién en la película era el enlace?
 - ¿Cómo utilizaron su rol del liderazgo para influir positivamente al equipo?
 - ¿Utilizaron su rol del liderazgo para influir negativamente al equipo?
 - ¿Podía funcionar el equipo con éxito sin estos roles?



Actividad: “Construir la torre más alta”

Tiempo Necesario: 25 minutos

- Objetivos:**
 - Usar los cinco roles de los miembros de cada grupo para demostrar los atributos que traen al equipo.
 - Demostrar cómo los equipos más efectivos utilizan las fortalezas de sus miembros del equipo.
 - Ilustrar cómo todos los miembros del equipo deben trabajar juntos; de lo contrario el equipo tendrá la potencial de ser exitoso pero fallará de lograr sus metas.
- Materiales:**
 - Carrizos
 - Cinta (Tape)
 - Ocho juegos de tarjetas blancas que dicen los cinco roles y las ideas de acción que pertenecen a cada rol, una tarjeta para cada miembro de cada grupo

GAD Seminario Taller Juvenil 2008



Proceso:

- Las cinco personas de cada grupo deben recibir una tarjeta que dice su “rol” en esta actividad (el innovador, el vendedor, el experto, el enlace y el trabajador) y las ideas de estrategia para cada rol
- Los grupos deben recibir una misión para construir una “torre” sustentable de carrizos tan alta como se pueda por usar solamente los carrizos y la cinta. Sustentable en esta actividad significa que nada debe ser utilizado para mantener la torre vertical. No pueden usar tape en las paredes o en el piso, ni pueden usar algo adicional como soporte adicional.
- Cada participante debe seguir su rol durante la actividad de construir la torre más alta para ilustrar cómo los roles funcionan dentro de un grupo.

Preguntas para reflexionar: Reúne el grupo grande y hablar sobre las siguientes preguntas:

- ¿Cómo te sentiste en actuar tu rol? ¿Te gustó? ¿Por qué o por qué no?
- ¿Qué crees es tú rol natural cuando eres parte de un grupo?
- ¿Se cambia tu rol dependiendo del grupo?
- ¿El trabajador hizo todo el trabajo?
- ¿Pidió el innovador las opiniones de los demás?
- ¿Habría tenido éxito tu equipo si uno de los roles no estuviese presente?

Conclusión: Enfátice la importancia de incluir los cuatro tipos de miembros del equipo pero a la vez recordar que un verdadero equipo hace todo juntos. Esto incluye compartir todas las responsabilidades.

Innovador: Esta persona es analítica e innovadora. Pone la teoría en acción y le gusta probar nuevas técnicas.

IDEAS DE ESTRATEGIA

1. Tú tienes ideas de cómo construir la torre.
2. Consideras y piensas sobre todas tus opciones.
3. A ti te gusta probar nuevas cosas e ideas.
4. Tú no temes de probar nuevas teorías.

Vendedor: Esta persona tiene habilidades de persuadirnos de hacer o probar algo nuevo. Sus emociones e ideas son contagiosas. Cuando esta persona está feliz, estamos felices; cuando está triste, estamos también un poco tristes. Su energía y ánimo puede influir en las decisiones del grupo.

IDEAS DE ESTRATEGIA

1. Tú eres muy efectivo en persuadir.
2. Tú eres muy positivo.
3. Tú usas la actitud positiva para motivar y animar a tus miembros del equipo.
4. Tú tienes mucho ánimo.
5. Tú usas este ánimo para convencer a tus miembros del equipo que deben probar tus ideas.

Experto: A esta persona le gusta buscar la información. No es necesariamente un licenciado o ingeniero; es sola una persona quién sabe mucho del tema. Tenemos confianza con los expertos porque ellos tienen la información para mejorar el negocio, escribir una carta al representante, o saber cuánto costaron los materiales para construir una cabaña.

IDEAS DE ESTRATEGIA

1. **Tú sabes mucho de construir torres.**
2. **Tú ganas respeto de tu grupo por tu conocimiento.**
3. **Tu grupo quiere referirse a ti para preguntar cómo debería construir la torre.**

Enlace: Esta persona conoce más o menos a toda la gente en la comunidad, y casi todo afuera. Esta persona tiene una habilidad social muy importante en la comunidad. El puede recordar nombres y fechas de cumpleaños fácilmente. Es posible ser un político, o dueño de la tienda o maestro.

IDEAS DE ESTRATEGIA

1. **Tú conoces a todos y usas estas vínculos para ayudar al grupo.**
2. **A menudo tú buscas ideas de afuera del grupo.**
3. **A veces tú dependes de otros grupos que hacen un trabajo similar para darte nuevas ideas.**
4. **Tú conoces a quién podrías pedir ayuda para conseguir ideas y/o materiales.**

Trabajador: El trabajador es integral en el éxito del equipo. El trabajador es confiable y hace su trabajo con orgullo y a tiempo. Los trabajadores no se concierten frecuentemente con la política o gerencia del grupo, sino son miembros dedicados y trabajan duro para lograr las metas y los objetivos del grupo.

IDEAS DE ESTRATEGIA

1. **A ti te encanta trabajar y hacerlo bien.**
2. **Tú respaldas las ideas de tu grupo por trabajar efectivamente y eficientemente.**
3. **Tú raramente tienes ideas nuevas o innovadoras para compartir.**
4. **El grupo depende de ti para cumplir con los asuntos.**

Tema 7: La Toma de Decisiones



Propósito:

Los individuos y los grupos toman decisiones todos los días. Estas decisiones pueden ser tan sencillas como qué llevar puesto hasta tal complejo como qué hacer para enfrentar a los asuntos grandes de la comunidad. Aprender utilizar y implementar un proceso organizado que considera todas las opciones y consecuencias puede preparar mejor a los individuos y a los grupos para que hagan decisiones positivas en el futuro.



Objetivos:

- Pensar lógicamente en el proceso de tomar decisiones.
- Aplicar el proceso lógico a una situación.
- Tener la oportunidad de practicar el establecimiento de metas.



SESIÓN 1: “El Proceso de Tomar Decisiones” - 45 minutos

- Presentación: “Cómo se toman las decisiones” 10 minutos
- Actividad 1: “Llegar a una Acción por POCA” 30 minutos
- Preguntas para reflexionar y Conclusión 05 minutos



Presentación: “Cómo se toman las decisiones”

- Objetivos:** Discutir brevemente cómo se toman decisiones todos los días.
- Materiales:** Ninguno
- Proceso:**
 - La parte “de pensar” del cerebro te dice algunas cosas sobre tomar decisiones, pero tú recibes información de tus sentidos por señales que tu cuerpo te envía. Aquí son algunos ejemplos. ¿Usa tu cuerpo otras señales para llama a tu atención?
 - Los pupilos de los ojos se ensanchan.
 - La boca se seca.
 - Los músculos se aprietan.
 - El corazón se acelera.
 - Siente como tiene nudos en el estómago.
 - Se toman muchas decisiones todos los días. Tú escoges qué ropa llevar puesta, cuándo hacer los deberes y qué almorzar. Cada vez que hagas una decisión, algo sucede por esta selección. Esto significa que cada selección que haces tiene malas consecuencias. Algunas veces tomamos decisiones sin pensar en las consecuencias posibles. “POCA” es un sistema para tomar decisiones sabidas.



Actividad 1: “Llegar a una Acción por POCA”

- Tiempo Necesario:** 30 minutos
- Objetivos:** Aprender cómo utilizar “POCA”, una herramienta sencillo en la toma de decisiones.
- Materiales:** Cartulina con el acróstico “POCA” en los cuadernos de trabajo de los participantes

GAD Seminario Taller Juvenil 2008

Proceso:

- Antes de todo, cada consejero debe presentar un ejemplo de un problema y cómo la herramienta de “POCA” se puede ayudar en llegar a la mejor acción.
- Entonces, escriba en letras de bloque en la tabla al frente del salón o en unas hojas de cartulina el acróstico “POCA”. Al lado de cada letra del acróstico apunte la palabra que se representa por la letra: P – Problema, O – Opciones, C – Consecuencias, A – Acción.
- Explíqueles a las participantes de su grupo que la forma de realizar este modelo es:
 - Pensar en un problema, normalmente en la forma de una pregunta.
 - Discutir las opciones y listarlas.
 - Examinar las consecuencias de cada opción listada.
 - Escoger una acción basada en las consecuencias, normalmente la mejor opción.
- Entonces, reparta una hoja de cartulina y un marcador a cada grupo.
- Dígales que ahora su problema es que tienen que decidir si quieren invertir en una cajita sin saber los que contienen las cajitas.
- Proveer a los grupos la oportunidad de invertir en Cajita A (llena de materiales), Cajita B (llena de bocadillos como confite, galleta y papita), o elegir de no invertir en ninguna cajita, así ahorrando su plata. Cada cooperativa tiene que tomar la decisión por utilizar “POCA”.
- Instrúyales que piensen sobre la oportunidad de invertir y si ellos quieren invertir o no.
- Ellos necesitan usar la tabla de “POCA” para hacer una decisión.
- Después de que completen sus tareas, pida a cada grupo que venga uno por uno al frente del salón para presentar su “POCA”. Anímelos a los miembros de cada grupo que elaboren sus problemas, opciones, consecuencias y acciones para que todos los participantes entiendan bien el proceso de la toma de decisión.
- Dependiendo de los resultados de la decisión, permita a los grupos la oportunidad de comprar la cajita que prefieren.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Piensas que tu grupo hubiese tomado la misma decisión sin la hoja de “POCA”?
- ¿Hubieses tú tomado la misma decisión independiente del grupo?
- ¿Te ayudó la hoja de “POCA” para ver los beneficios de una opción versus la otra opción para el equipo?

Conclusión:

- “POCA” es un modelo en la toma de decisiones cuyo objetivo es ayudarle a usted a que se realicen prácticas en donde se creen problemas, se exploren opciones, se identifiquen las consecuencias y se tomen acciones al respecto
- Entregue a cada participante una hoja de “POCA” y pídeles pensar en un problema personal o situación que enfrentan en el cuaderno.
- Pídeles que utilicen la hoja de “POCA” para pensar lógicamente sobre sus opciones y consecuencias.
- Infórmeles a los participantes que los consejeros estén disponibles para discutir sus actividades personales de “POCA” si quisieran discutirlos.

POCA

<u>P</u>roblema:	
<u>O</u>pción A:	<u>O</u>pción B:
<u>C</u>onsecuencias Positivas:	<u>C</u>onsecuencias Positivas:
Negativas:	Negativas:
<u>A</u>cción:	



SESIÓN 2: “Establecer las Metas” - 45 minutos

- Presentación: “Establecer las Metas” 15 minutos
- Actividad 2: “Los Cinco Compañeros” 25 minutos
- Preguntas para reflexionar 05 minutos



Presentación: “Establecer las Metas”

- Objetivos:** Hablar brevemente de las metas y por qué establecer metas es una practica sana.
- Materiales:** Ninguno
- Proceso:** Discuta con los participantes las siguientes puntos:
 - Las metas son los sueños y los deseos fundamentados en la realización de acciones específicas. Las metas son lo que dan dirección a nuestras vidas. Ellas le ayudan a decidir que es importante y que es una distracción. Las personas más exitosas todas han escrito, luchado y alcanzado sus metas.
 - Las metas nos dan un sentido de dirección. Nos sirven como guía en nuestra vida.
 - Tus metas deben ayudarte a vivir según tus valores. No deben empujarte lejos de ellos. Por ejemplo, un miembro de la comunidad que no toma licor probablemente no debe tener como meta el abrir de una cantina. Estas dos ideas no pueden coexistir. Muy pronto después de comenzar a trabajar con el fin de alcanzar la meta, gastando tiempo y energía, él/ella se va a dar cuenta, “Oye. Realmente no deseo esto. Fue mala la idea.”
 - Tomamos decisiones diarias que no solo afectan el día actual, sino posiblemente los eventos en el futuro lejano. Por ejemplo, estudiar hoy en día puede influir en cuál universidad asistes en el futuro. Comprar un equipo de música puede impedirte que compres las botas que necesitas para trabajar y, como consecuencia de no tener botas, no puedes trabajar. Tener sexo ahora puede embarazarte e impedirte de asistir la universidad.
 - Saber cuales son nuestras metas de largo y corto plazo nos puede ayudar en tomar decisiones diarias.



Actividad 2: “Los Cinco Compañeros”

- Tiempo Necesario:** 25 minutos
- Objetivos:**
 - Practicar establecer las metas
 - Entender que establecer una meta no es nada sin el plan para alcanzarla.
- Materiales:**
 - Lápices y plumas
 - Papel de color
 - Tijeras
 - Pilotos
 - Hilo
 - La hoja de trabajo con el dibujo de “los cincos compañeros”
- Proceso:**
 - Explíqueles que para ser exitoso en lograr una meta, necesitamos una declaración de meta específica y buena y un plan de acción clara. Para ilustrar este punto, pida ejemplos de cosas diarias que los participantes hayan planeado y cumplido, tal como cocinar la cena, preparar para una celebración familiar y salir con los amigos.

GAD Seminario Taller Juvenil 2008

- Después de que los ejemplos se hayan dado, introduzca “los cinco amigos” de un buen plan. Alce la mano y por cada dedo diga uno de los amigos:
 1. ¿Por qué? Las razones por trabajar hacia una meta.
 2. ¿Quién? La persona quién lleva a cabo el plan.
 3. ¿Cómo? Los pasos requeridos para lograr la meta.
 4. ¿Cuándo? El plazo que lleva cada paso hasta que se logre la meta.
 5. ¿Qué? Los recursos necesitados para lograr la meta.
 - Pida que cada participante escriba en su propio dedo con una pluma lo siguiente: “WWHWW”. Explique que “siempre este plan puede estar a su alcance”.
 - Déles cinco minutos a los participantes para pensar sobre sus metas personales del seminario.
 - Explique que cada participante hará “una pulsera de acción”, la cual es un plan de meta individual de acción para usar los “cinco amigos”. Los planes estarán basados en sus metas personales del seminario.
 - Cada participante deben trazar su mano y asignar a cada dedo una de las cinco letras de los “cinco amigos”.
 - Los participantes deben llenar cada paso de lograr la meta que han seleccionado para el seminario.
- Preguntas para reflexionar:** Reúne el grupo entero y hable sobre:
- ¿Tienen alguna pregunta sobre los “cinco amigos” y cómo hacer un plan?
 - ¿Te ayudarán los “cinco amigos” a lograr tus metas?
 - ¿Cómo pueden ser útil los “cinco amigos” en tu vida?
 - ¿Cómo modificarás tu toma de decisión diaria para lograr tus metas?

Clausura del Día



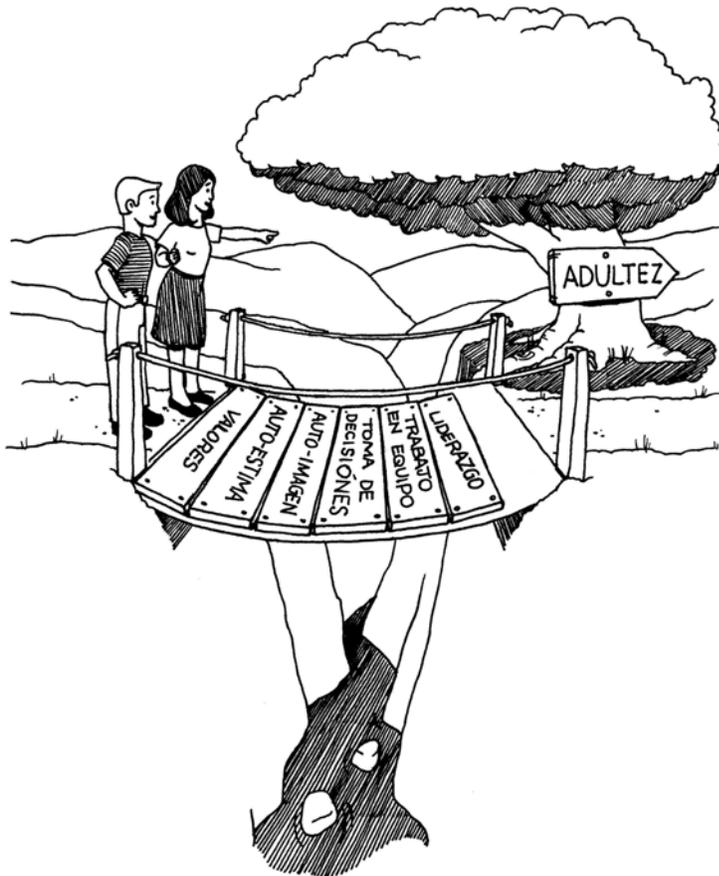
CLAUSURA DEL DÍA - 40 minutos

- Presentación: “Modelo del Puente” 10 minutos
- Dinámica: “La Guerra y la Paz” 30 minutos



Presentación: “El Puente hacia el Futuro”

- Tiempo Necesario:** 10 minutos
- Objetivo:** Agregar tres más destrezas al modelo del puente que los participantes aprendieron el segundo día del seminario.
- Materiales:**
 - Boceto grande del puente con los tres primeros tablones (para que agregue los tres “tablones” que siguen)
 - Papel de presentación
 - Pilotos
 - Cinta (tape)
- Proceso: “Tres más tablones en el puente hacia el futuro”**
 - Pídale a los participantes que recuerden los temas que se cubrieron durante el día y que le den sus ideas y sugerencias sobre cuales son estos temas. Haga una lista en una hoja de papel de presentación de todas las sugerencias que se ofrezcan. Anímelos a sugerir los tres temas que se van a agregar al puente, los cuales son **la toma de decisiones, el trabajo en equipo, y el liderazgo.**



- Después de que terminen de sugerir, intente de combinar las sugerencias en grupitos que tratan con los tres temas de la toma de decisiones, el trabajo en equipo, y el liderazgo, para que los participantes se den cuenta que todas las charlas, las actividades y las dinámicas del día pertenecieron a estos tres temas para reforzarlos como destrezas necesarias para lograr éxito en el adultez.
- Pregúnteles por qué estas destrezas son importantes y necesarias y cómo estas destrezas nos pueden apoyar en nuestras vidas ahora mismo. Si los participantes tienen dificultades en pensar en esto, ofrézcales unas ideas como:

- El poder de tomar buenas decisiones nos puede ayudar a decidir que necesitamos estudiar, tenemos que asistir nuestras clases y prestar atención al

profesor, y debemos evitar de tomar drogas ilegales y tener relaciones sexuales sin protegernos.

- La habilidad de trabajar en equipo nos puede ayudar en lograr metas más fácilmente y realizar nuestras fortalezas personales.
- Aprender cómo ser un buen líder y ejemplificar el liderazgo efectivo puede mostrar a la gente que somos muy efectivos en nuestros trabajos y que podemos ser buenos ejemplos por nuestros pares, animándolos a estudiar y dedicarse al aprendizaje.
- Una vez que se expliquen y se clarifiquen cuales son los tres temas o “tablones” para agregar al puente, vuelve a referirse a la historia de Ricardo y Luzca. Señáleles que ya que Ricardo sabe de estos temas, puede presentarse con el poder de tomar buenas decisiones, la habilidad de trabajar efectivamente con otros y probarse como un líder que sus pares pueden respetar. Ricardo sabe que hay que poseer estas destrezas para llegar a la adultez con éxito. Luzca le puede guiar en desarrollar sus creencias que es una persona que puede evitar de tomar decisiones malas, que puede enfocarse en sus fortalezas personales y que puede mostrar fuertes habilidades del liderazgo. Con estas tres destrezas Roberto puede agregar tres tablones más al puente por un futuro mejor.
- Conclusión:** Al final de la explicación de los tres temas, escriba los tres “tablones” en el boceto grande del puente para que todos los vean y clarifique cualquier inquietud o confusión que quede.



Dinámica: “La Guerra y la Paz”

- Tiempo Necesario:** 30 minutos
- Objetivos:**
 - Ilustrar los beneficios de trabajar juntos, mejores que trabajar uno contra otro
 - Proveer una conclusión positiva para el día que será recordado por todos los participantes
- Materiales:**
 - Soga larga
 - ¡Mucha fuerza de parte de los participantes!
- Proceso:**
 - Divida al grupo entre dos equipos, uno por algún lado y otro por otro lado.
 - Ponga una línea de división en el suelo dentro de los dos equipos.
 - Pídeles a los dos equipos que se pongan a pie y sujeten los rabos de una soga larga y fuerte.
 - Cuando digas “uno, dos, tres, ¡VAYANSE!” los equipos deben empezar de jalar uno contra otro. Déjelos seguir hasta que un grupo pase la línea de división.
 - Entonces pídeles sentarse en un círculo
 - Ate la misma ropa en un círculo grande y entregüela a los participantes para que estén sentados alrededor del borde.
 - Pídeles a los participantes jalar juntos la ropa hasta que puedan pararse todos.
- Conclusión:**
 - Pídeles a los participantes explicar qué significa este ejercicio a ellos. La idea es demostrar cómo, en vez de que la gente jale los rabos opuestos y solo un equipo gana, mejor que todos jalen a la vez la ropa en forma de círculo para que todos puedan pararse y “ganar” juntos.

- Podemos acercarnos a las situaciones en una manera de solo ganar para que todos beneficien y se sientan bien del resultado.
- Es cierto que “la guerra y la paz” pueda parecer más divertido para los ganadores, pero ¿cómo se sienten los perdedores?

Actividades Nocturnas



DINAMICAS POR EQUIPO – 2 horas 30 minutos, haciendo las dinámicas en rondas

- Dinámica 1: “Nudo Humano”
- Dinámica 2: “La Línea Recta”
- Dinámica 3: “Camina Juntos”
- Dinámica 5: “Jump Rope Together”



Dinámica 1: “El Nudo Humano”

- Materiales:** Ninguno
- Proceso:**
 - Los participantes forman un círculo apretado y ponen sus manos en el centro.
 - Entonces se toman las manos una tras otra, asegurándose que tomen las manos de dos personas diferentes, hasta que tengan un “nudo humano”.
 - De allí, tienen que deshacer el nudo sin soltarse las manos, hasta que se hayan formado un círculo.



Dinámica 2: “La Línea Recta”

- Materiales:** Pañuelo o pedazo de tela
- Proceso:**
 - Para empezar, traiga a la sesión un pedazo de tela; un pañuelo estará bien. Además, mueva los asientos del salón para afuera del salón, a lo largo de las paredes.
 - Haga que los participantes se paren más o menos donde estuvieran sentados. No tienen que pararse en círculo.
 - Fije un punto en el salón, por ejemplo en uno de las paredes. Puede que quiera poner una marca en la tabla al frente del salón, colocar una hoja de papel en una de las paredes, o usar uno de los asientos para indicar el punto fijo.
 - Invite a “un voluntario” de su grupo que venga caminando despacio en línea recta cruzando el área de la reunión. Tápele los ojos y hágalo girar sobre sí mismo varias veces antes que comience a caminar en línea recta cruzando el salón hasta el punto prefijado en el otro lado.
 - Instruya al resto del grupo a permanecer en silencio y no alentar o dar consejos. Además nadie debe tocar a la persona, aunque se tope con otro participante mientras camina.
 - Cuando llegue al otro lado pídale que se quite la tela de los ojos y compare que tan lejos o cerca está del punto acordado.
 - Pregúntele cómo se sintió sin escuchar ningún comentario de los otros.
 - Dígale que vuelva a ponerse la tela y rehaga el ejercicio, esta vez con el estímulo verbal de los otros. Sin embargo no deben tocar a la persona. Luego, finalmente, podrían repetir el ejercicio permitiendo que los participantes usen sus manos para guiar a la persona vendada así como hablar con ella.
 - Finalmente quite la tela y repita que el participante compare que tan lejos o cerca está del lugar fijo y comparta cómo se sintió, primero, con el estímulo verbal de sus compañeros y, segundo, con el estímulo físico (con el uso de las manos) de sus compañeros.

- Si le queda tiempo, repita el ejercicio con 2 ó 3 otro participantes de su grupo actuando como voluntarios vendado y buscando el punto fijo sin ayuda, con ayuda verbal y con ayuda física.
- ¿Qué es la recuerda? – Actividades u obstáculos son más fácil con visión claro, literalmente y figuradamente; ayudo verbal y física de compañeros de equipos.



Dinámica 3: “Caminar Juntos”

Materiales: Soga larga

Proceso:

- Pídeles al grupo entero pararse en forma bien apegada.
- Usando una ropa larga y pesada, ate el grupo junto por atar la soga alrededor la circunferencia del grupo entero.
- Pídale al grupo caminar.
- Puede que el grupo le pregunte “¿Dónde?”, pero dígales que su única instrucción es “Caminen”.
- Si se caen y se ponen desatado, vuelva a atar el grupo entero.
- Una vez que el grupo esté caminando juntos exitosamente, empiece de darles instrucciones sobre dónde caminar como grupo entero.
- Once the group is walking together successfully, start giving the directions of where to walk.



Dinámica 4: “Jump Rope Together”

Materiales: Soga larga

Proceso:

- Desafíe al grupo que tantos participantes como sea posible salten la soga a la misma vez.
- Déles a ellos la soga e instrúyales que intenten como tal que presten atención.
- Desafíe que sigan intentando durante el resto del seminario.

GAD Seminario Taller Juvenil 2008

Jueves, 21 de febrero, 2008

Agenda de la Mañana

7:00-8:00	Desayuno				
8:00-12:30	Introducción	Anuncios y Asuntos del Día	10 min	Grupo entero	L. Miller
		Demostración de la Comunicación	30 min	Grupo entero	Ryu
		Dinámica - "El Teléfono"	30 min	Grupo entero	Victoria
	Asamblea 5	Tema 8: La Comunicación			
		Sesión 1: Cómo Comunicarse con Eficaz			
		· Dinámica: "¡Ay José!"	40 min	Mitades del grupo	Victoria, Sara (explicación)
		· Presentación: "Las tres formas de comunicarse"	25 min	Grupo entero	Robby, L. Mills
		· Actividad: "Practicar la Comunicación Completa"	20 min	Cooperativas	Todos
		· Preguntas para reflexionar	20 min	Cooperativas	Todos
		Receso	15 min		
		Sesión 2: El Auto-determinación			
		· Presentación: "Cómo expresarse con auto-determinación"	20 min	Grupo entero	Colin, Brandon
		· Actividad - "Decir 'Yo...'"	50 min	Cooperativas	Todos
		· Preguntas para Reflexionar y Conclusión	10 min	Cooperativas	Todos
12:30-1:30	Almuerzo				

GAD Seminario Taller Juvenil 2008

Jueves, 21 de febrero, 2008

Agenda de la Tarde

1:30-5:15	Asamblea 6	Tema 9: Escuchar Activamente			
		Sesión 1: Cómo Escuchar Activamente			
		· Presentación	25 min	Grupo entero	Jessie, Victoria
		· Actividad - "Escuchar Activamente"	25 min	Cooperativas	Jessie (explicación), Todos
		· Conclusión	05 min	Cooperativas	Todos
		Clausura del Día			
		Modelo del Puente	30 min	Grupo entero	Colin
		Receso	15 min		
		Actividad - "Reestablecer las Metas"	35 min	Por individuo	L. Miller
		Conclusión	10 min	Cooperativas	Todos
		Diagnostico a la Clausura	30 min	Por individuo	L. Miller
		Actividad de Conclusión - "Reconocer su Crecimiento Personal"	45 min	Cooperativas	L. Miller (explicación), Todos
5:15-5:30	Tiempo libre				
5:30-6:30	Cena				
6:30-9:30	Actividades Nocturnas	Premios por Equipo	30 min	Grupo entero	L. Miller
		Presentación de los Certificados	30 min	Grupo entero	Todos (por equipo)
		Ver las Fotos (Slide Show)	30 min	Grupo entero	Michelle
		Fogata	1.5 horas	Grupo entero	Todos
9:30-10:30	En Dormitorios				
10:30	¡Apaguen la luz!				

Introducción al Día



INTRODUCCION – 1 hora 10 minutos

- Anuncios y Asuntos del Día 10 minutos
- Demostración del la Comunicación 30 minutos
- Dinámica: “El Teléfono” 30 minutos



Demostración del la Comunicación

- Tiempo Necesario:** 30 minutos
- Objetivos:** Demostrar la importancia de comunicación clara y precisa.
- Materiales:**
 - Jarra
 - Cucharón
 - Vasos
 - Chicha
 - Botellas de Agua
 - Azúcar
 - Pañuelo
- Proceso:**
 - Pida que un participante venga al frente del salón. Haga que este voluntario se sienta en una silla que queda cerca de la mesa que se va a usar en la demostración. Ponga el pañuelo sobre sus ojos.
 - Saque las provisiones para hacer una chicha mientras y póngalas en la mesa de la demostración.
 - Explíquelo al voluntario que él o ella es su “hermano o hermana mayor” y que ustedes dos están solos en la casa mientras su mamá está en una reunión de la comunidad.
 - Dígale que usted, como “el hermano o la hermana menor”, quiere hacer una chicha y necesita que el participante, como “el hermano o la hermana mayor”, le dicte a usted el proceso de hacer la chicha, paso por paso.
 - Así es que el participante le dicta los pasos y usted debe de seguir las instrucciones literalmente. Por ejemplo, si el participante le dice “ponga la chicha en el agua” sin decirle que se necesita abrir el sobre de chicha *primero*, deje caerse el sobre *entero* en la jarra de agua.
- Conclusión:**
 - Explicar la importancia de la comunicación clara, concisa y específica.
 - Explicar las dificultades de comunicarse, sobre todo cuándo los grupos o las personas que se comunican entre ellos tienen niveles diferentes de educación, lenguaje, cultura, etc.



Dinámica: “El Teléfono”

- Tiempo Necesario:** 30 minutos
- Objetivos:**
 - Demostrar activamente la importancia de la comunicación clara y concisa.
 - Enfatizar la importancia de recibir información y hechos desde el fuente para evitar la confusión

- Materiales:** Ninguno
- Proceso:**
 - Los participantes deben sentarse en un círculo.
 - El facilitador piensa en una mensaje larga, tal como “Me voy mañana por la mañana para el mercado para comprar unos bananos y mangos y después me voy para dónde mi primo para almorzar.”
 - El facilitador susurra este mensaje en la oreja del participante sentado en el círculo que va a empezar la dinámica.
 - Entonces ese participante debe susurrar el mensaje al participante sentado a la derecha. Los participantes deben seguir así, susurrando el mensaje a cada participante a su lado derecho hasta que todos hayan escuchado el mensaje.
 - Una vez que el mensaje haya sido susurrado por todos los participantes, pida que el último participante diga el mensaje en voz alta para que todos los participantes lo puedan escuchar.
 - Compare el mensaje final con el mensaje original.
- Conclusión:** Recibir información desde el fuente es muy importante en recibir la información correcta. ¡Sobre todo es muy cierto cuándo la información se trata de información personal o del bochinche!

Tema 8: La Comunicación



Propósito:

La comunicación incluye una gran variedad de acciones y destrezas. Es importante que los jóvenes entiendan la influencia del lenguaje del cuerpo, el poder de la comunicación verbal y cómo se presenta con auto-determinación.



Objetivos:

- Los participantes aprenderán cómo mejorar su manera de comunicación entre una pareja y entre un grupo.
- Aprenderán cómo comunicarse en una forma positiva para cambiar la manera de expresarse.
- Aprenderán cómo se comunica con el cuerpo y cómo tener autodeterminación.



SESIÓN 1: “Cómo Comunicarse con Eficaz” – 1 hora 30 minutos

- Dinámica: “¡Ay José!” 40 minutos
- Presentación: “Las tres formas de comunicarse” 25 minutos
- Actividad: “Practicar La Comunicación Completa” 20 minutos
- Preguntas para reflexionar 20 minutos



Dinámica: “¡Ay José!”

- Tiempo Necesario:** 40 minutos
- Objetivos:** Demostrar la influencia del cuerpo y la inflexión de la voz en el mensaje que se presenta.
- Materiales:** Ninguno
- Proceso:**
 - Explique a los participantes brevemente que hay varias formas de comunicarse y que la combinación entre gestos de nuestros cuerpos y diferentes tonos de nuestra voz puede enviar mensajes a los demás.
 - Revise las formas de comunicarse: verbal (la inflexión, el tono y el volumen de la voz), escrito, simbólico (marketing) y el lenguaje del cuerpo (comunicación física).
 - Explique a los participantes que trabajarán en un ejercicio en el que van a recordar a alguna persona allegada de la familia, un amigo, compañero de clase, un vecino, etc. y van a compartir dentro del grupo cómo se refiere a esta persona cuando lo saluda, le reclama con enojo por alguna razón, lo felicita por alguna buena acción u otra circunstancia, pero sólo por decir la frase “¡Ay José!” y nada más.
 - Enfatique que la representación de decir “¡Ay José!” debe incluir tono y/o volumen de voz, expresión corporal, gestos, miedo, rabia, alegría, etc., dependiendo de cómo quiere referirse a la persona en quien está pensando (la persona quien le recuerda).
 - Instrúyales que expresen, uno por uno, la representación de decir “¡Ay José!”. Cuando le haya tocado a cada uno participar, pídale que analicen qué aprendieron con este juego. Mencionarán, tal vez, los siguientes puntos: voces fuertes, suaves, confiadas, tímidas, con énfasis, la expresión facial, el contacto visual, lenguaje corporal, etc.

- Vuelva a empezar animando a cada uno a repetir la frase por turnos, pero esta vez haga pausa después de cada turno y anime al grupo a señalar los aspectos de comunicación que utilizó cada participante en su turno.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Fue fácil entender lo que la gente decía aunque todos usamos las mismas palabras?
- ¿Qué era que hizo más fácil entender el significado de las palabras de la gente?



Presentación: “Las tres formas de comunicarse”

Tiempo Necesario: 25 minutos

Objetivo: Explicar e ilustrar que hay varias formas de comunicarse, unas que son mejores que otras, y que hay formas de comunicarse con nuestros cuerpos.

Materiales: Ninguno

Proceso:

- Si usted está presentando la sesión con un compañero, haga este ejemplo ustedes dos. Pero si está presentando la sesión solo, pida la ayuda de unos de los participantes del grupo (un “ayudante”).
- Una vez que tenga a alguien para ayudarlo, utilice el ejemplo de ir a comprar un par de zapatos en el almacén para describir las ventajas y desventajas de cada estilo de comunicación.
- Para presentar el ejemplo, párese al frente del salón con su ayudante y actuar tres escenas separadas que usted está de compras y su ayudante es el dependiente del almacén. Actúe en los tres estilos de comunicarse, usted quiere comprar un par de zapatos, y después de cada una de las tres escenas haga preguntas a su grupo hasta que entienda que el estilo de autodeterminación es lo mejor y lo correcto para comunicarse. Qué problemas pudieron identificar con los otros estilos de la comunicación que sería beneficioso también.
- Utilice la siguiente gráfica para comunicarse con su ayudante que quiere comprar los zapatos:

GAD Seminario Taller Juvenil 2008

	Sin Autodeterminación (Tímido o retraído)	Autodeterminación (Fuerte)	Agresivo (Mandón)
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> · A menudo · No muy claro · Indirecto 	<ul style="list-style-type: none"> · Claro · Específico · Directo · Orientado hacia el problema · Solución sugerida 	<ul style="list-style-type: none"> · No es específico, especialmente en términos del resultado dirigido contra el otro
Voz	<ul style="list-style-type: none"> · Suave · Incoherente 	<ul style="list-style-type: none"> · Clara · Tono moderado 	<ul style="list-style-type: none"> · Generalmente alta · Chillona
Expresión facial	<ul style="list-style-type: none"> · Evite el contacto con los ojos. · Baja los ojos 	<ul style="list-style-type: none"> · Contacto con los ojos 	<ul style="list-style-type: none"> · Miada feroz
Postura	<ul style="list-style-type: none"> · Doblada · Nerviosa 	<ul style="list-style-type: none"> · Recta · Cómoda 	<ul style="list-style-type: none"> · Rígida · Tensa
Sus sentimientos	<ul style="list-style-type: none"> · Tímido · Ansioso · Asustado 	<ul style="list-style-type: none"> · Seguro · Amor propio · Cómodos 	<ul style="list-style-type: none"> · Hipócrita · Enfadado
Los sentimientos del otro	<ul style="list-style-type: none"> · Confundido · Poco claros 	<ul style="list-style-type: none"> · Respetado 	<ul style="list-style-type: none"> · Herido · Enfadado
Las metas del comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> · Evita el conflicto 	<ul style="list-style-type: none"> · Un cambio en la situación · Un cambio en el comportamiento del otro 	<ul style="list-style-type: none"> · Rebaja a la otra persona



Actividad 1: “Practicar la comunicación completa”

- Tiempo Necesario:** 20 minutos
- Objetivos:**
 - Practicar usar las tres formas de comunicación verbal
 - Enfocarse en los beneficios de comunicarse con auto-determinación
- Materiales:** Fichas con escenarios de la comunicación
- Proceso:** Pida que los participantes busquen una pareja y practiquen de usar las tres formas de comunicación en los siguientes escenarios:
 - Tú y tus amigos están en un baile y alguien con quien no quieres bailar te pregunta bailar.
 - Tu abuelo quieres que tú adquieras la granja de la familia pero tú prefieres ir a la universidad.
 - Tú crees que tu maestro te dio una nota baja que no merecías y si no hablas con él le afectará tu rango en la clase.
- Preguntas para reflexionar:** Discuta con el grupo entero las siguientes preguntas:
 - ¿Hay situaciones cuándo necesitas hablar agresivamente?
 - ¿Hay situaciones cuándo necesitas hablar sin autodeterminación?
 - ¿Necesitas hablar con diferentes niveles de autodeterminación dependiendo de la persona con quién hablas?



SESIÓN 2: “El Auto-determinación” – 1 hora 20 minutos

- | | |
|---|------------|
| <input type="checkbox"/> Presentación: “Cómo expresarse con auto-determinación” | 20 minutos |
| <input type="checkbox"/> Actividad 2: “Decir ‘Yo...’” | 50 minutos |
| <input type="checkbox"/> Preguntas para Reflexionar y Conclusión | 10 minutos |



Presentación: “Cómo expresarse con auto-determinación”

- Tiempo Necesario:** 20 minutos
- Objetivo:** Mostrar cómo se expresan las declaraciones de “Yo” con el uso de la auto-determinación para comunicarse en la manera más efectiva.
- Materiales:** Ninguno
- Proceso:**
 - Empiece por informarles a los participantes que van aprender cómo declararse en forma de “Yo...”.
 - Dígalos que una frase que comienza por “Yo...” es una manera de expresar claramente su punto de vista sobre una situación dada. Tiene dos componentes, uno expresa cómo le afecta esa situación y la forma en que usted quisiera verla cambiar. Los mejores “Yo...” son los que están libres de exigencias y de reproches. Abran la gran puerta de la discusión y permitan a la otra persona dar el próximo paso.
 - Infórmeles que debemos enfatizar la claridad (quiere decir ir directamente al punto) y la precisión (quiere decir sin hacer reproches ni juzgar) de nuestras frases “Yo...”.
 - Para ilustrar este concepto, los facilitadores deben usar este momento para presentar una dramita en lo cual actúan situaciones con declaraciones de “Tú” y de “Yo” para mostrar cómo los participantes se van a actuar durante la próxima actividad.



Actividad 2: “Decir ‘Yo...’”

- Tiempo Necesario:** 50 minutos
- Objetivos:** Practicar usar las declaraciones de “Yo” en vez de las declaraciones de “Tú”.
- Materiales:** Fichas con situaciones
- Proceso:**
 - Pídale al grupo que dos participantes del sexo opuesto se ofrezcan como voluntarios y vengan al frente del salón. Reparta a los participantes dos fichas, una a cada uno, que muestren las siguientes situaciones:
 - **Situación 1a:** “¡Tú eres realmente perezosa, nunca limpias adecuadamente la casa, me sirves siempre la comida con retraso y los niños no paran de llorar! Realmente o sé por qué me casé contigo. ¡Vas a tener que ponerte a trabajar seriamente a partir de ahora!”
 - **Situación 1b:** “¡Cuando llegas a casa por la noche siempre estás borracho! Jamás me das dinero para que compre lo necesario para comer. No sé por qué me casé contigo. ¡Vas a tener que dejar de frecuentar ese bar desde ahora!”
 - Instrúyalos que el primer voluntario lea situación 1a y después, que el segundo voluntario que le conteste p leer situación 1b. Infórmeles que estas son situaciones del tipo “Tú...”.

GAD Seminario Taller Juvenil 2008

- Luego de que se lean las situaciones, señálele al grupo entero que estas aseveraciones comportan juicios muy categóricos y hacen que el interlocutor se sienta acorralado y por lo tanto adopte actitudes defensivas.
- Entonces, haga que estos voluntarios lean las siguientes respuestas (ya que usted las habrá escritos en unas fichas) del tipo “Yo...”, el opuesto del tipo de decir “Tú...”:
 - **“Yo” respuesta 1a:** “Cuando yo vuelvo a casa me siento incómodo si la comida no está lista y si la casa no ha sido arreglada. Me gustaría que discutiéramos una forma de organizar mejor las cosas a fin de que todo esté en orden y a tiempo.”
 - **“Yo” respuesta 1b:** “Cuando vienes del bar por la noche, yo me siento decepcionada porque quisiera verte más tiempo y tener el dinero para comprar los alimentos para los niños. Yo quiero que hablemos de cómo organizar las cosas juntos.”
- Explíquelo al grupo que estas “respuestas” de las situaciones de tipo “Tú...” no hacen reproches y están construidas de manera que no molestan o enojan al receptor. Las expectativas que encierran están presentada de una forma que no emiten juicios (no hay “tú debes...”) y no acusan al receptor. Enuncian las expectativas o las esperanzas de la persona que habla, pero no exigen que sean satisfechas.
- Luego de explicar la formula de decir “Yo...”, pídale sus preguntas y opiniones para averiguar que todos entienden y si quieren compartir una situación similar que ha pasado con ellos mismos.
- Ya que deberían entender la diferencia entre los tipos “Tú...” y “Yo...” y porque sea beneficioso utilizar la formula de conversar del tipo “Yo...”, pídale que otros dos participantes del sexo opuestos se ofrezcan como voluntarios y vengán al frente del salón para leer las siguientes situaciones, ya escritos en unas fichas, uno por uno:
 - **Situación 2a:** “¡Tú eres un vago, no pones de tu parte, sales con tus amigos en lugar de dedicarte a estudiar! ¡No agradeces todo el esfuerzo que tus padres hacemos para educarte!”
 - **Situación 2b:** “¡Siempre me insultas, no me comprendes, siempre me reprochas todo lo que haces por mí, aquí no puedo estudiar con tanto grito!”
- Pregúntele al grupo si puede darle a usted un ejemplo de cómo convertir estas situaciones del tipo “Tú...” a *respuestas positivas del tipo “Yo...”*. Anímelos a que participen y compartan sus sugerencias de mejorar la manera de comunicación entre los dos voluntarios.
- Para cerrar la actividad, reparta las siguientes dos fichas a los participantes para que las lean y las conviertan a *respuestas del tipo “Yo...”*:
 - **“Yo...” respuesta 2a:** “Yo me siento preocupado sobre tus calificaciones escolares, me gustaría que conversemos para ver cómo puedo ayudarte a mejorarlas”.
 - **“Yo...” respuesta 2b:** “Cuando te refieres a mis bajas calificaciones, me gustaría que hablemos de las situaciones que me están afectando y me impiden estudiar”.

□ **Preguntas para reflexionar:**

- ¿Cómo te sentiste usar las declaraciones de “Yo” en vez de las declaraciones de “Tú”?
- ¿De verdad, usas más declaraciones de “Yo” que las declaraciones de “Tú”?
- ¿Hay una persona con quien tú normalmente te diriges con declaraciones de “Tú”?
- ¿Cómo puedes cambiar estas declaraciones de “Tú” a declaraciones de “Yo”?
- Escribe tú algunos ejemplos para que estés mejor preparado la próxima vez que hables con esta persona.

□ **Conclusión:** Enfaticé la siguiente en que los participantes deben pensar:

- Decir “Yo...” es una manera útil de separar los sentimientos de hechos y clarificar la verdadera naturaleza de un problema. Esta fórmula puede parecer extraña e inusual, pero con la práctica, se puede convertir en una reacción inconsciente en vez de una respuesta elaborada. Es una disciplina dura que requiere práctica.
- Se le puede utilizar en el trabajo, en la feria, o en los negocios, con los amigos, en el transporte público, o cada vez que estime que sus necesidades no son satisfechas. ¡Esta técnica no está destinada exclusivamente a su pareja!
- Los grupos, tanto como los individuos, pueden valerse de esta fórmula para hacer una “afirmación” sobre un tema que se sientan muy pesado o que los toque muy profundamente.

Tema 9: Escuchar Activamente



Propósito:

Se puede discutir que el elemento más importante de la comunicación no es la entrega del mensaje sino la recepción. Escuchar activamente es una habilidad que puede ser enseñado y a la vez utilizado. Los líderes futuros deben aprender esta habilidad para cumplir el ciclo de la comunicación, la entrega del mensaje y la recepción del mismo.



Objetivos:

- Aprender la diferencia entre escuchar activamente y escuchar sin ser participativo
- Aprender habilidades para mejorar la acción de escuchar activamente y demostrar escuchar activamente



SESIÓN 1: “Como se escucha activamente” (55 minutos)

- Presentación 25 minutos
- Actividad: “Practicar Escuchar Activamente” 25 minutos
- Preguntas para Reflexionar y Conclusión 05 minutos



Presentación: “Tipos de comportamientos de escuchar”

- Tiempo Necesario:** 25 minutos
- Objetivos:** Explicar los tipos de comportamientos de escuchar.
- Materiales:** Fichas con situaciones
- Proceso:**
 - Tú probablemente te has dado cuenta de que no todos los tipos de escuchar son creados iguales. Los resultados de cada uno pueden ser difíciles reconocer al menos sepas qué buscas. Considera tú algunos efectos de los diferentes tipos de escuchar:
 - El **escuchador pasivo** crea una conversación de una vía con poco esfuerzo para conectar al mensaje de la otra persona.
 - El **escuchador selectivo** puede no recibir el mensaje completo del hablante porque solamente oye lo que quiere escuchar o lo que es particularmente interesante para él. Esto crea barreras de comunicación.
 - Aunque el **escuchador atento** es el estilo más productivo de escuchar de los dos anteriores, este puede ser una conversación de una vía. El escuchador escucha pero no se mete si no entiende algo.
 - El **escuchador activo** recibe el mensaje del hablante con cuidado y con respeto y trabaja para confirmar su entendimiento del mensaje. El escuchador activo sale de la conversación con poca duda sobre lo que escuchó. Cuando estas siendo un escuchador activo, tú estás recibiendo dos mensajes en uno: los hechos y los sentidos.

GAD Seminario Taller Juvenil 2008

Tipos de escuchar	Características del escuchador
Pasivo	<ul style="list-style-type: none"> • Contacto de ojo con el hablante • Cara sin expresión • Puede asentir con la cabeza a veces o responder con “aj-ja”
Selectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Mira a otras cosas • Da miradas de desinterés • Interrumpe ante de que termine el hablante y toma control de la conversación • Cambia el tema de la conversación • Puede intentar debatir cada punto
Atento	<ul style="list-style-type: none"> • Da un contacto de ojo consistente al hablante • Muestra sinceras expresiones de cutis y miradas de interés • Asiente con la cabeza o da respuestas simples tal como “yo veo”, “okay”, “sí”, etc. • Hace preguntas para recoger mejor significado y entendimiento
Activo	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra paciencia • Da reacciones para resumir su entendimiento del mensaje durante el mensaje • Da reacciones que reconocen la emociones del hablante • Interviene cuando algo no parece claro o es confuso

- **Recuerda: Hechos + Emociones = El significado del mensaje**
- El mundo de comunicación enfoca en entregar y recibir los mensajes y la información por lectura, señales o dicción. Aunque escuchar es muy importante, la mayoría de la gente no cree que es una habilidad de comunicación.
- **Escuchar Activamente:** El significativo total del mensaje consiste en un intercambio de información entre el remitente y el destinatario. Por escuchar activamente tú puedes lograr un entendimiento mutuo entre tú y el remitente. Para ser un escuchador activo:
 - **Escucha ya, repite luego** – Hablar en voz alta te ayuda recordar la información. Además te da una manera de identificar lo que no era totalmente claro de que escuchaste.
 - **Aprende querer escuchar** – Aprende tú desarrollar un interés en la persona y/o el tema. Practica concentrar en las palabras y sentidos del hablante.
 - **Está presente** – Soñar despierto provee un escape privado y cómodo pero es una de las barreras grandes a escuchar activamente.
 - **Usa tu cuerpo entero para escuchar** – Escuchadores efectivos dan verbal y non-verbal señales que están escuchando; se sientan con un postura atenta, asiente con la cabeza, hacen contacto del ojo, muestra una actitud positiva y alentadora y dan reacciones con frecuencia.
 - **Controla tus emociones** – Las palabras, los asuntos, las situaciones y las personalidades pueden ser un gatillo emocional que te puede hacer estar

distraído. Cuando estos asuntos oprimen tus “botones claves”, tú tiendes hacia distorsión el mensaje que te escuchas.

- **Controla las distracciones** – Las distracciones te afecta la habilidad de escuchar efectivamente debido a la variedad y intensidad (teléfono, ruido del fondo, televisión y hambre)



Actividad: “Practicar Escuchar Activamente”

Tiempo Necesario: 25 minutos

Objetivos:

- Practicar escuchar activamente
- Ser testigo a los efectos de las habilidades de escuchar positivo y negativo

Materiales:

- Papel de periódico
- Pilotos
- Cinta (Tape)
- Venda para los ojos (pañoleta)
- Tarjetas blancas
- Hoja de trabajo de las habilidades de escuchar

Proceso:

- Antes de empezar la sesión el facilitador debe preparar tarjetas con instrucciones para los escuchadores. Escriba diferentes comportamientos negativo de escuchar en algunos de las tarjetas (dos comportamientos cada tarjeta) y diferentes comportamientos positivos de escuchar en las otras tarjetas (dos cada tarjeta). Refiérase a la hoja: “Comportamientos Negativos de Escuchar” y “Comportamientos Positivos de Escuchar”.
- Forme grupos de tres por pedirles a los participantes numerar 1, 2, y 3 en voz alta. Todos los “unos” serán hablantes, mientras los “dos y tres” serán los escuchadores.
- Los hablantes deben hablar por tres minutos sobre un problema reciente, uno que no sea demasiado personal. Puede ser un conflicto en la familia, una pelea con un amigo o un problema en la escuela.
- Los “dos” serán los escuchadores negativos y los “tres” serán los escuchadores positivos, pero no dígaselo a los escuchadores esto. Simplemente entrégueles a los “dos” las tarjetas con los comportamientos negativos y a los “tres” las tarjetas con los comportamientos positivos. Instruya los hablantes empezar hablar. Instruya los escuchadores empezar escuchar al hablante y después de un rato, empezar hacer lo que dice la tarjeta. Recuerde a los “unos” que tienen que hablar por tres minutos.
- Después de unos minutos, reúne el grupo y pregunte a los hablantes cómo se sintieron sobre las habilidades de escuchar de sus amigos. Pregúnteles cuál escuchador les hizo sentir más escuchado. Pida que estos escuchadores lean las instrucciones en sus tarjetas en voz alta. Apunte estos comportamientos positivos de escuchar en una hoja de presentación y agregue otras habilidades de escuchar de la lista abajo.
- Pregunte los hablantes cuales escuchadores les hizo sentir menos escuchado. Este claro que los escuchadores malos solo seguían las instrucciones. Apunte los comportamientos negativos en otra hoja de presentación. Distribuya la hoja de las habilidades de escuchar.

Comportamientos Negativos de Escuchar

1. Dar consejo aunque nadie te pregunte por ello; decir algo como “tú debes” o “si fuera tú...”
2. Interrumpir al hablante mientras habla.
3. Intentar contar un cuento mejor que lo del hablante.
4. Echar abajo el hablante por criticar su comportamiento, diciendo cosas como “esto es tonto” o “¿por que hicieras esto?”
5. Cambiar el tema a algo no relacionado con que habla el hablante.
6. Susurrar algo a alguien mientras habla el hablante.
7. Escuchar atentamente al inicio y luego empezar verse aburrido: mirar por la habitación, suspirar, poner los ojos en blanco
8. Estar en desacuerdo con el hablante: cada vez que dice algo, desafiarlo y decir lo que cree debe hacer.

Comportamientos Positivos de Escuchar

9. Dar su atención completa al hablante. Parar de hacer cosas, quitar las distracciones tal como la televisión y girar el cuerpo hacia el hablante.
10. Inclinar ligeramente hacia el hablante
11. Hacer contacto con los ojos del hablante al menos que sea rudo en su cultura.
12. Asentir con la cabeza o sacudir la cabeza en respuesta a los comentarios del hablante.
13. Hacer respuestas vocales que le indica al hablante que estas escuchando, tal como “aj-ja”, “si” o “sigue”.
14. Cambiar su expresión de cutis para reflexionar la emoción apropiada, tal como la preocupación, emoción, y miedo.
15. Averiguar el significativo del mensaje de hablante – decir lo que piensa que el hablante esta diciendo y pregúntese si es correcto.
16. Intentar comprender que se siente el hablante y averiguar si usted está correcto.
17. No interrumpir al menos que el tiempo sea asunto y usted tenga que estar en algún lado o cumplir un compromiso. En este caso disculpar y pedirle terminar la conversación en otro tiempo.
18. Preguntar para aclarar que dice el hablante. Por ejemplo, “¿estás diciendo...?” o “¿no estoy seguro de que entienda, me puede decir más sobre esto?”
19. Complementar el hablante con declaraciones como, “Me gusta como usted manejó esto;”, o “Me parece que usted está verdaderamente tratando controlar esto.”
20. Repita el mensaje del hablante – Decir algo como, “Creo que usted dice...” o “Suena como...”

Preguntas para reflexionar:

- ¿Cuándo has usado comportamientos negativos de escuchar? ¿Qué sucedió y qué fue el resultado?
- ¿Cuándo has practicado comportamientos positivos de escuchar? ¿Qué sucedió y que fue el resultado?
- ¿Cuál de estos comportamientos de escuchar puede ser utilizado en tu vida?

Conclusión: Escuchar activamente completa el ciclo de comunicación. Como hemos visto la recepción del mensaje es tan importante como la entrega del mensaje.

Clausura del Día



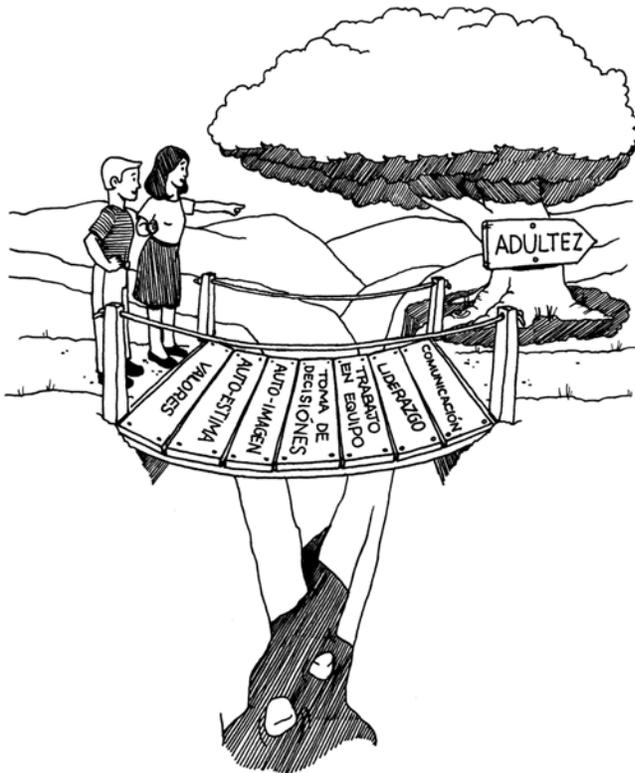
CLAUSURA – 2 horas 25 minutos

- | | |
|---|------------|
| <input type="checkbox"/> Presentación: “El Modelo del Puente” | 30 minutos |
| <input type="checkbox"/> Actividad 1: “Reestablecer las metas” | 35 minutos |
| <input type="checkbox"/> Preguntas para Reflexionar y Conclusión | 05 minutos |
| <input type="checkbox"/> Diagnostico al Clausura | 30 minutos |
| <input type="checkbox"/> Actividad 2: “Reconocer su Crecimiento Personal” | 35 minutos |
| <input type="checkbox"/> Conclusión | 10 minutos |



Presentación: “El Puente hacia el Futuro”

- Tiempo Necesario:** 30 minutos
- Objetivo:** Agregar la ultima destreza al modelo del puente que los participantes aprendieron el tercer día del seminario y llevar a cabo el modelo para que todos lo entiendan y se sientan con confianza sobre todo lo que han aprendido durante la semana.
- Materiales:**
 - Boceto grande del puente con los tres primeros tablonos (para que agregue los tres “tablonos” que siguen)
 - Papel de presentación
 - Pilotos
 - Cinta (tape)
- Proceso: “Las últimas tablonos en el puente hacia el futuro”**
 - Pídeles a los participantes que recuerden los temas que se cubrieron durante el día y que le den sus ideas y sugerencias sobre cuales son estos temas. Haga una lista



en una hoja de papel de presentación de todas las sugerencias que se ofrezcan. Anímelos a sugerir los temas que se van a agregar al puente, los cuales son **la comunicación y escuchar activamente** (lo que es parte de la comunicación).

- Después de que terminen de sugerir, intente de combinar las sugerencias en grupitos que tratan con los temas de la comunicación y escuchar activamente, para que los participantes se den cuenta que todas las charlas, las actividades y las dinámicas del día pertenecieron a estos temas para reforzarlos como destrezas necesarias para lograr éxito en el adultez.
- Pregúnteles por qué estas destrezas son importantes y necesarias y cómo estas destrezas nos pueden apoyar en nuestras vidas ahora mismo. Si los participantes tienen dificultades en pensar en esto, ofrézcales unas ideas como:

- La habilidad de comunicarse con eficaz nos puede ayudar en hacer avisos cuándo necesitemos ayuda, cuándo queramos expresar nuestros sentimientos, o cuándo tengamos un problema con otra persona.
- La habilidad de escuchar activamente puede dejar que otras personas se confíen en nosotros y reforzar nuestras relaciones con nuestros familiares y amigos.
- Una vez que se expliquen y se clarifiquen cuales son los temas o “tablones” para agregar al puente, vuelve a referirse a la historia de Ricardo y Luzca. Señáleles que ya que Ricardo sabe de estos temas, puede presentarse con la habilidad de comunicarse mejor y escuchar activamente. Ricardo sabe que hay que poseer estas destrezas para llegar a la adultez con éxito. Luzca le puede guiar en desarrollar su forma de comunicación y su habilidad de reaccionar en una manera positiva cuándo converse con o escuche a otros. Con todas las destrezas Roberto puede agregar los últimos tablones para que cruce el puente por un futuro mejor.
- Conclusión:** Al final de la explicación de los últimos temas, escriba los “tablones” en el boceto grande del puente para que todos los vean. Tome unos minutos para preguntarles a los participantes qué opinan de su “viaje” al otro lado del puente y cómo piensan que estas destrezas, como un juego de herramientas para guiarlos en su futuro, pueden apoyarles en su adultez. Antes de cerrar la presentación, asegúrese a clarificar cualquier inquietud o confusión que quede.



Actividad 1: “Reestablecer las Metas”

- Tiempo Necesario:** 35 minutos
- Objetivos:**
 - Establecer las metas para el futuro por usar las habilidades que aprendimos durante el seminario
 - Crear un plan de lograr las metas
- Materiales:**
 - Papel de color
 - Pilotos o lápices de color
 - Tijeras
 - La hoja de trabajo de “Reestablecer las Metas” en el cuaderno de participante
- Proceso:**
 - Pregunte a los participantes si han logrado sus metas que pusieron para el seminario.
 - ¿Si dices “sí”, porque?
 - ¿Utilizaron sus planes de acción: “Los Cinco Compañeros”?
 - ¿Si no, porque? ¿Fue un problema con el plan?
 - ¿Qué hubieses diferente para lograr esta meta?
 - Explique que el seminario se acaba y es tiempo para pensar sobre cómo van a poner en acción lo que aprendieron a la vez que salgan y regresen a casa.
 - Pida que los participantes tomen cinco a diez minutos y piensen sobre las meta personales que desean lograr en la vida.
 - Pida que los participantes escriban una declaración de su meta. Deben trazar uno de sus manos en una hoja. Después, van a hacer su plan de acción usando

“los cinco amigos”. En cada grupo los participantes deben presentar sus planes por turno a los otros miembros.

Preguntas para reflexionar:

- ¿Quién será responsable que logres tu meta?
- ¿Compartirás tu meta con tus amigos y familia cuando regresas a casa? ¿Por qué o por qué no?
- ¿Puedes modificar tu meta si es necesario?

Conclusión: Esperamos que tú continúes poniendo y rehaciendo tus metas. Ponerte metas, hacer planes de lograrlas y luego lograrlas es un camino a nuestros sueños.



Actividad 2: “Reconocer su Crecimiento Personal”

Tiempo Necesario: 35 minutos

Objetivos:

- Proveer una clausura a las charlas que sea divertida, positiva y recordable
- Dar la última oportunidad a los equipos ganar dinero

Materiales:

- Hoja de Papel
- Pilotos
- Lápiz de color
- Plumas y Lápices
- Materiales de arte
- Revistas

Proceso:

- Explique que el seminario se acaba. Dígales a los participantes que el propósito de estas sesiones es pensar sobre cómo hayan crecido durante el programa y planear cómo ellos pueden querer continuar juntos.
- Introduzca el juego “lo más”. Para empezar el juego, pídale a los participantes contar “la más chistosa” cosa que había pasado en el programa. Cuando hayan mencionado todo en que pueden pensar, pida que alguien nos sugiera otro “lo más”, tal como “lo más interesante” o “lo más sorprendente”. Jueguen por 30 minutos.
- Ya que los participantes han tenido la oportunidad de pensar sobre algunas cosas que pasaron durante el programa, ellos están listos para hacer la actividad de “expresión creativa”. Dígales que usted quisiera que cada uno dibuje una imagen o forme grupos de tres o cuatro para crear un dramita que tenga dos partes: la primera parte los muestra al inicio del programa y la segunda muestra cómo son hoy.
- Asegúrese de que todos entienden la actividad. Déles a los participantes alrededor de 20 minutos para dibujar o preparar los dramitas.

Conclusión: Para terminar la sesión, pida que cada participante diga “la más importante” cosa que aprendió en el programa.

Lunes, 14 de enero Agenda

7:00-8:00	Desayuno
8:00	Salida de los participantes

“No podemos llevar la antorcha para iluminar el camino de otro sin alumbrar lo nuestro.”

- B. Sweetland

Muchísimas gracias por toda su paciencia y trabajo diligente en esta semana. Hemos llevado muchas antorchas durante este seminario y en hacerlo, hemos iluminado muchos caminos. Esperamos que sigan siendo tan brillantes como nos sentimos.