PROGRAMA DE CONVERSIÓN DE DEUDA
DE HONDURAS FRENTE A ESPAÑA

Competencias para la vida

ALCALDIA MUNICIPAL
DEL DISTRITO CENTRAL

BCIE

PROGRAMA DE CONVERSIÓN DE DEUDA
DE HONDURAS FRENTE A ESPAÑA

Prólogo

La Alcaldía Municipal del Distrito Central (AMDC) tiene como uno de sus principales objetivos, alcanzar el bienestar social y material del Municipio, gestionando y ejecutando proyectos de obras públicas y provisión de servicios a las poblaciones y comunidades más vulnerables.

En este sentido gestionó el proyecto "Construcción y Equipamiento de 4 Guarderías en el Distrito Central" ubicadas en las colonias de Cataluña, Nueva Jerusalén, Altos de Santa Rosa y Villa Nueva, bajo el financiamiento del Programa de Conversión de Deuda de Honduras Frente a España administrado por el Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE).

Esta guía metodológica es propiedad de la Alcaldía Municipal del Distrito Central (AMDC) y ha sido elaborada con el apoyo de United Way Honduras.

ALCALDIA MUNICIPAL DEL DISTRITO CENTRAL

inypsa

United Way Honduras

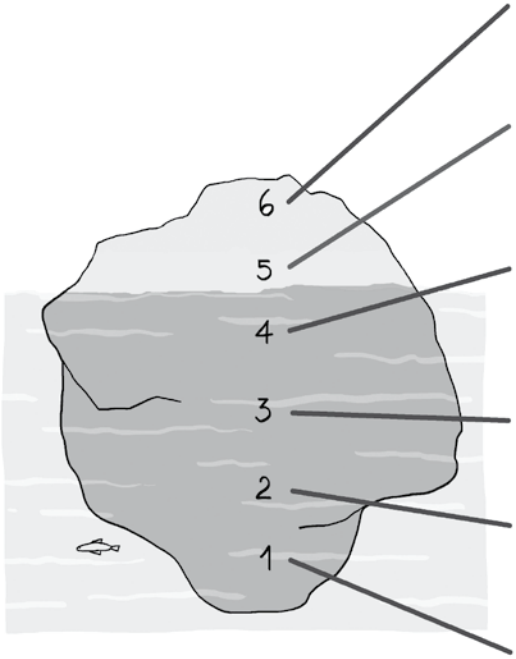
United Way

BCIE

Las competencias para la vida son "aquellas características personales que predicen y producen un desempeño excelente en un contexto específico".1 Están asociadas a la identidad de cada persona, a su integridad, así como a sus concepciones del pasado, el presente y el futuro. Además, se relacionan directamente con su ética y su comportamiento cotidiano, su forma de asumir la vida y su manera de concebir el mundo.

Para comprenderlas mejor, es útil comparar el comportamiento del ser humano con un iceberg, cuya área más grande no se ve, pero es la que le da su fortaleza. En el iceberg "humano" hay seis niveles; dos, pueden observarse en la cotidianidad.

Niveles del iceberg
del comportamiento humano



6. **Conocimientos:** información utilizada en áreas concretas: ciudades capitales de Colombia, por ejemplo.

5. **Habilidades:** capacidades o destrezas que le permiten a la persona realizar cosas: jugar fútbol, tejer, etcétera.

4. **Función social:** pautas de conducta relacionadas con un grupo o una institución: "los hombres no lloran", por ejemplo.

3. **Autoimagen:** percepción de sí mismo: "soy muy despistado e inseguro".

2. **Rasgos:** forma como el individuo se comporta o reacciona ante una situación: paciente, ansioso, impulsivo...

1. **Motivos:** intereses más íntimos que dirigen el comportamiento. Están en lo más profundo de la persona, por ejemplo, querer ser profesional.

[1] Bancolombia, *Guía de Desarrollo*, 2007.

Las competencias para la vida están relacionadas con los niveles profundos del iceberg, o sea, aquellos que subyacen al comportamiento humano: los motivos (1), los rasgos (2), la autoimagen (3) y la función social (4).

Las competencias específicas o del hacer se relacionan con los niveles superiores del iceberg, es decir, con los elementos observables del comportamiento humano: las habilidades (5) y los conocimientos (6). Por ejemplo, investigar sobre un tema, saber formular proyectos, dictar una clase, hacer una tarea o informe, etcétera.

Es necesario saber que no todas las personas tienen las mismas competencias para la vida y que tampoco las demuestran de la misma forma.

Así son distintas las que requiere un estudiante de las que necesita un docente: aunque los dos papeles se dan en el mismo contexto, la edad, las responsabilidades, las experiencias y las expectativas sobre cada uno, son diferentes.

Las competencias no se alcanzan de un día para otro; es necesario ejercitarlas en diversas situaciones y ambientes, hasta contar con un aprendizaje consistente de ellas.

A continuación vas a encontrar quince competencias que te pueden ayudar a desempeñarte mucho mejor tanto en tu rol de estudiante como en tu vida personal y profesional.

Cada una está acompañada de:

- Una sencilla definición donde se explica a grandes rasgos en qué consiste la competencia
- Una caracterización de los tres niveles en que se va desarrollando la competencia en cuestión y una serie de acciones para ejercitarla y mejorarla cada vez más
- Un listado de cupones negativos y positivos que ayudan a evaluar si se está mejorando o no en la competencia analizada

1. ALTOS ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO

Capacidad para buscar un alto nivel de excelencia en todas las acciones y en las responsabilidades que se asumen.

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
1 Expresa frustración y descontento por no cumplir los estándares de trabajo y porque se le asocia con un desempeño inadecuado.	Examina las actividades llevadas a cabo en el día y determina si estás satisfecho con lo realizado. • Solicita a un compañero de confianza que te exprese si cree que eres una persona que busca la excelencia o no. • Identifica cuáles son los estándares de excelencia de tu función y compáralos con tu desempeño. • Piensa en una actividad en la que hayas logrado altos estándares de desempeño, recuerda tus emociones al tener éxito. • Recuerda una situación en la cual no cumpliste con los estándares establecidos y analiza qué deberías haber hecho para alcanzarlos. • Revisa tres actividades que vayas a realizar y define cómo lograr la excelencia.
2 Muestra interés por realizar todas sus acciones con la calidad esperada o fijada por otros.	• Identifica tus responsabilidades y metas. Luego pregúntate cuáles son los obstáculos que necesitas superar para alcanzar altos estándares de desempeño. • Haz una lista de las actividades del día y define lo que esperas lograr en cada una. • Verifica el cumplimiento de tu lista al final del día. • Comprométete a hacer lo planeado, a conseguir los resultados previstos y a ir más allá de tus metas. • Habla con tus profesores, compañeros y padres para definir qué sería un alto desempeño en las actividades que realizas. • Recuerda que realizar el trabajo con calidad supone no darlo por terminado hasta conseguirlo.

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
3 Autodefine sus estándares de actuación y busca la calidad en los resultados de las acciones a su cargo.	• Escoge semanalmente una actividad que tenga que ver con tu grupo de compañeros y determina cómo podrías hacerla cada vez mejor. • Identifica tus actividades semanales, especificando el tiempo que inviertes en hacerlas. Analiza si aquellas a las que les dedicas más tiempo son las más importantes. Si no es así, organiza la semana invirtiendo mejor el tiempo para lograr las metas. Sé realista en las metas que te fijas para ti mismo mismo y con otros. Recuerda que un buen líder es aquel que es capaz de poner metas alcanzables y retadoras. • Piensa en tu papel, ubica cuál de tus compañeros es excelente en él: ¿por qué consideras que es excelente?, ¿qué hace para ser excelente? Escoge uno o dos comportamientos que él realice y fíjalos como estándares de actuación. Inclúyelos en tu cuaderno de trabajo.

Positivos	Negativos
• Disfruta al realizar con calidad sus actividades. • Le gustan las actividades que desarrolla. • Busca por su propia iniciativa calidad en el cumplimiento de sus responsabilidades. • Prefiere trabajar con personas que hacen bien su trabajo que con amigos. • Cree en sí mismo y en lo que hace. • Es capaz de confrontar a otros, de preguntar por qué hacen algo de determinada manera. • Se siente obligado a mejorar continuamente. • Se siente comprometido con los resultados de la institución, de su grupo y de los suyos. • Se desempeña de manera organizada, conoce sus prioridades, aprovecha los recursos. • Proyecta la imagen de ser la persona indicada para hacer lo que está haciendo. • Cumple los estándares que se determinan para una tarea o actividad.	• Se conforma con lo mínimo. • Realiza sus actividades por obligación y sin gusto. • No asume responsabilidad personal frente a las situaciones. • Acepta las situaciones tal como están y no siente compromiso para mejorar o hacer esfuerzos adicionales. • Regularmente pide más tiempo para cumplir con sus responsabilidades. • Prefiere evitar dificultades antes que confrontar a otros. • Proyecta una imagen de conformismo, de hacer justo lo que le toca. • Trabaja con intensidad pero no logra alcanzar los objetivos previstos. • No establece estándares claros de desempeño. • Acepta y apoya comportamientos de conformismo o irresponsabilidad.

2. APRENDIZAJE CONTÍNUO

Capacidad para expresar, representar, transmitir y compartir el conocimiento generado en las ideas, los pensamientos y las experiencias cotidianas.

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
1 Consulta las fuentes de información disponibles y analiza los datos para mejorar la toma de decisiones.	• Reflexiona sobre tu actitud frente al aprendizaje: ¿te interesa aprender más?, ¿qué no te gusta aprender y por qué?, ¿qué posibilidades te ofrece tener más información?, ¿hace cuánto que no te actualizas en temas de tu interés y por qué? • Recuerda experiencias negativas de aprendizaje y evalúa el impacto que éstas tuvieron sobre tus ideas y capacidades para aprender. • Enumera cuáles de tus habilidades son útiles para un proceso de aprendizaje. Si consideras que tienes muy pocas, pregúntale a otros qué habilidades reconocen en ti. • Identifica cuáles son las fuentes de información a tu alcance. • Evalúa a qué fuente de información no tienes acceso y busca la manera de llegar a ella. Por ejemplo: acceso a la Internet o a bibliotecas.
2 Prioriza y relaciona sistemáticamente la información existente con el fin de encontrar soluciones que contienen conocimientos útiles para el individuo y la institución educativa.	• Frente a una situación que se debe resolver, expresa tus argumentos como aspectos positivos, negativos e interesantes; siéntete convencido de tus planteamientos. • Comparte tus experiencias con otras personas, con el fin de que te aporten en tu proceso de desarrollo. • Frente a una situación que debes resolver, ten en cuenta el mayor número de elementos, opciones, datos y hechos, estableciendo prioridades efectivas. • Escoge situaciones vividas recientemente, reflexiona sobre la información que te hubiera gustado tener en esos momentos y por qué no la obtuviste. • Al final de cada día anota en tu cuaderno los nuevos aprendizajes que adquiriste. Tu meta es: no dejar pasar un día sin aprender algo nuevo.

• Ten en cuenta los objetivos y las metas relacionadas con tu papel e identifica qué nuevos aprendizajes requieres para lograrlos.

3 Identifica, oportunidades de aprendizaje en los espacios de conocimiento generados en la institución educativa y utiliza estrategias de comunicación para obtener mejores resultados.

• Señala en un plano los lugares, además del salón de clase, donde puedes aprender. Pregúntate: ¿qué situaciones se dan allí que favorecen el aprendizaje? ¿quiénes han sido las personas involucradas en ese aprendizaje?, ¿cuáles son las situaciones en las que has aprendido más?, ¿qué lugares te gustaría incluir?
• Cuando sientes que no estás aprendiendo en un espacio de enseñanza, piensa: ¿por qué no he aprendido?, y, ¿qué puedo hacer para aprender?
• Plantea espacios alternativos de aprendizaje con tus compañeros.
• Participa en reuniones, comités o foros donde se expongan experiencias y nuevos conocimientos.
• Si te enfrentaste a alguna circunstancia que no pudiste manejar por falta de información, esfuérzate por conseguirla, sin importar que haya pasado el momento.
• Busca constantemente opciones formales e informales de aprendizaje.

Cupones

Positivos

- Siente gusto por aprender.
- Le interesa explorar información novedosa.
- Busca por su propia iniciativa nuevas experiencias de aprendizaje.
- Comparte sus experiencias con otros.
- Busca permanentemente nuevas fuentes de conocimiento.
- Aplica sus nuevos conocimientos en experiencias y situaciones diarias.
- Se alegra cuando desarrolla un nuevo conocimiento y lo pone en práctica.
- Ayuda a otros en la tarea de aprender.
- Sin importar su edad, está siempre dispuesto a aprender.

Negativos

- Considera el aprendizaje como algo poco importante para su vida.
- Opina que no le es posible aprender algo nuevo.
- Cree que ya sabe lo suficiente sobre lo que hace.
- No comparte su conocimiento con otros.
- No considera importantes los nuevos conocimientos.
- No le gusta experimentar nuevas formas de hacer las cosas.
- No aumenta su potencial a través del desarrollo de nuevos aprendizajes.
- No valora en los otros los nuevos conocimientos e ideas que le aportan para el mejoramiento de una actividad.

3. AUTOCONFIANZA

Capacidad para realizar una labor con seguridad y ánimo, gracias al conocimiento de las propias habilidades y a la actitud de confianza para afrontar circunstancias nuevas y retadoras.

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
1 Ejecuta su trabajo con supervisión. .	• Observa las tareas que desempeñas y analiza para qué requieres la supervisión de otros. • Conoce tus responsabilidades, y escribe cuáles de tus habilidades pueden ser útiles para cumplirlas. • Recuerda las situaciones en las que has actuado de forma autónoma y analiza los resultados. • Explora situaciones en las que no cuentas con guía externa y analiza cómo te sientes.
2 Actúa con independencia.	• Observa las conductas de las personas que proyectan confianza en sí mismas. Presta atención a la manera como se presentan; a sus gestos, al tono de voz y a su estilo comunicativo. Incorpora algunas de estas técnicas en tu forma de relacionarte de manera coherente con tu personalidad. • Expresa tus opiniones frente a las distintas situaciones, manteniendo tu propio criterio. • Elabora una lista de las actividades que puedes hacer sin supervisión: ¿qué habilidades usas?, ¿por qué crees que las puedes hacer solo? • Cuando te sientas inseguro combate tus temores con mensajes racionales y positivos. Por ejemplo, piensa que no tienes que ser perfecto y que de esa situación puedes aprender. • Antes de consultar a otra persona para tomar una decisión o cumplir con una tarea, piensa primero si eres capaz solo, busca soluciones propias y plantéate el reto de hacerlo por ti mismo.

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
3 Demuestra seguridad en sus habilidades.	• Piensa en cuál de tus tareas diarias te destacas más y te sientes más seguro. Establece nuevos retos que trasciendan el nivel ya alcanzado. • Compara tus desempeños por actividad con los de un compañero. Establezcan juntos un modo de apoyarse en las actividades que se les dificulten. Dialoguen sobre las satisfacciones que genera impulsar a otro y repitan la experiencia con más compañeros. • Analiza las necesidades de tu grupo y diseña un proyecto para cubrir una de ellas. • Asume una posición de igualdad con tu interlocutor. No te pongas en una situación de inferioridad aun cuando él tenga mayor información sobre un determinado tema. Escucha y forma tu propia opinión. • Ten confianza en tus habilidades y disponte a actuar de acuerdo con tus opiniones aun si éstas tienen oposición. Trata de entender las razones por las cuales existe esa oposición. Esfuérzate por eliminar los temores que pueda tener tu interlocutor. • Comunica tus opiniones a los demás. Ofrece la información que consideres útil para los temas que se manejan. • Solicita a los demás que opinen sobre lo que estás exponiendo y toma conciencia de las fortalezas que los demás ven en ti.

Cupones

Positivos

• Se siente seguro sobre el alcance de sus capacidades.

• Actúa con tranquilidad y no se ve nervioso, ni siquiera en situaciones de presión.

• Es capaz de confrontar a otros aun en situaciones tensas.

• No es impulsivo en la toma de decisiones y maneja un claro principio de realidad.

• Proyecta una imagen de sí mismo fuerte y sólida. Tiene seguridad.

• Inspira confianza en quienes lo rodean.

• Considera sus aportes válidos y significativos.

• Maneja con tranquilidad las críticas y opiniones opuestas a la propia.

Negativos

• Evita afrontar retos que pongan a prueba sus habilidades.

• Continuamente se siente indefenso, impotente y con dudas.

• Ve a los demás por encima de él. Cree que los demás sí valen y que él no.

• Está pendiente de la opinión de los demás y asume que tienen un concepto negativo de él.

• Se muestra temeroso, evita confrontar a las personas en situaciones de dificultad.

• Actúa sólo cuando el resultado es seguro, no se arriesga aun cuando el riesgo sea moderado y la ganancia grande.

• No exige un trato respetuoso.

• No frena situaciones donde se sienta humillado o poco valorado.

4. AUTOCONTROL

Capacidad para manejar las emociones, mantener la vitalidad y restringir las acciones negativas que se producen cuando se encuentra oposición u hostilidad de otros, o cuando se está bajo condiciones de estrés.

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
1 Evita actuar de forma impulsiva.	• Analiza qué situaciones, comportamientos o actitudes te producen ira o reacciones negativas. • Reflexiona sobre tus respuestas antes de darlas, aunque no sean negativas. El objetivo es que te acostumbres a no reaccionar impulsivamente. • Examina los criterios con los que fuiste educado con respecto a la forma de reaccionar, y cuáles son. • Identifica acciones características de tu propio comportamiento que pueden ser amenazantes o provocadoras. • Cuando juzgues los comportamientos de otros como inaceptables o provocadores, identifica las razones. Toma conciencia de que las personas no tienen que ser como tú, ni tener tus mismos valores o creencias. .
2 Controla sus emociones en situaciones que le provocan disgusto, frustración o estrés.	Antes de responder a una situación provocadora respira profundamente. Practica diariamente esta técnica. • Combate los pensamientos negativos y no pierdas de vista que tu objetivo es no involucrarte en una situación de enfrentamiento que te producirá pérdidas. • Ante una situación muy estresante toma tu tiempo y establece distancia mientras te alistas para responder adecuadamente. • Reflexiona constantemente sobre tus actos, analiza tus reacciones y busca estrategias para controlarlas sanamente. Recuerda que un mal manejo del conflicto normalmente lleva a que se desestimen tus opiniones y no generes el impacto que querías lograr con tus ideas. • Las personas propensas a actuar impulsivamente en ocasiones descuidan su salud. Es importante que te alimentes bien, hagas ejercicio regularmente, duermas

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
	lo necesario y tomes al menos seis vasos de agua al día. • Dedica tiempo a identificar aquellas habilidades propias y técnicas que te funcionan para enfrentar efectivamente situaciones de alta presión. Éstas pueden incluir hacer ejercicios, tener pasatiempos, descansar, compartir con la familia y amigos, estar solo, o hacer relajación. Incorpora estas actividades en tu vida diaria y sobre todo en épocas de estrés. decisión o cumplir con una tarea, piensa primero si eres capaz solo, busca soluciones propias y plantéate el reto de hacerlo por ti mismo.
3 Enfrenta con calma, y sin perder el dominio de sí mismo, aquellas situaciones que le causan enfado, frustración o estrés.	• Procura expresar tus puntos de vista de forma clara y puntualizando las bondades de éstos. Recuerda que no necesariamente tus interlocutores aceptarán tu perspectiva. • En momentos de tensión, antes de responder haz preguntas que te aclaren más la opinión del otro y te den tiempo de reflexionar sobre tu opinión y reacción. • Habla en un tono de voz calmado y toma una postura relajada, no amenazadora. Ten en cuenta tu lenguaje corporal. • Ten presente que es posible controlarse ante una agresión. • Evalúa los resultados obtenidos con estos nuevos comportamientos de control de tus emociones.

Cupones

Positivos

• Considera a las emociones como algo relevante para su vida y está en contacto con ellas.

• Valora a aquellos que controlan sus emociones y manejan los conflictos sin herir a los demás.

• No oculta sus sentimientos pretendiendo que no ha pasado nada.

• Enfrenta las dificultades con calma.

• Es eficaz para manejar situaciones de inquietud o estrés.

• Utiliza técnicas para mantenerse tranquilo.

• Logra sentir el estrés como un desafío que puede manejar y no como una amenaza.

• Contagia de emociones positivas a quienes lo rodean.

• Logra tranquilizar a los demás.

Negativos

• No es consciente o niega lo que siente. Hace como si nada hubiera pasado.

• Reacciona impulsivamente ante situaciones de estrés o conflicto.

• Se burla de quien no responde impulsivamente.

• Confunde las formas de autocontrol con poca valentía o falta de dignidad.

• Permite que los impulsos rijan su comportamiento en situaciones de presión.

• Acumula rabia, no resuelve los conflictos.

• Se siente amenazado con facilidad y se defiende atacando a otros.

• No contribuye a los objetivos grupales por algún resentimiento o ira.

5. AUTONOMÍA

Capacidad para adquirir hábitos, regular el propio comportamiento y asumir con responsabilidad el desempeño en las dimensiones personal, familiar, laboral y social.

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
1 Inicia la interiorización de pautas de comportamiento.	• Observa el comportamiento de otros y analiza cuáles son sus pautas para actuar. • Identifica fortalezas y debilidades. • Recuerda diferentes lugares donde hayas estado (escuela, casa, fiestas, campos deportivos, etc.). Analiza tus pautas de comportamiento en cada lugar y compáralas. ¿Qué pautas de comportamiento manejas y en qué ambientes? • Anota cuáles son los comportamientos que han dificultado tu desarrollo y cuáles te han hecho sentir más satisfecho contigo mismo. • Pregúntate cuáles pautas de tu comportamiento son más coherentes con tu personalidad y proyecto de vida.
2 Compara las pautas de comportamiento que le han enseñado, con otras.	• Reflexiona con una persona influyente en tu educación sobre cuáles son las pautas de comportamiento en las que más se ha insistido durante tu formación. • Realiza un listado de comportamientos que te incomodan, pregúntate: ¿por qué me incomodan?, ¿me he comportado alguna vez de la misma forma?, ¿qué comportamiento prefiero en vez de éste? • Observa los comportamientos de las personas con las que vives: ¿cuáles de estos comportamientos compartes?, ¿cuáles no te parecen adecuados y por qué? • Escucha la opinión de tus amigos, de tus padres y tus maestros: ¿qué pautas de comportamientos comparten?, ¿en cuáles difieren?, ¿cuáles consideras más beneficiosas para tu proyecto de vida?, ¿cuáles coinciden más con tu personalidad? • Analiza las decisiones que tomaste en el día. Reflexiona sobre si tus acciones se basaron en tu criterio o actuaste por influencia de otros.

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
	• Recuerda que tus acciones y decisiones son tu responsabilidad.
3 Cuestiona la utilidad del control externo y explora alternativas de autorregulación	• Ocúpate de tus responsabilidades antes que otros te ordenen que lo hagas. • Escribe una lista de tus tareas diarias. Evalúa cuáles realizaste por iniciativa propia y cuáles por orden de otros. • Observa las autoridades que te rodean, analiza los objetivos de sus órdenes y la lógica de sus indicaciones. • Piensa antes en las consecuencias de tus actos y a partir de ello reevalúa tus decisiones. • Reconoce en qué momentos no te autorregulaste. Cuestiónate por qué no lo hiciste y qué consecuencias tendría si sucediera constantemente. • Identifica cuál es el área de tu vida que más se te dificulta regular. Escribe estrategias que te ayuden a cambiar esto.

Cupones

Positivos

•Es consciente de sus propias necesidades e intereses.

• Analiza críticamente los comportamientos que lo rodean.

• Evalúa la forma como se desempeña en las diferentes áreas de su vida y establece estrategias de mejoramiento.

• Tiende a manejar las situaciones adecuadamente sin necesitar control externo.

• Tiene hábitos definidos que regula por sí mismo.

• Toma decisiones claras y firmes en situaciones imprevistas.

• Actúa basándose en su propio criterio y considerando críticamente la opinión de sus pares.

• Reconoce sus errores y busca formas proactivas de corregirlos.

• Presenta los problemas con soluciones creativas.

• Utiliza estrategias para manejar el tiempo adecuadamente según sus responsabilidades e intereses.

• Se ha apropiado de su vida y es consciente de que su presente y su futuro son responsabilidad suya.

Negativos

• Asume cualquier moda o modelo sin analizarlo.

• Siempre está de acuerdo con los amigos y nunca expresa su opinión crítica.

• Se conforma con las decisiones que tomen los demás.

• Al tomar decisiones, generalmente, no se compromete con éstas.

• Espera las órdenes u opiniones de otros para actuar.

• Depende del control externo para cumplir sus tareas.

• Se le dificulta regular su comportamiento.

• Supone que las consecuencias de sus decisiones no deben ser asumidas por él.

• Regularmente se arrepiente de sus acciones y decisiones.

• No tiene claridad sobre sus pautas de comportamiento en los diferentes ambientes donde participa.

• Considera que la solución de sus dificultades es responsabilidad de los demás.

6. COMPRENSIÓN DE LOS DEMÁS

Capacidad de interpretar y entender los comportamientos, pensamientos, sentimientos y preocupaciones de otras personas, expresados o no verbalmente, a pesar de lo diferentes que puedan ser frente a usted.

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
1 Identifica los estados emocionales y los contenidos de lo expresado verbalmente por alguien. .	• Identifica tu propio estado de ánimo y los motivos que te llevan a estar así. Si sientes ira o insatisfacción, busca la forma de expresarlas constructivamente. • Escucha con atención y paciencia lo que dicen los demás, sin interrumpirlos ni descalificarlos. • Haz preguntas para asegurarte de que comprendes a cabalidad lo que tu interlocutor busca expresar. • Pon atención a los gestos, tonos y señales con los que las personas muestran su estado emocional.
2 Comprende que el estado emocional de las personas y el significado de lo que hablan, forman un conjunto inseparable de razonamientos y sentimientos.	• Demuestra interés por la persona en su totalidad, no sólo por la parte de la situación que te afecta o perjudica a la institución de la que formas parte. • No descalifiques las expresiones emocionales de otros y permite que se puedan desahogar. • Otorga valor a los sentimientos expresados por otros, y no sólo a sus razonamientos. • Intenta ponerte en el lugar del otro para comprender por qué actúa como lo hace. • No reacciones sólo ante las palabras que se han dicho. Ten en cuenta el conjunto de la situación. • Pregunta por las condiciones en que se encuentra tu interlocutor y las necesidades que plantea. • Evita hacer juicios rápidos sobre los motivos de las personas. Permite que ellas mismas los expongan.

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
3 Actúa teniendo en cuenta los pensamientos, preocupaciones o sentimientos, tanto explícitos como implícitos, de las personas.	• Presta atención a las señales que emiten las personas a tu alrededor mediante gestos, actitudes y tonos de voz. • Plantea soluciones integrales a las inquietudes de los demás, en lugar de responder únicamente a la queja puntual. • Intenta comprender las diferentes perspectivas y opiniones de las personas y piensa en qué pueden aportar a la institución. • No pretendas que todas las personas se destaquen en las actividades que realizas. • Identifica las fortalezas y necesidades de cada uno y utilízalas para mejorar el desempeño de todo el equipo.

Cupones

Positivos

Está abierto a las inquietudes y necesidades de otras personas.

• Intenta ponerse en el lugar del otro.

• Tiene en cuenta las señales que emiten los demás.

• Busca conocer integralmente a las personas.

• Identifica las dificultades en la comunicación y las resuelve.

• Intenta comprender qué lleva a los otros a efectuar lo que hacen.

• Considera las diferencias como una fuente de riqueza.

• Maneja con serenidad los desacuerdos.

Negativos

• No demuestra interés por las necesidades y opiniones de otras personas.

• Descalifica las emociones expresadas por otros.

• Se considera poseedor de la verdad absoluta.

• Se queda rápidamente con la primera impresión sobre las personas y no se preocupa por conocerlas a fondo.

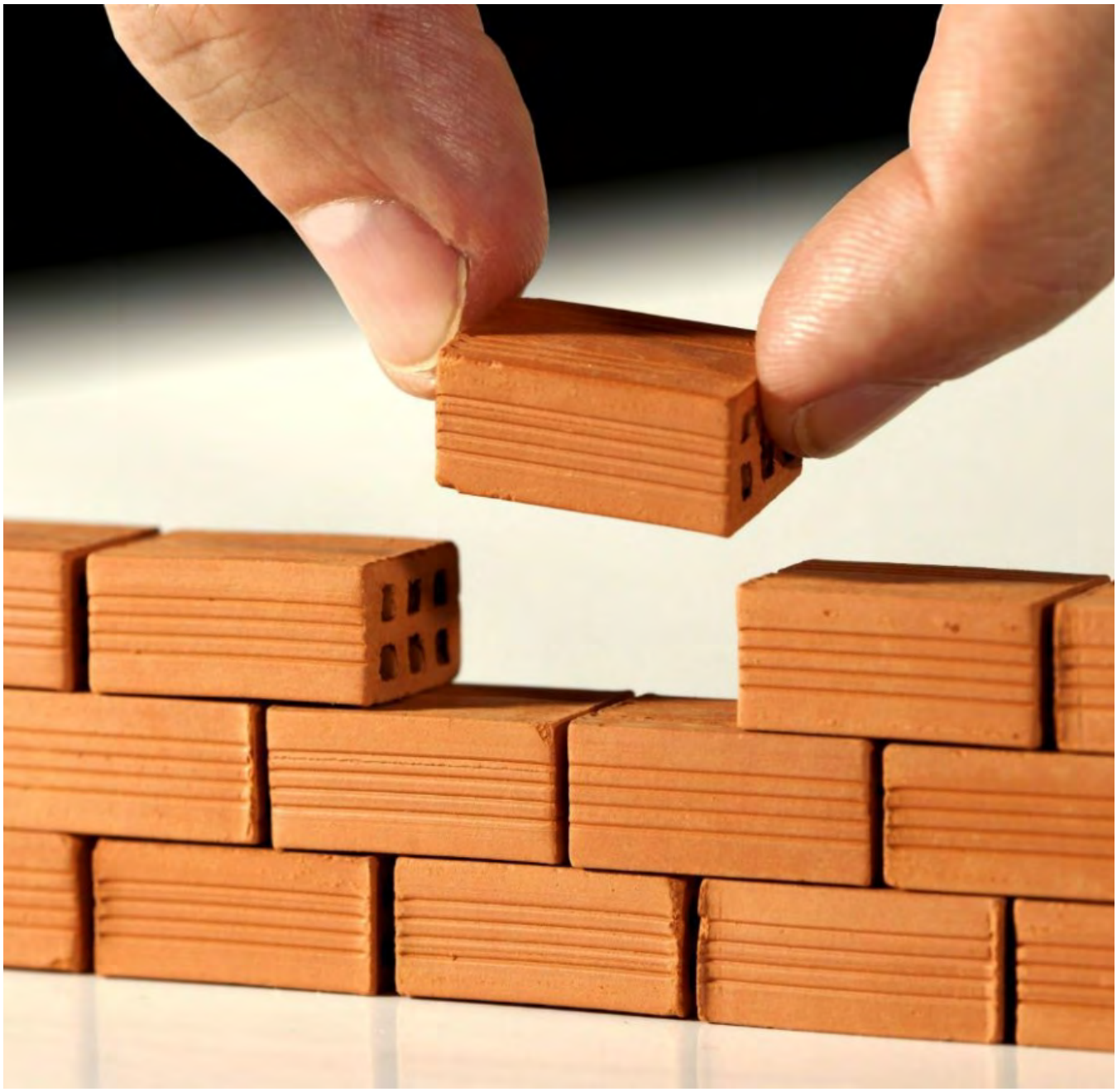
• Es agresivo con quienes no están de acuerdo con él.

• Ve las diferencias como un obstáculo.

• No considera la posibilidad de cambiar su curso de acción para incluir las necesidades de otros.

7. CONSTRUCCIÓN DEL PROYECTO DE VIDA

Capacidad del individuo para definir sus expectativas frente a la vida teniendo en cuenta sus vivencias, fortalezas y debilidades, con el fin de formular metas a corto, mediano y largo plazo que contribuyan a lograr su desarrollo como ser humano y como ciudadano.



Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
1 Expresa múltiples intereses relacionados con sus expectativas de vida.	• Analiza las actividades que más te gustan y en las que más te destacas. • Reflexiona sobre tus desempeños en las distintas áreas del conocimiento y determina cuáles te llaman más la atención. • Pregúntate con regularidad qué te gustaría hacer en el futuro. • Piensa constantemente en lo que te gustaría alcanzar y cómo hacerlo. • Busca establecer conversaciones con tus allegados sobre los sueños de cada uno. • Escribe tus expectativas de vida sin tener en cuenta si te parecen posibles o no. • Pregunta a personas con un proyecto de vida satisfactorio, cómo lo lograron. • Escribe sobre los obstáculos internos y externos que consideras no te permiten tener la vida que deseas.
2 Explora sus habilidades e intereses, y los contrasta con las oportunidades que le brinda el entorno.	• Analiza las asignaturas que más te gustan y se te facilitan, y su relación con posibles áreas futuras de formación. • Observa las distintas ocupaciones de personas allegadas y analiza si te parece atractivo trabajar en el futuro en esas actividades. • Identifica diariamente cuáles de tus habilidades te han sido útiles. • Dedica tiempo a reconocer cuáles son tus intereses y qué oportunidades has tenido para desarrollarlos.

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
	• Pregúntale a personas allegadas qué oportunidades consideran que se les han presentado para desarrollar sus habilidades e intereses. • Reconoce en tu cotidianidad oportunidades para utilizar tus habilidades y realizar acciones relacionadas con tus intereses. • Indaga sobre las oportunidades laborales actuales y futuras en tu región y reflexiona sobre tu interés en ellas.
3 Formula metas personales a corto, mediano y largo plazo, y define acciones concretas para lograrlas. Busca información sobre entidades o programas relacionados con estas actividades y se incorpora a éstos	• Investiga la forma como se plantea un proyecto sobre cualquier tema. • Analiza los siguientes escenarios de actividad al terminar la educación media: trabajo, estudio, emprendimiento, o una mezcla de ellos. • Identifica los recursos requeridos para poner en marcha los escenarios analizados. Define cuál es el escenario más adecuado a tus intereses y oportunidades. • Asume tu vida como un proyecto para desarrollar, con un objetivo claro y metas que se deben alcanzar en tiempos determinados. • Establece cuál es tu visión de vida. Para ello pregúntate: ¿qué quiero hacer de mi vida?; toma como ejemplo visiones de empresas. • En un cuaderno o agenda registra tu proyecto de vida y escribe tus metas a corto, mediano y largo plazo. • Dedica un tiempo específico a la semana para explorar información relacionada con tus metas.

Cupones

Positivos

- Busca constantemente información sobre sus planes.
- Comparte sus planes con otros.
- Enfoca sus esfuerzos en cumplir sus metas en el tiempo planeado.
- Le gusta tener planes y buscar la forma de alcanzarlos.
- Se interesa por su futuro y expresa como se visualiza en éste.
- Considera posible alcanzar sus metas.
- Toma decisiones considerando sus efectos en el futuro.
- Asume que sus experiencias de vida son útiles para alcanzar sus metas.
- Reflexiona sobre su proyecto de vida y lo reevalúa si es necesario.
- Motiva a otros a que tengan un proyecto de vida.
- Reconoce las oportunidades para alcanzar sus metas.
- Analiza su presente e identifica los retos que tiene para alcanzar sus metas.

Negativos

- No identifica sus habilidades para alcanzar su proyecto de vida.
- No cree posible alcanzar las metas que se ha propuesto.
- Ve más obstáculos que oportunidades en su entorno.
- Se le dificulta ver la relación entre sus acciones del presente y las consecuencias en el futuro.
- Derrocha sus recursos sin pensar en sus metas.
- Ignora las ideas de los demás respecto de sus metas.
- Menciona con regularidad que no es posible tener un proyecto de vida.
- Asume como imposible superar las dificultades del presente para alcanzar el futuro que desea.
- Considera que sólo importa el presente y es innecesario planear el futuro

8. ESCUCHA Y ATENCIÓN

Capacidad de atender y entender los problemas, necesidades, expectativas y creencias de otras personas con las que interactúa.

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
1 Identifica las reacciones que tienen las personas como producto de sus expectativas, emociones o percepciones de una situación.	• Observa los gestos y posturas del otro, su expresión corporal. • Mira a los ojos a las personas mientras hablan de sus sentimientos, esto te ayudará a comprender su estado de ánimo. • A medida que escuchas al otro separa las expectativas, las emociones y las percepciones sobre la situación. • Cuando creas que has comprendido una expectativa, emoción o percepción del otro, exprésasela con una frase clara y concreta. • Pregúntate qué razones puede tener la otra persona para comportarse como lo hace. Formúlale preguntas que te den más información. • Aprende a distinguir las emociones que están detrás de las reacciones de tus compañeros. • Formula preguntas eficaces para confirmar la información que te han dado con la intención de cuestionar o poner en duda los planteamientos de otros. • Genera un ambiente de confianza. Evita los juicios en contra de tus compañeros, y cuando alguien te comparta alguna idea escúchala con respeto y atención.
2 Se esfuerza por entender a las personas al profundizar en los hechos y obtener información pertinente	• Genera momentos y escoge espacios en los cuales la otra persona se sienta cómoda para hablar sobre los aspectos que le preocupan o interesan. • No compartas con otros las ideas u opiniones que tus compañeros te han confiado. Si llegase a ser necesario, pide autorización a la otra persona para transmitir sus ideas. • Busca información respecto de las preocupaciones o

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
	intereses del otro, prepárate para atender a sus preguntas. • Cuida tu lenguaje corporal, esfuérzate por que el otro se sienta atendido y perciba que sus ideas son importantes para ti.
3 Atiende las preocupaciones y expectativas de los demás y se esfuerza para que puedan hablar de ellas fácil y cómodamente.	• Sé sincero y expresa con respeto tus dudas o dificultades para comprender la situación. • Trata de acompañar a la otra persona desde tus propias experiencias y aprendizajes. • Reconoce tu falta de conocimiento o experiencia cuando sea necesario. • Expresa honestamente tus opiniones pero ponte en el lugar del otro, visualiza su realidad, explora sus posibles sentimientos y sus reacciones. • Pon atención al volumen de voz de la otra persona. Observa con cuáles ideas es más intenso o más suave, así tendrás mayor información sobre lo que afecta sus emociones. • Procura generar un ambiente en donde sea fácil hablar de preocupaciones y expectativas, eliminando las distracciones, procurando la comodidad y un bajo nivel de ruido.

Cupones

Positivos

- Respeta y se interesa por los demás.
- Escucha sus propios sentimientos.
- Es consciente de que parte fundamental del diálogo es escuchar.
- Pide opiniones a los demás y las tiene en cuenta.
- Le gusta cooperar con otros.
- Es capaz de ponerse en el lugar de otra persona.
- Separa tiempos específicos para escuchar a quien se lo solicita.
- Adapta su estilo de liderazgo a las circunstancias.
- Atiende las opiniones de los demás incluso en momentos conflictivos.
- Su lenguaje corporal transmite que está interesado y atento a las ideas de los demás.
- Verifica si lo que escucha es realmente lo que la otra persona quiere decir.

Negativos

- Regularmente quiere ser el primero en hablar y no permite ningún tipo de aporte.
- Se muestra desconfiado frente a personas que piensan o actúan diferente a él.
- Actúa con base únicamente en sus propias necesidades y opiniones.
- Cuando alguien quiere hablarle lo atiende de afán y sin prestar atención.
- Vive con prisa y considera que interesarse en otros es perder el tiempo.
- No se cuestiona cómo se pueden sentir otros respecto de sus actuaciones.
- Se siente el poseedor de la verdad y no escucha a los demás.
- Cuando otros están hablando los interrumpe, sin darle importancia a sus ideas.
- No verifica si entendió lo que el otro pretendía

9. FLEXIBILIDAD

Capacidad para apreciar puntos de vista diferentes u opuestos y para adaptarse y trabajar efectivamente en varias situaciones así como con grupos y personas diversas.

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
1 Cambia su opinión ante nuevos argumentos o evidencias.	• Disponte a escuchar y analizar los distintos aspectos del cambio. • Reconoce los aspectos positivos en lo que plantean los demás, aun cuando tengas una opinión distinta. • Evalúa las ideas de los demás sin importar quién las plantea. • Muéstrate abierto a cambiar de opinión si encuentras otra idea u opinión más acertada para la situación. • Busca evidencias que sustenten el cambio. • Distingue entre tus emociones y la validez de los argumentos que sustentan el cambio.
2 Actúa de acuerdo con el proceso requerido en diferentes situaciones y con diversas personas, con el fin de alcanzar sus metas.	• Identifica las situaciones en las cuales te sientes incómodo y reacio al cambio. ¿Qué sientes y qué piensas frente a ellas? • Reflexiona sobre cuáles son tus temores más frecuentes con respecto al cambio. • Genera un ambiente relajado y abierto para hablar de tus percepciones y temores frente a determinada situación. • Reflexiona sobre el proceso más adecuado para cumplir con los objetivos en un momento de cambio deter- minado. • Establece la diferencia entre las personas y las situaciones. Analiza si el cambio viene de la voluntad de alguien o es una situación coyuntural. • Ponte en la posición de la otra persona. Cuando se te dificulte ver el valor del punto de vista de ella, piensa en las ideas que respaldan su posición.

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
	• Asume las barreras y obstáculos como oportunidades para mejorar tu creatividad y aumentar los recursos con los cuales puedas lograr metas difíciles y complejas. • Cuando un problema sea difícil de resolver a través de los procesos y acciones habituales, examina qué tan flexibles son las reglas y analiza si al flexibilizar las pautas se lograría un enfoque más efectivo.
3 Define los procesos y métodos para trabajar de manera versátil y en función de las características específicas de cada situación y persona implicada.	• Trata de identificar las necesidades de las personas con las que vas a interactuar. Utiliza esta información para adaptarte más efectivamente a la situación. • Piensa en formas alternas de hacer las cosas y evalúa si son más efectivas. • Cuando se dé un cambio sorpresivo, tómate un tiempo y define los cursos de acción que vas a seguir. No continúes sin realizar los cambios que harán más efectivas tus acciones. • Plantea ideas y recomendaciones a la medida de las otras personas, del estilo del grupo y de los intereses comunes. • Mezcla partes de tus conceptos con los de otros para plantear nuevas ideas. • Trata de enfocarte en lo positivo, no hagas énfasis en lo negativo. • Cuando plantees nuevas ideas haz énfasis en la forma como éstas incluyen el punto de vista de los demás.

Cupones

Positivos

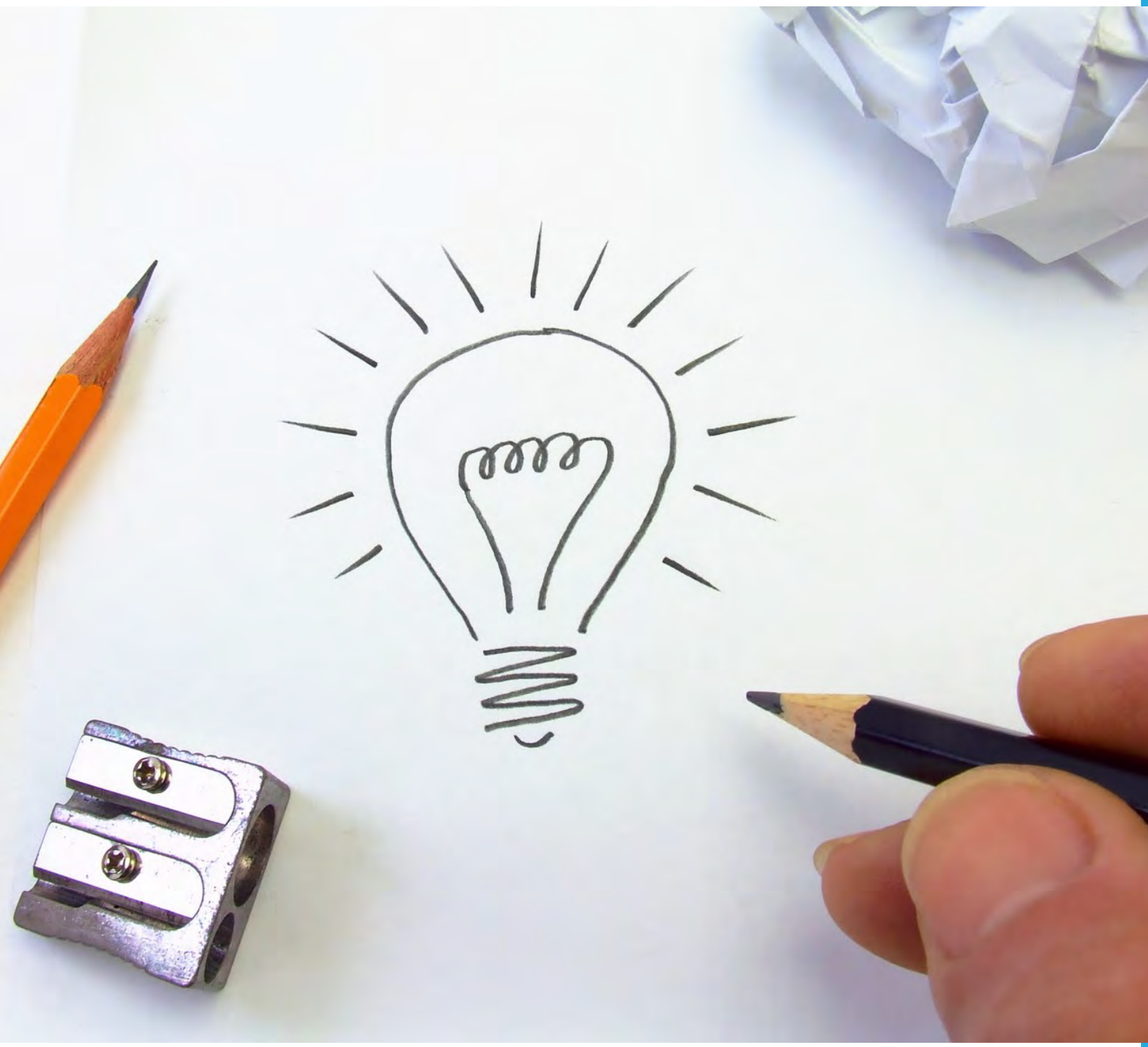
- Supera la resistencia al cambio y responde con agilidad.
- Sabe interpretar las señales del cambio.
- Es capaz de poner en tela de juicio sus supuestos, visiones y estrategias.
- No se apega ciegamente a la rutina.
- Se adapta a nuevos objetivos y requerimientos.
- Disfruta el cambio y lo vive como algo estimulante.
- Analiza los cambios y se esfuerza por responder de la mejor manera.
- Es capaz de cambiar la perspectiva para analizar una situación.

Negativos

- No puede controlar su miedo cuando se enfrenta a una situación nueva.
- Vive lo nuevo como una amenaza.
- No está dispuesto a evaluar las diversas perspectivas de una situación.
- Evita los nuevos retos por temor a lo desconocido.
- Expresa frustración al cambio y es negativo frente a los nuevos objetivos.
- Le cuesta cambiar sus planes estipulados.
- Se resiste abierta o pasivamente al cambio.

10. INNOVACIÓN

Capacidad para introducir aspectos nuevos como conceptos, actividades, ejercicios, metodologías o procesos, y para emprender acciones de manera proactiva.



Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
1 Asume sus responsabilidades y actúa para mejorar su desempeño.	• Haz una lista de tus responsabilidades específicas. • Analiza cuáles son los desafíos que te llevan a mejorar tu desempeño. • Pregúntate cuáles son las responsabilidades que no estás cumpliendo al 100%, ¿por qué no estás alcanzando el nivel deseado?, ¿cómo puedes alcanzarlo? • Investiga cuáles son las metas y los objetivos de tu grupo. Haz una lista con tus aportes y señala en qué aspectos particulares no has aportado. • Realiza un cuadro en donde relaciones: ¿cuáles son tus actividades cotidianas?, ¿qué no te gusta de ellas? Si esta sensación ha influido en tu desempeño, establece estrategias para mejorarlas. • Reflexiona sobre tu papel en la institución. Piensa: ¿para qué quieres estudiar?, ¿cuáles son tus metas como estudiante?, ¿qué nivel de calidad quieres alcanzar?, ¿qué relación tiene el papel que desempeñas hoy con lo que quieres ser mañana? • Recurre a otros compañeros de tu mismo grado y discutan juntos la mejor forma de mejorar sus desempeños.
2 Identifica opciones y actúa para implementar oportunidades presentes y evidentes.	• Discute con personas de tu grupo sobre las opciones de mejora que existen para alcanzar los objetivos. • Aprende a reconocer las nuevas oportunidades, éstas no se presentan de forma explícita. Se debe tener actitud observadora y curiosa para identificarlas. • Investiga los avances relacionados con tus actividades y objetivos. • Pregunta a otras personas sobre su forma de realizar

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
	las tareas. Disponte a recibir esta retroalimentación y a encontrar en ellas ideas para innovar en tus actividades. • Cuando identifiques una oportunidad para innovar, trata de clarificarla lo mejor posible y de visualizar la forma de implementarla y sus objetivos. • Evalúa tu innovación y analiza su pertinencia.
3 Mejora el desempeño relacionado con sus responsabilidades al proponer ideas nuevas para sí mismo y para su equipo.	• Asume tus actividades diarias como un espacio creativo, donde puedes innovar estableciendo procesos o acciones nuevas para lograr de la mejor manera posible tus objetivos. • Cuando tengas una idea de innovación busca la forma de implementarla (procesos, conceptos, actividades, etc.), teniendo en cuenta el cumplimiento de los objetivos planteados. • Cuando plantees una idea innovadora construye argumentos sólidos que te permitan presentarla, señalando su pertinencia y el impacto esperado. • Identifica maneras de medir el cumplimiento de tus responsabilidades y de evaluar si las innovaciones han mejorado tu desempeño. • Trata de implementar en tu grupo metodologías constantes que contribuyan a evaluar tu desempeño y a innovar.

Cupones

Positivos

- Es curioso y le gusta preguntar.
- Propone opciones de solución.
- Se compromete con proyectos novedosos.
- Considera que sus ideas son valiosas.
- Está atento a información nueva.
- Supera las resistencias al cambio y responde con ideas creativas.
- Se actualiza e investiga sobre los temas que tienen relación con sus tareas.
- Es capaz de poner en tela de juicio sus visiones y estrategias.
- Dinamiza su rutina.
- Genera ideas nuevas.
- Aprende de las buenas prácticas de sus compañeros.
- Le entusiasman las propuestas nuevas y renovadoras.

Negativos

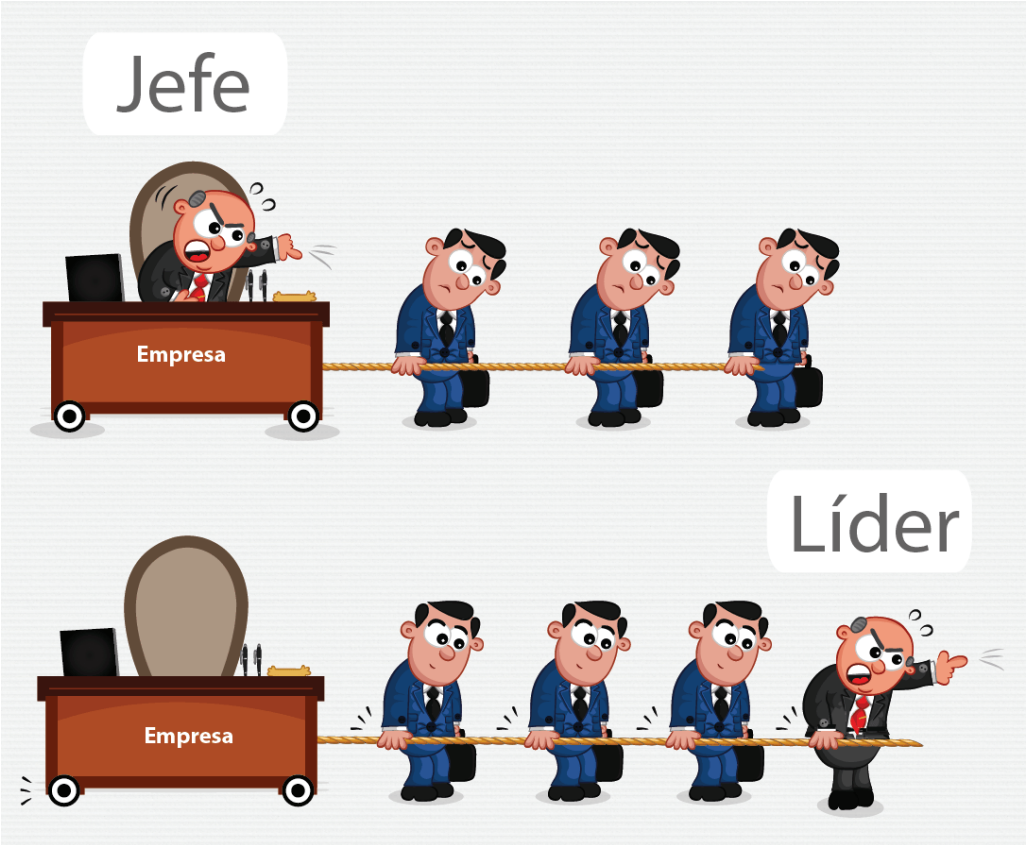
- Regularmente le cuesta encontrar las soluciones.
- Se acomoda a determinadas formas de hacer las cosas y no considera nuevos métodos.
- Cuando le proponen una innovación la rechaza.
- Critica a quien quiere introducir innovaciones.
- Es rígido, se apega emocionalmente a lo conocido, hace rutinaria su labor.
- Se deja llevar por el miedo al cambio.
- Evita enfrentar nuevos retos por temor a lo desconocido.
- No está abierto a evaluar las múltiples perspectivas de una situación determinada.
- Cuando se requieren aportes de su parte, no presenta ideas novedosas.

11. LIDERAZGO

Capacidad para movilizar a otros en torno a la solución de problemas que requieren cambios en la forma de actuar, con el fin de mejorar las condiciones de vida de la comunidad, la familia o el grupo.

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
1 Facilita la comunicación del equipo.	• Realiza periódicamente reuniones con todos los miembros de tu equipo. Estimúlalos a hacer preguntas y a comunicar sus opiniones. Valora su participación. • Contagia al grupo de emociones positivas, muéstrate atento, escucha, demuestra respeto y espíritu de colaboración hacia todos. • Cuando exista una situación de conflicto en el grupo, escucha con atención todos los puntos de vista. • Identifica si las actitudes de los demás son abiertas o no ante las propuestas del grupo. Motiva a que todos valoren las opiniones de cada integrante del grupo. • Reconoce la disposición de los demás ante las propuestas colectivas. • Expresa cuáles deben ser las actitudes y comportamientos deseados para que el grupo logre sus objetivos.
2 Motiva al grupo, e impulsa y dirige procesos de interacción entre las personas con el fin de conformar un equipo.	• Analiza si los participantes demuestran iniciativa y se motivan mutuamente para alcanzar sus metas. • Analiza con cada uno de los miembros de tu equipo cuáles son las expectativas que tienen tanto los compañeros como los superiores sobre su trabajo. • Comparte con cada integrante del grupo las capacidades que has observado que tiene para alcanzar sus objetivos. • Expresa con claridad la manera como el aporte de cada uno permite el logro de los objetivos buscados. • Demuestra confianza en las capacidades de cada persona del grupo, y reconoce los logros observados. • Realiza ejercicios que les permitan a los miembros del

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
	grupo reconocer entre ellos sus fortalezas. • Desarrolla una visión conjunta del trabajo que se está adelantando y destaca los comportamientos que debe tener cada uno de los miembros para alcanzar el éxito.
3 Privilegia en su comportamiento la orientación hacia los intereses colectivos.	• Establece instrumentos de seguimiento a los objetivos del equipo y de cada uno de sus miembros. • Diferencia entre tus objetivos personales y los del grupo. Prioriza los grupales. • Revisa mensualmente qué tan efectivamente has cumplido con tu compromiso hacia el equipo.



Cupones

Positivos

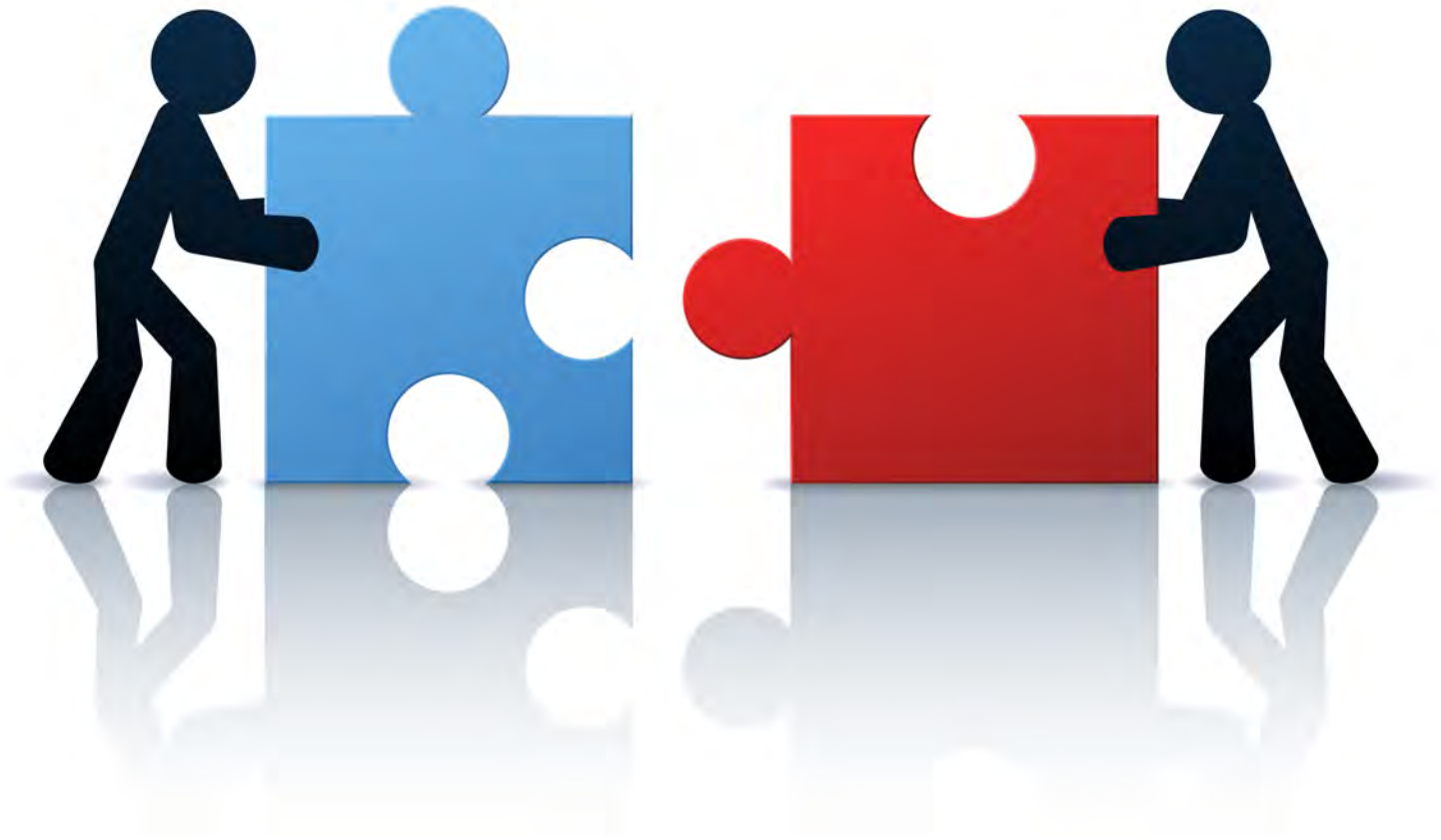
- Es consciente de sus propias capacidades, habilidades y conocimientos.
- Reconoce las capacidades, habilidades y conocimientos de los demás.
- Valora su aporte y el de los demás en relación con los objetivos propuestos.
- Genera un ambiente emocional que permite a los miembros de su equipo sentirse bien.
- Se motiva y motiva a los demás para que superen su condición actual y logren los objetivos.
- Asume una actitud crítica ante las situaciones.
- Propone alternativas de solución para situaciones difíciles.
- Proyecta escenarios de desarrollo y mejoramiento.
- Promueve la organización de los grupos, a partir de las capacidades de los demás.

Negativos

- Se le dificulta reconocer su potencial personal y el de los demás.
- Asume actitudes negativas ante las diversas situaciones.
- Siempre está de acuerdo con sus pares y nunca expresa su punto de vista.
- Quiere imponer su punto de vista.
- Se conforma con las decisiones que tomen los demás por él.
- No establece relaciones armónicas con su equipo de trabajo.
- No considera que los resultados sean producto del aporte de varios.
- No reconoce el aporte de otros en las situaciones.
- Regularmente considera que sus capacidades, conocimientos y habilidades no son importantes para los procesos colectivos.
- Su visión de futuro es limitada y se le dificulta participar en su construcción.

12. NEGOCIACIÓN

Capacidad para concretar acuerdos, solucionar conflictos o diferencias y desarrollar alianzas beneficiosas para todas las partes.



Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
1 Entiende la posición de la otra parte.	• Participa en actividades donde se puedan observar las posiciones de otras personas. • Identifica las señales de tu interlocutor a través de posturas, contacto visual, gestos, movimientos de manos y pies. • Esfuérzate por interpretar los sentimientos de la otra parte. • Identifica lo que sientes frente a tu interlocutor. Ten conciencia sobre si ese sentimiento ha sido provocado por la actitud de tu interlocutor o por prejuicios propios. • Interésate por conocer a tu interlocutor: sus opiniones, sus experiencias, sus intereses, entre otros. Esto te permitirá entender las diferencias entre estilos personales.
2 Negocia para no perjudicar ni las relaciones, ni las actividades, ni los resultados colectivos.	• Analiza las consecuencias a corto, mediano y largo plazo que se pueden generar por no solucionar el conflicto. • Antes de negociar estudia cuidadosamente la situación y reflexiona sobre las necesidades y visiones de los otros. • Reflexiona sobre tus sentimientos con respecto al conflicto. Analiza cómo éstos influyen en tu percepción de los otros y en las posiciones que asumes. • Estudia sobre tácticas negociadoras y manejo de conflictos. • Asiste a reuniones dirigidas a resolver conflictos. • Observa a los participantes e identifica los comportamientos que inciden efectivamente en la negociación.

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
	• Planea reuniones para negociar y llegar a acuerdos donde todos ganen.
3 Define los procesos y métodos para trabajar de manera versátil y en función de las características específicas de cada situación y persona implicada.	• Piensa que los deseos, inquietudes, puntos de vista y necesidades de la otra parte siempre son válidos. • Reflexiona sobre si tu estilo personal contribuyó en los sentimientos positivos y negativos que la otra persona puede estar experimentando. • Identifica una situación actual de conflicto con alguna persona y plantea una opción para solucionarla, en la que ambos ganen. • Entiende los deseos y las inquietudes de las personas involucradas en los conflictos que estás enfrentando, comprende las diferentes perspectivas y analiza las alternativas de solución. • Plantea tus ideas en la solución de conflictos con argumentos, claridad y respeto por la posición del otro.

Cupones

Positivos

• Mantiene la calma.

• Enfrenta acertadamente los conflictos. • Es un excelente escucha.

• Comunica su posición con efectividad.

• No personaliza los conflictos.

• Identifica rápidamente los objetivos del otro.

• Reconoce las fortalezas de su interlocutor.

• Trata de encontrar soluciones creativas.

• Busca soluciones justas y equitativas.

• Logra comprender la posición de los otros.

Negativos

• Es impulsivo.

• Evita enfrentar los conflictos.

• No escucha.

• No deja hablar al otro.

• Ve a su interlocutor como un oponente e intenta sacar partido para sí mismo.

• Cree que el conflicto lo causó el otro y por tanto mantiene una actitud cerrada.

• Usa ofensas personales para conseguir sus objetivos.

• No le da importancia a las opiniones del otro.

• Considera imposible llegar a soluciones convenientes para todos.

13. RESILIENCIA

Capacidad para darle un nuevo significado a los hechos y para superar situaciones o acontecimientos de fuerte impacto emocional, relacionados con condiciones de vida difíciles o traumáticas.

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
1 Expresa los sentimientos que surgen frente a situaciones de difícil manejo.	• Reflexiona sobre la importancia de expresar los sentimientos y piensa en las consecuencias positivas que esto traería a tu vida. • Reconoce cuándo un sentimiento te está haciendo daño emocionalmente. • Cuando sientas que es importante expresar tus emociones a través del llanto, busca un momento a solas o la compañía de alguien indicado para hacerlo. • Ten momentos de soledad que te permitan controlar tus emociones e identificar tus sentimientos respecto de una situación concreta. • Al pasar por situaciones críticas escribe, de manera espontánea, una lista de tus sentimientos. • Busca actividades que te sirvan para manejar tus emociones. • Establece momentos especiales con personas de confianza y habla de tus problemas.
2 Comprende la importancia de fortalecerse interiormente para enfrentar situaciones de gran impacto emocional.	• Habla con personas que le den importancia a fortalecer el "ser". Explora cuáles son los aspectos positivos que existen en este fortalecimiento. • Describe situaciones donde tus competencias del "ser" te han sido útiles para sobreponerte a momentos difíciles. • Identifica los recursos que otros han usado para superar momentos críticos. • Discute con tus amigos sobre situaciones de alto impacto emocional e identifiquen qué competencias del "ser" les han sido útiles para asumirlas.

Niveles de Desarrollo		Sugerencias para Mejorar
3	Interpreta las circunstancias difíciles como oportunidades para crecer y no como obstáculos..	• Reflexiona sobre situaciones críticas y la influencia de los sentimientos en su manejo. • Recuerda enseñanzas familiares ante la dificultad de valorar los sentimientos como algo positivo. • Reconoce los efectos positivos de expresar los sentimientos para enfrentar situaciones extremas. • Haz una lista de las situaciones de alto impacto, propias o ajenas, e identifica qué se puede aprender de éstas. • Enumera las situaciones del día que no pudiste superar, plantéalas en forma de oportunidades y pregúntate qué puedes aprender de ellas. • Identifica los aprendizajes y las oportunidades que se derivan de una situación difícil.

Cupones

Positivos

• Reconoce en sus experiencias dolorosas enseñanzas para su futuro. • Utiliza sus habilidades para superar momentos de presión.

• Analiza críticamente sus eventos difíciles reconociendo causas y consecuencias.

• Recurre a personas o a grupos para superar efectos de momentos traumáticos.

• Es capaz de enfrentar o recordar con humor los momentos difíciles.

• Reorganiza su proyecto de vida después de eventos de alto impacto negativo.

• Establece relaciones significativas de las cuales puede recibir apoyo.

• Reconoce sus errores.

• Enumera las situaciones del día que no pudiste superar, plantéalas en forma de oportunidades y pregúntate qué puedes aprender de ellas.

• Identifica los aprendizajes y las oportunidades que se derivan de una situación difícil.

Negativos

• Considera imposible superar los hechos dolorosos del pasado.

• No expresa a otros sus sentimientos.

• Se le dificulta manejar la presión y ver los aspectos positivos de situaciones conflictivas.

• Percibe los obstáculos como insuperables.

• Expresa que se siente incapaz de superar momentos difíciles.

• No reconoce su responsabilidad en eventos conflictivos.

• Habla constantemente de sus eventos difíciles con expresiones de rencor y dolor.

• Depende de las opiniones de los otros para tomar sus propias decisiones.

14. TRABAJO EN EQUIPO

Capacidad para trabajar en cooperación con otros y ser parte de un colectivo con el fin de lograr objetivos comunes que beneficien a todos.

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
1 Participa en las actividades del equipo apoyando sus decisiones, ejecutando las labores que le corresponden, compartiendo información con todos los miembros, respetando y valorando sus aportes	• Infórmate sobre las características propias de un grupo y de un equipo de trabajo. • Identifica la importancia de los procesos de comunicación, cooperación y confianza en el trabajo en equipo. • Conoce y describe las capacidades y habilidades asociadas con el trabajo en equipo. • Identifica la importancia del trabajo en equipo para el proceso de aprendizaje. • Analiza la experiencia de trabajo en equipo de otros e identifica las características de un grupo que asume sus procesos desde esta competencia. • Reconoce las orientaciones de otros como aspectos importantes para fortalecer tu competencia de trabajo en equipo. • Retroalimenta a tus compañeros sobre las habilidades y capacidades que se deben desarrollar para potenciar la competencia. • Compara tu experiencia con la de otros y determina los aspectos de la competencia que debes mejorar.
2 Posee una actitud que le permite aprender de los demás miembros del equipo e impulsar su participación en la toma de decisiones.	• Analiza cuál es el procedimiento que emplea el grupo para responder ante algún reto o tarea que le proponen otros. • Explica cómo se maneja una situación en la que un miembro del grupo no asume de forma colectiva las tareas o retos grupales. • Construye con el grupo un mapa del sector donde se ubiquen otros grupos similares que se puedan acercar a la institución con la intención de emprender acciones conjuntas.

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
	• Genera un espacio de encuentro con los grupos identificados del entorno, donde se planteen algunas acciones que se puedan emprender de manera colectiva.
3 Busca generar en el equipo un espíritu de colaboración y un ambiente de trabajo amistoso, defiende su identidad y buena reputación frente a terceros.	• Elabora con tus compañeros un reporte donde expliquen la importancia del trabajo en equipo para el desarrollo de la institución y de la comunidad en general. • Prepara con tu grupo una exposición para otros compañeros dentro de la institución educativa, a través de la cual demuestren la importancia del trabajo en equipo, sus características, valores asociados, limitantes y alcances como competencia. • Genera un círculo de aprendizaje con otros compañeros donde compartan su experiencia de aprendizaje sobre la competencia y planteen recomendaciones para lograr un buen desempeño en otros ámbitos de aplicación. • Describe el procedimiento necesario para que los grupos y las personas alcancen desempeños adecuados desde esta competencia. • Define dentro de tu perfil personal las habilidades y capacidades relacionadas con el trabajo en equipo que lograste fortalecer o desarrollar. • Describe dentro de tu proyecto de vida la importancia del trabajo en equipo para tu adecuado desarrollo profesional y laboral.

Cupones

Positivos

- Demuestra disposición y apertura para participar en grupos.
- Comparte los intereses y objetivos propios del grupo con los demás compañeros.
- Asume los problemas o dificultades del grupo como parte de él.
- Participa en las acciones que adelanta el grupo.
- Participa en el proceso de toma de decisiones colectivas.
- Asume una actitud de cooperación con los procesos del grupo.
- Expresa abiertamente su punto de vista sobre los procesos del grupo.
- Genera confianza en el grupo.
- Establece relaciones fácilmente.
- Asume una actitud crítica y propositiva ante los problemas y dificultades.
- Considera que los problemas son retos y oportunidades de mejoramiento.

Negativos

- Se le dificulta establecer relaciones con otros.
- No compromete sus intereses, habilidades y capacidades en los objetivos del grupo.
- Se le dificulta compartir los logros con los demás integrantes del grupo.
- Se le dificulta expresar sus percepciones y opiniones sobre los procesos grupales.
- No comparte la visión de desarrollo construida colectivamente.
- Se le dificulta cooperar con los demás integrantes del grupo para el logro de los objetivos.
- Asume los problemas como dificultades.
- No propone alternativas de mejoramiento ante las dificultades que se le presentan al grupo

15. TOMA DE DECISIONES

Capacidad para definir cursos de acción en una situación determinada con base en el análisis de las alternativas posibles, así como de implementarlas.

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
1 Analiza una situación identificando alternativas de acción y solución. Recoge información sobre posibles decisiones, evaluando los factores de riesgo, oportunidad e impacto de cada alternativa, para sustentar la elección de la más conveniente.	• Observa la situación estableciendo riesgos, ventajas y desventajas. • Toma en cuenta los diferentes factores que afectan o se verán afectados en el momento de implementar determinada alternativa. • Escucha y analiza opiniones de otras personas que conozcan del tema o tengan experiencia en situaciones semejantes. • Recopila información de experiencias previas y sus resultados con respecto a la situación que estás enfrentando. • Enumera las decisiones que puedes tomar. Compara sus ventajas y desventajas. • Determina qué riesgo estás dispuesto a asumir basado en los recursos que tienes al momento de tomar la decisión. • Analiza las posibles consecuencias a corto, mediano y largo plazo de cada una de las alternativas posibles. • Identifica las oportunidades de implementación de cada una de las alternativas a corto, mediano y largo plazo.
	• Determina los recursos con los que cuentas para poner en marcha la alternativa. • Precisa las metas a corto, mediano y largo plazo para implementar la alternativa elegida. • Establece los recursos que necesitas conseguir para desarrollar la alternativa y las estrategias.

Niveles de Desarrollo	Sugerencias para Mejorar
2 Analiza una situación identificando alternativas de acción y solución. Recoge información sobre posibles decisiones, evaluando los factores de riesgo, oportunidad e impacto de cada alternativa, para sustentar la elección de la más conveniente.	• Define las consecuencias de la alternativa y las acciones con las que le darás respuesta. • Escribe tu plan de acción y establece indicadores para hacerle seguimiento. • Identifica las consecuencias positivas y negativas de las acciones implementadas. • Determina con base en la experiencia qué acciones son convenientes para continuar implementando, cuáles se deben mejorar y cuáles no se deben seguir considerando.
3 Evalúa los resultados finales de la decisión e identifica los elementos y acciones a mejorar, asumiendo las consecuencias de la decisión tomada.	• Recuerda que reorientar un plan de acción a tiempo puede evitar consecuencias negativas y permitir que la decisión tenga los resultados esperados. • Identifica cuáles fueron los resultados directos de tu decisión. • Sea satisfactorio o no el resultado de la decisión tomada, valora los aprendizajes obtenidos con la experiencia. • Relaciona cuáles fueron los efectos negativos que tu decisión tuvo sobre otras personas. • Establece las variables internas y externas que influyeron en los resultados obtenidos. • Analiza si otras decisiones que has tomado con anterioridad han tenido resultados similares. • Determina las acciones que se deben seguir con respecto a los resultados obtenidos.

• Infórmate sobre las características propias de un grupo y de un equipo de trabajo.

• Identifica la importancia de los procesos de comunicación, cooperación y confianza en el trabajo en equipo.

• Conoce y describe las capacidades y habilidades asociadas con el trabajo en equipo.

• Identifica la importancia del trabajo en equipo para el proceso de aprendizaje.

• Analiza la experiencia de trabajo en equipo de otros e identifica las características de un grupo que asume sus procesos desde esta competencia.

• Reconoce las orientaciones de otros como aspectos importantes para fortalecer tu competencia de trabajo en equipo.

• Retroalimenta a tus compañeros sobre las habilidades y capacidades que se deben desarrollar para potenciar la competencia.

• Compara tu experiencia con la de otros y determina los aspectos de la competencia que debes mejorar.

• Analiza cuál es el procedimiento que emplea el grupo para responder ante algún reto o tarea que le proponen otros.

• Explica cómo se maneja una situación en la que un miembro del grupo no asume de forma colectiva las tareas o retos grupales.

• Construye con el grupo un mapa del sector donde se ubiquen otros grupos similares que se puedan acercar a la institución con la intención de emprender acciones conjuntas.

- Identifica claramente qué acciones o actitudes debes tomar para asumir tus responsabilidades.

- Evita culpar a otros de los resultados no satisfactorios de tus decisiones.

- Si tu decisión fue tomada por el grupo, discutan entre todos cómo van a asumir las consecuencias.

Cupones

Positivos

- Entiende a profundidad una situación antes de tomar una decisión.
- Identifica los riesgos en cada decisión que toma.
- Analiza información de diversas fuentes y busca aplicarla para resolver problemas.
- Tiende a manejar las situaciones de manera adecuada sin depender de control externo.
- Determina con claridad el objetivo de sus decisiones.
- Genera confianza en su entorno por su capacidad de abordar problemas con claridad y tomar decisiones acertadas.
- Asume las consecuencias de sus decisiones.
- Consulta a otros para tomar sus decisiones, pero las toma autónoma y responsablemente.
- Expresa su opinión crítica.
- Desarrolla capacidad de actuación.
- Lidera con responsabilidad.

Negativos

- Define cursos de acción sin tomar en cuenta su entorno y las consecuencias sobre éste.
- Evita tomar decisiones.
- Manipula situaciones para no decidir.
- Espera a que otros tomen las decisiones claves.
- No le interesa desempeñarse en funciones que impliquen tomar decisiones.
- Sobrepone su interpretación de las situaciones sobre la de los demás para decidir lo que a él conviene.
- Decide sin estar informado sobre la situación.
- Reacciona tomando decisiones apresuradas sin tener un plan de acción para llevarlas a cabo.
- No asume las consecuencias de sus decisiones.
- Expresa que tomó una decisión cuando aún no la ha tomado.
- No permite que nadie opine sobre su decisión.

© 2014 Competencias para la Vida
Competencias para la vida es una marca registrada de United Way, se prohíbe su reproducción parcial o total sin previa autorización. Estas guías han sido modificadas única y exclusivamente para este proyecto.

United Way Honduras

United Way Honduras

Coordinación General: Vania Montecinos
Coordinación de Proyecto: Lourdes García y Enmy Hernández
Diagramación y adaptación del material Gráfico: Sonia Fiallos
Texto Original: Adaptación con autorización del Grupo Bancolombia del modelo de Desarrollo Humano del grupo empresarial Bancolombia.

Un agradecimiento especial a la fundación Dividendo por Colombia, United Way Colombia, por compartir con nosotros su conocimiento, trabajo, experiencias y materiales; acciones que fueron vitales para que el programa Competencias para la Vida fuera una realidad en Honduras.

VIVE UNIDO