



MISIÓN
Carácter



Reconocimientos

Quisiéramos agradecer a John Schrock, Jerry Anderson y Bernie Torrence, fundadores y directivos de La Red Business Network y al Dr. Tim Elmore por su apoyo al programa de Transformación Cultural “Misión Carácter”.

John Schrock, un ejemplo viviente del funcionamiento de los principios, es además el fundador de varias compañías exitosas y un reconocido formador de equipos a nivel internacional. A través de los años, John ha recibido diversas peticiones para que comparta su sabiduría y sus ideas; lo ha hecho explicando no solamente cómo los principios funcionan, sino también por qué. El programa “Misión Carácter” está basado en el curso de La Red Business Network “Fundamentos Para el Logro”, escrito por John Schrock.

El Dr. Tim Elmore, quien trabaja junto a John Maxwell y la organización EQUIP, ha provisto el marco de referencia para nuestro currículo. Su curso Colores Primarios ha sido utilizado extensamente para capacitar líderes alrededor del mundo. EQUIP capacita actualmente a millones de líderes alrededor del mundo, y su equipo inspiró la estrategia ejecutiva para este proyecto. Es un orgullo para La Red aportar estos importantes recursos al programa de Transformación Cultural “Misión Carácter”.

Primera edición Junio 2004
Segunda edición Octubre 2009
Tercera edición Abril 2010

isbn 978-958-98558-43

Todos los derechos reservados
© 2010, La Red Business Network
www.misioncaracter.org

Dirección

Jesús Eduardo Ortiz, Presidente

Coordinador General

Gonzalo Valderrama

Comité Asesor

Equipo La Red Colombia con el apoyo de BCF, Berlín (Ohio)

Revisión y corrección técnica

Juan Carlos Uhía A.

Impreso en Colombia por Ediciones Versalles Ltda.

tel. +57 [1] 311 6100; www.edicionesversallesltda.com

Concepto gráfico+diagramación

Carlos Müller web.me.com/carlos_muller/

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita de los titulares del Copyright bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción parcial o total de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía, el tratamiento informático y la distribución de ejemplares de ella mediante alquiler o préstamo público, con la excepción de citas breves en artículos y reseñas. Para más información escriba a: Calle 127 No.20-43 Of. 204 Bogotá, Colombia.

Contenido

Presentación	p 9
Misión Carácter	p 11
Mesa Redonda [©]	p 16
Sensibilización	p 23
Carácter: El Iceberg	p 24
Módulo 1: Carácter	p 27
Confiabilidad	p 30
Humildad	p 31
Honestidad	p 33
Trabajo duro	p 35
Generosidad	p 36
Moderación	p 38
Motivos	p 42
Paciencia	p 43
Productividad	p 44
Temperamento	p 46





Contenido

Visión: Él Águila	p 50
Módulo 2: Visión	p 53
Pensamiento adecuado	p 55
Actitud	p 56
Emociones	p 57
Parametros	p 58
Metas	p 61
Planeación	p 64
Hechos y datos	p 65
Sentido común	p 69
Sembrar	p 71
Prosperidad	p 73
Coraje: El salmón	p 76
Módulo 3: Coraje	p 79
Moralidad	p 81
Presión	p 83
Conflicto	p 85
Confrontacion	p 87
Crítica	p 88
Dirección	p 89
Juicios	p 91
Sanción	p 94
Interdependencia	p 96
Perdón	p 98



Contenido

Liderazgo: El caballo salvaje p 100

Módulo 4: Liderazgo p 103

Responsabilidad p 107

Escuchar p 108

Entender a la gente p 111

Desarrollar a las personas p 114

Inspiración p 115

Ambición p 116

Ahorro p 117

Deudas p 118

Codeudor p 120

Confiar en Dios p 121

Formatos de seguimiento p 123

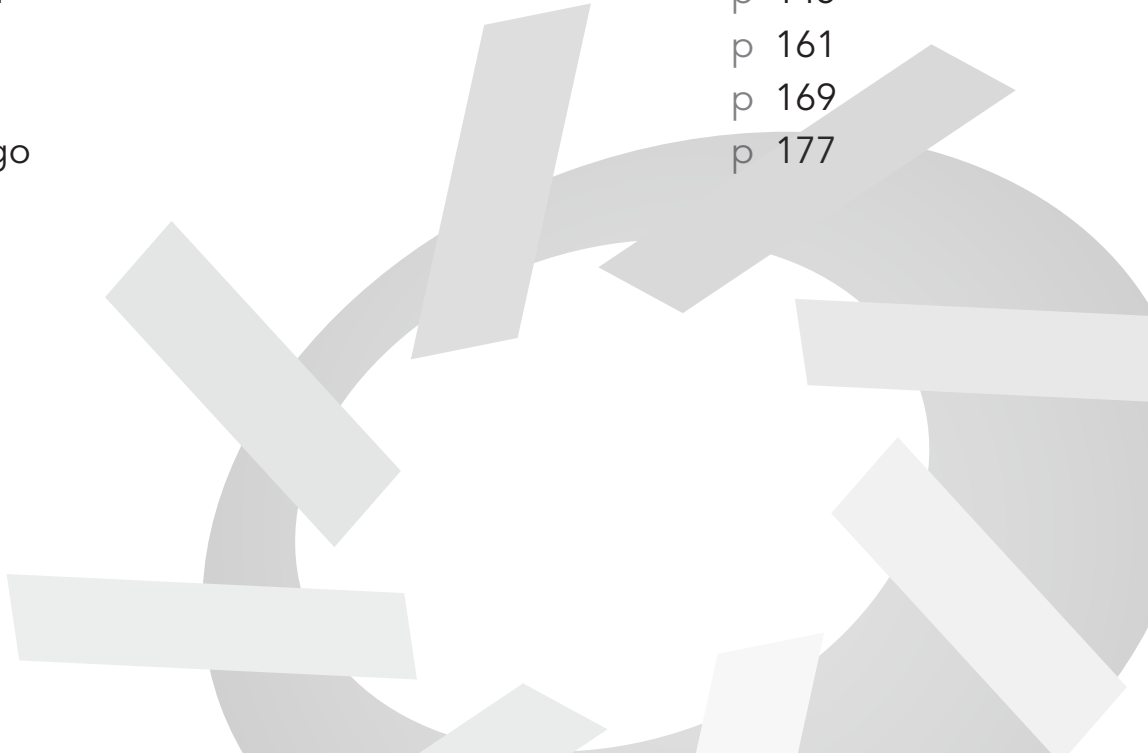
Fundamentación

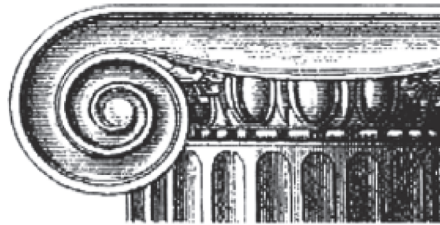
Carácter p 145

Visión p 161

Coraje p 169

Liderazgo p 177





La Red
Business
NETWORK



La Red

La Red, que es el nombre familiar con el que se conoce nuestra organización, empezó como una organización de entrenamiento en Desarrollo profesional y formación de ética del carácter, en agosto de 1989 en los Estados Unidos. Fue fundada por John Schrock y Bernie Torrence.

Schrock y Torrence se convirtieron en especialistas en motivación y desarrollo de personal, entrenando a ejecutivos de ventas y de negocios para ayudarles a alcanzar su máximo potencial.

De hecho, su propia compañía, fundada con 7 personas, creció hasta llegar a tener 900 empleados en el momento de venderla. A partir de entonces, su compromiso fue dar a conocer los Principios que ellos mismos han aplicado y que dominaron durante los años de su exitosa carrera empresarial. Esos Principios, que ellos mismos han vivido, están basados en los escritos del rey Salomón y han demostrado ser relevantes y de validez permanente.

A través de los años La Red ha trabajado activamente mediante la metodología de las Mesas Redondas.

La metodología está basada en el compromiso de “compañero a compañero” y en el mutuo apoyo. De esta manera, cada quien en la Mesa Redonda© acepta el compromiso de seguir un Principio y se hace responsable de vivirlo en su propia realidad. El sistema ha demostrado ser una excelente herramienta de transformación cultural, hoy se ha extendido a varios países en diversidad de instituciones y organizaciones.

El sistema de las Mesas Redondas de la Red y su programa Misión Carácter se pueden encontrar en la página Web www.misioncaracter.org

En la actualidad hay alrededor de 25 naciones que hacen parte de la Red de Emprendedores Globales que practican y difunden este programa.

Una metodología propia

La Red ha entrenado numerosas organizaciones, ha traducido y producido material específico para muchas naciones del mundo, entre las que están: En Latinoamérica, países como Guatemala, Costa Rica, Honduras, Nicaragua, México y Cuba. En Europa, para Ucrania, Crimea, Alemania y Latvia, entre otras. En el Asia, para la China y Turquía. En el África, particularmente en Kenya.

La implementación de una moralización es la necesidad urgente para el desarrollo continuado de las sociedades y es aquí donde se aprecia la fuerza de La Red en su objetivo de transformar no sólo organizaciones sino naciones enteras.

El propósito de La Red es ofrecer un mejor mañana para nuestros hijos y nuestros nietos, en sociedades íntegras regidas por Principios de elevada y comprobada moralidad. Para La Red la vida buena es posible, sólo si es correctamente vivida.



**Programa para la
Transformación
Cultural**



Introducción

Es momento de decidir y actuar

Latinoamérica y el Caribe abarcan una de las regiones con mayor biodiversidad y riqueza cultural del planeta. Los estudios multiculturales muestran que los latinoamericanos y caribeños tenemos una gran espontaneidad, alegría a flor de piel, facilidad de adaptación, recursividad, espíritu de lucha, sentido de la familia. Muchos de estos atributos, si no todos, se han convertido en referencias obligadas cuando se debe definir lo que significa ser latino.

Sin embargo, resulta penoso comprobar que en la realidad más profunda, en nuestra realidad social, estos aspectos no han sido suficientes para solidificar una sociedad justa, amable, próspera y de paz. La iniquidad y la crisis se han convertido en una constante de exclusión para millones de personas que no sólo están sumidas en la pobreza material sino también en la pérdida de su dignidad. A la postre, todos resultamos parte del problema y, por ende, de la solución.

Hay una gran urgencia, convertida en un reto generacional que empieza con nosotros mismos, para avanzar en un punto de ruptura definitivo. Se trata de profundizar en la afirmación de valores que logren imprimirle un decidido carácter moral a nuestra cultura.

Es tiempo ya de entender que nuestra cultura debe ir más allá de una noción festiva de la vida o de una posición, a veces, demasiado relajada frente a los asuntos éticos. Aunque esos aspectos nos dan una parte de nuestra identidad, es mucho más importante y trascendente poder cultivar unas relaciones personales gratificantes; lograr cuidar nuestras familias y sacar adelante vidas estables y emocionalmente sanas. La verdadera cultura es la que se cimenta amorosamente en principios y en valores.

Muchas veces cuando se piensa en el mundo latinoamericano y en el caribeño, se asocia la región con factores de violencia, pobreza y corrupción. En cierta forma, estas miradas se han convertido en verdaderas barreras para el bienestar y la productividad. Aún más, nos hemos acostumbrado a un tipo de mentalidad, mezcla de conformidad, trampa, ingenio perverso y mentira, conocida como la cultura mafiosa. Esta condición ha frenado muy seriamente nuestro desarrollo social y económico, con enormes impactos hacia el futuro próximo y hacia el generacional.

La corrupción y el comportamiento tramposo nos generan elevados costos y están asociados con problemas de inseguridad y violencia de todo tipo¹. Tan vasto es el problema, que las medidas que se asuman deben tener una clara intención de reconstruir y transformar la ética y los valores que hemos perdido en la vida cotidiana de nuestras comunidades.

El programa "Misión Carácter" tiene el propósito de incentivar la generación y la construcción del capital social y humano que puede lanzar a Latinoamérica y al Caribe hacia mejores estándares de vida y de desempeño en todos los niveles: personal, familiar, empresarial, institucional, comunitario y social.



Misión Carácter: Un Programa para la Transformación Cultural

Las más grandes obras maestras de la pintura empezaron con colores primarios. Las esculturas más bellas han sido, en su inicio, pedazos de hierro y roca.

Esta es una comparación muy apropiada. Al igual que aquellas pinturas, cada uno de nosotros podemos ser una hermosa obra de arte.

Sin embargo, a pesar de lo especiales que somos, si vamos a desarrollar un carácter sano y efectivo, debemos practicar los comportamientos que han sido distintivos para aquellos que la historia y las personas han designado como personas de carácter.

Así como el artista empieza su obra con materiales básicos, el desarrollo del carácter sigue un proceso de construcción, de edificación de la persona. Cada aspecto del carácter implica la edificación personal en un proceso de transformación que va desde lo individual y se refleja en lo social, en la cultura en donde vivimos.

Esta es la misión más profunda que propone el programa: la misión de transformar con un carácter comprometido y de alta exigencia ética, nuestro mundo inmediato y abrir la construcción de una cultura sana, productiva y próspera en todos sus aspectos, desde lo material hasta lo ético.

Cada uno de los componentes representa el contenido de Misión Carácter, un programa que eleva el sentido ético y productivo mediante la vivencia correcta de los principios. La misión consiste en la transformación del destino de la sociedad al potenciar su capital humano y social.

1. Según el BID (1998) hay diversas manifestaciones de los costos sociales de la violencia y la inseguridad:

- Costos directos: en el sistema de salud, policía, sistema de justicia criminal, vivienda, servicios sociales.
- Costos indirectos: mayor morbilidad, mayor mortalidad debido a homicidios y a suicidios, abuso de alcohol y drogas; desórdenes depresivos.
- Efectos multiplicadores económicos: Impactos macroeconómicos, en el mercado laboral y en la productividad intergeneracional.
- Efectos multiplicadores sociales: Impacto en las relaciones interpersonales y en la calidad de vida.



Misión Carácter: Un Programa para la Transformación Cultural

Las más grandes obras maestras de la pintura empezaron con colores primarios. Las esculturas más bellas han sido, en su inicio, pedazos de hierro y roca.

Esta es una comparación muy apropiada. Al igual que aquellas pinturas, cada uno de nosotros podemos ser una hermosa obra de arte.

Sin embargo, a pesar de lo especiales que somos, si vamos a desarrollar un carácter sano y efectivo, debemos practicar los comportamientos que han sido distintivos para aquellos que la historia y las personas han designado como personas de carácter.

Así como el artista empieza su obra con materiales básicos, el desarrollo del carácter sigue un proceso de construcción, de edificación de la persona. Cada aspecto del carácter implica la edificación personal en un proceso de transformación que va desde lo individual y se refleja en lo social, en la cultura en donde vivimos.

Esta es la misión más profunda que propone el programa: la misión de transformar con un carácter comprometido y de alta exigencia ética, nuestro mundo inmediato y abrir la construcción de una cultura sana, productiva y próspera en todos sus aspectos, desde lo material hasta lo ético.

Cada uno de los componentes representa el contenido de Misión Carácter, un programa que eleva el sentido ético y productivo mediante la vivencia correcta de los principios. La misión consiste en la transformación del destino de la sociedad al potenciar su capital humano y social.

Componentes del programa

Módulo	Carácter (Auto-dominio)	Visión (Propósito)	Coraje (Iniciativa)	Liderazgo (Influencia)
Definición	Es la columna vertebral de los principios	Es el enfoque mental	Es la voluntad	Es el corazón de la persona
Desarrolla	Disciplina y responsabilidad	La visión y la planeación	El sentido de compromiso con riesgo	Sensibilidad hacia el cambio de los demás
Beneficio	Fortaleza interior	Despliega la Visión interior	Fortalece el espíritu interior	Desarrollo de otros
Para recordar...	Es la capacidad de ponerse de pie	Es la capacidad de elevarse para ver hacia adelante	Es la capacidad de dar el paso, de avanzar	Es la capacidad de acompañar a otros

Bienvenidos!



Mesa
redondã ©

La Mesa Redonda[©]
es una reunión semanal de una (1) hora,
donde se estudia, se discute
y se establecen nuevos conceptos y
visiones alrededor de
un principio específico



La Mesa Redonda® permite recuperar un espacio para la reflexión, el estudio, la formación, el conocimiento interpersonal, la apertura a los problemas individuales, el aprendizaje por experiencias y la superación individual y grupal de aquellos aspectos que requerimos mejorar.

La Mesa Redonda® es moderada por los líderes establecidos dentro del grupo, facilitándoles el cumplimiento de su mayor desafío: Desarrollar al máximo el potencial individual de cada uno de los participantes.

En la Mesa Redonda® se va más allá de la simple información, buscando que entre los participantes se profundice y se exponga, desde su realidad, la posible aplicación del Principio que se está tratando.

Lo más importante es que los integrantes de la Mesa Redonda® integren en su comportamiento, por medio de una aplicación apropiada, la base práctica del Principio en la vida cotidiana.

Recuerde que cada uno de los aspectos que componen la Mesa Redonda® debe ser iniciado por el mismo facilitador para ambientar y abrir la participación de los demás asistentes.

La agenda de cada Mesa Redonda® es la siguiente:

Actividad	Duración
Retroalimentación	10 minutos
Sensibilización	20 minutos
Lectura del Principio	5 minutos
Socialización	20 minutos
Tarea de aplicación	5 minutos

Retroalimentación

Con este punto se da inicio a cada Mesa Redonda® y se trata de que cada quien pueda compartir la vivencia de su tarea y los efectos observados. El objetivo de este segmento es demostrar los beneficios que se obtienen al aplicar los principios en el desarrollo de la vida diaria ya sea en lo personal, lo familiar, lo laboral, lo profesional y lo espiritual.

Sensibilización

Este es un ejercicio práctico que tiene como objetivo que se logren vivir, de una forma lúdica y propositiva, los beneficios del Principio que se estudiará durante la sesión. Tiene dos momentos: la vivencia como tal y la reflexión, que es la parte más importante y que requiere de un esfuerzo adicional por parte del facilitador, para realizar las preguntas correctas de acuerdo con lo sucedido en el ejercicio. La actividad busca ofrecer un panorama general aplicado del Principio que va a ser tratado. Los ejercicios de sensibilización para cada Principio se encuentran en el Manual del Facilitador.



Lectura del Principio

Las personas de la Mesa Redonda® se rotan la lectura en voz alta mientras cada quien debe subrayar los conceptos que encuentre importantes y que tengan alguna relación con experiencias vividas por el participante. En este punto comienza el proceso de construcción mental del Principio.

Socialización

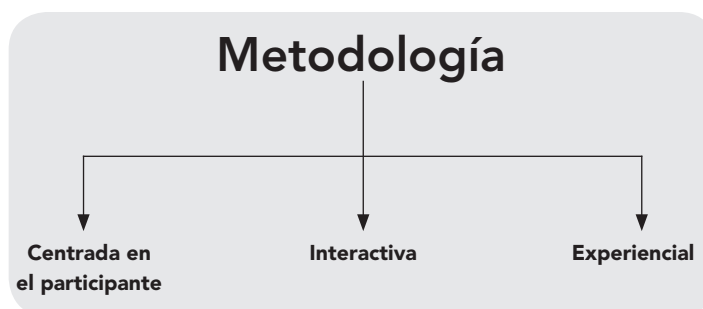
Se propone crear un ambiente de reflexión y edificación, por medio de los puntos de vista y de los aportes de cada integrante de la Mesa Redonda®. Los participantes releen lo subrayado, añadiendo un comentario personal.

Tarea de Aplicación

El objetivo de este espacio es que cada quien se proponga una tarea pequeña que pueda poner en práctica el Principio tratado y que sea realizable, verificable y, sobre todo, que pase de lo teórico a la vida real. Este aspecto es la vida misma del proceso de transformación individual.

Metodología

La clave de la metodología de la Mesa Redonda® es su sencillez. Sin embargo, exige constancia, preparación y dedicación.



Cada uno de los aspectos que componen la Mesa Redonda®, se convierte en un elemento de transformación individual y colectiva. De allí que deba cuidarse y seguirse la metodología.

Recuerde:

Una hora semanal.

Grupos de hasta 10 personas; 8 es el ideal.

Material por participante (la cartilla).

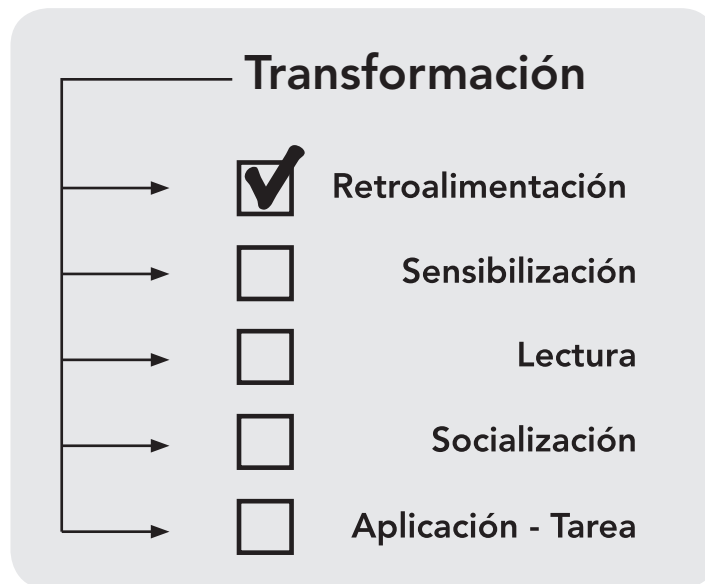
Un bolígrafo para cada quien.

Siga los tiempos que son los factores de éxito.



Factores de Éxito

Cada semana asegure los indicadores de éxito:



Señor Facilitador

Su principal propósito es sembrar un principio semanal en la mente de los participantes.

Compromisos

Consigo mismo

- Crear confianza
- Controlar sus reacciones
- Saberse comunicar: hablar, escuchar, comprender y actuar
- Antes de empezar el programa desarrollar la Mesa Redonda® con su familia

Con la Mesa Redonda®:

- Preparar el tema con anticipación
- Preparar los materiales requeridos
- Establecer un día y hora fijos para la Mesa y mantenerlos sin modificación para todo el programa.
- Identificar y capacitar a los que serán sus facilitadores colaboradores, en caso de necesitarlos
- Llegar con diez minutos de anticipación a cada reunión, empezar y terminar a tiempo



- Preparar el sitio de la reunión
- Asegurarse que todo participante tenga su propio material
- Mantener el tema central (el Principio) durante toda la reunión
- Asegurarse que todos los integrantes participen
- Chequear cada uno de los factores de éxito
- Diligenciar todos los formatos de evaluación para el participante, control de asistencia y el formato DOFA del programa

Con los participantes:

- Ganar confianza, mediante el respeto y la excelencia
- Ser neutral, no juzgar
- Tener en cuenta todos los puntos de vista
- Siempre pensar en la capacidad de las personas que lo rodean
- Administrar el tiempo y el uso de la palabra

Qué no hacer:

- Hablar mucho, tomándose la reunión.
- (Una clave: Hable sólo el 10% del tiempo. Es decir, 6 minutos en total)**
- Desviar o dejar desviar la reunión a otros temas
 - Sacar conclusiones o atacar opiniones de los participantes
 - Exceder en más de una hora la Mesa Redonda[®]



La Mesa Redonda® es una metodología desarrollada y probada por La Red, hace parte integral de sus programas internacionales de entrenamiento y de formación.

Cualquier información adicional sobre permisos y aplicaciones:

Colombia

Calle 127 #20-43 Of. 204
Bogotá D.C.
Telefax: (571) 214 5220
colombia@misioncaracter.org

Estados Unidos

P.O. Box 270 Berlin, Ohio 44610
Telefax: (330) 893 3375
info@lared.org

Canadá

Telefax: (778) 889 6516
canada@misioncaracter.org

Guatemala

21 Ave. 11-14, zona 15
Vista Hermosa III
Edificio Princess, Apt 4
Telefax: (502) 236 40182
guatemala@misioncaracter.org

México

Arq. Jesús Urquiaga 26 Col. Del Valle
C.P. 03100, México, D.F.
Telefax: (52) 55 3 688 80 27
informacion@misioncaracter.com.mx

www.misioncaracter.org



La Sensibilización es Educación Experiencial

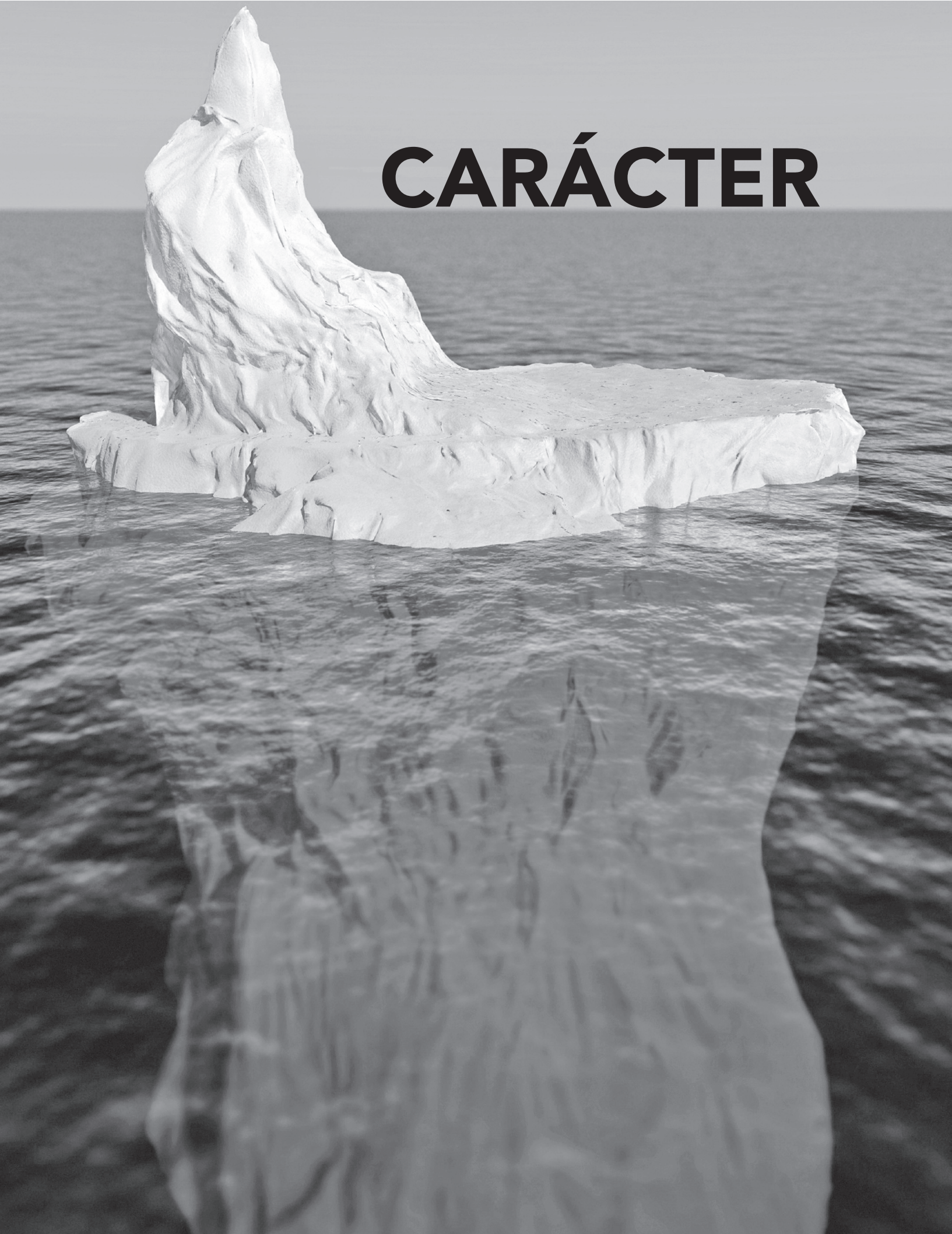
Uno de los componentes de la Mesa Redonda es la Sensibilización que ayuda a “conectar” con el Principio que se va a tratar en la sesión. La sensibilización está basada en el concepto pedagógico de la Educación experiencial.

La Asociación de Educación Experiencial define este método como: “El proceso por el cual el participante construye conocimientos, habilidades y valores de las experiencias directas”. Lo anterior quiere decir:

1. La experiencia de los participantes se vuelve clave porque en el ejercicio o dinámica, se ve cómo su propia historia les ayuda para resolver la situación o para tomar partido.
2. La vivencia de cada uno de los participantes se trae al ejercicio y allí se proyectan las respectivas maneras de ver la vida. Además, los ejercicios que se realizan tienen un alto contenido emocional que captan la atención y generan participación y creatividad. Es un aprendizaje divertido.
3. Cada actividad lleva a que se suponga una situación y así se crea un ambiente de aventura en donde se refleja la manera cómo se actúa en la vida cotidiana.

Esta son las razones para que la Sensibilización, que dura 20 minutos, se realice en todas las Mesas Redondas. De esta manera se fija y se acentúa el Principio que se va a tratar.

CARÁCTER





El Iceberg

Representa la profundidad de las decisiones que debe tomar el ser humano. En efecto, la palabra iceberg, viene del islandés y significa "Montaña de hielo". En el mar se encuentran grandes masas de hielo que van a la deriva. Precisamente esto es lo que las hace tan peligrosas para la navegación y para las plataformas petroleras instaladas en alta mar. Ir a la deriva significa que son las corrientes marinas y los vientos los que impulsan a esas enormes montañas de hielo que cambian su rumbo según la fuerza de estos fenómenos naturales.

En el caso del ser humano, muchas veces vamos por la vida ignorando que nuestras decisiones no son propias sino que le pertenecen a las corrientes: La cultura, las costumbres, los malos hábitos, la fuerza de un grupo. Pero lo que a veces desconocemos es que estas decisiones afectan a quienes nos rodean: familia, amigos y compañeros de trabajo.

Cuando empezamos a profundizar en nuestra vida y a decidir guiados por los Principios Universales empezamos también a tener control sobre nosotros y sobre lo que puede afectar a los demás. Seremos más cuidadosos y sabremos actuar de acuerdo con lo correcto y no de acuerdo a impulsos o equivocaciones que tanto cuestan en la vida propia y en la de los demás.

Por eso, cuando nuestras decisiones son correctas, nos ocurre como a los Iceberg que son remolcados por pequeñas embarcaciones a sitios en donde no sean peligrosos. Y más allá aún, hoy se estudia la posibilidad de aprovechar el hielo de los Iceberg para el consumo humano, transformándolos en fuente de vida. Lo mismo nos puede ocurrir a nosotros si empezamos por ser conscientes de la profundidad de nuestra vida y de nuestras decisiones. El carácter es la profundidad y la fuerza que transforma correctamente nuestra vida y la de quienes amamos y valoramos.

Carácter

Es estar de pie y
permanecer con la frente en alto





Carácter



Objetivo

Los participantes reconocen la importancia de tomar decisiones basadas en el carácter

Desarrollo

- Conforme 4 grupos con el mismo número de personas.
- Entregue a cada grupo la hoja “el caso del entrenador” (anexa) para que estudien el caso en 6 minutos.
- Explique que cada grupo contará con 3 minutos para presentar su solución.

Materiales

- Una hoja de “El caso del entrenador”, para cada grupo.

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Qué sucedió en la actividad? ¿Fue fácil o difícil tomar la decisión, por qué?
2. ¿Qué prefirió el grupo en su decisión, el carácter o la habilidad?
3. ¿Qué mensaje se le dió al equipo de fútbol con su decisión?
4. ¿Con la decisión que tomaron, en qué nivel de importancia creen que queda para el equipo de fútbol la disciplina, la responsabilidad, el trabajo en equipo, el respeto a los demás y la integridad?
5. ¿Independientemente del resultado del juego, de qué manera se afectará el futuro del equipo?
6. ¿Cómo entrenador hubiera podido evitar llegar a tener que estar al frente de esta decisión?
7. ¿Qué es más importante en una persona, la habilidad o el carácter?
8. ¿Qué diferencia hay entre los resultados que alcanzan las personas habilidosas y los que alcanzan los de carácter?
9. ¿Qué aprendió de esta actividad?

Qué es carácter?



Carácter



El entrenador de un equipo de fútbol de jóvenes estudiantes se ha comprometido con la junta directiva del club para llegar a la final. En este momento está en un partido que va perdiendo 2 a 1. El empate le sirve para pasar a otra ronda.

Quedan diez minutos de juego y el entrenador debe tomar una decisión muy rápida.

Su jugador estrella ha salido lesionado del juego. En la banca de los reemplazos se encuentran dos muchachos:

Jorge Martínez, excelente jugador y muy hábil. Puede conseguir un gol de manera fácil. No ha sido constante en los entrenamientos y ha tenido problemas de disciplina en el último mes, incluso peleas con sus compañeros.

Rodolfo Pérez, no tiene mucho dominio de balón y posee poca habilidad. Asiste a todos los entrenamientos y ha mostrado ser una persona de equipo. Se nota su esfuerzo y su constancia. Por favor, tomen su decisión...



El entrenador de un equipo de fútbol de jóvenes estudiantes se ha comprometido con la junta directiva del club para llegar a la final. En este momento está en un partido que va perdiendo 2 a 1. El empate le sirve para pasar a otra ronda.

Quedan diez minutos de juego y el entrenador debe tomar una decisión muy rápida.

Su jugador estrella ha salido lesionado del juego. En la banca de los reemplazos se encuentran dos muchachos:

Jorge Martínez, excelente jugador y muy hábil. Puede conseguir un gol de manera fácil. No ha sido constante en los entrenamientos y ha tenido problemas de disciplina en el último mes, incluso peleas con sus compañeros.

Rodolfo Pérez, no tiene mucho dominio de balón y posee poca habilidad. Asiste a todos los entrenamientos y ha mostrado ser una persona de equipo. Se nota su esfuerzo y su constancia. Por favor, tomen su decisión...



Confiabilidad



Objetivo

Vivenciar por medio del ejercicio el principio de la confiabilidad.

Desarrollo

- Pida a los participantes que piensen en alguna persona a la cual confíen.
- Invite a los participantes a expresar cuáles son los sentimientos que les genera el compartir con la persona confiable. Esto no debe tomar más de 5 minutos.
- Pida al grupo que se organice en un círculo, hombro a hombro (buscando que no quede ningún espacio entre las personas).
- Ubíquese en el centro y explique a los participantes que en éste ejercicio, todos van a conformar el equipo de seguridad y confianza. Para tomar una posición adecuada y cumplir ésta función, sugiera que den medio paso hacia atrás y que ubiquen las manos frente a sus cuerpos. (gráfica 1)
- Usted como Facilitador, debe ser el modelo del ejercicio. Estando de pie, sin flexionar las piernas, en la mitad del círculo, coloca las manos cruzadas en el pecho (gráfica 2), y en ésta posición debe dejarse caer en "caída de hoja", sin intentar mantener el equilibrio (gráfica 3).
- Los integrantes del grupo, deberán recibirlo y con mucho cuidado, empujarlo levemente para generar un balance constante en su cuerpo. Ésta acción se debe repetir varias veces.
- Posteriormente, pida a alguno de los participantes que voluntariamente realice el ejercicio, y usted tome la posición de seguridad. Repita esta acción con cinco voluntarios más.

Reglas

- Debe predominar la **seguridad** en el desarrollo del ejercicio.
- La participación en el ejercicio es **voluntaria**.

Termine el ejercicio preguntando

1. Para los participantes que realizaron el ejercicio ¿Qué lo llevó a decidirse a participar?
2. Para quienes no lo realizaron, ¿Qué los detuvo?
3. ¿Es la confianza en los demás, un factor en el desarrollo del ejercicio?
4. ¿De donde nace la confianza en los demás?
5. ¿Crees que eres confiable?, ¿Por qué?



¿Qué es confiabilidad?



Humildad



Objetivo

Vivenciar el principio de humildad por medio de la identificación de un mal hábito.

Desarrollo

- Entregue a los participantes los materiales para el desarrollo del ejercicio.
- Motive a los participantes para que hagan una lluvia de ideas sobre hábitos negativos, buscando definir qué es un mal hábito.
- Invite a los participantes a reflexionar sobre un **mal hábito** que tengan en sus vidas. No es necesario que lo comenten con el grupo.
- Pida a los participantes que reflexionen sobre daños o inconvenientes que se originan en sus vidas y relaciones con otros debido a su mal hábito.
- Repita el proceso anterior, pero reflexionando sobre los beneficios personales y sociales que obtendrían si pudieran eliminar el mal hábito, registrando sus respuestas en un tablero.
- Invite a los integrantes a observar el formato del participante, recordándoles que éste formato es personal, y propóngales las siguientes dos actividades:
 1. **Escribir el hábito identificado con letra grande en el recuadro superior.**
 2. **Hacer un plan de acción, que ayude a eliminar éste mal hábito, contestando la pregunta: ¿Cómo puedo eliminar este hábito en mi vida? Ejemplos: *Hábito: la pereza, Plan de Acción: levantarse veinte minutos más temprano durante ésta semana, realizar una rutina de ejercicios de 10 minutos diarios.***
- Posteriormente solicite a los participantes, que corten el formato con las tijeras, dividiendo el recuadro del hábito y el plan de acción.
- Indique que el recuadro del hábito debe ser roto, mientras se reflexiona sobre el plan de acción, y se determina abolir el mal hábito.

Reglas

- Este ejercicio solo requiere disposición individual.

Materiales

- Formato del participante. Marcadores o Colores. Un pliego de cartulina. Varias Tijeras

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Le fue fácil o difícil el reconocimiento del hábito negativo?
2. Cotidianamente, ¿Reconoce fácilmente sus errores?
3. ¿Qué sentimiento lo invadió al reconocer su hábito negativo?
4. ¿Pudo reconocer su mal hábito ante otros?
5. ¿Qué beneficios cree que obtiene al reconocer los hábitos negativos?
6. Comenten en parejas el plan de acción.

Qué es humildad?



Humildad

Hábito

Blank area for writing the habit.

Plan de acción



Honestidad



Objetivo

- Definir y aplicar el principio de honestidad en el contexto.
- Sensibilizar y motivar a los participantes hacia el aprendizaje y práctica del principio.

Desarrollo

- Pida a los participantes que se organicen por parejas.
- Indique a los participantes que se van a realizar algunas preguntas, las cuales deben debatir con su parejas.
- Pida a los participantes que las conclusiones de las preguntas deberán ser registradas en el formato del participante (anexo).
- Al terminar cada una de las preguntas, se deberá anunciar un cambio de pareja.
- Al finalizar las preguntas, se compartirán las conclusiones con todo el grupo.

Reglas

- El debate de cada una de las preguntas debe durar tres minutos.
- Todas las parejas de debate deben ser diferentes.
- Ninguna persona puede repetir pareja.

Materiales

- Formato del participante
- Lápices

Preguntas para el debate

1. ¿Cómo responderías si te enteras de que hay deshonestidad entre tus compañeros?
2. ¿Cuáles son las tres razones principales para que una persona mienta?
3. ¿Cuando es mejor presionar a un compañero a ser honesto? ¿Cuando es necesario mantenerse firme y llamar la atención de las autoridades?

Qué es honestidad?



Honestidad

Preguntas de debate

¿Cómo responderías si te enteras de que hay deshonestidad entre tus compañeros?

¿Cuáles cree que son las tres razones principales para que una persona mienta?

1.

2.

3.

¿Cuándo es mejor presionar a un compañero a ser honesto? ¿Cuándo es necesario mantenerse firme y llamar la atención de las autoridades?



Trabajo duro



Objetivo

- Sensibilizar y motivar a los participantes hacia el aprendizaje y la práctica del principio de trabajo duro

Desarrollo

- Pida a los participantes que se organicen en un círculo.
- Explique a los participantes que se les va a entregar una pelota de tenis, que deberán lanzar entre los integrantes del grupo, pasando por todos y cumpliendo las reglas del ejercicio.
- Explique las reglas del ejercicio.
- Motive al grupo a realizar un ensayo sin tener en cuenta el tiempo ni los errores al caer la pelota al suelo, buscando establecer la secuencia inicial.
- Aclare a los participantes que el objetivo del ejercicio es hacerlo en el menor tiempo posible.
- Posteriormente, si el grupo llega a conseguir desarrollar el ejercicio, usted deberá preguntarles: ¿Creen que pueden hacerlo mejor y más rápido? Busque que en máximo tres oportunidades, mejoren el tiempo, con diferentes estrategias, sin perder la calidad ni violar ninguna de las reglas.

Reglas

- La pelota debe pasar por las manos de **todos** los participantes.
- La pelota solo puede ser tocada **una vez** por cada participante.
- Se debe mantener la **secuencia inicial** durante todo el ejercicio.
- Sólo tienen **tres oportunidades** para realizar el ejercicio.

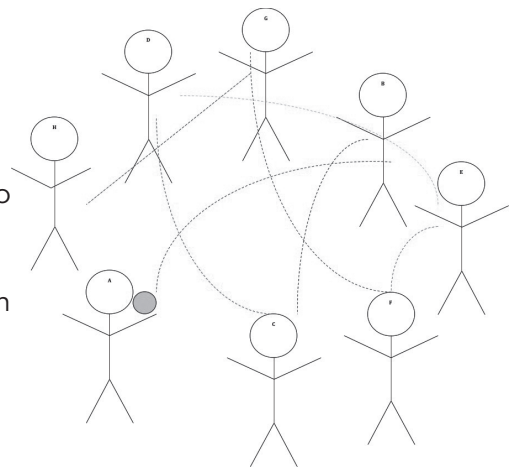
Materiales

- 1 pelota de tenis

Ayudas

- La **secuencia inicial** es el orden inicial que define el grupo para recibir la pelota, al inicio del ejercicio. (Gráfica 1)
- Incentive la creación de estrategias.
- El record de éste ejercicio es: 15 personas lo hacen en tres segundos.

Gráfica 1



Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Fue posible hacerlo mejor y más rápido?
2. ¿Qué elementos necesitaron para lograrlo?
3. De lo experimentado, ¿Qué se puede aplicar a nuestra vida?

Qué es trabajo duro?



Generosidad



Objetivo

Concienciar a los participantes del verdadero significado de la generosidad.

Desarrollo

- Entregue a los participantes los materiales para el desarrollo del ejercicio.
- Sensibilícelos, contándoles la siguiente historia:

*Uno de los barrios de la Ciudad, en un sector muy pobre, se ha convertido en un asentamiento de miles de desplazados que llegan en busca de oportunidades para sobrevivir en la capital. Usted, gracias a un programa social, es llevado a la zona marginal, y se convierte en testigo presencial de ésta injusticia social. Ellos le piden ayuda. **¿Usted, qué daría? "***

- Explique que las respuestas a la pregunta, debe ser plasmada en papel, por medio de un dibujo; las respuestas deben ser muy reales y coherentes.
- Indique que para el desarrollo del ejercicio, tienen 10 minutos.
- Posteriormente a la realización del dibujo, pida a los participantes que cada uno exponga sus dibujos en 30 segundos.
- Sea puntual en el manejo del tiempo

Reglas

- Este ejercicio solo requiere disposición individual.

Materiales

- Formato del participante.
- Marcadores y Colores.

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿A cuantas personas le ha regalado alguna vez lo que dibujo?
2. ¿Para que le sirve a la persona, lo que usted le regala?
3. ¿Usted cree que la solución es regalar comida o ropa?
4. ¿Cuánto tiempo le puede durar esto a una persona? ¿Y después?
5. De todas las exposiciones, ¿Qué sería más valioso regalar a una persona en éstas condiciones?
6. ¿Qué le queda del ejercicio?

¿Qué es generosidad?



Generosidad

Uno de los barrios de la Ciudad, en un sector muy pobre, se ha convertido en un asentamiento de miles de desplazados que llegan en busca de oportunidades para sobrevivir en la capital. Usted, gracias a un programa social, es llevado a la zona marginal, y se convierte en testigo presencial de ésta injusticia social. Ellos le piden ayuda.

¿Usted, qué daría?

Dibuje su donación.

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the participant to draw their donation.



Moderación



Objetivo

Identificar los diferentes obstáculos que distorsionan la comunicación.

Desarrollo

- Recorte y de ser posible lamine las fichas de trabajo que se encuentran en las hojas anexo No. 1 y 2.
- Haga dos grupos de trabajo de la misma cantidad de participantes.
- Baraje y entregue a cada grupo un juego de fichas de trabajo.
- Los grupos deben dar un orden a las fichas según lo estimen conveniente.
- Dé 5 minutos para ordenar las fichas
- Cada grupo debe hacer una explicación del orden dado a las fichas.
- Realice la explicación o el refuerzo del orden correcto de la tabla de obstáculos de la comunicación, que se encuentra en la hoja anexa No 3.

Reglas

- Este ejercicio solo requiere disposición individual.

Materiales

- 2 juegos de fichas de trabajo (ver anexo)

Termine el ejercicio preguntando

1. Dialoguen sobre situaciones reales donde se presenten éstos obstáculos de la comunicación.
2. ¿Ha participado usted directa o indirectamente en estos obstáculos?
3. ¿Qué consecuencias cree que estos obstáculos traen?
4. ¿Cómo podemos evitar estos obstáculos?

Qué es moderación?



Instrucciones generales

- Fichas para fotocopiar, recortar y repartirlas en grupo.
- Corte las líneas punteadas

ANEXO 1

Mensaje	Portador	Definición
Infiel	Murmurador	Es la persona que en secreto o privadamente difunde malos informes
Incompleto	Chismoso	Es la persona que Sensacionaliza un mal informe sin averiguar la totalidad de los hechos
Falso	Calumniador	Es aquel que con información falsa y malintencionada daña la buena reputación de otra persona
No autorizado	Entrometido	Difunde información sin recibir autorización de la persona fuente
Negativo	Catastrófico	Es la persona que siempre habla mal de todo el país, la situación, la economía, El trabajo etc.



Instrucciones generales

- Fichas para fotocopiar, recortar y repartirlas en grupo.
- Corte las líneas punteadas

ANEXO 2

Mensaje	Portador	Definición
Infiel	Murmurador	Es la persona que en secreto o privadamente difunde malos informes
Incompleto	Chismoso	Es la persona que Sensacionaliza un mal informe sin averiguar la totalidad de los hechos
Falso	Calumniador	Es aquel que con información falsa y malintencionada daña la buena reputación de otra persona
No autorizado	Entrometido	Difunde información sin recibir autorización de la persona fuente
Negativo	Catastrófico	Es la persona que siempre habla mal de todo el país, la situación, la economía, El trabajo etc.



Tips de ayuda

En ésta gráfica encontrará el orden correcto de los obstáculos de la comunicación, y además los ejemplos cotidianos para identificarlos, con su respectiva solución. Compártalos con los participantes al finalizar el ejercicio

ANEXO 3

Mensaje	Portador	Definición	Ejemplo	Solución
Infiel	Murmurador	Es la persona que en secreto o privadamente difunde malos informes	Aquí entre nos dizque... Digo el milagro pero no el santo	¿Dónde conseguiste la información?
Incompleto	Chismoso	Es la persona que Sensacionaliza un mal informe sin averiguar la totalidad de los hechos	Le tengo la última...	¿Haz comprobado personalmente todos los hechos?
Falso	Calumniador	Es aquel que con información falsa y malintencionada daña la buena reputación de otra persona	Lo digo pero no lo sostengo...	¿Si investigo lo que digo puedo mencionarte?
No autorizado	Entremetido	Es la persona que difunde información sin recibir autorización de la persona fuente	¡Ni se le ocurra decirlo a nadie!	¿La persona que te contó esto te autorizo a que me lo contaras a mí?
Negativo	Catastrófico	Es la persona que siempre habla mal de todo el país, la situación, La economía, El trabajo etc.	¡Esto este cada día peor!	¿Que razón tienes para contarme esto? ¿Tienes alguna solución para ese problema?



Motivos



Objetivo

- Profundizar sobre las motivaciones e intereses personales y cómo las proyectamos en nuestras acciones.

Desarrollo

- Entregue a cada participante cuadritos de papel y lápiz.
- Cada participante debe marcar la hoja con su nombre.
- Pida a cada persona que elija mentalmente a otra y que escriba en el papel: el nombre de la persona, y una acción inmediata que quiera realice, por ejemplo: "Yo Francisco, quiero que Nubia se ponga de pie en el centro del círculo y haga como un gorila".
- Dé tiempo a cada persona para que escriba su deseo y al terminar, recoja cada uno de los papelitos.
- Tome todos los papelitos y comparta con los participantes el nombre de la actividad: "Ama a tu prójimo como a ti mismo" ó "No hagas a otros lo que no quieres que te hagan a ti".
- Posteriormente, pregunte a los participantes sobre qué apreciación tienen de éste nombre y del ejercicio.
- Luego de esto indique que usted sacará cada uno de los papelitos, y le pedirá al autor de la acción escrita, que realice la acción que quiere que haga la otra persona (puede evitar decir el nombre de la persona a quien originalmente se le asignaba la acción).

Reglas

- Proponga a los participantes que por ética y compromiso moral deben hacer lo que escribieron en el papel.
- Todos deben participar.
- La acción que se escribe en el papel debe ser algo que se pueda ejecutar en el salón

Materiales

- Pedazos de papel cortados en cuadritos.
- Lápiz para cada participante.

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Cree que lo que escribió fue bueno o malo?
2. ¿Cómo se sintió cuando estaba llenando el papel?
3. ¿Cuáles fueron los motivos que lo llevaron a escribir?
4. ¿Cómo pensó que se sentiría la persona a la que usted escogió?
5. ¿Qué sintió cuando conoció la realidad de la actividad?
6. ¿Qué enseñanza le deja esta actividad?

Qué son los motivos?



Paciencia



Objetivo

- Practicar por medio del ejercicio, el principio de la paciencia.

Desarrollo

- Pida a los participantes que se organicen por parejas y se ubiquen frente a frente.
- Sugiera que uno de los integrantes de la pareja se venda los ojos y entréguele posteriormente la tira de lana con cinco nudos. Esta persona se denominara voluntad; quien no está será sabiduría.
- Indique que el objetivo del ejercicio es que voluntad desarme los nudos de la lana, guiado por sabiduría, en el menor tiempo posible, cumpliendo las reglas del ejercicio.

Reglas

- La voluntad no puede hablar, solo actuar.
- Sabiduría debe mantener las manos atrás, y no puede tocar a voluntad. Sólo le podrá dar instrucciones hablando.
- Para el desarrollo del ejercicio, solo tienen 5 minutos.

Materiales

- Una tira de lana por cada pareja de participantes.
- Una venda para cada pareja de participantes.

Preparación de la tira de lana

- La tira de lana, tiene una longitud de 15 centímetros, y debe tener tres nudos (nudos simples de zapato) en su longitud (Ver figura 1).
- El nudo simple de zapato consiste en realizar una argolla o aro con la lana, y pasar la punta en medio de ésta.
- No debemos apretar el nudo demasiado (Ver figura 2).



Figura 1

Figura 2



Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Por qué se pudo o no cumplir el objetivo?
2. ¿Voluntad siguió al pie de la letra las instrucciones dadas por Sabiduría o se guió por su propia cuenta?
3. ¿Cómo se sintió voluntad siguiendo las instrucciones?
4. ¿Qué es más fácil: Dejarse guiar o hacer lo que uno cree?
5. ¿Cuáles son los resultados?
6. ¿Ha tenidos nudos en su vida?
7. ¿Cree que la paciencia es un factor determinante en el éxito del ejercicio?

Qué es la paciencia?



Productividad



Objetivo

Resaltar la importancia de la actividad organizada, como parte de multiplicar los dones que poseemos como personas

Desarrollo

- Pida que el grupo nombre un líder.
- Entregue a cada líder una ficha de trabajo (ver anexo).
- Sugiera al líder que debe leer la ficha antes de reunirse con el grupo; para esto tendrá dos minutos; luego recoja la ficha.
- Cada grupo tiene 8 minutos para ejecutar las instrucciones que da el líder de acuerdo a la ficha.
- Cuando el grupo termine de preparar la escena, dispondrá de 2 minutos para actuarla.

Reglas

- El grupo debe preparar una actuación de acuerdo al tema encontrado en la ficha.
- Todos los miembros del grupo deben participar en la actuación.
- El grupo tiene ocho minutos para preparar la actuación.
- La actuación deberá durar en escena dos minutos únicamente.

Materiales

- La creatividad de los participantes

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Qué elementos necesitó el líder para realizar la puesta en escena?
2. ¿Qué aportó cada persona a la realización del reto?
3. ¿Fueron productivos con la materia prima proporcionada?: dos líneas de un guion y un líder con una idea? Ojo tener en cuenta estos cambios en amarillo

“El terreno fértil somos nosotros. Lo que tenemos que hacer para producir cosas tan buenas como la que acabamos de ver, es el uso de nuestros dones y talentos”

¿Qué es productividad?



Fichas de instrucciones para fotocopiar y recortar

Lea y entregue esta ficha antes de reunirse con su grupo.

Usted debe liderar la siguiente misión:

- El grupo debe preparar una actuación de acuerdo al tema encontrado al final de esta ficha.
- Todos los miembros del grupo deben participar en la actuación.
- El grupo tiene ocho minutos para preparar la actuación.
- La actuación deberá durar en escena dos minutos únicamente.

El tema de la actuación es el siguiente:

En la Familia Rodríguez, el (la) hijo(a) menor tiene un grave dolor de estómago.
Los actores que intervienen en ésta escena son: papá, mamá, hijo (a), doctor, enfermera, ambulancia y golondrinas.

**Ahora que acaba de leer entregue la ficha y
comunique a su grupo lo que deben hacer.**

Lea y entregue esta ficha antes de reunirse con su grupo.

Usted debe liderar la siguiente misión:

- El grupo debe preparar una actuación de acuerdo al tema encontrado al final de esta ficha.
- Todos los miembros del grupo deben participar en la actuación.
- El grupo tiene ocho minutos para preparar la actuación.
- La actuación deberá durar en escena dos minutos únicamente.

El tema de la actuación es el siguiente:

En la Familia Rodríguez, el (la) hijo(a) menor tiene un grave dolor de estómago.
Los actores que intervienen en ésta escena son: papá, mamá, hijo (a), doctor, enfermera, ambulancia y golondrinas.

**Ahora que acaba de leer entregue la ficha y
comunique a su grupo lo que deben hacer.**



Temperamento



Objetivo

Identificar el tipo de temperamento y reconocer algunas de sus características.

Desarrollo

- Explique que el ejercicio que se va a realizar, va a dar una pauta sobre el tipo de temperamento de cada quien. Sin embargo, es bueno aclarar que para conocer más a fondo sobre el temperamento, se necesitan procesos de estudio más prolongados. Es solo una tendencia.
- Ubique a los participantes sentados en un círculo.
- Entregue una copia a cada uno de la hoja 1 (**vea anexo**) y la siguiente instrucción:

Para desarrollar el formato:

- Hay 4 cuadrantes (A, B, C, D) con 2 columnas cada uno, una de fortalezas y otra de debilidades.
- En las columnas, encontraremos diferentes actitudes, y al frente de ellas, casillas en blanco.
- El objetivo es marcar en las casillas en blanco, con una X, las actitudes con las que más se identifique en su vida cotidiana.
- Al terminar de llenar las casillas de los cuatro cuadrantes, se realiza un conteo de las X marcadas, colocando el número total de X en la casilla asignada.
- El cuadrante donde haya mayor número de X, es el que corresponde al temperamento predominante.
- Lea en la hoja 2 (**vea anexo**) las características de los cuatro temperamentos (flemático, melancólico, sanguíneo y colérico).

Materiales

- Anexos 1 y 2

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Conocía cual es su temperamento?
2. ¿Ahora que lo conoce que opinión tiene de esto?
3. ¿Por qué cree que es importante conocerse a sí mismo?
4. ¿Pensaba usted que el temperamento era malo?
5. El temperamento está definido, como la forma en que yo reacciono a las situaciones.

Éste ejercicio es la invitación a investigar y a conocerse.

¿Qué es el temperamento?



Temperamento anexo 1

A

Fortalezas		Debilidades	
Conversador	<input type="checkbox"/>	Carácter Cambiante	<input type="checkbox"/>
Expresivo	<input type="checkbox"/>	Inestable	<input type="checkbox"/>
Entusiasta	<input type="checkbox"/>	Indisciplinado	<input type="checkbox"/>
Calido	<input type="checkbox"/>	Inquieto	<input type="checkbox"/>
Bien parecido	<input type="checkbox"/>	No confiable	<input type="checkbox"/>
Amigable	<input type="checkbox"/>	Egocéntrico	<input type="checkbox"/>
Compasivo	<input type="checkbox"/>	Exagerado	<input type="checkbox"/>
Desconsiderado	<input type="checkbox"/>	Temeroso	<input type="checkbox"/>
Total F	<input type="checkbox"/>	Total D	<input type="checkbox"/>
Total fortalezas y debilidades		<input type="text"/>	

B

Fortalezas		Debilidades	
Voluntarioso	<input type="checkbox"/>	Iracundo	<input type="checkbox"/>
Determinado	<input type="checkbox"/>	Cruel	<input type="checkbox"/>
Independiente	<input type="checkbox"/>	Sarcástico	<input type="checkbox"/>
Optimista	<input type="checkbox"/>	Dominante	<input type="checkbox"/>
Práctico	<input type="checkbox"/>	Desconsiderado	<input type="checkbox"/>
Decidido	<input type="checkbox"/>	Orgullosa	<input type="checkbox"/>
Líder	<input type="checkbox"/>	Autosuficiente	<input type="checkbox"/>
Confiable	<input type="checkbox"/>	No emocional	<input type="checkbox"/>
Total F	<input type="checkbox"/>	Total D	<input type="checkbox"/>
Total fortalezas y debilidades		<input type="text"/>	

C

Fortalezas		Debilidades	
Inteligente	<input type="checkbox"/>	Egocéntrico	<input type="checkbox"/>
Analítico	<input type="checkbox"/>	Negativo	<input type="checkbox"/>
Sensible	<input type="checkbox"/>	Teórico	<input type="checkbox"/>
Perfeccionista	<input type="checkbox"/>	Poco práctico	<input type="checkbox"/>
Estético	<input type="checkbox"/>	Poco sociable	<input type="checkbox"/>
Idealista	<input type="checkbox"/>	Crítico	<input type="checkbox"/>
Leal	<input type="checkbox"/>	Vengativo	<input type="checkbox"/>
Dedicado	<input type="checkbox"/>	Rígido	<input type="checkbox"/>
Total F	<input type="checkbox"/>	Total D	<input type="checkbox"/>
Total fortalezas y debilidades		<input type="text"/>	

D

Fortalezas		Debilidades	
Calmado	<input type="checkbox"/>	Tacaño	<input type="checkbox"/>
Tranquilo	<input type="checkbox"/>	Temeroso	<input type="checkbox"/>
Confiable	<input type="checkbox"/>	Indeciso	<input type="checkbox"/>
Eficiente	<input type="checkbox"/>	Espectador	<input type="checkbox"/>
Conservador	<input type="checkbox"/>	Autoprotector	<input type="checkbox"/>
Práctico	<input type="checkbox"/>	Egoísta	<input type="checkbox"/>
Líder	<input type="checkbox"/>	Pocas Motivaciones	<input type="checkbox"/>
Diplomático	<input type="checkbox"/>		
Total F	<input type="checkbox"/>	Total D	<input type="checkbox"/>
Total fortalezas y debilidades		<input type="text"/>	



Temperamento anexo 2

A

Sanguíneo

Es la persona calida, amigable, expresiva, que atrae a la gente como un imán. Es un excelente charlista, optimista a carta cabal y el alma de la fiesta.

Es generoso, compasivo y se adapta con extraordinaria facilidad a las circunstancias ambientales y al talante y necesidad de los demás. Sin embargo al igual que los otros temperamentos tiene debilidades. Con demasiada frecuencia acusa rasgos de un carácter débil, emocionalmente inestable y explosivo inquieto y egoísta. Calificado como seguro triunfador en su juventud, rara vez alcanza el nivel que se esperaba. Le cuesta dar los toques finales a cualquier tarea que tenga entre manos y no puede quedarse quieto. Tras su intrépido exterior esconde su inseguridad y temor. Los sanguíneos son buenos vendedores, oradores.

B

Colérico

El señor colérico es un activista practico. Para el todo en la vida es utilitario. Posee una recia voluntad. Es un líder nato y optimista a carta cabal. Su mente rebosa de ideas, proyectos u objetivos y por lo general lleva a buen fin lo que se propone. Es extrovertido, como el sanguíneo, pero un grado menor. A pesar de ser productivo cuenta con ciertas debilidades naturales. Es autosuficiente, impetuoso, propenso a ser duro o cruel. Nadie tan cortante o sarcástico como un colérico. Los coléricos son buenos supervisores, generales, constructores, cruzados, políticos y organizadores, pero rehúyen el trabajo minucioso, preciso y detallado

C

Melancólico

El melancólico es el máspreciado de los temperamentos. Cuenta con una mente privilegiada y una tremenda capacidad para experimentar una gama completa de emociones. Es por naturaleza un perfeccionista, le entusiasman las bellas artes, es profundamente analítico, dado al auto sacrificio y fiel amigo. No le gusta sobresalir ni ocupar el primer lugar en la escena. El mayor peligro que lo asecha es su inclinación a lo negativo que exagera sus tendencias pesimistas. Una simple regla que será de gran ayuda al melancólico es cuestionar la validez de cada pensamiento negativo y contrarrestarlo con pensamientos positivos.

D

Flemático

Aparte de ser tranquilo y sereno, es un individuo alegre que se lleva personalmente bien con los demás. Es eficiente, conservador, confiable e ingenioso, con una mentalidad definitivamente practica. Y como por lo general es algo introvertido no se perciben tan fácilmente sus debilidades, ni sus fuerzas, como ocurre con los temperamentos mas expresivos. Sin embargo, como todos los demás, también tiene sus debilidades, la mayor de las cuales es la falta de motivación. Es cortes en todo tipo de tarea o responsabilidad y tiende a ser terco. Mezquino e indeciso. Tiene la rara habilidad de mirar la vida como si fuera un espectador y evitar "verse envuelto" en cualquier cosa. Son buenos diplomáticos pues son pacifistas por naturaleza. Muchos son maestros, médicos, científicos, comediantes y editores de libros y revistas. Cuando se les motiva se transforman en excelentes lideres.



VISIÓN





Él Águila

El águila es uno de los animales de mayor agudeza visual de la creación. Su capacidad de cacería está relacionada con su enorme sentido de ubicar desde las alturas a su presa y de enfocarse por completo en ella. Luego de tener presente el viento, la posición del sol y otras condiciones, el águila se lanza en un vuelo casi en picada tras su presa y en un 70% logra capturarla.

Esta capacidad de visión del águila nos pone de manifiesto la necesidad de enfoque y de seguridad que debemos tener en la vida. Los seres humanos requerimos saber con certeza cuál es nuestro propósito en la vida y aprender a mantenernos enfocados para alcanzarlo.

Ahora bien, así como el águila está hecha para ser una criatura aerodinámica, de tanta precisión y con tanta capacidad de vuelo y planeación, el ser humano está hecho para vivir una vida de entusiasmo, de gozo y de logros.

Cada aspecto de lo que somos, nuestro talento particular, nuestro temperamento, nuestra manera de pensar y hasta nuestro género, cumplen un papel clave en el propósito de nuestra vida. El mundo se ha llenado de gente apática, aburrida y sin interés por nada ni por nadie. Se ha perdido el sentido de un propósito para cada quien. Cuando sabemos para qué vivimos también podemos entender el por qué, así podremos adecuar nuestra vida mediante los Principios Universales y alcanzar lo que es nuestro.

La vida de una persona que tiene visión, en otras palabras que tiene un propósito, se vuelve fascinante y excitante porque sabe que cada día y cada circunstancia son formas de llegar a su destino particular; y lo que es mejor, impulsa a otros porque su seguridad y su deseo de vivir plenamente son contagiosos.

Como en el caso del águila, la visión nos da enfoque y certeza.

Visión

Es ver el futuro y
nuestra participación en él





Visión



Objetivo

Motivar a las personas a proyectarse a un futuro cercano.

Desarrollo

- Pida a los participantes que cierren sus ojos y que se visualicen en cinco años.
- Pregúnteles cómo estarían en las diferentes áreas de su vida (personal, familiar, intelectual, social y espiritual). Deje que reflexionen por cinco minutos. Si es posible, ambiente el lugar con música instrumental.
- Posteriormente entregue a cada persona una hoja en blanco y pida a cada participante que realice una figura con el papel que represente lo que pudo observar en la reflexión. De cinco minutos para que realicen sus figuras.
- Al finalizar pida a cada participante que en 30 segundos exponga la obra de su futuro.

Materiales

- Hojas en blanco

Reglas

- Las figuras no pueden ser ni barcos, sombreros, aviones, naves.
- Variación: Puede organizarse en parejas y pedir que el compañero explique la figura del otro.

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Es la visión importante para la vida?
2. ¿Tienes escrita tu visión?
3. ¿Esta visión involucra a otros?
4. ¿Cuál es la visión familiar?
5. ¿Qué pasos cree que se requieren para alcanzar la visión?

¿Qué es visión?



Pensamiento adecuado



Objetivo

Concientizar de la importancia de tener pensamientos adecuados para la obtención de logros.

Desarrollo

- Pida a los participantes se coloquen en pie y dígalos que se ubiquen en un sitio donde puedan rotar en un círculo con los brazos estirados sin chocar con algún objeto ni tocar a ningún compañero.
- Dé la siguiente instrucción:
 - “En este momento ustedes le van a colocar un pegamento a sus zapatos (figurativamente) de manera que no los podrán mover en ningún momento”.
 - Deberán estirar su brazo derecho al frente y señalar con el dedo índice.
 - Proyecten su mirada hacia donde señala su dedo índice. Marque el punto (pared, ventana, materia)
 - Concentrando la mirada en su proyección comience a desplazarse hacia su derecha (recordar que no deben mover los pies) hasta lo máximo que pueden llegar.
 - Pregunte: ¿Eso es lo máximo hasta donde pueden llegar? Pídalos que hagan un último esfuerzo
 - En este punto deben quedarse quietos y tener en la memoria un punto de referencia (el lugar físico hasta el que llegaron señalando con el dedo.)
 - Dígalos que se devuelvan sin mover los pies y descansen por un momento.
 - En este punto deben quedarse quietos y tener en la memoria el punto de referencia (el lugar físico hasta el que llegaron señalando con el dedo)
 - Pida que visualicen 20, 30, 40 ó 50 cm. mas allá de lo que llegó la primera vez y va a pensar que puede llegar hasta ese punto. Crea que si puede.
 - En la posición inicial volverán a intentarlo, pero esta vez van a llegar más lejos.
 - Generalmente la totalidad de los participantes logra llegar más lejos la segunda vez

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Quién llegó 20 cm. más allá en comparación con la primera vez?
2. ¿Quién llegó 30, 40, 50 o más?
3. ¿Pero como así si la primera vez ustedes dijeron que eso era lo máximo que podían?, ¿Por qué creen que consiguieron llegar más lejos la segunda vez?
4. ¿Cuál fue la diferencia entre la primera y la segunda vez?
5. ¿Crees que en la vida real pasa lo mismo?
6. ¿Cómo puedes hacer para cambiar los malos pensamientos?

¿Qué es pensamiento adecuado?



Actitud



Objetivo

Reconocer la importancia de tener la actitud correcta ante las diferentes circunstancias del diario vivir.

Desarrollo

- Se organiza a los participantes en un círculo.
- Se les indica que se saluden todos con todos y que tienen un minuto para esto.
- Se les da una nueva oportunidad para saludarse, pero en esta ocasión se les dice que se saluden pero **como a ellos les gusta que les saluden cuando llegan a algún lugar** y se les da un minuto para esto (generalmente el saludo mejora notablemente)
- Luego de esto el facilitador pregunta. ¿Mejoro el saludo en la segunda oportunidad?, ¿Por que?, ¿Cual es la diferencia con el primer saludo?, ¿Creen que ese saludo puede mejorar?
- Entonces ahora vamos a imaginar que nos han enviado a Australia, y allá se saludan de una manera diferente (se hace la explicación con un voluntario). Se miran frente a frente sin perder el contacto visual, se dan la mano y se saludan chocando tobillo con tobillo del pie derecho. Aparte de saludarse se dicen uno al otro una cualidad física muy agradable.
- Después de la demostración se les da un minuto para que los participantes se saluden con la mayor cantidad de personas que puedan en ese tiempo.
- Siguiendo saludo: Brasil, frente a frente se toman de los hombros, contacto visual, se saludan cadera con cadera y se resalta al compañero un valor que resalte en su carácter.
- Último saludo: Alaska. Manos en los bolsillos y se saludan nariz con nariz, también se da un minuto.

Reglas

- Solamente tienen un minuto para ejecutar cada instrucción.
- Cada vez que se cambie el saludo se deben saludar con personas distintas.

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Qué experimentaron a través del ejercicio?
2. ¿Es parecido al diario vivir o no? ¿Explique el por que?
3. ¿Cómo se siente cuando alaban un rasgo de su personalidad?
4. ¿Qué nos impide dedicarle un cumplido a una persona?
5. ¿Crees que es necesario un cambio de actitud y en que sentido?

¿Qué es actitud?



Emociones



Objetivo

Experimentar las bondades de controlar las emociones.

Desarrollo

- Pida tres voluntarios, los cuales los denominará "los exploradores"
- El resto del grupo se llamará "los guardianes"
- Pida a los exploradores que abandonen el salón por un momento.
- Proponga a los "guardianes" que formen un círculo con sus integrantes, con posición hacia afuera y cogidos de gancho. En el centro del círculo ubique el tesoro. Acláreles que su objetivo es defender el tesoro, no dejando que los exploradores lo logren coger. Sin embargo, si el explorador "pide el favor" de que se lo entreguen de una forma tranquila, tendrán que entregárselo sin reparaciones.
- Salga del recinto y pida a los "exploradores" que ingresen uno a uno a recuperar su tesoro. Cada uno tiene dos minutos para hacerlo. Se les comenta que el tesoro es de ellos y que los guardianes lo encontraron y por ello lo custodian; que "Les han quitado su tesoro más preciado"; y además que "todo vale" en éste ejercicio.
- Inicie el ejercicio y espere a que los participantes desarrollen los roles como se les indicó.

Materiales

- El tesoro: Puede ser una caja vacía, envuelta con papel regalo. La idea es que sea un objeto atractivo a la vista.

Termine el ejercicio preguntando a los exploradores:

- ¿Qué paso? ¿Por qué si/no pudieron recuperar el tesoro?
- ¿Cómo se sintió?
- ¿Recuerda alguna vez en su vida que se haya sentido así?

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Cuál cree que fue la solución del ejercicio?
2. ¿Es identificado como una persona que comúnmente controla sus emociones?
3. ¿Qué podemos aprender del ejercicio?
4. ¿Qué nivel de importancia tiene ésta enseñanza en las relaciones con otros?

¿Qué son las emociones?



Parámetros



Objetivo

Mostrar la importancia de una comunicación de reglas claras para el cumplimiento de las expectativas.

Desarrollo

- Divida el equipo de trabajo en dos grupos A y B, (pero recordando que es un solo equipo de trabajo).
- Organice los grupos a una distancia prudente (para que un grupo no sepa lo que esta haciendo el otro)
- Haga entrega a cada grupo de tres hojas tamaño carta de las cuales dos de ellas estarán en blanco y la otra tendrá un cuadro con figuras geométricas. Grupo A: Hoja blanca y hoja con gráfica 1.
- Grupo B: Hoja blanca y hoja con gráfica 2.
- La instrucción que debe dar a cada grupo es la siguiente:
-Ustedes tendrán que escribir en la hoja blanca las instrucciones para armar la figura que tienen en la gráfica. Todas las figuras pequeñas que conforman la gráfica serán cortadas, y quedará un rompecabezas de figuras geométricas.
- El Facilitador dará las instrucciones a cada grupo por separado.
- De 7 minutos para escribir las instrucciones y luego recortar las figuras.
- Cuando ha terminado el tiempo, el grupo A tomara el lugar del grupo B y cada uno pasara a ejecutar las instrucciones escritas por el otro grupo, para esto les daremos 7 minutos.

Reglas

- Solo pueden escribir las instrucciones en una hoja.
- No pueden hacer dibujos ni rayar las otras dos hojas.
- El producto final debe ser idéntico al original.

Materiales

- 4 Hojas tamaño carta, 2 Tijeras, 2 lápices, 2 copias del grafico 1 y 2 copias del grafico 2.

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Se pudo o no construir el grafico?, ¿Por qué?
2. ¿Cuando se construyó el rompecabezas fueron claros los parámetros y las expectativas que se dieron para armarlo?
3. ¿Se siguieron éstos parámetros al pie de la letra?
4. ¿Qué pasa si no se siguen los parámetros en la realidad?
5. ¿Es importante tener los parámetros y expectativas claras para la vida?
6. ¿Qué nivel de importancia tiene ésta enseñanza en las relaciones con otros?

¿Qué son parámetros?



Gráfico 1

fotocopiar y repartir

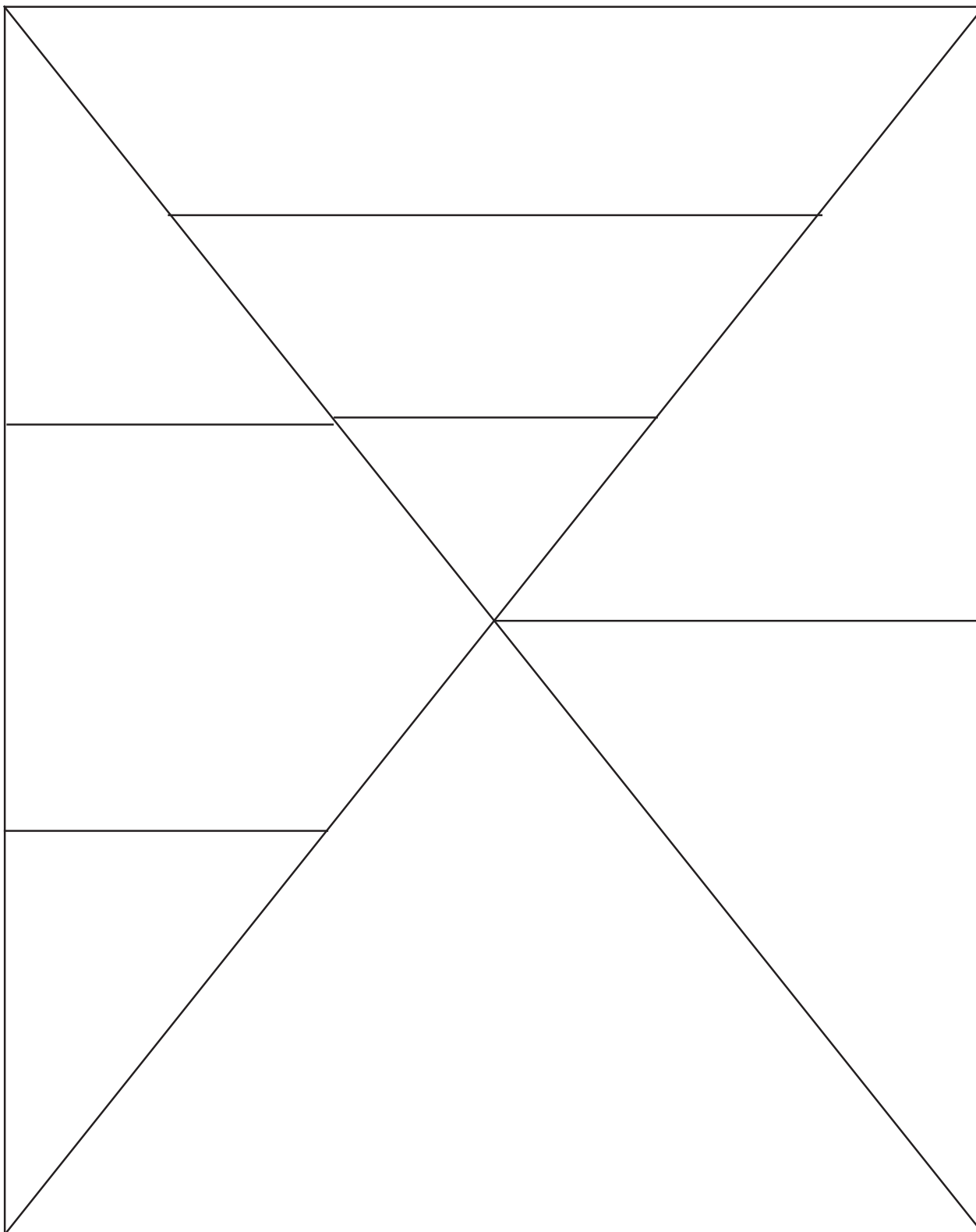
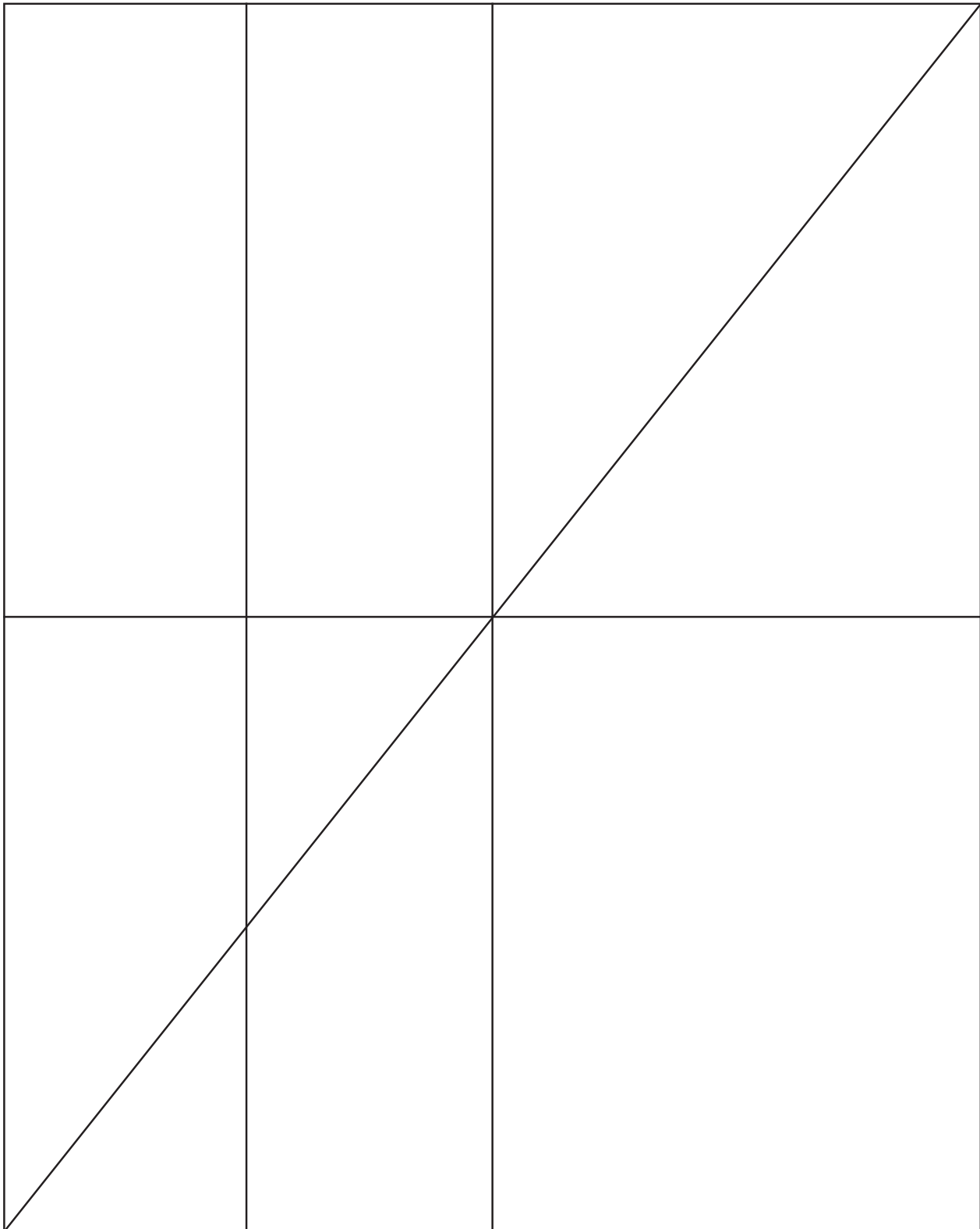




Gráfico 2
fotocopiar y repartir





Metas



Objetivo

Sensibilizar a los participantes sobre la importancia de fijar metas para alcanzar su visión.

Desarrollo

- Entregue a cada participante la hoja de trabajo (La rueda de mi vida).
- Pida a los participantes que contesten en su hoja la parte 1 del ejercicio, esta calificación será en un rango de 1 a 10 que tanto se relaciona cada pregunta con su realidad.

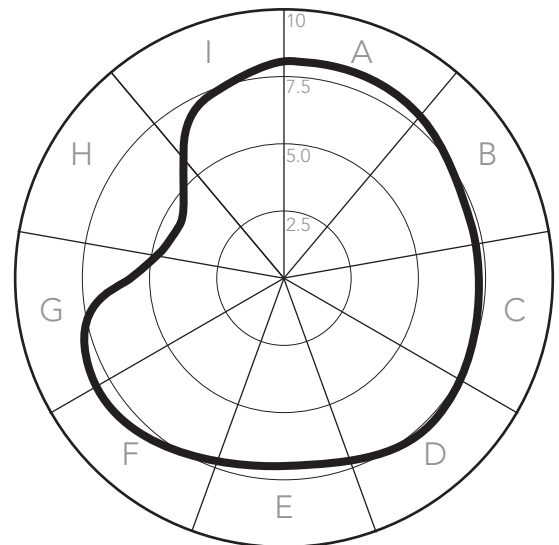
Ejemplo: 1 = Muy poco, 5= Medianamente, 10= Verdad total

- Luego pida a los participantes que escriban las respuestas de las preguntas correspondientes en la parte 2.
- Luego dígales que sumen cada grupo por separado en la parte del total dividiendo el resultado entre tres, para tener el promedio.
- Haga que el participante marque en la rueda en la parte 3, el resultado tomando como cero la parte más cercana al centro, como diez la parte más cercana a la orilla.
- Luego el participante debe unir los puntos con una línea circular.

Materiales

- Lápices y Hoja del ejercicio para cada participante

EJEMPLO:



Termine el ejercicio preguntando

Al conducir a lo largo de tu recorrido por la vida, con llantas que están en el estado que visualizas en tu resultado:

1. ¿Qué tan lejos crees que puedes llegar en ese estado?
2. ¿Crees que necesitas detenerte para componer algunos aspectos de tu vida?
¿Cuáles son esos aspectos?
3. ¿Cuáles son los cambios que debes hacer?

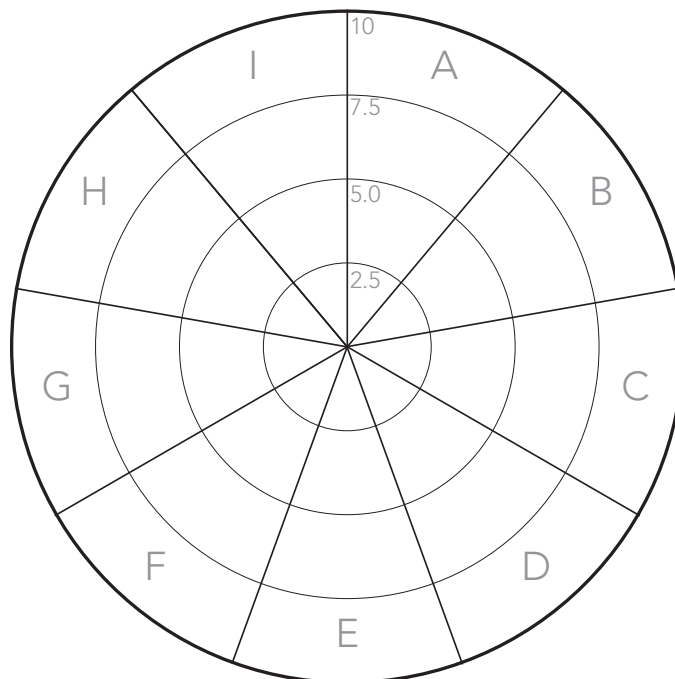
¿Qué son metas?



Parte 2

A. Espiritual		B. Hogar		C. Familia		D. Física / Salud		E. Trabajo	
# 7		# 1		# 2		# 3		# 5	
# 16		# 10		# 11		# 12		# 14	
# 25		# 19		# 20		# 21		# 23	
Total		Total		Total		Total		Total	
F. Financiera		G. Ciudadanía		H. Sociocultural		I. Preparación Intelectual			
# 6		# 9		# 8		# 4			
# 15		# 18		# 17		# 13			
# 24		# 27		# 26		# 22			
Total		Total		Total		Total			

Parte 3





Planeación



Objetivo

Sensibilizar sobre la importancia de ser claros en los planes para conseguir la visión.

Desarrollo

- Organice a los participantes en 2 grupos.

-Diga a cada grupo que debe escribir las instrucciones necesarias para que un ser humano camine.
-Pida que las instrucciones sean lo más específicas posibles, ya que la persona que va a recibir esto, ha perdido el movimiento y la memoria completamente. La única esperanza que tiene son sus instrucciones, que llegarán por correo, ya que el lugar donde vive es muy lejano. De 10 minutos para que escriban las instrucciones.

- Al terminar el tiempo estipulado cada grupo nombra un voluntario.
- El voluntario deberá seguir las instrucciones para caminar **al pié de la letra**, del grupo opuesto.

Materiales

- Hojas en blanco y lápices.

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Fue fácil desarrollar el plan del ejercicio?
2. ¿Como se sintieron al escribir las instrucciones?
3. ¿Los pasos del plan fueron claros?
4. Al alcanzar un objetivo, meta o visión, ¿Qué papel juega la planeación?
5. ¿Qué relación pueden encontrar entre el ejercicio y la realidad?
6. ¿Tienes un plan escrito para cumplir tus sueños o vives el día a día?
7. ¿Eres específico en el plan?

¿Qué es planeación?



Hechos y datos



Objetivo

Experimentar la importancia de conocer todos los datos y los hechos para tomar decisiones

Desarrollo

- Recorte el material anexo.
- Entregue a cada persona una de las hojas recortadas (**ellos no saben que las hojas son diferentes, deben percatarse por sí solos de esto**). Si hay más de seis personas en el equipo, usted debe completar parejas.
- Diga que **todos** deben completar el cuadro que se encuentra en las hojas.
- El fundamento de la actividad es que si el equipo no reúne la información de las seis hojas no podrá solucionar dicho caso (la tendencia natural es tratar de resolver el caso individualmente).
- Cuando termine la actividad realice una retroalimentación enfocada al principio de hechos.

Cuadro completo solo para el Facilitador ¡QUE RIDÍCULO!

Nombre	Compañía	Suceso	Edad
Margarita	Su vecino	Pincho el carro a propósito	15
Adriana	Su novio	Lo confundió con otro	19
Diana	Su amigo	Se embriago	20
Liliana	Su jefe	Le regó encima el café	23
Ana	Su esposo	Se desmayo	30

Reglas

- El ejercicio se desarrollará con mínimo seis personas.
- Solo tienen 10 minutos para completar el cuadro.

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Qué sucedió en la actividad? ¿Qué dificultades se les presentaron para resolver el ejercicio? ¿Cómo las superaron?
2. ¿Cómo se sienten?
3. ¿Cómo lo podríamos aplicar a nuestra vida cotidiana?
4. ¿Estamos al día con todos los datos y los hechos de nuestra vida?
5. Frecuentemente, ¿Tomas decisiones sin conocer los hechos? ¿Cuáles han sido los resultados?

¿Qué son los hechos y los datos?



Hoja 1

¡QUE RIDÍCULO!

Cinco amigas hablaban sobre el "ridículo" más grande que habían hecho en su vida. Con las pistas determine: el nombre de cada amiga, en compañía de quien estaba, cuál fue el suceso en cuestión y qué edad tenía cuando ello sucedió.

Nombre	Compañía	Suceso	Edad

- Liliana estaba en compañía de su jefe cuando hizo el mayor "ridículo" de su vida; pero no fue a los 15 años, edad que tenía Margarita cuando le ocurrió a ella.
- Quien se desmayó en la luna de miel haciendo el "ridículo" en compañía de su esposo, no se llamaba Adriana, ni tenía 23 años.
- Diana confesó que el "ridículo" más grande de su vida fue cuando se embriagó en compañía de su mejor amigo; pero no fue a los treinta años, como le ocurrió a Ana.
- La mujer que tenía 20 años cuando hizo el mayor "ridículo" de su vida, no estaba en compañía de su vecino, ni fue la que le regó el café encima a su jefe.
- A los 15 años, la mujer que tiene nombre de flor, hizo el "ridículo" al darse cuenta que el carro al que le había roto el neumático, a propósito, era el de su vecino, que en ese momento la acompañaba.

Hoja 2

¡QUE RIDÍCULO!

Cinco amigas hablaban sobre el "ridículo" más grande que habían hecho en su vida. Con las pistas determine: el nombre de cada amiga, en compañía de quien estaba, cuál fue el suceso en cuestión y qué edad tenía cuando ello sucedió.

Nombre	Compañía	Suceso	Edad

- A los 19 años, una de las amigas hizo el "ridículo" al confundir a su novio con otro, estando en compañía de él.
- Quien se desmayó en la luna de miel haciendo el "ridículo" en compañía de su esposo, no se llamaba Adriana, ni tenía 23 años.
- Diana confesó que el "ridículo" más grande de su vida fue cuando se embriagó en compañía de su mejor amigo; pero no fue a los treinta años, como le ocurrió a Ana.
- La mujer que tenía 20 años cuando hizo el mayor "ridículo" de su vida, no estaba en compañía de su vecino, ni fue la que le regó el café encima a su jefe.
- A los 15 años, la mujer que tiene nombre de flor, hizo el "ridículo" al darse cuenta que el carro al que le había roto el neumático, a propósito, era el de su vecino, que en ese momento la acompañaba.



Hoja 3

¡QUE RIDICULO!

Cinco amigas hablaban sobre el "ridículo" más grande que habían hecho en su vida. Con las pistas determine: el nombre de cada amiga, en compañía de quien estaba, cuál fue el suceso en cuestión y qué edad tenía cuando ello sucedió.

Nombre	Compañía	Suceso	Edad

- A los 19 años, una de las amigas hizo el "ridículo" al confundir a su novio con otro, estando en compañía de él.
- Liliana estaba en compañía de su jefe cuando hizo el mayor "ridículo" de su vida; pero no fue a los 15 años, edad que tenía Margarita cuando le ocurrió a ella.
- Diana confesó que el "ridículo" más grande de su vida fue cuando se embriagó en compañía de su mejor amigo; pero no fue a los treinta años, como le ocurrió a Ana.
- La mujer que tenía 20 años cuando hizo el mayor "ridículo" de su vida, no estaba en compañía de su vecino, ni fue la que le regó el café encima a su jefe.
- A los 15 años, la mujer que tiene nombre de flor, hizo el "ridículo" al darse cuenta que el carro al que le había roto el neumático, a propósito, era el de su vecino, que en ese momento la acompañaba.

Hoja 4

¡QUE RIDICULO!

Cinco amigas hablaban sobre el "ridículo" más grande que habían hecho en su vida. Con las pistas determine: el nombre de cada amiga, en compañía de quien estaba, cuál fue el suceso en cuestión y qué edad tenía cuando ello sucedió.

Nombre	Compañía	Suceso	Edad

- A los 19 años, una de las amigas hizo el "ridículo" al confundir a su novio con otro, estando en compañía de él.
- Liliana estaba en compañía de su jefe cuando hizo el mayor "ridículo" de su vida; pero no fue a los 15 años, edad que tenía Margarita cuando le ocurrió a ella.
- Quien se desmayó en la luna de miel haciendo el "ridículo" en compañía de su esposo, no se llamaba Adriana, ni tenía 23 años.
- La mujer que tenía 20 años cuando hizo el mayor "ridículo" de su vida, no estaba en compañía de su vecino, ni fue la que le regó el café encima a su jefe.
- A los 15 años, la mujer que tiene nombre de flor, hizo el "ridículo" al darse cuenta que el carro al que le había roto el neumático, a propósito, era el de su vecino, que en ese momento la acompañaba.



Hoja 5

¡QUE RIDÍCULO!

Cinco amigas hablaban sobre el "ridículo" más grande que habían hecho en su vida. Con las pistas determine: el nombre de cada amiga, en compañía de quien estaba, cuál fue el suceso en cuestión y qué edad tenía cuando ello sucedió.

Nombre	Compañía	Suceso	Edad

- A los 19 años, una de las amigas hizo el "ridículo" al confundir a su novio con otro, estando en compañía de él.
- Liliana estaba en compañía de su jefe cuando hizo el mayor "ridículo" de su vida; pero no fue a los 15 años, edad que tenía Margarita cuando le ocurrió a ella.
- Quien se desmayó en la luna de miel haciendo el "ridículo" en compañía de su esposo, no se llamaba Adriana, ni tenía 23 años.
- Diana confesó que el "ridículo" más grande de su vida fue cuando se embriagó en compañía de su mejor amigo; pero no fue a los treinta años, como le ocurrió a Ana.
- A los 15 años, la mujer que tiene nombre de flor, hizo el "ridículo" al darse cuenta que el carro al que le había roto el neumático, a propósito, era el de su vecino, que en ese momento la acompañaba.

Hoja 6

¡QUE RIDÍCULO!

Cinco amigas hablaban sobre el "ridículo" más grande que habían hecho en su vida. Con las pistas determine: el nombre de cada amiga, en compañía de quien estaba, cuál fue el suceso en cuestión y qué edad tenía cuando ello sucedió.

Nombre	Compañía	Suceso	Edad

- A los 19 años, una de las amigas hizo el "ridículo" al confundir a su novio con otro, estando en compañía de él.
- Liliana estaba en compañía de su jefe cuando hizo el mayor "ridículo" de su vida; pero no fue a los 15 años, edad que tenía Margarita cuando le ocurrió a ella.
- Quien se desmayó en la luna de miel haciendo el "ridículo" en compañía de su esposo, no se llamaba Adriana, ni tenía 23 años.
- Diana confesó que el "ridículo" más grande de su vida fue cuando se embriagó en compañía de su mejor amigo; pero no fue a los treinta años, como le ocurrió a Ana.
- La mujer que tenía 20 años cuando hizo el mayor "ridículo" de su vida, no estaba en compañía de su vecino, ni fue la que le regó el café encima a su jefe.



Sentido común



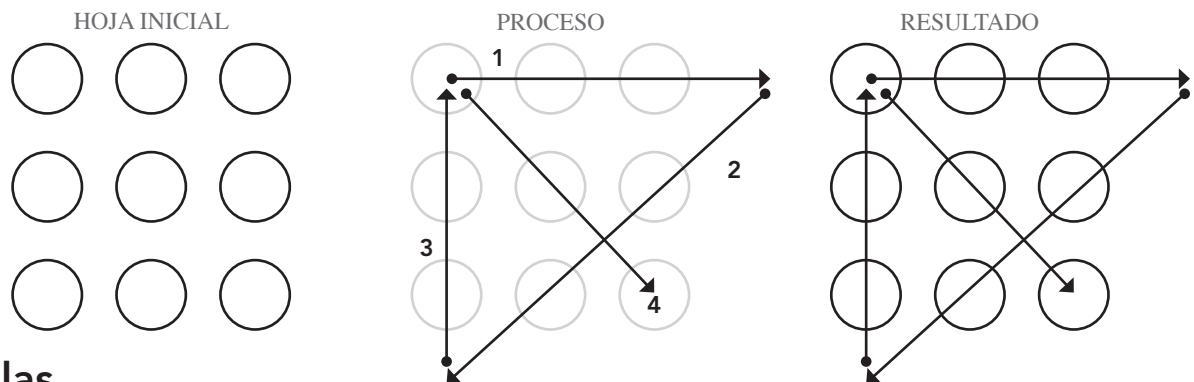
Objetivo

Vivenciar el sentido común por medio del ejercicio

Desarrollo

- Entregue a cada participante una hoja de ejercicio y un lápiz.
- Indique que deben unir los nueve círculos que se encuentran en la hoja anexa, con 4 líneas rectas, sin levantar la mano y sin repetir línea (ver gráfico 1)
- La hoja anexa está conformada por cuatro gráficos de nueve círculos cada uno, que representan las cuatro oportunidades para cumplir el objetivo.
- La persona que consiga cumplir el objetivo no le debe mostrar la solución a ninguna otra persona, hasta finalizar el ejercicio.

Gráfica 1



Reglas

- La unión de todos los puntos debe ser con 4 líneas rectas.
- Sin levantar la mano.
- Sin repetir línea.
- Solo hay 4 oportunidades.

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Cuáles creen que son los factores de éxito en el ejercicio?
2. ¿Cuál es el obstáculo más común dentro del ejercicio?
3. ¿Quiénes pensaron "eso no se puede" "es imposible"?
4. ¿Qué sienten al conocer la solución?
5. ¿Recuerda situaciones de la vida en las que se haya sentido así?
6. ¿Qué podemos aprender del ejercicio?

¿Qué son los hechos y los datos?



Sentido común

Fichas de trabajo, una por cada participante

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Sembrar



Objetivo

Concienciar a los participantes de las Consecuencias de la siembra en la vida

Desarrollo

- Forme grupos de trabajo de cinco personas.
- Entréguele a cada grupo de trabajo un pliego de papel periódico, marcadores y unas semillas de maíz.
- Explique a los grupos que deben explicar en un pliego de papel el proceso que se requiere para que la semilla entregada produzca cosecha. Déles cinco minutos para esto.
- Cuando cada grupo termine la primera instrucción el Facilitador explica que en otro pliego de papel periódico se debe hacer una analogía del proceso desarrollado, pero con la semilla que muestra cada una de las fichas (se entrega una ficha por grupo) entregadas (anexo). Posteriormente se socializará a través de una exposición.

Reglas

- La analogía debe ser original y bien fundamentada

Materiales

- Papel periódico, 2 por grupo.
- Marcadores de colores.
- Varios granitos de maíz
- Fichas de trabajo.

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Qué ha sembrado en su vida hasta ahora?
2. ¿Cuáles han sido los resultados de su siembra?
3. ¿Qué es más fácil sembrar maleza o buena hierba?
4. ¿Cree que esta cosechando de lo que ha sembrado?
5. ¿Qué es lo que mas siembra usted en la vida de los demás?
6. ¿Cuáles han sido los beneficios de su siembra?

¿Qué es sembrar?



Sembrar

Fichas de trabajo, una para cada grupo

Sueños y Talento



Dinero y Tiempo



Avaricia y Rencor



Envidia y Deshonestidad





Prosperidad



Objetivo

Sensibilizar sobre los verdaderos fundamentos de la prosperidad de una persona, familia o nación.

Desarrollo

- Forme grupos de trabajo de cinco personas.
- Entréguele a cada grupo de trabajo papel periódico, marcadores y una copia de la biografía anexa (si no tiene copias, léala en voz alta).
- Cada equipo, al finalizar la lectura de la biografía creará una lista de “10 claves de éxito” que crean utilizó el personaje para alcanzar la prosperidad. Pida que las registren el pliego de papel periódico. Dé 10 minutos para éste paso.
- Organice exposiciones de dos minutos por cada grupo.

Reglas

- El decálogo debe ser original.
- Debe ser producto del acuerdo grupal

Materiales

- Papel periódico.
- Marcadores.
- Copias de la hoja anexa

Termine el ejercicio preguntando

1. Realice un acuerdo grupal y definan las “10 claves éxito para alcanzar la prosperidad”

¿Qué es prosperidad?



Prosperidad

PELÉ

**Edson Arantes do Nascimento
Brasileño. 23 de octubre, 1940**



Desde que el niño de 7 años jugaba en el equipo Siete de Septiembre soñaba con ser el mejor... tres años más tarde comenzó a cosechar los frutos de ese primer esfuerzo y jugó exitosamente en 4 renombrados equipos. Entre 1956 y 1958 alrededor de su nombre se teje la esperanza de convertirse en campeón mundial al conseguir ser el máximo realizador del torneo, por lo que es llamado para participar en el Campeonato Mundial de Suecia; tiene tan solo 17 años y ya tiene un título mundial. En 1959 consigue 126 goles en 103 partidos en una mezcla de maestría, eficacia, excelencia,

profesionalismo y belleza en la ejecución: por eso es considerado el mejor representante de la escuela brasileña. Cuatro años más tarde repetiría el triunfo arrollador al que había acostumbrado a su afición; su empeño y el trabajo constante motivó al equipo para obtener los resultados esperados en el Mundial de Chile.

El éxito no para allí, hasta la fecha de su retiro definitivo en 1977 y frente a 700 millones de personas, no deja de hacer goles y juega un partido inolvidable haciendo honor al nombre y a la fama conseguidos; logró durante su carrera los máximos galardones, estableció records muy difíciles de batir; en doce ocasiones ganó el Campeonato Paulista, fue además durante nueve años seguidos el máximo goleador del torneo; cinco veces se proclamó campeón de la Copa de Brasil; fue el máximo goleador en un solo encuentro, en el que marcó 8 tantos y ha sido el futbolista que más puntos ha conseguido con su selección.

Tras retirarse del fútbol se dedicó a los negocios, actividad en la que también ha conseguido el éxito. Su trabajo es casi frenético y en todos los proyectos aplica lo aprendido durante su carrera deportiva...su popularidad ha llegado a tal punto que le han ofrecido apoyar posibles candidaturas como presidente de Brasil. En 1991, la ONU le nombró Embajador sobre el Medio Ambiente y el desarrollo (UNCED), y en 1994 fue designado embajador de la UNESCO.

El Presidente de Brasil, Collor de Mello, otorgó a Pelé la Orden del Mérito Nacional. Finalmente en 1994 aceptó el nombramiento como Secretario Especial de Deportes en el gobierno de Cardoso y presentó, tres años más tarde, la "Ley Pelé", la cual pretendió eliminar la relación demasiado estrecha entre política y fútbol existente en Brasil: enfrentó al presidente de la FIFA y denunció la corrupción en la Confederación Brasileña de Fútbol con lo cual ocasionó que la Selección de Brasil estuviera a punto de no asistir a los Mundiales de Francia. Es considerado un hombre íntegro y su credibilidad le precede.



CORAJE



El Salmón

La vida del salmón es un extraordinario ejemplo de valor y de constancia. El salmón es un pez que nace en las altas montañas, en pequeños ojos de agua y que una vez tiene el tamaño indicado inicia un peregrinaje buscando la salida al mar. Para lograrlo, usando la corriente va río abajo hasta llegar al mar; una vez allí pasa la mayor parte de su vida.

Cuando ya es adulto y está en capacidad de reproducirse inicia su viaje al revés; va del mar al río; busca la desembocadura y en contra de la corriente busca el riachuelo hasta llegar a la alta montaña. En su travesía tiene que vencer el ataque de los osos, el asecho de los pescadores y hasta la falta de agua en algunos pasos en donde tiene que saltar hasta diez veces su tamaño. Finalmente llega al mismo sitio en donde nació. Allí los machos fecundan los huevos puestos por las hembras y esperan a que salgan los pequeños alevinos y a que tengan una talla adecuada para iniciar su propio viaje. Mientras tanto, los adultos mueren y sus cuerpos que son llevados por la corriente sirven de alimento a los alevinos en su búsqueda del mar.

El coraje con que viaja y vive el salmón nos inspira para entender que en muchas ocasiones tendremos que tomar decisiones que van en contra de la corriente, pero que tienen inmenso valor para otras generaciones.

Este coraje de vivir de acuerdo con lo que es correcto tiene sus consecuencias. Seremos menos populares o nos ganaremos el señalamiento de otros; pero también tiene su consecuencia correcta, otros se podrán inspirar en lo que hicimos para vivir vidas más plenas y llenas de sentido. El padre que decide invertir tiempo con cada hijo en vez de dedicarse a su merecido descanso, la madre que atiende con amor y formación la equivocación de su hijo, el jefe que busca entender la inexperiencia de su subalterno y lo guía pacientemente en la tarea, son ejemplos de coraje ante las demandas de un mundo que nos repite hasta el cansancio que primero estamos nosotros y que lo importante es el resultado por encima de las personas.

El coraje de vencer dificultades y de avanzar hacia lo que tiene valor es lo que el salmón con su vida representa. Cada vida y sus decisiones alimenta a quienes amamos.

Coraje

Es tomar el riesgo
y avanzar hacia la meta





Coraje



Objetivo

El participante podrá evaluar el grado de coraje que maneja en su vida.

Desarrollo

- Si coraje es hacer lo que se, que debo hacer y cobardía es no hacer lo que se que debo hacer.
- Pregunte a cada participante el hecho más significativo de coraje y de falta de valor que haya vivido.

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Como se sintieron?
2. ¿Cual fue el principal motivador?
3. ¿Qué aprendió?
4. ¿Qué haría de nuevo hoy, de presentarse nuevamente esa misma situación?

Luego, discutan que harían si en el futuro se encontraran al frente de una situación de injusticia donde su ayuda puede hacer la diferencia para una persona, sin embargo involucrarse significa tomar un riesgo.¿Se involucraría?

¿Por último, discutan como la decisión de la mayoría afecta a una nación?

¿Qué es coraje?



Moralidad



Objetivo

Identificar verdades que sostienen algunos comportamientos humanos.

Desarrollo

- Forme 2 grupos con el mismo número de personas
- Entregue a cada grupo un juego de fichas; cada juego de fichas está compuesto por: 5 fichas con el nombre de algunos valores, 5 fichas con sus respectivos anti-valores y 2 fichas con los títulos: "valores" y "anti-valores" (ver anexo)
- Entregue las fichas en desorden e indique a cada grupo que debe organizar las fichas de forma coherente.
- Luego muestre a cada grupo la respectiva organización en el formato original y compare con el que cada grupo armó.
- Pida que escojan uno de los valores que tienen en la tabla ya conformada.
- Entregue a cada grupo un pliego de papel periódico y un marcador e indique que deben hacer una cartelera en la cual se reflejen los pensamientos que gobiernan ese valor (mínimo 5) y los pensamientos que gobiernan su anti-valor (mínimo 5).
- Para esto de un ejemplo tal, como:

Trabajo Duro	Pereza
<ul style="list-style-type: none">• El que trabaja no come paja••	<ul style="list-style-type: none">• El trabajo lo hizo Dios como castigo••

Reglas

- Cada grupo tiene 3 minutos para organizar las fichas.
- Cada grupo tiene 10 minutos para realizar la cartelera
- Cada grupo tiene 3 minutos para exponer su trabajo.

Materiales

- 2 juegos de fichas anexas plastificadas, papel periódico y marcadores

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Qué podemos concluir de ésta actividad?
2. ¿Qué pensamientos están gobernando tu vida?
3. ¿Alimentas tu conciencia con principios universales o con razonamientos humanos?
4. ¿Consideras que todo lo legal es moral?

¿Qué es Moralidad?



Material para fotocopiar, recortar y laminar, 2 juegos.

Valores	Antivalores	Valores	Antivalores
Humildad	Orgullo	Humildad	Orgullo
Trabajo duro	Pereza	Trabajo duro	Pereza
Productividad	Consumismo	Productividad	Consumismo
Sentido común	Insensatez	Sentido común	Insensatez
Planeación efectiva	Improvisación	Planeación efectiva	Improvisación



Presión



Objetivo

Experimentar los resultados de no manejar la presión con inteligencia.

Desarrollo

- Entregue a cada participante una hoja de trabajo (vea anexo) y un lápiz, pidiéndoles dejar la hoja por la cara en blanco.
- Explique que cuando se les indique, deben voltear la hoja y seguir las instrucciones que se encuentran allí, al pie de la letra
- El facilitador debe cronometrar el tiempo y a su señal los participantes empezarán la prueba.
- **Nota:** El facilitador debe crear una situación de estrés por ejemplo: Recuerde el tiempo constantemente: llevan 10 segundos, llevan 20, 30, no van a alcanzar, etc., para así crear un ambiente de presión

Reglas

- Tienen solo un minuto y medio para desarrollar la prueba.
- Cuando terminen la prueba deben guardar completo silencio.

Materiales

- Hoja de trabajo anexa, para cada participante.
- Lápiz para cada participante

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Qué sucedió en la actividad?
2. ¿Siguieron las instrucciones al pie de la letra o no?
3. ¿Por qué les fue difícil seguir las instrucciones?
4. ¿Tuvo algo que ver la presión ejercida por el facilitador?
5. ¿Cómo se sintieron realizando la actividad?
6. ¿Te dejas afectar por la presión frecuentemente?
7. ¿Entiendes la diferencia entre ser proactivo y reactivo?
8. ¿Cómo se relaciona lo aprendido a nuestra vida?
9. ¿Le ha ocurrido algo similar en su trabajo, familia, sociedad etc.?

¿Qué es presión?



Recortar y fotocopiar, una para cada participante

¿Qué tan rápido eres para seguir instrucciones?

A. _____

B. _____

1. Usted solo tiene un minuto y medio para desarrollar éste cuestionario.

Lea todo el contenido antes de comenzar a resolverlo.

2. Escriba su nombre y su apellido sobre la línea A.

3. Escriba la fecha de hoy sobre la línea B.

4. Escriba tres veces la palabra "si" en la parte superior derecha de esta hoja.

5. Diga su nombre en voz alta.

6. Al llegar a este punto, quite las puntas de las cuatro esquinas de esta hoja.

7. Levante la mano derecha y cuente en voz alta de 1 al 5.

8. Escriba al final de esta hoja la frase "ya casi termino".

9. Pinte una casita en la parte inferior izquierda de esta hoja.

10. Al llegar a este punto, no haga nada, pase rápidamente al siguiente punto.

11. Póngase de pié y en voz alta diga: "Soy todo un campeón en seguir instrucciones".

12. Ahora que usted terminó de leer todo con atención, ejecute solamente la instrucción del punto 2.

13. Si usted sabe seguir las instrucciones, conserve la calma, manténgase en absoluto silencio, simule que escribe y solo entregue la hoja cuando se le diga.



Conflicto



Objetivo

Reconocer uno de los conceptos más importantes en el desarrollo de conflictos

Desarrollo

- Divida el grupo en tres subgrupos, ubicados en una fila
- El facilitador coloca carpetas cerradas al frente del escenario, y dentro de éstas, tres copias de la hoja anexa (una hoja en cada carpeta) Pida que cada grupo se ubique frente a cada carpeta, y con una distancia apropiada, cada participante pase y observe la imagen que le corresponda, durante 3 segundos. Cada vez que una persona pase, debe dejar la carpeta cerrada, sin mirar las otras carpetas y debe ocupar su puesto en completo silencio.
- Cuando todos hayan observado las carpetas el facilitador organiza tres subgrupos, a través de las siguientes condiciones:
 - Las personas que vieron la imagen de la señorita, van a conformar un grupo.
 - Las personas que vieron la imagen de la señora conforman otro grupo.
 - Las personas que vieron la pareja de mujeres, conformarán el último grupo.Posteriormente, pida a cada grupo que se reúna y escriba una descripción detallada de los personajes que pudieron observar, tratando de realizar algunas conjeturas como: edad, origen, gustos, hábitos, etc.... Cada grupo debe ser lo más creativo posible.
- Solo tienen 5' para éste paso.
- Pasados los 5' cada grupo leerá su descripción.
- Al finalizar pregunte mostrando la imagen: ¿Quiénes de ustedes vieron ésta imagen?

Materiales

- Tres cuadros con el dibujo de las dos mujeres (anexo).
- Tres carpetas

Termine el ejercicio preguntando

Si todos vieron la misma imagen,

1. ¿Por qué hay tres versiones diferentes?
2. ¿Quién tiene la razón en ésta situación?
3. ¿Cómo podemos relacionar el ejercicio con la realidad?
4. ¿Dónde nace un conflicto?
5. ¿Cómo puedes aplicar lo aprendido en el ejercicio a tu vida?

¿Qué es conflicto?



¿Quién es?





Confrontación



Objetivo

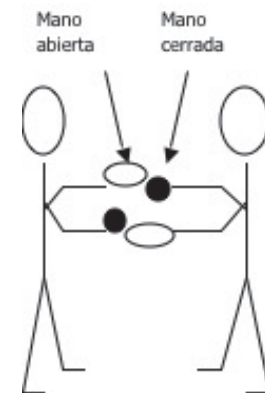
Vivenciar la respuesta natural frente a las confrontaciones que se nos presentan cotidianamente.

Desarrollo 1

- Pida a los participantes, que se ubiquen por parejas y que sigan las siguientes instrucciones:
- Ubíquense con su pareja, frente a frente. Coloque sus manos frente a su compañero, con la mano izquierda abierta y la mano derecha cerrada (Gráfico 1).
- Señale que cuando usted lo pida, **cada persona debe tratar de abrirle al compañero**, la mano que tiene cerrada (los dos compañeros al mismo tiempo). Sugiera que deben hacerlo en menos de dos minutos.

Retroalimentación parte 1

- ¿Quién le pudo abrir la mano a su compañero?
- ¿Qué método utilizaron?
- ¿Utilizaron la fuerza para abrirle la mano a su compañero?
- ¿Cómo se sintió al que le abrieron la mano?
- ¿Alguno cedió primero? ¿Por qué no? ¿Por qué sí?
- ¿Por qué no cedió ninguno en abrir la mano voluntariamente?
- ¿Hubo ganadores y perdedores?
- ¿Cómo se sintió el perdedor, humillado, derrotado?
- ¿Cómo se sintió el ganador?



Desarrollo 2

- Retroaliméntele el ejercicio preguntando el por qué de la utilización de la fuerza, si en ningún momento se dijo que no se podían poner de acuerdo, o pedir el favor, o que ganaba el que le abriera la mano al compañero primero.
- Ahora van a intentarlo nuevamente, pero no van a utilizar la fuerza sino que van a utilizar palabras suaves como por favor, luego miraremos que sucedió.

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Cuál fue la diferencia en el resultado?
2. ¿Cuál método es mejor el primero o el segundo?
3. ¿Hubo ganadores y perdedores?, ¿Quién cedió primero y porque?
4. ¿Se sintió alguien humillado?
5. ¿Cuál método utilizas para conseguir lo que quieres?
6. ¿Te cuesta trabajo ceder primero?
7. ¿Cuál de estas tácticas puede ayudarnos a resolver confrontaciones reales?
8. Vencer no es ganarle al otro sino vencer el problema que tienes.

¿Qué es confrontación?



Crítica



Objetivo

Experimentar los beneficios de saber recibir y dar crítica

Desarrollo

- Organice a los participantes en un círculo, sentados en sus respectivas sillas.
- Entregue a cada persona una hoja en blanco y un lápiz.
- Pida que marquen su hoja con el nombre y el apellido.
- Posteriormente pida que dividan la hoja en dos, trazando una línea divisoria en la mitad, y que deben titular a cada una de las columnas resultantes: una con la palabra "Fortalezas" y la otra "Debilidades".
- Sugiera que en cada una de las columnas escriban tres fortalezas y tres debilidades que ellos consideren posean, en la columna que corresponda. Ejemplo:

Luis Pérez	
Fortalezas	Debilidades
Cumplido	Perezoso
Generoso	Inconstante
Honesto	Desorganizado

- Al finalizar el paso anterior, pida que a su señal, roten las hojas un puesto a mano derecha.
- Cada persona al recibir la hoja de sus compañeros, debe colocar una fortaleza y una debilidad que crean, ésta persona tenga. Si ya está repetida, solo colóquele una "X" al frente de la palabra.
- Es importante indicar que se va a rotar cada 30 segundos para poder cumplir con el objetivo, y que no pueden rotar la hoja hasta que usted lo señale.

Materiales

- Papel y lápiz para cada participante.

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Sabías esto que piensa la gente de ti?
2. ¿Reconoces estas fortalezas y debilidades?
3. ¿Qué piensas de la crítica?
4. ¿Cuál es tu actitud ante la crítica?
5. ¿Crees que la crítica es importante para el crecimiento personal?
6. ¿Te enfocas en la persona, en la forma o en la verdad cuando te critican?

¿Qué es crítica?



Dirección



Objetivo

Vivenciar la importancia de la dirección en la vida de las personas

Desarrollo

- Pida a los participantes que se ubiquen en parejas.
- Escoja una pareja de jueces o jurados del evento, que tendrán la función de vigilar el cumplimiento de las reglas.
- Muestre a los participantes la zona minada (sin minas), e indíqueles que uno de ellos (uno de cada pareja) debe cruzar la zona, sin activar ninguna mina. Se advierte que si activan algunas de las minas, inmediatamente serán devueltas **todas las parejas** al inicio.
- Entregue a cada pareja una venda, con el objetivo de que uno de ellos se tape los ojos.
- Ubique las personas en sus respectivas posiciones, según el **gráfico 1**.
- Inmediatamente estén vendados, pida que giren 20 veces en el mismo lugar.
- Simultáneamente lo anterior se desarrolla, los jurados y el facilitador colocan aleatoriamente las minas.
- Pida a los guías que contando tres, inicien el ejercicio.

Reglas

- Los guías no pueden salir de la zona asignada, ni tocar a los ciegos.
- Sólo tienen dos minutos, para llegar al lugar requerido.
- En ningún momento, se puede utilizar el nombre, apellido o apodo.
- Si los ciegos llegan a pisar un límite, salirse de la zona minada o pisar una mina, inmediatamente devuelven a todo el equipo.

Materiales

- Platos desechables (minas), vendas para los ciegos y cinta de enmascarar.

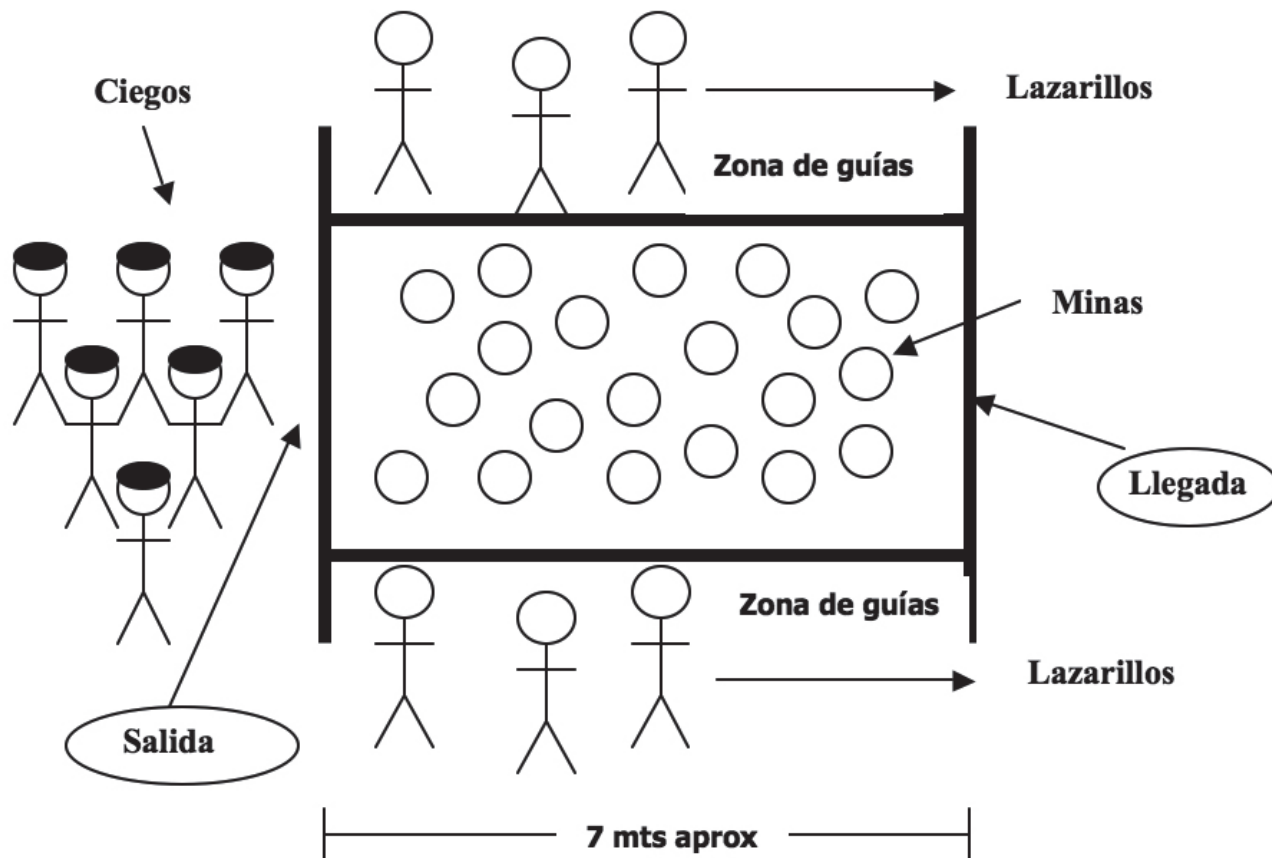
Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Qué fue lo que paso en el ejercicio?
2. ¿El ciego sabía a donde quería llegar?
3. ¿Se dejo guiar por la voz verdadera?,
4. ¿Le fue fácil o difícil reconocer la voz de su lazarillo?, ¿Por qué?
5. ¿Le resulta fácil o difícil dejarse guiar en la vida?, ¿Por qué?
6. ¿A dónde quieres llegar? ¿Vas dirigido por Dios? ¿Cómo sabes?

¿Quién dirige tu vida?



Campo minado



Recomendaciones para la construcción del campo:

- La zona puede ser demarcada con cinta de enmascarar en el piso del salón.
- Para las minas pueden utilizarse platos desechables.



Juicios



Objetivo

Comprender la importancia de realizar juicios correctos, a través de la comprensión adecuada de todos los hechos.

Desarrollo

- Dibuje con anterioridad en una hoja de papel periódico, el gráfico anexo.
- Narre la historia de “María y el Loco” (Parte A), mostrando los lugares de los acontecimientos en el gráfico.
- Al finalizar, divida al equipo en cuatro subgrupos, y pida que cada grupo decida mediante una discusión quién es el culpable del homicidio. Para esto deben tomarse solo cinco minutos.
- Pida a cada grupo que de su veredicto frente al caso. Solo deben tomarse 30’ por grupo máximo.
- Posteriormente, comente que acaba de recibir un fax, en el que llega otra parte de la información. Lea la segunda parte de la historia (Parte B)

Reglas

- Tienen 10 minutos para plantear la solución.
- La solución debe ser escrita por detrás de la hoja de trabajo.
- Para exponer la solución tienen un minuto.

Materiales

- Papelógrafo, papel periódico y marcadores
- Cartelera con dibujo del pueblo y Cuento de Maria y el loco (ver anexo).

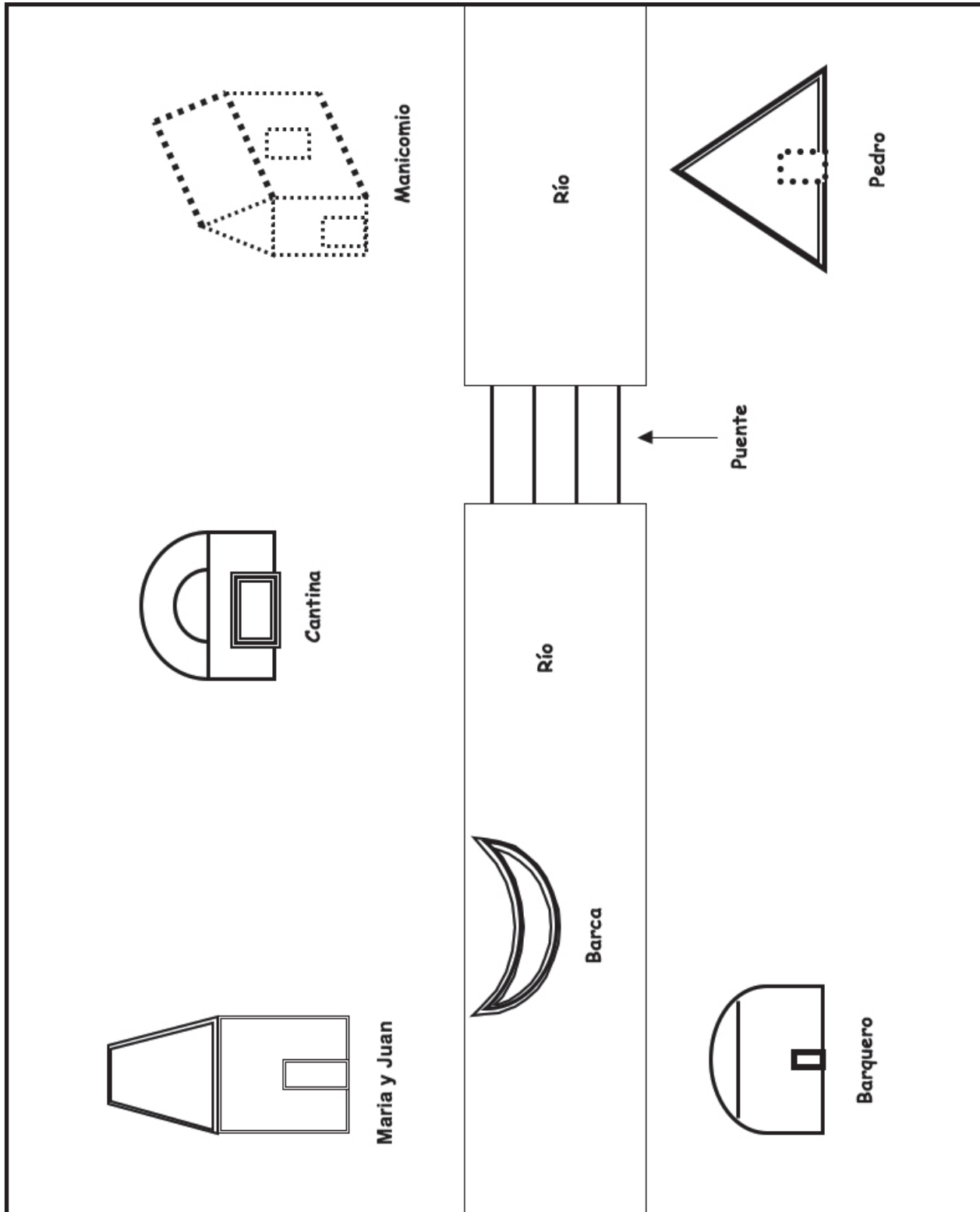
Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Qué sucedió en la actividad?
2. ¿Su juicio fue correcto o no?
3. ¿Qué los llevó a emitir ese juicio?
4. ¿Emitieron el juicio en base en experiencias personales?
5. ¿Qué sienten ahora que conoce la otra parte de la historia?
6. ¿Sienten que su juicio fue injusto?
7. ¿Sintieron empatía con los personajes?
8. ¿Qué podemos aprender de esta actividad?
9. ¿Cómo cree usted que deben ser emitidos nuestros juicios?
10. ¿Cómo podemos aplicar lo aprendido en nuestras vidas?
11. Haz un compromiso personal a partir de esta actividad

¿Qué son los juicios?



Formato para dibujar en hoja de papel periódico o cartulina





María y el loco

Parte A.

- En el pueblo habían construido un manicomio al cual llevaban las personas más peligrosas.
- Un día se fugó un loco, el más peligroso de todos.
- Este loco tenía fama de matar a cualquier persona que pasara por el puente después de las 10 de la noche.
- María y Juan vivían en una choza.
- Juan salía todos los días a la cantina después de las 6 de la tarde.
- Cuando Juan salía para la cantina, María aprovechaba y se iba para la casa de Pedro. Regresaba muy tarde, antes de que llegara Juan.
- Para poder pasar el río habían 2 formas, una era por medio de una barca y la otra por el puente.
- Se sabía que después de las 10 de la noche, el paso por el puente era peligroso por la presencia del loco.
- El barquero vivía en la otra orilla del río y por el paso de orilla a orilla debía cobrar, pues tenía esposa e hijos que mantener.
- Un día de tantos María salió para donde Pedro y no llevaba dinero.
- Al momento de devolverse ya eran las 11 de la noche.
- Como no llevaba dinero decidió cruzar el puente arriesgándose a caer en manos del loco asesino.
- Pedro ni le dio dinero para pagar al barquero ni la acompañó.
- María se arriesgó a cruzar el puente en tanto que el loco la esperaba y... **la mató.**

Parte B.

- Juan y María eran hermanos.
- Juan salía todos los días a la cantina debido a que era el propietario de ésta.
- María salía a casa de Pedro a cuidarlo dado que era un niño de 12 años discapacitado que se quedaba solo cuando su madre salía a trabajar en el turno de noche.
- La madre de Pedro no tenía con quien más dejarlo.
- El niño no tenía dinero para darle a María y tampoco la podía acompañar.
- María nunca le pidió al barquero que por favor la llevara.
- Desafortunadamente murió.



Sanción



Objetivo

Tomar parte en una situación cotidiana utilizando la sanción como herramienta para su solución.

Desarrollo

- Divida el equipo en 2 sub-grupos.
- Entregue a cada grupo una hoja de trabajo y un lápiz.
- La hoja de trabajo plantea un problema al cual deben dar una posible solución.
- Para esto tendrán un espacio de tiempo de 10 minutos y después cada grupo compartirá la solución planteada.

Reglas

- Tienen 10 minutos para plantear la solución.
- La solución debe ser escrita por detrás de la hoja de trabajo.
- Para exponer la solución tienen un minuto.

Materiales

- Copias de hojas de trabajo
- Hojas de papel
- Lápices

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Que principios aplicaron para una posible solución?
2. ¿Qué tipo de sanción aplicaron a cada persona y con base en que?
3. ¿Qué entiende usted por sanción?
4. ¿Cree usted que la sanción ayuda a solucionar la situación?
5. ¿Ha recibido usted alguna sanción alguna vez? ¿Cuál? ¿Le ayudó?
6. ¿Como recibe (actitud) la sanción?
7. ¿Que pasa si no se cumple la sanción?
8. ¿Cómo cree usted que debe ser los componentes de una sanción?

¿Qué es sanción?



Fotocopiar y Recortar, una para cada grupo

SITUACIÓN

Ustedes son los padres de una familia de cuatro hijos de 15, 12, 6 y 3 años, en este momento están analizando diferentes alternativas para solucionar una situación de desorden que se presenta dentro del hogar constantemente.

La situación es que a ninguna hora la casa se mantiene ordenada y aunque los padres son consientes que ellos mismos han sido parte del problema, quieren solucionar tan desagradable situación.

En las mañanas la ropa queda tirada en los baños, en las habitaciones y en los corredores. Los platos nadie los recoge, ni los lava. Las camas no las tienden. Los juguetes, los papeles y los libros se sacan pero no se guardan.

REQUERIMIENTO

Elabore en una hoja en blanco una lista de recomendaciones para reestablecer el orden en la familia.

SITUACIÓN

Ustedes son los padres de una familia de cuatro hijos de 15, 12, 6 y 3 años, en este momento están analizando diferentes alternativas para solucionar una situación de desorden que se presenta dentro del hogar constantemente.

La situación es que a ninguna hora la casa se mantiene ordenada y aunque los padres son consientes que ellos mismos han sido parte del problema, quieren solucionar tan desagradable situación.

En las mañanas la ropa queda tirada en los baños, en las habitaciones y en los corredores. Los platos nadie los recoge, ni los lava. Las camas no las tienden. Los juguetes, los papeles y los libros se sacan pero no se guardan.

REQUERIMIENTO

Elabore en una hoja en blanco una lista de recomendaciones para reestablecer el orden en la familia.



Interdependencia



Objetivo

Vivenciar las diferentes obligaciones que posee un "dueño" de negocio.

Desarrollo

- Pida del grupo ocho voluntarios
- Explique que estas personas prepararán un socio-drama
- Cada una de estas personas tendrá un rol dentro de una situación real (anexo)
- El grupo restante hará la función de observadores.
- El Facilitador entrega las ficha de la siguiente manera (anexo)
 - a. *Jefe*..... 1 persona
 - b. *Gobierno*..... 2 personas
 - c. *Clientes*..... 2 personas
 - d. *Empleados*..... 3 personas
- Dependiendo el tema asignado en la ficha, éste será el rol que desempeñarán dentro de la dramatización.
- En 10 minutos deben preparar la dramatización y tendrán 5 minutos para la presentar la dramatización.
- Luego de esto se hace una socialización de ideas con todo el grupo.

Reglas

- Tienen 10 minutos para preparar la dramatización.
- Tienen 5 minutos para presentar la dramatización.
- Los observadores del grupo deberán ayudar a desarrollar el escenario.

Materiales

- Formato de trabajo (anexo)

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Qué opinas de ser tu propio jefe?
2. ¿Explica las ventajas y desventajas que esto tiene?
3. ¿Posees una empresa propia?
4. ¿Has considerado alguna vez tener tu propia empresa?
5. ¿De que eres propietario(a)?
6. ¿Lo valoras?, ¿Por qué?
7. ¿Que responsabilidades demanda el tener propiedades?

¿Qué es interdependencia?



Formato de trabajo para los participantes (fotocopiar y recortar)

JEFE

Usted es una persona responsable y emprendedora. En un momento de su vida decide mejorar su calidad de vida emprendiendo su propia empresa de tamales dietéticos.

Para empezar pidió un préstamo de 10 millones de pesos y con un plazo de 3 meses para pagarlos junto con sus intereses. Usted contrata a 3 empleados e inicia su empresa, confiando en que va a hacer el negocio del año.

GOBIERNO

Ustedes como trabajadores del gobierno están encargados de vigilar que la empresa de tamales funcione correctamente; se sabe que la empresa no tiene el registro de la Cámara de Comercio de Bogotá y piensan que los ingredientes que se utilizan para la fabricación de los tamales son de baja calidad y de dudosa procedencia.

CLIENTES

Ustedes son dos clientes muy exigentes, de los que le ponen problema a todo, siempre se quejan de la atención y del producto.

EMPLEADOS

Ustedes llevan 3 meses sin recibir su salario, saben que la empresa está pasando por un mal momento, pero necesitan cobrar porque sus familias están pagando las consecuencias.



Perdón



Objetivo

Experimentar el principio de perdón, contextualizándolo a la vida cotidiana

Desarrollo

- Pida a cada participante que en una hoja en blanco haga una lista de las diez personas más importantes en su vida (por ejemplo: padres, padrastros, hijos, hermanos, amigos, parejas, etc.)

1. _____	6. _____
2. _____	7. _____
3. _____	8. _____
4. _____	9. _____
5. _____	10. _____

- Solicite a los participantes que individualmente mire la lista y se tome un momento para visualizar la cara de cada una de estas personas, pida que en silencio revisen la relación con cada una de ellas.
- Explique que deben encerrar en un círculo el nombre de la persona a quien le sería más difícil mirar a los ojos y decirle "te perdono, o, perdóname y te quiero, te aprecio, te amo."

(Nombre de la persona)

Yo perdono a _____ Por _____

- Luego diga a cada persona que repita mentalmente y con todo su corazón:
"Yo te perdono verdadera y totalmente."

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿A que personas te es más difícil perdonar o pedir perdón? ¿Por que?
2. ¿Qué cree que sucede cuando no queremos perdonar?
3. ¿Qué relaciones importantes en tu vida se han deteriorado por falta de perdón?
4. ¿Qué beneficios trae el perdón?

¿Qué es el perdón?



LIDERAZGO



El caballo

Los caballos salvajes más representativos son los Mustang. Ellos viven en inmensas praderas y cañones en grupos que son liderados por un macho y una hembra. El trabajo del macho consiste en guiar al resto a través de estos riscos, para eso tiene que conocer muy bien el terreno. Es su primera obligación como líder, porque sus seguidores confían plenamente en su conducción.

Pero el ejemplo del caballo salvaje y su relación con el liderazgo no termina ahí. Por su rapidez y su fuerza los Mustang son buscados para ser domados. Cuando un caballo de estos es capturado, el domador sabe que lo importante es conservar el brío, la fuerza del animal, y ganar su obediencia a las riendas. Cuando un caballo salvaje es domado, no pierde su fuerza pero ahora sigue una rienda. Ahora es útil para otros.

En el caso de las personas, el liderazgo es una manifestación de fuerza pero se vuelve muy peligrosa cuando no hay riendas o cuando estas riendas son equivocadas. Un líder así, no sólo llevará a sus seguidores al abismo sino que puede afectar sus vidas de manera peligrosa. Por eso el mundo ve muchos líderes egoístas o simples caudillos, pero pocos que quieran invertir en la gente y en su crecimiento como personas.

Cuando vemos un líder lo importante es ver también cuáles son las riendas que sigue y cuáles son sus convicciones. En qué cree y a qué le hace caso. Como líderes es importante tener convicciones claras que apoyen el desarrollo de las personas y que las lleven a ser más esforzadas y más autónomas.

Esta clase de liderazgo es válido en todo lugar: en la empresa, en la familia, en la pareja. Tener fuerza es importante para ser líder, pero más allá es vital contar con unos valores correctos que estén afirmados en los Principios Universales.

El volverse útil para otros y el encaminarse hacia lo que es correcto es lo que marca un liderazgo real y transformador.

Liderazgo

Es influenciar a otros y persuadirlos para que avancen hacia su propia visión





Hermanos



Objetivo

Identificar mediante la experiencia las características que diferencian al líder del dictador

Desarrollo

- Pida a los participantes que constituyan tres grupos con las siguientes condiciones, dependiendo la posición que hayan ocupado en la familia:
 - Un grupo conformado con las personas que fueron hermanos mayores.
 - Un segundo grupo conformado por las personas que fueron hermanos intermedios
 - Y el último grupo está conformado con las personas que fueron hermanos menores o únicos hijos.
- Posteriormente cada grupo debe elegir un relator equipado con una copia de la hoja anexa y lápiz.
- Explique a los relatores que deben escribir todos los calificativos que se digan en el grupo, sin excepción.
- Indique que **todos los equipos** deben diligenciar el cuadro titulado "Hermanos Mayores", en cinco minutos, identificando los aspectos positivos y negativos que desde su posición perciben.
- Posteriormente pida que el relator de los hermanos mayores exponga las características que encontraron en el trabajo grupal, y simultáneamente que los otros dos relatores vayan tachando las características que sean iguales a las del expositor. Al finalizar cada relator complementa la exposición hecha.
- Registre las características en una hoja de papel periódico, en dos columnas: aspectos positivos y aspectos negativos. Servirá para la retroalimentación del ejercicio.
- Indique que **todos los equipos** deben diligenciar el cuadro titulado "Hermanos Intermedios", en cinco minutos, identificando los aspectos positivos y negativos que desde su posición perciben.
- Posteriormente solicite al relator de los hermanos intermedios exponga las características que encontraron en el trabajo grupal, y simultáneamente que los otros dos relatores vayan tachando las características que sean iguales a las del expositor. Al finalizar cada relator complementa la exposición hecha.
- Registre las características en una hoja de papel periódico, en dos columnas: aspectos positivos y aspectos negativos. Servirá para la retroalimentación del ejercicio.
- Indique que **todos los equipos** deben diligenciar el cuadro titulado "Hermanos Menores", en cinco minutos, identificando los aspectos positivos y negativos que desde su posición perciben.



- Posteriormente pida al relator de los hermanos menores exponga las características que encontraron en el trabajo grupal, y simultáneamente que los otros dos relatores vayan tachando las características que sean iguales a las del expositor. Al finalizar cada relator complementa la exposición hecha.
- Registre las características en una hoja de papel periódico, en dos columnas: aspectos positivos y aspectos negativos. Servirá para la retroalimentación del ejercicio.
- Desarrolle una retroalimentación con base en los resultados de los Hijos Mayores, enfatizando en la diferencia entre dictador y líder.
- Posteriormente haga una analogía de las necesidades de los miembros de una familia y/o sociedad.
- Al finalizar pida que en los grupos donde se encuentran, definan en una sola palabra cuál es la necesidad más sentida de cada grupo (ejemplo: hermanos mayores: respeto, hermanos intermedios: participación y hermanos menores: buen trato). Retroalimente acerca de la función del líder en velar por la satisfacción de cada persona.

Reglas

- Todos deben participar.
- Debemos respetar el tiempo.



Grupo _____

HERMANOS MAYORES			
ASPECTOS POSITIVOS		ASPECTOS NEGATIVOS	

HERMANOS INTERMEDIOS			
ASPECTOS POSITIVOS		ASPECTOS NEGATIVOS	

HERMANOS MENORES			
ASPECTOS POSITIVOS		ASPECTOS NEGATIVOS	

Necesidad _____



Responsabilidad



Objetivo

Reflexionar sobre la importancia de rendir cuentas.

Desarrollo

- Pida a los participantes que recuerden y hagan una lista de cinco cosas que últimamente han dejado de realizar. responsabilidades que han venido aplazando, se les ha olvidado, se demoran en realizar; sean estas responsabilidades laborales, personales, con su cónyuge o familia, personales, profesionales u otras.
- Luego de realizada la lista, pida a cada participante que con total honestidad examine las razones por las cuales ha dejado de realizar lo mencionado, las respuestas las debe escribir frente a cada punto escrito ejemplo:

Lista de chequeo

Actividad	Razón
1. Aplazar el curso de ingles	* Falta de esfuerzo
2. Descuidar la relación con mi esposa	* No darle el verdadero valor
3. Demora en entrega de trabajos	* Aplazamiento
4.	*
5.	*

- Pida que algunos voluntarios compartan una o dos de sus respuestas.

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Por qué le fue fácil o difícil recordar cosas que ha dejado de realizar?
2. ¿Cuál es la mayor causa por la cual se dejan de realizar cosas?
3. ¿Cada cuanto revisa sus acciones? ¿Cuáles son los beneficios?
4. ¿Qué es mejor rendir cuentas o que se las pidan?
5. ¿Qué factores internos o externos lo motivan a cumplir con sus responsabilidades?
6. ¿Por qué cree o no que la gente lo ve como una persona responsable?
7. ¿Qué acciones son necesarias para ser responsable?

¿Qué es responsabilidad?



Escuchar



Objetivo

Comprender la importancia de saber escuchar para la obtención de logros a nivel personal, familiar, empresarial etc.

Desarrollo

- Organice a los participantes en círculo
- Nombre 6 participantes voluntarios y cinco de ellos saldrán del salón.
- El resto de personas estarán como observadores.
- Lea la hoja con el mensaje escrito (anexo) y pida al participante que está dentro del salón que le transmita el mensaje a una de las personas que está fuera
- Esta persona transmitirá el mensaje recibido a otro de los que se encuentra fuera del salón al ir entrando, y así sucesivamente hasta que todos los que estaban fuera del salón hayan entrado.
- Una vez terminado de transmitir el mensaje se hará la comparación con el mensaje inicial y se hará la retroalimentación

Reglas

- Los participantes deberán entrar uno por uno.
- Los observadores no podrán intervenir entre tanto se este desarrollando la actividad.
- Los participantes que están fuera del salón entraran solo cuando el Facilitador lo indique.

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Qué ocurrió en la actividad?
2. ¿Por qué cambio o no, el mensaje?
3. ¿Por qué no preguntaste si no entendías?
4. ¿Porque se te dificulta escuchar?
5. ¿Cómo se sienten al saber que el mensaje cambio totalmente?
6. ¿Qué les impidió preguntar?
7. ¿Qué podemos aprender de esta actividad?
8. ¿Si tuvieran la oportunidad de realizar la actividad nuevamente que cambiarían?
9. ¿Cómo lo podemos aplicar en nuestra vida?
10. ¿Se consideran buenos escuchas? ¿Por qué?
11. ¿Quieren mejorar? ¿Cómo creen que lo pueden lograr?
12. ¿Cuáles son las ventajas de saber escuchar y cuales las desventajas de no saber hacerlo?

¿Qué es escuchar?



Mensaje 1

Lea y transmita la siguiente noticia de última hora a uno de los participantes que se encuentra fuera del salón



Dicen que 483 personas están atrapadas por un derrumbe. Después que paso el ciclón se inicio el rescate. Se han movlizado miles de personas llevando medicinas, vendas y otros elementos. Pero dicen que la gente no esta atrapada por un accidente sino por un secuestro, porque hay gente de mucho dinero entre los atrapados.



Mensaje 2

Lea y transmita la siguiente noticia de última hora a uno de los participantes que se encuentra fuera del salón



Los medios de comunicación informan, que en la vía Barrancabermeja –Bucaramanga, ha ocurrido un derrumbe, dejando a su paso 1230 heridos y 430 desaparecidos; sin embargo, las autoridades creen que no fue un derrumbe, sino un secuestro, ya que las personas desaparecidas son muy adineradas. Por consiguiente, organismos humanitarios como la Defensa Civil y la Cruz Roja, se han movilizado al lugar de los hechos, para iniciar las labores de rescate.



Entender a la gente



Objetivo

Experimentar por medio de la actividad los beneficios de entender a la gente.

Desarrollo

- Ubique a los participantes sentados en un círculo.
- Haga el llamado voluntario a tres personas.
- Pida a los voluntarios salir del salón, acompañelos, y pida a los demás participantes que lo esperen 1 minuto.
- Pida que cada voluntario tome al azar, una ficha con los diferentes temas.
- Cada voluntario tiene 5 minutos para preparar una exposición sobre el tema de su ficha, que dure 2 minutos, exposición que cada uno hará delante del grupo que se encuentra dentro del salón.
- En el momento en que los tres voluntarios preparan la exposición usted deberá entrar al salón, y dar al grupo allí, la siguiente instrucción:
 - Ustedes deberán actuar a medida que van pasando los voluntarios.
 - En la intervención del voluntario número 1 todos deberán estar atentos a lo que el trata decir.
 - En la intervención del voluntario número 2 ya no estarán muy atentos, por el contrario deberán hablar entre si simulando no escuchar.
 - En la intervención del voluntario número 3 no se le prestara ninguna atención y todo lo que esta persona diga le será rechazado.
- Pregunte a los voluntarios en que orden quieren entrar y que sigan uno a uno, utilizando sus 2 minutos al público.
- Cuando han pasado los tres voluntarios pídale disculpas y explique en que consistía el ejercicio.

¿Qué es entender a la gente?



Entender a la gente



Objetivo

Experimentar por medio de la actividad los beneficios de entender a la gente.

Termine el ejercicio preguntando

- **A los voluntarios:**

1. ¿Cómo se sintió cada uno de los participantes al hablar?
2. ¿En algún momento se sintieron irrespetados?
3. ¿Cómo deben ser los escuchas?
4. ¿Puedes amar a las persona que esta en desacuerdo contigo?

















- **A los participantes:**

5. ¿Que entendieron de lo que nos estaban hablando?
6. ¿Cómo son ustedes como escuchas?
7. ¿Entienden lo que la gente trata de decirles?
8. ¿La gente viene a ustedes con sus problemas?
9. Menciona el ejemplo de alguna circunstancia donde perdiste una relación por no saber escuchar.
10. ¿Cuál cree usted que debe ser el ambiente adecuado para poder entender a las personas?

¿Qué es entender a la gente?



Fichas de trabajo para fotocopiar, recortar y plastificar

<p>El Gobierno</p> 	<p>La Guerrilla</p> 	<p>La Familia</p> 	<p>El Trabajo</p> 
<p>El Matrimonio</p> 	<p>La Educación</p> 	<p>El Transporte</p> 	<p>Las Vacaciones</p> 
<p>La Navidad</p> 	<p>La Juventud</p> 	<p>Las Finanzas</p> 	<p>Los Desplazados</p> 
<p>La Tecnología</p> 	<p>La Drogadicción</p> 	<p>El Alcoholismo</p> 	<p>El Cigarrillo</p> 



Desarrollar a las personas



Objetivo

Entender la importancia de desarrollar líderes de la manera correcta

Desarrollo

- Forme 2 grupos de personas, a un lado los que saben bailar y en el otro los que no.
- Pida que los participantes se ubiquen por parejas, uno que no sabe y el otro que si.
- El que sabe bailar va a enseñarle al que menos sabe o no sabe nada.
- Al sonar la música el que sabe bailar le enseña al otro los pasos para lograr bailar.
- Luego de 5 minutos pare la música y el que no sabe bailar le va a enseñar ahora unos pasos al que si sabe bailar y este tendrá que seguirlo también durante 5 minutos.

Reglas

- Deben seguir los pasos de la persona que los este enseñando a bailar.
- Cambiaran cuando se acabe el disco que este sonando.

Materiales

- Grabadora de CD y música variada

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Cómo se sintieron los que saben bailar enseñando?
2. ¿Era fácil enseñarle al que no sabe bailar?
3. ¿Le imitó el paso fácil al que le estaba enseñando?
4. ¿Fue buena la explicación del que sabe bailar?
5. ¿Ahora como se sintió el que sabe bailar aprendiendo del que no sabe?
6. ¿Le imitó el paso fácil?
7. ¿Cómo se sintió al enseñar el que no sabe bailar?
8. ¿Supo seguir la instrucción el que sabe bailar?
9. ¿Crees que ya lo sabes todo?
10. ¿Piensan que no puedes aprender algo de otra persona?
11. ¿Te cuesta trabajo sujetarte al cambio?
12. ¿Cómo podemos aplicar lo aprendido en nuestra vida?
13. Es mejor ser un aprendiz inexperto que un inconforme calificado

¿Qué es desarrollar personas?



Inspiración



Objetivo

Revisar nuestro estilo de liderazgo y sus resultados

Desarrollo

- Pida a los participantes se ubiquen en parejas y allí deben escoger uno que será el ciego y el otro el lazarillo.
- Forme un grupo con los ciegos y otro con los lazarillos
- Organice los grupos retirados entre si por lo menos a 5 metros de distancia
- Entregue una venda a los participantes del grupo de los ciegos, pida que se cubran los ojos y esperen por un momento a su lazarillo que viene a guiarlos a través de un recorrido
- Comunique a los lazarillos que deben guiar a su ciego empujándolo por la espalda. Cree un ambiente de competencia, afirmando que la primera pareja que llegue al sitio indicado será la ganadora," Esto hará que la persona guiada genere sentimientos de temor, inseguridad, desconfianza, entre otros (esa es la idea).
- El lugar por el cual serán guiados debe estar previamente identificado por usted, de manera que lo pueda mostrar luego a los lazarillos. Puede utilizar sillas como obstáculos durante el recorrido.
- Dé mínimo cinco minutos para que los lazarillos guíen a los ciegos y luego invierta los papeles (los ciegos pasan a ser lazarillos y los lazarillos ciegos), solo que esta vez la instrucción para los lazarillos es diferente.
- Los lazarillos deben guiar a los ciegos halándolos de las manos, con una buena actitud, brindando seguridad, confianza, por ejemplo: "vamos tranquilo, sígueme con confianza, ya casi llegamos, tu puedes". Esto genera seguridad a la persona guiada y es lo que se pretende.
- En la segunda parte no debe haber competencia.

Al terminar esta parte del ejercicio pregunte

En la primera parte del ejercicio

1. ¿Qué sucedió?, ¿fue adecuada o no la guía del lazarillo? ¿Por qué?
2. ¿Qué sentimiento experimento el ciego al ser guiado?

Formule las mismas preguntas enfocadas a la segunda parte del ejercicio y luego:

3. ¿Puede relacionar lo aprendido en la actividad con el diario vivir?
4. ¿Cuál es su estilo de liderazgo; por sueños o por temor? ¿Cuáles han sido los resultados?
5. ¿Establece reglas claras? ¿Sus liderados saben lo que usted espera de ellos y viceversa?

¿Qué es inspiración?



Ambición



Objetivo

Conocer la manera correcta de crear oportunidades

Desarrollo

- El primer paso es sensibilizar a los participantes, pidiéndoles que cierren los ojos y narrando lo siguiente:
- Por un momento imagínate caminando por una calle solitaria, estás vestido totalmente de negro y estás avanzando hacia una capilla funeraria.
- Llegas y te encuentras con un ambiente tranquilo, luces tenues, velas blancas encendidas ayudando a la iluminación, flores de muchos colores y ves a muchas personas reunidas allí, comentando lo ocurrido y lamentándose por ello. Tú conoces a la mayoría de estas personas, algunas han sido muy cercanas a ti.
- Después de dar un vistazo a todo lo que te rodea, logras visualizar el ataúd, te acercas para averiguar de quien se trata, y lo abres muy despacio y con toda educación miras hacia dentro... y te encuentras contigo mismo.
- Es el momento de escuchar las palabras alusivas que te rodean. Tus padres, tu novio(a), tu maestro o catedrático, tu amigo muy cercano o compañero del colegio, se acercan al frente y expresan lo que tú significabas para ellos:
- **¿Qué crees que diría cada uno de ellos en ese momento?**
- **¿Qué huella haz dejado en la vida de los que te rodean?**
- Pida a los participantes que escriban en una hoja lo que diría cada una de estas personas:

Materiales

- Papel y lápiz para cada participante

Padres _____
Novio (a) _____
Maestro _____
Amigo mas cercano _____
Otro (a) _____

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Qué te gustaría que dijeran de ti?
2. ¿Qué huella te gustaría dejar en la vida de los que te rodean?
3. ¿De donde vienen las oportunidades?
4. ¿Cómo aprovechas las oportunidades que tienes en este momento?
5. ¿Estas contento con lo que tienes?
6. ¿Eres ambicioso? ¿Por qué?

¿Qué es ambición?



Ahorro



Objetivo

Aprender que lo que uno gana no es lo que recibe, sino lo que ahorra.

Desarrollo

- Construya 2 fichas de trabajo como aparece en la grafica del material.
- Forme 4 sub-grupos de trabajo y entregue a cada grupo al azar, una ficha de trabajo.
- Según la ficha que le salga a cada grupo, deben preparar una dramatización del comportamiento que ellos tienen cuando reciben el salario o una herencia (según ficha).
- Para la preparación de la dramatización tendrán 5 minutos y 2 para exponer.

Reglas

- La preparación de la dramatización es de 5 minutos.
- Cada grupo tiene 2 minutos para exponer la dramatización.

Materiales

- Construya fichas de trabajo como aparece en el ejemplo en cartulina y marcador
- Puede modificar los valores de cada ficha según lo estime conveniente y de acuerdo a las características de cada grupo

Salario 1.000.000	Herencia 100.000.000
------------------------------------	---------------------------------------

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿La dramatización que hicieron obedece a un comportamiento real?
2. ¿Usted tiende mas a gastar que a ahorrar?
3. ¿Para usted que es ahorrar?
4. ¿Cuánto ahorra de lo que recibe de ingresos?
5. ¿Usted cree que lo que gana es lo que recibe o lo que ahorra?
6. ¿Para qué ahorra usted?
7. ¿Cuántas veces sus ahorros lo han sacado de apuros?
8. ¿De su núcleo familiar quien ahorra más?

¿Qué es el ahorro?



Deudas



Objetivo

Experimentar el riesgo de las deudas al no controlar las emociones.

Desarrollo

- Divida el equipo en dos sub-grupos de trabajo.
- Ubíquelos en extremos diferentes.
- Entregue determinada cantidad de dinero (didáctico) a cada grupo
- Dígalos que el dinero lo van a apostar, en la cantidad que quieran, la apuesta será a cada pregunta que usted formule.
- Ubique una campana, u otro objeto sonoro, en la mitad de los grupos, este objeto será la referencia para cuando usted formule la pregunta y a la cuenta de tres, el grupo que primero toque la campana podrá responder.
- Si el grupo responde correctamente duplicara la cantidad apostada, de lo contrario la perderá.
- Si se da el caso que un grupo quede sin dinero podrá recurrir a un préstamo por parte del Facilitador para poder continuar en el juego.

Reglas

- Dígalos que el dinero lo van a apostar, en la cantidad que quieran; al momento de pedir el préstamo deben firmar un pagare (didáctico).
- Todos deben participar.
- Todos deben estar de acuerdo con la respuesta.
- Para contestar deben tocar la campana.
- Tienen 20 segundos para contestar cada pregunta.

Materiales

- Hoja de preguntas y respuestas, dinero didáctico y pagares didácticos

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Cree usted que es correcto endeudarse por emociones?
2. ¿Ha hecho esto alguna vez?
3. ¿Cómo puede evitar esto?
4. ¿Esta usted en la capacidad de adquirir deudas con responsabilidad?
5. ¿Cómo se siente cuando tiene deudas?
6. ¿Ha obtenido beneficios al endeudarse o por el contrario ha obtenido perjuicios?

¿Qué son las deudas?



Hoja de preguntas y repuestas

1. ¿Cuándo se realizó el primer campeonato mundial de fútbol?
R: 1920
2. Si usted se acuesta a las 8:00 p.m. y coloca la alarma de un reloj despertador de cuerda para que lo despierte a las 9:00 a.m., ¿Cuántas horas dormirá?
R: 1 hora
3. ¿Hay un 20 de julio en los Estados Unidos?
R: Sí, en todos los países
4. Si usted tiene solamente un fósforo, y entra a un cuarto oscuro donde se encuentra una vela, una lámpara de gasolina y una cocina de leña, ¿Qué encendería usted primero?
R: El fósforo
5. ¿Cuál fue el presidente que tuvo más fracasos en Estados Unidos?
R: Abraham Lincoln
6. Algunos meses tienen 30 días, algunos 31, ¿cuántos meses tienen 28 días?
R: Todos los meses tienen 28 días
7. Si un doctor le entrega a usted tres píldoras y le dice que tome una cada media hora, ¿cuánto tiempo le duran las píldoras?
R: 1 hora
8. Yo tengo en mis manos solamente dos monedas cuyo valor total es de 550 pesos, una no es de quinientos, ¿de que valor son las monedas?
R: Una de 500 y otra de 50.
9. ¿Cuántos animales de cada especie subió Moisés a bordo de su Arca?
R: Ninguno, fue Noe
10. Divida 30 entre $\frac{1}{2}$ y agréguele 10
R: 70
11. Un arqueólogo asegura que él encontró algunas monedas de oro con la fecha 166 A/C. ¿Cree usted que esto es cierto? ¿Por qué?
R: Porque no sabían la fecha en que iba a nacer Jesús
12. ¿Porque un hombre que vive en Armenia, no puede ser enterrado en Cali?
R: Porque esta vivo
13. Usted puede crear mas preguntas según lo estime conveniente.



Codeudor



Objetivo

Entender algunos de los peligros de ser codeudor de otra persona.

Desarrollo

- Ubique a la mitad de los participantes en un círculo, tomados de las manos.
- La otra mitad del grupo formara un círculo interno, ellos deberán entrelazarse entre si brazo con brazo.
- Diga en secreto (al oído) a cada participante el nombre de una fruta por ejemplo: manzana, piña, pera, mango etc. Será diferente para cada uno.
- La idea es que el Facilitador va narrando una historia dentro de la cual se nombran las frutas, a cada participante, al escuchar el nombre de la fruta correspondiente a cada uno, la persona se descolgara de rodillas y los compañeros de los lados lo deberán sostener sin que se caiga.
- A medida que avanza la historia y se nombran las frutas los participantes se van a ir descolgando y se vuelven a levantar.
- Es importante recordar que el ejercicio lo realiza solo los del círculo interno, los del círculo externo deberán velar por la seguridad física de sus compañeros durante la ejecución de la actividad.
- El siguiente paso es cambiar el nombre de las frutas en secreto (al oído), solo que en esta ocasión se les dará el mismo nombre de fruta a todos los participantes esta fruta será la pera.
- El Facilitador comienza de nuevo con la historia y en el momento de nombrar la pera todos los participantes se caerán; aquí debe haber mucha seguridad y mucha responsabilidad de parte del Facilitador.

Reglas

- No se pueden soltar de los brazos.
- La mitad del grupo debe prestar seguridad.

Materiales

- De ser posible utilice colchonetas

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿Qué sucedió en la actividad en la primera parte?
2. ¿Hasta que punto confiaba usted en la persona que estaba a su lado?
3. ¿Cómo se sintió al dejarse caer?
4. En la segunda parte de la actividad, ¿Pensó que era hacer lo mismo?
5. ¿Cómo se sintió al estar confiando y ver como todos cayeron?
6. ¿Cómo podemos relacionar la actividad con nuestra vida?
7. ¿Le ha ocurrido en cuestiones de dinero?
8. ¿Ha sido fiador o codeudor de otra persona?
9. ¿Se ha arrepentido? ¿Explique por qué?

¿Qué es ser codeudor?



Confiar en Dios



Objetivo

Que los participantes compartan sobre, en quien o en que ponen su confianza en determinada situación.

Desarrollo

- Entregue papel y lápiz a cada participante.
- Sensibilice a los participantes diciéndoles que cierren los ojos y piense en algún momento difícil que han atravesado en su vida. Una situación que para ellos es fuera de lo normal, adversa, incomoda, sea esta familiar, emocional, espiritual, de trabajo, económica, o personal etc. A quien o a que recurre en esos momentos de crisis cuando no puede controlar la situación.
- Pida que escriban en la hoja, lo que cada uno pensó y luego lo compartirá con todo el grupo.

Materiales

- Papel y lápiz para cada participante.

Termine el ejercicio preguntando

1. ¿En quien o en que deposita su confianza en momentos de crisis?
2. ¿Confía más en su dinero para resolver los problemas?
3. ¿Por qué no depositar toda su confianza en Dios?
4. ¿Existe algo que no lo deja confiar en los caminos de Dios?, ¿Qué es?
5. ¿Qué decisión ha tomado este año que muestre que usted confía más en Dios, que en su dinero?
6. ¿Cómo se siente cuando descansa en Dios?
7. ¿De que manera su futuro está marcado por la confianza en Dios?
8. ¿Cuáles cree usted que son los beneficios de confiar en Dios?
9. ¿Qué ha perdido en su vida por la falta de confianza en Dios?

¿Qué significa confiar en Dios?

Formatos de seguimiento





Plan de acción

Lugar	# Facilitadores	# Participantes	Día y hora



Cronograma de Actividades Misión Carácter

Actividad	Fecha	Control de Asistencia	DOFA Mensual
Capacitación de otros facilitadores		SI	
Módulo 1 Carácter		SI	
Confiabilidad		SI	
Humildad		SI	
Honestidad		SI	
Trabajo duro		SI	
Generosidad		SI	
Moderación		SI	
Motivos		SI	
Paciencia		SI	
Productividad		SI	
Temperamento		SI	
Primera retro-alimentación		Entrega	



Control de asistencia *Misión Carácter* Módulo Carácter

Ciudad _____ Facilitador Mesa _____

Nombre	Principio	Confiabilidad	Humildad	Honestidad	Trabajo duro	Generosidad
	Fecha: Teléfono	DD/MM/AA Firma	DD/MM/AA Firma	DD/MM/AA Firma	DD/MM/AA Firma	DD/MM/AA Firma



Control de asistencia Misión Carácter Módulo Carácter

Ciudad _____

Facilitador Mesa _____

Nombre	Moderación		Motivos	Paciencia	Productividad	Temperamento
	Fecha:	Firma				
		Firma	DD/MM/AA	DD/MM/AA	DD/MM/AA	Firma



Misión Carácter

Informe módulo de Carácter

Facilitador: _____ E - mail: _____

Lugar: _____

Instrucciones

Reúnanse con todos los participantes del programa y diligencie en conjunto este formato

Debilidades del programa

(Aspectos internos propios que impiden su desarrollo)

Oportunidades para mejorar

(Aspectos externos en el ambiente que incidieron en su desarrollo)

Fortalezas del programa

(Aspectos internos propios que favorecen su incorporación a la vida diaria)

Amenazas que afectan el buen funcionamiento del programa

(Aspectos externos en el ambiente que afectan su pleno dinamismo)

Participaron _____



**Cronograma de Actividades
Misión Carácter**

Actividad	Fecha	Control de Asistencia	DOFA Mensual
Módulo 2 Visión		SI	
Pensamiento adecuado		SI	
Actitud		SI	
Emociones		SI	
Parámetros		SI	
Metas		SI	
Planeación efectiva		SI	
Hechos y datos		SI	
Sentido común		SI	
Sembrar		SI	
Prosperidad		SI	
Segunda retro-alimentación		Entrega	



Control de asistencia *Misión Carácter* Módulo *Visión*

Ciudad _____

Facilitador Mesa _____

Nombre	Principio	Pensamiento adecuado	Actitud	Emociones	Parámetros	Metas
	Fecha:	Firma	Firma	Firma	Firma	Firma
	Teléfono					



Control de asistencia Misión Carácter Módulo Visión

Ciudad _____

Facilitador Mesa _____

Nombre	Planeación efectiva	Hechos y datos	Sentido común	Sembrar	Prosperidad
		Fecha: DD/MM/AA Firma	DD/MM/AA Firma	DD/MM/AA Firma	DD/MM/AA Firma



Misión Carácter Informe módulo de Visión

Facilitador: _____ E - mail: _____

Lugar: _____

Instrucciones

Reúnanse con todos los participantes del programa y diligencie en conjunto este formato

Debilidades del programa
(Aspectos internos propios que impiden su desarrollo)

Oportunidades para mejorar
(Aspectos externos en el ambiente que incidieron en su desarrollo)

Fortalezas del programa
(Aspectos internos propios que favorecen su incorporación a la vida diaria)

Amenazas que afectan el buen funcionamiento del programa
(Aspectos externos en el ambiente que afectan su pleno dinamismo)

Participaron _____



PLAN DE ACCIÓN

Lugar	# Facilitadores	# Participantes	Día y hora



Cronograma de Actividades Misión Carácter

Actividad	Fecha	Control de Asistencia	DOFA Mensual
Empoderamiento de facilitadores		SI	
Módulo 3 Coraje		SI	
Moralidad		SI	
Presión		SI	
Conflicto		SI	
Confrontación		SI	
Crítica		SI	
Dirección		SI	
Juicios		SI	
Sanción		SI	
Interdependencia		SI	
Perdón		SI	
Tercera retro-alimentación		Entrega	



Control de asistencia Misión Carácter Módulo Coraje

Ciudad _____ Facilitador Mesa _____

Nombre	Principio	Moralidad	Presión	Conflicto	Confrontación	Crítica
	Fecha:	DD/MM/AA	DD/MM/AA	DD/MM/AA	DD/MM/AA	DD/MM/AA
	Teléfono	Firma	Firma	Firma	Firma	Firma



Control de asistencia *Misión Carácter* *Módulo Coraje*

Ciudad _____ Facilitador Mesa _____

Nombre	Dirección		Juicios	Sanción	Interdependencia	Perdón
	Fecha:	Firma				
			DD/MM/AA	DD/MM/AA	DD/MM/AA	DD/MM/AA
		Firma	Firma	Firma	Firma	Firma



Misión Carácter Informe módulo de Coraje

Facilitador: _____ E - mail: _____

Lugar: _____

Instrucciones

Reúnanse con todos los participantes del programa y diligencie en conjunto este formato

Debilidades del programa

(Aspectos internos propios que impiden su desarrollo)

Oportunidades para mejorar

(Aspectos externos en el ambiente que incidieron en su desarrollo)

Fortalezas del programa

(Aspectos internos propios que favorecen su incorporación a la vida diaria)

Amenazas que afectan el buen funcionamiento del programa

(Aspectos externos en el ambiente que afectan su pleno dinamismo)

Participaron _____



PLAN DE ACCIÓN

Lugar	# Facilitadores	# Participantes	Día y hora



Cronograma de Actividades Misión Carácter

Actividad	Fecha	Control de Asistencia	DOFA Mensual
Módulo 4 Liderazgo		SI	
Responsabilidad		SI	
Aprender a escuchar		SI	
Entender a la gente		SI	
Desarrollar a las personas		SI	
Inspiración		SI	
Ambición		SI	
Ahorrar		SI	
Deudas		SI	
Codeudor		SI	
Confiar en Dios		SI	
Cuarta retro-alimentación		Entrega	



Control de asistencia Misión Carácter Módulo Liderazgo

Ciudad _____

Facilitador Mesa _____

Nombre	Principio		Responsabilidad	Aprender a escuchar	Entender a la gente	Desarrollar a las personas	Inspiración
	Fecha:	Teléfono	DD/MM/AA	DD/MM/AA	DD/MM/AA	DD/MM/AA	DD/MM/AA
			Firma	Firma	Firma	Firma	Firma



Control de asistencia Misión Carácter Módulo Liderazgo

Ciudad _____

Facilitador Mesa _____

Nombre	Ambición	Ahorro	Deudas	Codeudor	Confiar en Dios
	Fecha: Firma	DD/MM/AA Firma	DD/MM/AA Firma	DD/MM/AA Firma	DD/MM/AA Firma



Misión Carácter

Informe módulo de Liderazgo

Facilitador: _____ E - mail: _____

Lugar: _____

Instrucciones

Reúnanse con todos los participantes del programa y diligencie en conjunto este formato

Debilidades del programa
(Aspectos internos propios que impiden su desarrollo)

Oportunidades para mejorar
(Aspectos externos en el ambiente que incidieron en su desarrollo)

Fortalezas del programa
(Aspectos internos propios que favorecen su incorporación a la vida diaria)

Amenazas que afectan el buen funcionamiento del programa
(Aspectos externos en el ambiente que afectan su pleno dinamismo)

Participaron _____



Fundamentación

Carácter





La Red BUSINESS NETWORK

Programa para la Transformación Cultural

Horizontal lines for writing notes.

La Red BUSINESS NETWORK

“Con el transcurso del tiempo, hablar sobre los valores será considerado como algo especial; tan especial como el mercadeo, la logística, la planificación estratégica ó pensar y tomar decisiones.”

Richard Zimmerman
Chairman and CEO of Hershey Food Corporation

- LEALTAD
- COMPROMISO
- CONFIANZA



Horizontal lines for writing notes.

La Red BUSINESS NETWORK

Lo que no se autorregula se autodestruye

- Todo lo creado tiene un sistema que lo autorregula, menos la mente del ser humano.
- La mente del ser humano puede pensar, imaginar y realizar todo lo que se le ocurra; si no tiene un sistema correcto de creencias y convicciones es destructiva.
- Los principios y valores constituyen un sistema seguro de autorregulación y de dirección.
- Familias, empresas y sociedades son sostenibles en la medida en que incorporen sistemas confiables de autorregulación.



Horizontal lines for writing notes.



Horizontal lines for writing notes.

La Red BUSINESS NETWORK

Cultura

- Cultura: cultivo, cuidado, labranza.
• Los principios y los valores universales no se han perdido, se ha olvidado su cultivo.
• Cultivar es un proceso, no un evento: Alistar el terreno, escoger la semilla, sembrar, abonar, regar, podar; esperar para recoger y volver a sembrar.
• Se necesita tiempo y acompañamiento.
• El método más eficaz es el ejemplo. Por eso cualquier transformación efectiva debe empezar de arriba hacia abajo y de adentro hacia afuera.



La Red BUSINESS NETWORK

Capital Social

Es el comportamiento usual y constante de una sociedad o de una comunidad



La Red BUSINESS NETWORK

Confiabilidad = Capital social

Comportamientos constantes que obedecen a leyes y principios universales





La Red BUSINESS NETWORK

Transformación

**Nadie puede esperar
nuevos y mejores
Resultados,
haciendo las cosas de la
misma manera.**

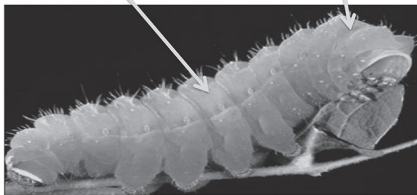


La Red BUSINESS NETWORK

Transformación - Metamorfosis

**Nuevos Motivos:
Tener en cuenta a
los demás**

**Nueva forma de Pensar:
Basada en Principios**



Transformación - Metamorfosis





La Red BUSINESS NETWORK

Transformación - Metamorfosis



La Red BUSINESS NETWORK

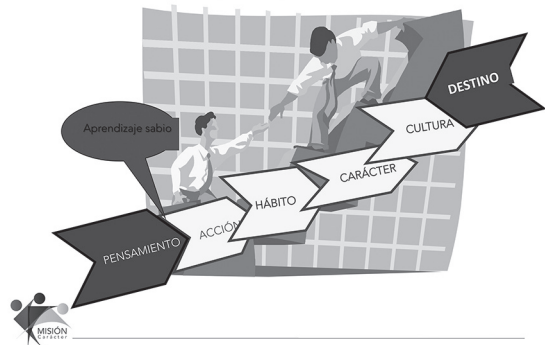
Cambio de Mentalidad

Carácter	Visión
Coraje	Liderazgo



La Red BUSINESS NETWORK

Escala de Transformación





La Red BUSINESS NETWORK

Leyes Universales y Principios

Leyes/Normas: Acciones
Mandato para la convivencia

Principios: Razones o motivos
detrás de las normas
Argumento correcto



La Red BUSINESS NETWORK

¿Qué son los Principios?

Razones o motivos
que dieron origen
a las leyes universales
y que facilitan
su cumplimiento



La Red BUSINESS NETWORK

**Crítica
Constructiva**





La Red BUSINESS NETWORK

Dar y Recibir Crítica

**Por diseño
no podemos
vernos totalmente
a nosotros mismos**

La paja en otros – la viga en nosotros



La Red BUSINESS NETWORK

Crítica Constructiva

1. **Dar reconocimiento ➡ Amor**
2. **Qué debe cambiar ➡ Orgullo**
3. **Beneficios ➡ Relación**



La Red BUSINESS NETWORK

Crítica Constructiva

Cómo dar Reconocimiento

- Reconocer valía
- Mostrarse satisfecho
- Dar gratitud por beneficios recibidos





La Red BUSINESS NETWORK

Crítica Constructiva

El poder del reconocimiento

- Se celebra o desaparece
- Paso necesario para amar/estimar
- Abre el corazón
- Es riego para las emociones



La Red BUSINESS NETWORK

Crítica Destructiva

1. Desatención–Desinterés
2. Tristeza y desánimo
3. Resistencia
4. Venganza
5. Autodestrucción



La Red BUSINESS NETWORK

Para recibir Crítica

La crítica
que me hacen
es un regalo





La Red BUSINESS NETWORK

Para recibir Crítica

No fijarse en:

- Quién hace la crítica
- Cómo hace la crítica
- Si dos o más ...



La Red BUSINESS NETWORK

Para recibir crítica

Quien rechaza la crítica,
daña sus propios intereses

Quien la aprovecha,
tendrá lugar entre las personas de influencia



La Red BUSINESS NETWORK

Efectos de los Principios

1. Incorporamos las leyes
2. Ordenamos prioridades
3. Nos dan fortaleza





La Red BUSINESS NETWORK

Efectos de los Principios

1. Agudizan nuestra inteligencia
2. Otorgan sabiduría
3. Formas de guía y consejo
4. Verdadera libertad



La Red BUSINESS NETWORK

Misión Carácter





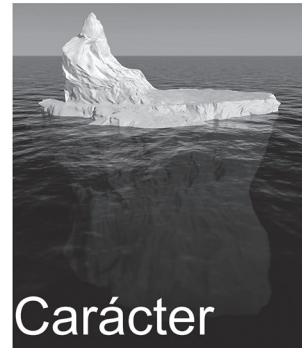
La Red BUSINESS NETWORK

Carácter	Visión
Confiabilidad	Pensamiento adecuado
Humildad	Actitud
Honestidad	Emociones
Trabajo duro	Parámetros
Generosidad	Metas
Moderación	Planeación
Motivos	Hechos y datos
Paciencia	Sentido común
Productividad	Sembrar
Temperamento	Prosperidad
Coraje	Liderazgo
Moralidad	Responsabilidad
Presión	Escuchar
Conflicto	Entender a las personas
Confrontación	Desarrollar la gente
Crítica	Inspiración
Dirección	Ambición
Sanción	Ahorro
Juicios	Deudas
Propiedad	Codeudor
Perdón	Confiar en Dios



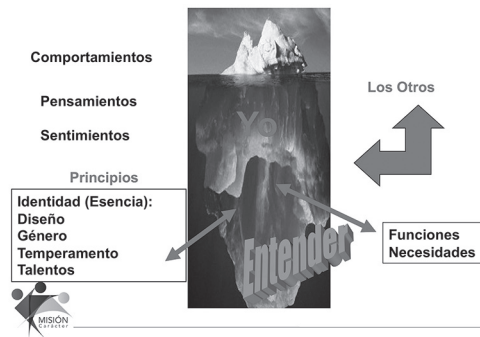


La Red BUSINESS NETWORK



La Red BUSINESS NETWORK

La Profundidad del Carácter



La Red BUSINESS NETWORK

¿Qué es Carácter?

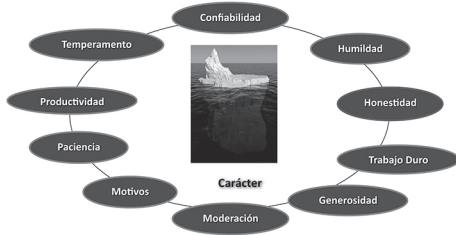
Capacidad de autogobierno
mediante un sistema de Principios Universales,
para generar siempre acciones correctas
que marquen bien a los demás
y permitan su desarrollo





La Red BUSINESS NETWORK

Los principios del Carácter





La Red BUSINESS NETWORK

Metodología de la Mesa Redonda®





La Red BUSINESS NETWORK

Características Transformación Cultural

- Grupos Pequeños (2 - 8 personas)
- Reuniones Breves (1 hora máximo)
- Concretas (Cartilla por participante)



La Red BUSINESS NETWORK

Características Transformación Cultural

- Constantes (día y hora fijos)
- Creativas
- Participativas



La Red BUSINESS NETWORK

Factores Críticos Transformación Cultural

- **Realizar la lista de su mesa personal**
- **Separar un lugar, día y hora fijos**
- **Realice un plan para sus colaboradores**





La Red BUSINESS NETWORK

Momentos Mesa Redonda

Momento	Duración minutos
1. Retroalimentación	10´
2. Sensibilización	20´
3. Lectura	5´
4. Socialización	20´
5. Autoevaluación y Tarea	5´





La Red BUSINESS NETWORK

Reglas de juego

- **Puntualidad**
- **Respeto**
- **Sinceridad**
- **Confidencialidad**
- **Reto por Opciones**







Fundamentación

Visión



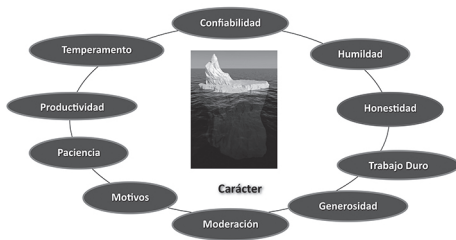


La Red BUSINESS NETWORK



La Red BUSINESS NETWORK

Módulo Carácter

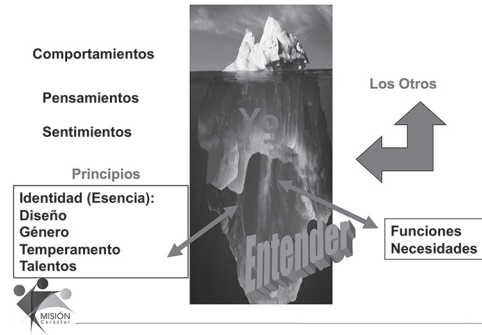


La Red BUSINESS NETWORK





La Red BUSINESS NETWORK
La Profundidad del Carácter



La Red BUSINESS NETWORK

Por no tener Visión

La comunidad pereció por falta de Visión

- Desenfreno
- Falta de límites



La Red BUSINESS NETWORK

Perecer

- Temor paralizante
- Agresión desmedida
- Infelicidad crónica

Aprendizajes Disfuncionales





La Red BUSINESS NETWORK

Qué es tener Visión

La Visión

Proporciona identidad

La Visión

Genera liderazgo

La Visión

Le da sentido a la vida



La Red BUSINESS NETWORK

Qué es tener Visión

Visión

**es ver algo o alguien
tal como será en el futuro
y
mi participación
para hacerlo realidad**



La Red BUSINESS NETWORK

Qué es tener Visión

La Visión es:

- **Precisa**
- **Detallada**
- **Específica**
- **Hecha a tu medida**





Horizontal lines for writing notes.

La Red BUSINESS NETWORK

Una Visión para cada quien

**Cada ser humano
fue creado para
un propósito
específico
y único**



La Red BUSINESS NETWORK

Al no tener Visión

**Todos los
seres humanos
morimos,
pero pocos
vivimos de verdad**



La Red BUSINESS NETWORK

Al no tener Visión

**La gran tragedia
no es morirse,
sino
vivir sin Visión**





La Red BUSINESS NETWORK

Los Principios de la Visión







Fundamentación

Coraje





La Red BUSINESS NETWORK



La Red BUSINESS NETWORK

Los Principios de la Visión



La Red BUSINESS NETWORK





La Red BUSINESS NETWORK

Orden de prioridades

- Ser
- Hacer
- Tener



La Red BUSINESS NETWORK

Orden de prioridades

Ser:

- Justos
- Buscadores y seguidores de Paz
- Felices



La Red BUSINESS NETWORK

Orden de prioridades

**Se requiere
Coraje
para dar prioridad
al Ser**





La Red BUSINESS NETWORK

Qué es Coraje

**Es tomar el riesgo
y avanzar hacia
lo que tiene valía**

**Riesgo:
Confiar ante el temor**



La Red BUSINESS NETWORK

Qué es Coraje

**No es
la ausencia del temor**

**Es la libertad
de enfrentarlo**



La Red BUSINESS NETWORK

Qué es Coraje

**No tema al temor
El temor es el suelo
donde se siembra
el coraje**





La Red BUSINESS NETWORK

Qué es Coraje

**El coraje
viene junto
con el miedo**



La Red BUSINESS NETWORK

Qué es Coraje

**Somos fuertes
cuando antepo-
nemos la
acción correcta
al sentimiento**



La Red BUSINESS NETWORK

Beneficios del Coraje

**Mediante el Coraje podemos
tomar para sí
- arrebatarse -
lo que es esencial
para el progreso**





La Red BUSINESS NETWORK

Beneficios del Coraje

**Influencia
El coraje es
contagioso**



La Red BUSINESS NETWORK

Evaluando el nombre

**Lo único que
mide lo que usted cree,
es lo que
usted hace**



La Red BUSINESS NETWORK

Evaluando el nombre

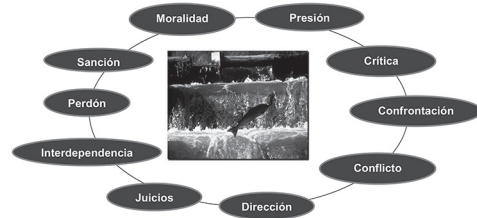
**La vida
se expande o se contrae,
en proporción al Coraje
de cada quien**





La Red BUSINESS NETWORK

Los Principios del Coraje



La Red BUSINESS NETWORK

Los momentos de la Mesa Redonda

Retroalimentación: 10 minutos

Sensibilización: 20 minutos

Lectura: 5 minutos

Socialización: 20 minutos

Aplicación-Tarea: 05 minutos





Fundamentación Liderazgo



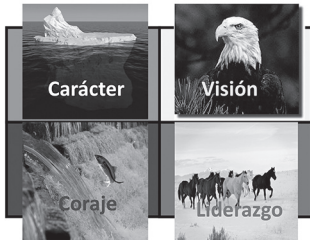


La Red BUSINESS NETWORK



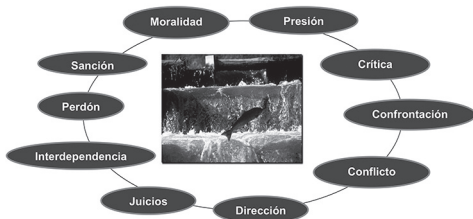
La Red BUSINESS NETWORK

Módulos Mision Carácter



La Red BUSINESS NETWORK

Los Principios del Coraje





La Red BUSINESS NETWORK



La Red BUSINESS NETWORK

Liderazgo real

**La Visión
dada por el Creador
es el origen
del liderazgo real**



La Red BUSINESS NETWORK

¿Cómo reconocerlos?

Dictador	Ítems	Líder
El ego	Fuerza	El amor
La codicia personal	Motor	La Visión
Apropiarse de la Visión de otros	Tarea	Desarrollar a otros
Eliminar todo sustituto	Acción	Multiplicarse
Crear dependencia mediante temor y dádivas	Método	Crear oportunidades mediante interdependencia y autonomía
Ser reconocido, temido y recordado	Legado	El cumplimiento de la Visión





La Red BUSINESS NETWORK

Líder

Es quien percibe la necesidad sentida o deseo inconsciente de cambio de la gente, y lo convierte en Visión y acción.





La Red BUSINESS NETWORK

Liderazgo

La meta final del verdadero liderazgo es que la gente tome control sobre su propio destino, eliminando la dependencia.



La Red BUSINESS NETWORK

La medición real del Liderazgo

El liderazgo se mide por el tamaño del cuerpo, no por el tamaño de la cabeza







La Red BUSINESS NETWORK

Amor:
Diferentes niveles

- **Fileo: Lazos de sangre**
- **Estorge: Agradecimiento**
- **Eros: Sexual**
- **Ágape: Amor sacrificial**



La Red BUSINESS NETWORK

Amor Ágape
Manifestaciones

- ▶ **Paciente o sufrido**
- ▶ **Benigno**
- ▶ **No se irrita**
- ▶ **No guarda rencor**
- ▶ **No es jactancioso**
- ▶ **No es egoísta**



La Red BUSINESS NETWORK

Los Principios del Liderazgo





La Red BUSINESS NETWORK

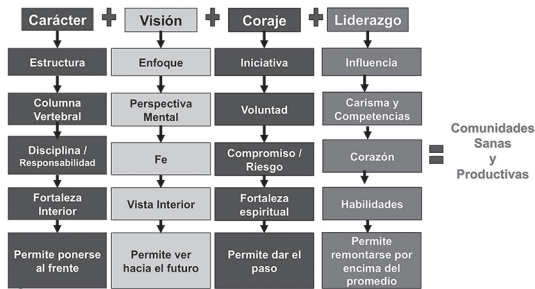
Los momentos de la Mesa Redonda

- Retroalimentación: 10 minutos**
- Sensibilización: 20 minutos**
- Lectura: 5 minutos**
- Socialización: 20 minutos**
- Aplicación–Tarea: 05 minutos**



La Red BUSINESS NETWORK

Misión Carácter



La Red BUSINESS NETWORK

Carácter	Visión
Confiable	Pensamiento adecuado
Humildad	Actitud
Honestidad	Emociones
Trabajo duro	Parámetros
Generosidad	Metas
Moderación	Planeación
Motivos	Hechos y datos
Paciencia	Sentido común
Productividad	Sembrar
Temperamento	Prosperidad
Coraje	Liderazgo
Moralidad	Responsabilidad
Presión	Escuchar
Conflicto	Entender a las personas
Confrontación	Desarrollar la gente
Critica	Inspiración
Dirección	Ambición
Sanción	Ahorro
Juicios	Deudas
Propiedad	Codeudor
Perdón	Confiar en Dios





La Red BUSINESS NETWORK



