

Convenio Interinstitucional 059 de 2006, suscrito por Artesanías de Colombia y el Departamento Administrativo de Acción Comunal Distrital – DAACD

Proyecto “Recuperación y desarrollo de la gastronomía tradicional, con énfasis en bocados, dulces, refrescos y amasijos, dirigido a productores artesanales residentes en Bogotá. D.C”

## **Talleres de Desarrollo Personal**

**Sarita Ruiz Arango**

Bogotá  
Septiembre de 2006

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION .....	
Resumen .....	
1. Antecedentes...	
2. Contexto.....	
3. Objetivos	
3.1. ObjetivoGeneral .....	
3.2. Objetivos Específicos.....	
4. Metodología .....	
5. Ejecución .....	
5.1. Taller 1: La autoestima La autonomía y la autodeterminación	
5.1.1.....	Objetivo
o.....	
5.1.2.....	Activida
des.....	
5.1.3.....	Intensi
dad y asistencia .....	
5.1.4.....	Conclu
siones.....	
7.2. Taller 2:, Mis habilidades y potencialidades. Proyecto de vida	
7.2.1. Objetivo.....	
7.2.2. Actividades.....	
7.2.3. Intensidad y asistencia.....	
7.2.4. Conclusiones.....	
7.3 Taller 3: La comunicación asertiva: el dialogo, la tolerancia y el respeto....10	
7.3.1. Objetivo	
.....	1
0	
7.3.2. Actividades.....	10.
7.3.3. Intensidad y asistencia.....	11
7.3.4. Conclusiones.....	11
7.4.....	Taller
4: El trabajo en equipo: .....	12.
7.4.1. Objetivo.....	12
7.4.2. Actividades.....	13
7.4.3. Intensidad y asistencia.....	13
7.4.4. Conclusiones.....	13
7.4.5. Evaluación final.....	14

6. Logros e Impacto .....	14
7. Conclusiones y recomendaciones.....	15
8. Limitaciones y Dificultades... ..	15
9. Conclusiones	
10. Recomendaciones Anexos	
Anexo 1. Autoestima y autonomía	
Anexo 2 Autoconocimiento y autodeterminación	
Anexo 3 Desarrollo Equilibrado	
Anexo 4. Ejercicio de Proyecto de vida	
Anexo 5 Test IBT y Hoja de auto corrección	
Anexo 6 Control de asistencia por actividad	
Anexo 7 Fichas de evaluación de actividad.	
Anexo 8 Material de apoyo. Talleres de desarrollo personal	
Anexo 9 Formatos DAAC	
Anexo 10. En proyecto de asociarse. Bibliografía.....	16

## INTRODUCCION

El fortalecimiento del aspecto personal vincular abre oportunidades para el desarrollo del individuo y de los grupos que éste conforma, al proporcionar o proveer connotaciones diferentes a las que comúnmente tiene en aspectos relacionados con su comportamiento y el de otros. El resultado es una toma de conciencia y el empoderamiento frente a su propio proyecto de vida y a su vez una actitud proactiva frente a los retos que asume. Igualmente, ayuda a encontrar formas creativas aplicables a la resolución o interpretación de circunstancias de la vida cotidiana.

La ejecución del programa de desarrollo personal se hizo con el propósito de contribuir al fortalecimiento de las habilidades básicas sociales y transversales y a mejorar la capacidad de vinculación y desempeño grupal de los beneficiarios del proyecto “Recuperación y desarrollo de la gastronomía tradicional, con énfasis en bocados, dulces, refrescos y amasijos, dirigido a productores artesanales residentes en Bogotá”.

Las denominaciones dadas a los talleres, considerando componentes básicos solicitados sobre originalidad, creatividad y solidaridad, fueron los siguientes:

- La autoestima: “La llave para dar valor a todo lo que nos rodea”, La autonomía y la autodeterminación: “Un encuentro con mi entorno y
- Mis habilidades y potencialidades. Mi proyecto de vida. “Poniendo todo en acción”
- La comunicación asertiva: “El dialogo, la tolerancia y el respeto”
- El trabajo en equipo. “Una oportunidad para obtener más”

A continuación se exponen los objetivos de cada uno de ellos, las actividades realizadas y los resultados generales, para cada una de las temáticas.

## Resumen:

Los talleres de desarrollo personal son la respuesta a la necesidad de incluir en los proyectos de formación en el oficio, una acción pedagógica que propenda por el mejoramiento de actitudes de la población beneficiaria, actitudes hacia sí mismos, hacia su círculo de influencia familiar y de amigos, hacia el trabajo y el equipo de trabajo. Para el desarrollo de los talleres se eligieron temas básicos para el mejoramiento personal y de interrelación como: la autoestima, la autonomía, la autodeterminación, el autoconocimiento, el desarrollo de un proyecto de vida, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y el manejo de conflictos.

Se contó con una asistencia promedio de 63 personas, que fueron constantes en su participación. Las 37 personas restantes no atendieron la invitación, no obstante haber convocado, antes de cada uno de los talleres, a los 100 beneficiarios del proyecto. Algunas de las respuestas de las personas que no asistieron se referían a motivos personales que se anotan en el control de asistencia.

Los temas despertaron el interés y la motivación del grupo, tal como se refleja en la persistencia y participación, así como en los testimonios de lo aprendido, expresados verbalmente durante los talleres.

## 1. Antecedentes

Conscientes de la importancia de trabajar el tema de desarrollo personal, Artesanías de Colombia incluyó las temáticas relacionadas con el tema, en el Convenio N° 005-2003, suscrito con la Alcaldía Local de Rafael Uribe Uribe. Las evaluaciones que se hicieron al finalizar el programa fueron positivas y permitieron ratificar el concepto que se tenía sobre la necesidad de impartir esta formación, que se ha venido incluyendo en la mayoría de proyectos orientados a capacitar a empresarios de la artesanía y la gastronomía.

A su vez, Artesanías de Colombia aceptó la solicitud del DAACD de integrar en el Programa de Desarrollo Personal aspectos que buscaran fortalecer en los participantes la creatividad, originalidad y solidaridad.

Otro aspecto importante de resaltar es el hecho de que algunos de los beneficiarios del Proyecto de Gastronomía hubieran participado en la Feria de Las Colonias y hubieran tenido que enfrentar situaciones de incomprensión y maltrato entre compañeros. Esta situación, que fue puesta de presente durante los talleres, motivó la necesidad de enfatizar la reflexión sobre los valores, la importancia de la tolerancia activa y el respeto.

## 2. Contexto

Cuando se inició el módulo de Desarrollo Personal, los beneficiarios ya llevaban 6 meses trabajando en grupos pequeños y de forma personalizada con los asesores en gastronomía y diseño, lo que seguramente no permitió que se diera una mayor cohesión, que la que se pudo detectar entre los participantes. Se encontró que algunos habían hecho amistad e incluso se habían identificado como miembros de un grupo de trabajo, para actuar juntos con el fin de responder a demandas del mercado.

El grupo de beneficiarios está integrado por hombres y mujeres adultas, con primacía de estas últimas y una formación académica que no supera los primeros años de la primaria.

Se encuentran satisfechos con la calidad de los programas que se han desarrollado y con la preparación e idoneidad de los instructores. Están agradecidos por la oportunidad que, tanto el DAACD como Artesanías de Colombia, les ofrecieron para capacitarse, no sólo durante las asesorías de gastronomía y diseño, sino también durante la participación en la Feria de Las Colonias, que ellos consideran que les amplió los horizontes y les permitió visualizar y hacerse conscientes de sus capacidades y posibilidades.

### 3. Objetivos

#### 3.1. General

Capacitar a 100 productores de dulces, amasijos, refrescos y bocados típicos, residentes en el Distrito Capital, en Candelaria, Teusaquillo, Mártires y Santafé, para el fortalecimiento de las habilidades básicas sociales y transversales, para mejorar la capacidad de vinculación y desempeño grupal, propendiendo por individuos más autónomos, autodeterminados y con mayor sensibilidad hacia su desempeño social.

#### 3.2. Objetivos Específicos

- Inducir en los participantes a procesos de autorreflexión, dar herramientas que permitan un mayor autoconocimiento
- Motivar a los participantes para el reconocimiento de sus habilidades y potencialidades.
- Proporcionar elementos conceptuales que fortalezcan la capacidad de comunicación asertiva.
- Proporcionar conceptos básicos y desarrollar habilidades para trabajar en equipo y manejar conflictos.

#### 4. Metodología

Teniendo como enfoque la participación activa, se realizó la actividad de enseñanza aprendizaje en forma de seminario-taller, orientada, en lo fundamental, a propiciar la autorreflexión sobre las propias prácticas y la discusión sobre vivencias personales y compartidas por los miembros del grupo. Las actividades fueron dirigidas e involucraron a la persona en particular y al grupo en general.

Considerando la heterogeneidad del grupo, se realizó una construcción colectiva sobre bases conceptuales, que permitió iniciar un diálogo e integrar a los participantes en actividades prácticas, de acuerdo con las siguientes técnicas:

- 4.1. ejercicios de autorreflexión con preguntas orientadoras
- 4.2. estudios de casos,
- 4.3. testimonios de los participantes
- 4.4. dinámicas grupales
- 4.5. evaluación de ejercicios prácticos para construir a partir de la vivencia

Cada participante realizó una relación de la problemática con la base conceptual y la identificación, el reconocimiento e interiorización de su propia experiencia. Para ello se hicieron ejercicios personales, con el fin de que cada uno pusiera en juego su propio conocimiento. Se revisaron los aspectos formales como por ejemplo: las respuestas de los beneficiarios a todas las preguntas del cuestionario

## 5. Ejecución

Se realizaron cuatro talleres, bajo la orientación de la Psicóloga Sarita Ruiz Arango, consultora en temas de Desarrollo Humano, con experiencia de más de 15 años, con diversas poblaciones y en proyectos sociales y empresariales.

### 5.1. Taller 1 La autoestima: “La llave para dar valor a todo lo que nos rodea”. La autonomía y la autodeterminación: “Un encuentro con mi entorno”

#### 5.1.1. Objetivo:

Inducir en los participantes procesos de autorreflexión sobre su autovaloración. Realizar una construcción colectiva sobre la autodeterminación y la responsabilidad y el papel de cada persona en el direccionamiento de su vida

#### 5.1.2. Actividades

- Encuadre (30 minutos): Presentación del tallerista, exposición de las expectativas de los participantes sobre el Programa, explicación de objetivos y construcción grupal de las reglas para el buen funcionamiento de los talleres. Este encuadre posibilitó un ambiente de construcción colectiva y de participación.
- Dinámica de Iniciación (30 minutos): cada participante realizó un ejercicio de autorreflexión al completar la frase: “Yo soy...”
- Se realizó un ejercicio de autorreflexión, que permitió que cada persona analizara el interés que presta a su evaluación personal y a actuar de manera autodeterminada. 30 minutos
- A partir de una construcción colectiva se desarrollaron los aspectos conceptuales básicos que responden a la pregunta sobre qué es la autoestima, cómo se estructura y sus componentes esenciales: auto imagen, autoconcepto, auto eficacia. Este ejercicio duró 30 minutos.
- Se realizó un ejercicio de autorreflexión sobre auto esquemas, durante 30

minutos

- Se trabajó construyendo colectivamente el tema de autodeterminación, durante 50 minutos
- Se hizo evaluación durante 10 minutos y se aprovechó la ocasión para que los participantes verbalizaran lo aprendido y percibieran la aplicabilidad de los temas desarrollados en la vida cotidiana individual.

En esta actividad sobre Autoestima, Autonomía y Autodeterminación participaron 66 personas, 53 mujeres y 13 hombres (Anexo 6)

5.1.3. Conclusiones. Se conformaron cuatro grupos de acuerdo con la disponibilidad de horario. Una constante en todos los grupos fue la receptividad ante la metodología planteada y el interés hacia los temas de desarrollo personal.

El desarrollo de los temas de autoestima, autonomía y autodeterminación, que fueron nuevos para la mayoría de los participantes, generaron reflexiones y éstas a su vez, motivaron en algunos beneficiarios un impacto que denotó emotividad al realizar los ejercicios. Durante este primer encuentro se abrieron espacios para que los participantes interiorizarán la necesidad de autoevaluarse constantemente para tomar correctivos.

Algunos presentaron resistencia para escribir, lo cual se motivó durante el direccionamiento de cada ejercicio.

En general, las personas expresaron, en las evaluaciones, los aportes que recibieron del curso, para aplicar en la vida de cada uno, como por ejemplo: "...a partir del conocimiento de uno mismo y de ver lo que uno puede hacer para cambiar, se puede hacer...". "...analizando profundamente mis errores, puedo corregirlos y empezar de nuevo, cada día, fortaleciendo un propósito definido que me permita satisfacciones personales". "...bueno yo pienso aplicar con mi gente, con la que yo trabajo y con mis amigos, los más cercanos, porque fue una actividad muy buena, porque a mí me dejó mucho, porque aprendí a conocerme a mi misma, a subir mi autoestima. Ya por lo menos no soy tan agresiva, ni tampoco con mis hijos y puedo hablar de otra manera". "...aplicando en la práctica lo aprendido, porque aprendí a valorarme más". "...primero que todo conociendo mis cualidades y afianzándolas, reconociendo mis defectos y corrigiéndolos y así, entender a mis compañeros de trabajo y darles herramientas para que se conozcan y seamos

mejores personas cada día”. “...mil gracias, estos cursos nos aumentan la autoestima y mejoran nuestra calidad de vida”.

## **5.2. Taller 2- Mis habilidades y potencialidades. Mi proyecto de vida “ El camino hacia la meta”**

### 5.2.1. Objetivo

Construir, a partir de la intervención de los participantes, unos contenidos básicos sobre el significado del desarrollo de cada uno, las potencialidades como individuos integrantes de un grupo humano y la capacidad para elaborar, construir, desarrollar y hacer seguimiento al proyecto de vida de cada uno de los participantes.

### 5.2.2. Actividades

- Se inició con una dinámica de autorreflexión sobre autoconocimiento y proyecto de vida, que duró 30 minutos.
- Se construyó con los participantes unas bases conceptuales sobre Proyecto de Vida, integrando los elementos proporcionados en el ejercicio anterior. Las temáticas fueron: La importancia de tener objetivos, sus características, los medios posibles para desarrollar esos objetivos, las metas y sus características. Esta actividad duró 40 minutos.
- Se realizó un ejercicio individual, práctico, durante 90 minutos, en el cual cada participante inició una primera aproximación a la construcción de su proyecto de vida.
- Se realizó un ejercicio de auto calificación denominado desarrollo equilibrado, con el fin de tomar conciencia sobre el propio desarrollo.
- Se realizó un ejercicio de proyección a largo plazo, para reforzar la interiorización de las metas, puesto que se observó que la generalidad de los participantes no incluyó metas a largo plazo.

A esta actividad asistieron 65 participantes, 54 mujeres y 11 hombres

### 5.2.3. Conclusiones

Los ejercicios de esta segunda temática sirvieron para que cada participante se cuestionara sobre su actitud hacia el progreso y el desarrollo, hacia su capacidad proactiva y de enfrentar los retos que le proporciona la vida. Por otra parte, los participantes tomaron conciencia sobre algunos aspectos que se dejan de lado y que son parte integral de la vida, como por ejemplo el cuidado de la imagen y la salud, la vida social y la interrelación con los amigos, entre otros.

Se reforzó la temática anterior sobre la autonomía y la autodeterminación, en vista de que son elementos esenciales para asumir un proyecto de vida con probabilidad de cumplir las metas propuestas. Realizaron una construcción de proyecto de vida.... Al preguntar cuántos hacen algún ejercicio de colocarse metas, se encontró que quienes lo hacen no llegan al 10% del grupo.

Al igual que en la temática anterior, se observó un grupo dedicado a profundizar su propia experiencia, con una respuesta emotiva, realizando cada uno descubrimientos en sí mismos que luego expresan en los aprendizajes. Cuando se les preguntó cómo podían aplicar lo aprendido (Anexo 7), respondieron: "...lo primero que tengo que hacer es poner en práctica todo lo aprendido porque pienso que lo importante de los temas o la importancia que le demos a los instructores no es de venir sólo a ocupar una silla sino a adquirir conocimientos para una vida mejor y un crecimiento como personas civilizadas, que aunque tengamos pocos conocimientos, podemos aprender mucho de otras personas"

"Es importante que la persona sepa que si se puede"

"Me parece que el aporte de este taller es significativo, ya que es aplicable a cada proceso productivo, como a la vida diaria"

"Considero que este taller debería ser el primero, pues da muchas herramientas para enfocar el proyecto de vida"

"Poder implementar mis compromisos conmigo misma, cumplir el proyecto de vida y evaluar"

"Cumpliendo con lo aprendido y fijándome metas"

"Mirando el objetivo personal y empresarial, poner metas para alcanzar este objetivo, actuar y así, actuando, lograr los propósitos; intentando se logran muchas cosas"

### **5.3. Taller 3 La comunicación asertiva: el dialogo, la tolerancia y el respeto.**

### 5.3.1. Objetivo:

Realizar una construcción colectiva sobre el concepto de la comunicación, su importancia y específicamente sobre la comunicación asertiva. Realizar un ejercicio de autorreflexión sobre pensamientos no lógicos o disfuncionales que inciden en la comunicación no asertiva. Este tema retoma el respeto a sí mismo y a los otros, la tolerancia entendida como respeto a la diferencia y la flexibilidad ante el cambio, como una actitud interna y manejable individualmente.

### 5.3.2. Actividades

- La dinámica de Iniciación se realizó durante 20 minutos. Cada participante realizó un ejercicio de reflexión sobre su propia comunicación y colocó el objetivo personal de la jornada teniendo en cuenta que aprendería a comunicarse mejor.
- El contenido del tema tuvo una duración de 30 minutos. La comunicación Asertiva: qué es la comunicación asertiva, tipos de comportamiento, componentes de las respuestas - Emociones y diálogos internos – pensamientos no lógicos – lenguaje verbal.
- Se hizo un ejercicio práctico individual durante 90 minutos: Aplicación del test IBT y auto corrección
  - A la evaluación se le dedicó 10 minutos y se hizo verbalización sobre lo aprendido y su aplicabilidad en la vida cotidiana individual. Se hicieron observaciones de los participantes sobre el desarrollo del taller.

Asistieron 60 participantes, 48 mujeres y 12 hombres

### 5.3.3. Conclusiones

La temática de comunicación asertiva exige al grupo una auto evaluación, en la cual los participantes se deben concebir en relación con sus creencias y paradigmas y analizar cómo éstas se convierten en actitudes que les impiden vivir de una manera armónica. Se invita a pensar sobre mementos vividos en los entornos familiares, donde se transmiten estas creencias y a observar cómo éstas nos marcan actitudes en la vida, que al sacarlas a la conciencia se pueden cuestionar y si es necesario, reemplazar por otras que generen unas relaciones más adecuadas y armónicas.

Este taller tiene muchos componentes terapéuticos. La dinámica que se vivencia es mucho más personal, en ningún momento se discuten casos para conservar la reserva y sólo se orienta a través de ejemplos dados por la Instructora.

El grupo fue muy respetuoso y asumió sin excepción su trabajo reflexivo. En las conclusiones verbales se evidenció la forma como se cumple el propósito de autoconocimiento, al igual que en las expresiones de las evaluaciones, como se presenta a continuación:

“Pienso que en lo laboral lo puedo aplicar de muchas formas, siendo tolerante cuando voy a hacer un reclamo, y debo dirigirme al hacer y no al ser, con el ánimo de no herir a la persona, compartiendo lo que he aprendido. Lo pienso compartir con todas las personas que me rodean”

“Conoce uno más a las personas y está convencido porque actúan conflictivamente” “Pienso en organizarme como he aprendido en las clases, cambiar cosas que tengo como persona y fallo”

“Pienso hacerlo inicialmente conmigo, haciendo una auto evaluación para mejorar poco a poco, para luego aplicarlo con mi hijo y después con las personas que más contacto tengo a nivel personal”

“Corrigiendo mi personalidad y mejorando mis comportamientos ante los demás”  
“Empezar por el yo y después por las personas que me rodean, para hacerlo aplicable a todos en general y así poder salir adelante; es muy importante”

#### **5.4. Taller 4 -El trabajo en equipo:”Una oportunidad para obtener más”.**

##### 5.4.1. Objetivo:

Proporcionar elementos conceptuales sobre el trabajo en equipo y sobre el manejo de los conflictos. Ponerlos en práctica esos elementos a través de ejercicios vivenciales.

##### 5.4.2. Actividades

- Se hizo una dinámica de iniciación durante 30 minutos. Los participantes, de manera individual, reflexionaron sobre el beneficio que proporciona trabajar en equipo, luego compartieron con el grupo

- Se construyó con el grupo el concepto básico de equipo, durante 15 minutos y se realizó un ejercicio práctico durante 60 minutos
- Para realizar el ejercicio práctico, se dio la instrucción de organizar grupos. Cada equipo debió adoptar un código de comportamiento. Se utilizaron los conceptos aprendidos y se realizó un análisis grupal. Luego, en plenaria, se hicieron exposiciones.
- Cada grupo se reunió nuevamente para intercambiar opiniones sobre objetivos individuales, objetivos comunes y habilidades con las que cuenta cada participante.
- En relación con el tema sobre manejo del conflicto, se construyó, con el equipo, conceptos básicos sobre el conflicto, se trabajó su definición, los tipos de conflicto y las alternativas de manejo.
- En la dinámica grupal para el estudio de casos, el grupo proporcionó un caso en el cual se presentó una situación de conflicto, que se discutió a la luz de la teoría impartida.
- Para realizar el ejercicio individual, cada persona reflexionó sobre sus experiencias y analizó un caso de su historia personal, poniendo de presente la estrategia que utilizó para la resolución de un conflicto en un contexto particular.

Participaron 60 personas, 51 mujeres y 9 hombres

#### 5.4.3. Conclusiones

El enfoque sobre el trabajo en equipo siguió la línea dada por la metodología, por lo tanto, las personas interiorizaron su rol al trabajar en equipo, buscar conocer al otro y prevenir los aspectos negativos que se dan cuando no existen reglas claras y comportamientos que se orienten al bien colectivo. Por último, se dieron algunos conceptos sobre el manejo de conflictos. Se recogió la importancia de los valores y principios y la conciencia que se debe tener para construir confianza, como la base para que un equipo funcione adecuadamente.

Se recogieron algunas expresiones de las evaluaciones, que evidencian la consecución de los objetivos del taller, como por ejemplo:

“Tener en cuenta las pautas que nos presentaron para escoger los diferentes socios con los que uno pueda entenderse y trabajar; fijar reglas claras de comportamiento y de convivencia; aprovechar la experiencia que cada persona aporta para la convivencia y para el negocio”.

“En lo laboral tengo que hablar con mi socia y desde este momento mejorar en muchos aspectos”

“Poner en practica todos los conceptos básicos aprendidos, especialmente en trabajo en equipo”

“Pienso seguir adelante con mi negocio, sacarlo adelante, trabajar con socios que sean muy serios y responsables”

## 6. Logros e Impacto:

Se considera que un logro destacable es obtener un porcentaje del 95% para la calificación más alta consignada en las evaluaciones finales de los talleres (Muy bueno)

El impacto está dado por la aplicación que los participantes den a lo aprendido en la vida cotidiana. El establecer indicadores requiere de un seguimiento, en un tiempo aproximado de un mes, posterior al curso. Se realizó, en cada taller, la verificación verbal del aprendizaje y su aplicación en cada caso con un balance positivo. Igualmente, en los formatos de evaluación que se aplicaron en el último taller, se percibió que el grupo logró un buen nivel de interiorización en su proceso de autoconocimiento y en general, la disposición a la autorreflexión fue más alta que en el promedio de estos grupos.

## 7. Conclusiones y Recomendaciones:

Las metas propuestas fueron alcanzadas en el sentido en que se propició la autorreflexión y el autoconocimiento. Los asistentes, en algunos casos, aprendieron conceptos nuevos, en otros, clarificaron o fortalecieron los que ya traían sobre la autoestima, la comunicación asertiva, las actitudes y creencias, las estrategias para manejar conflictos, algunos roles que se desempeñan naturalmente al trabajar en equipo y la importancia de conocer a quienes van a compartir espacios de trabajo.

Los grupos tuvieron una respuesta bastante positiva. Las sesiones contaron con una amplia participación de los asistentes y con el interés en las temáticas. Se recomienda, para otros proyectos, incluir estos talleres al inicio de la formación, con el fin de propiciar que el grupo tenga una mayor cohesión y ejerza presión social a comportamientos que dificultan la convivencia armónica.

## 8. Conclusiones

Los temas de desarrollo y crecimiento personal permiten un acercamiento especial con los grupos en formación. Esta población muestra una gran necesidad de orientación a nivel personal y familiar y los contenidos trabajados los inducen a realizar un proceso de auto evaluación y toma conciencia sobre sus necesidades.

A continuación transcribo algunas expresiones que recogen todo lo que los talleres de desarrollo personal brindaron y que por lo tanto evidencian la consecución del objetivo general propuesto. En la casi totalidad de las evaluaciones los participantes se muestran agradecidos y felicitan a la instructora y sólo se anotan excelentes comentarios como el siguiente: “Quiero agradecer la oportunidad de crecer en varios aspectos, especialmente en lo personal, ya que en nuestra educación se instruye mucho, pero como personas no nos enseñan a fijar objetivos concretos para nuestra vida. Objetivos que se puedan evaluar a corto y largo plazo. También sirve para ver de otra manera las situaciones y saberlas afrontar de manera asertiva”

“Al modificar mis comportamientos, aumentar mi autoestima, saber hacer un proyecto de vida, manejar en una forma adecuada los conflictos, programar muchísimo mejor las actividades y proyectos de una empresa, van a mejorar las relaciones laborales y proyectivas de nuestra empresa familiar. Nosotros nos vamos a ver beneficiados, nosotros y las familias de los trabajadores que nos colaboran”

“Además, esta formación en desarrollo personal nos ayudará a ser mejores personas y más felices. El contenido es excelente”.

“Yo los felicito por tan excelente programa de enseñanza, que nos sirve para mejorar nuestro medio de vida y convivencia.”

## 9. Recomendaciones

Para otros procesos de formación se recomienda incluir estos talleres al principio de la formación, puesto que permiten sensibilizar a los participantes, con referencia a sus propias habilidades de interrelación. Además, se pueden incluir unos acuerdos de convivencia que partan y se construyan durante los talleres, de manera que se eviten inconvenientes propios de la convivencia entre personas de tan diversos perfiles.

Para una actividad posterior, se recomienda incluir, durante el desarrollo del curso, una actividad de seguimiento al resultado de los talleres de desarrollo personal.

Para el modulo posterior, sobre emprendimiento y asociatividad, recomiendo que se tenga muy en cuenta la diferencia en los niveles de formación académica, que en algunos casos es bastante notoria. Los instructores deben estar atentos a medir sus exigencias con las personas de bajo nivel académico. Esta información se encuentra en el formato de avance por participante. Otro aspecto a tener en cuenta es la orientación que cada uno de los participantes le quiera dar al propósito de asociarse. Sería excelente que los participantes valorarán la asociación desde un enfoque más amplio. Observo que, hasta el presente, sólo piensan en afinidades y el hecho de trabajar el sentido de asociación les ampliaría el panorama.

## Bibliografía

Álvarez Ramírez, Luis Eduardo, 1998. Curso de desarrollo Personal y calidad Total, Santafé de Bogotá.

Betancur, María Cecilia, 2000. Mañana Será Otro Día, Plaza % Janés, Santafé de Bogotá..

Chiavenato, Idalberto, 1997. Administración de Recursos Humanos, Mc Graw Hill. Santafé de Bogotá. Segunda Edición.

Escribano Mariana” Cinco mitos de la literatura oral mhuysha o chibcha”. Semper Ediciones .Enero de 2000 Bogotá

FIDUIFI. Manual de Trabajo en Equipo. Construcción Colectiva

G & T, Generación y Transferencia, 1995. Integración del Equipo de Recursos Humanos - COLMENA. Santafé de Bogotá.

Junca S, Jaime. Plata C, Bernardo y otros, 1999. Autoestima del Centro a la Periferia, ISBN.

Riso Walter, 1990. Aprendiendo a Quererse a si Mismo, Ediciones Gráficas Ltda. Medellín.

**EJERCICIO N°1  
REFLEXIONANDO  
MI AUTOESTIMA Y MI AUTODETERMINACIÓN**

**1. Considero que he logrado éxito en lo que me propongo. SI \_\_\_ NO \_\_\_**  
**¿Porqué?** \_\_\_\_\_

---

---

---

**2. Me preocupa mucho lo que piensen sobre mí. SI \_\_\_ NO \_\_\_**  
**¿Porqué?** \_\_\_\_\_

---

---

---

**3. Cuando he tenido algún fracaso, amoroso, económico, familiar, normalmente me siento culpable. SI \_\_\_ NO \_\_\_**  
**¿Porqué?** \_\_\_\_\_

---

---

---

**4. Generalmente tengo algo interesante que decir. SI \_\_\_ NO \_\_\_**  
**¿Porqué?** \_\_\_\_\_

---

---

---

**5. La mayoría de gente a mi alrededor parece estar mejor que yo. SI \_\_\_ NO \_\_\_**  
**¿Porqué?** \_\_\_\_\_

---

---

---

**6. Cuando creo que no hago algo bien, considero que no tiene sentido intentarlo. SI \_\_\_ NO \_\_\_**  
**¿Porqué?** \_\_\_\_\_

---

---

---

**7. Cambiaría muchos aspectos que no me gustan de mí para sentirme mas a gusto. SI \_\_\_ NO \_\_\_**  
**¿Porqué?** \_\_\_\_\_

---

---

---

**8. Mi forma de ser me lleva a una mejora constante. SI \_\_\_ NO \_\_\_**  
**¿Porqué?** \_\_\_\_\_

---

---

---

**9. Cuando veo una oportunidad la reconozco y la aprovecho. SI \_\_\_ NO \_\_\_**  
**¿Porqué?** \_\_\_\_\_

---

---

---

**EJERCICIO N°3  
AUTOCONOCIMIENTO Y PROYECTO DE VIDA**

**¿Quién soy yo?  
(Valores, principios, hábitos, conocimientos, cualidades, defectos entre otros)**

---

---

---

---

---

---

---

---

**¿Cuál es mi propósito en la vida?**

---

---

---

---

---

---

---

---

**¿Tengo una estrategia o plan para lograr lo que me propongo?**

---

---

---

---

---

---

---

---

**¿Está funcionando mi estrategia o plan? (Explico mi respuesta)**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Cuando tenemos claro por qué queremos aquello a lo cual nos estamos dedicando, y estamos confiados de que nuestros planes y estrategias tienen una alta probabilidad de éxito, *entonces* podemos establecer metas y hacerlas realidad.**

## EJERCICIO N° 4 DESARROLLO EQUILIBRADO

A continuación encontrará un círculo dividido en cuatro ejes:

- Área socio afectiva, la que indica su relación consigo mismo, con sus familiares y amigos,
- Trabajo y finanzas ( manejo del dinero)
- Salud e Imagen y
- Área académica o de desarrollo mental.

El ejercicio es de reflexión y su objetivo es autocalificarse sobre el desarrollo obtenido en cada eje o área, apoyándose en algunas preguntas guía que se presentan a continuación. La calificación debe hacerla en una escala de 0 a 10 donde 10 se considera el puntaje más alto, refleja haber alcanzado un alto grado de desarrollo.

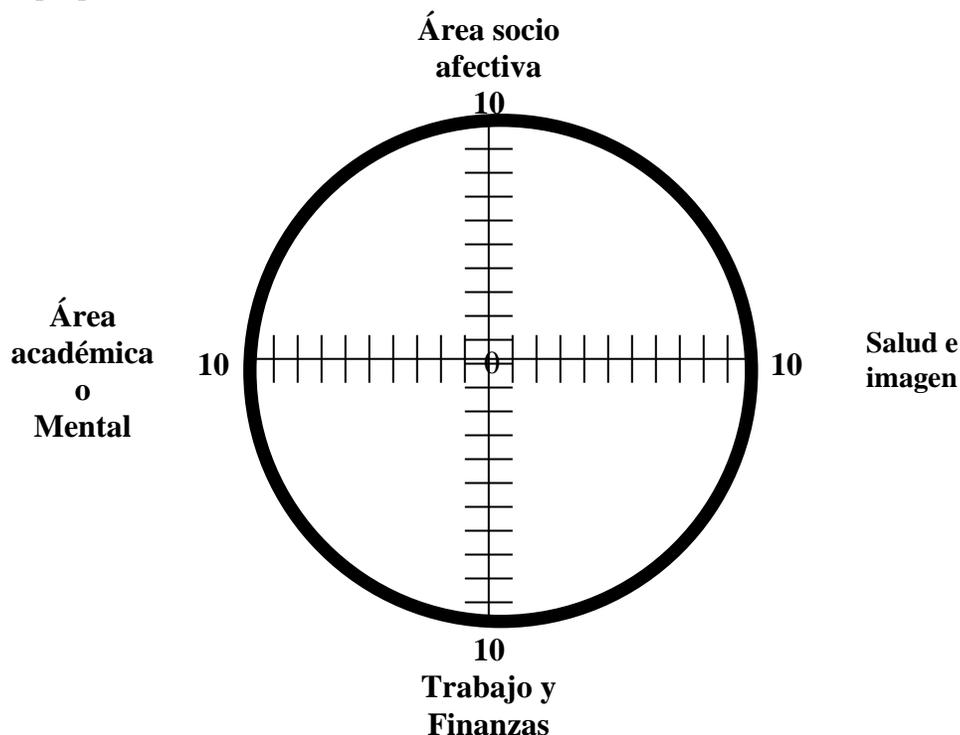
### PREGUNTAS GUÍA

**Área socio afectiva:** ¿Llevo una vida afectiva que me agrada? ¿Tengo un tiempo de dedicación a mis amigos, a la familia? ¿Me considero una persona expresiva afectivamente? ¿Quiero a los otros? ¿Me hago querer? ¿Tengo buenos amigos?

**Trabajo y finanzas:** ¿Me he propuesto metas en estos aspectos? ¿He alcanzado las metas propuestas?, ¿Estoy realizando el oficio que me agrada?, ¿Tengo una disciplina de ahorro? ¿Aprovecho al máximo los ingresos? ¿Respondo a mis clientes con calidad? ¿Pongo a disposición de mi trabajo todas mis habilidades? ¿Me considero exitoso? ¿Me considero buen trabajador?

**Área de la salud, y la imagen:** ¿Tengo la imagen externa que deseo? ¿Me siento bien con mi aspecto personal? ¿Hago deporte? ¿Cuido mi salud? ¿Cuido mi aspecto personal?

**Área académica o desarrollo mental:** ¿Tengo interés por el aprendizaje constante? ¿Leo? ¿Me interesa actualizarme constantemente?, ¿He conseguido las metas de desarrollo académico propuestas?



## EJERCICIO N° 5 PROYECTO DE VIDA

<b>ÁREAS</b>	<b>OBJETIVOS (QUE)</b>	<b>ACCIONES O ACTIVIDADES QUE CONTRIBUYEN A CONSEGUIR EL OBJETIVO (COMO)</b>	<b>FECHA INICIO (CUANDO )</b>
<b>PERSONAL</b>			
<b>LABORAL</b>			
<b>SOCIAL</b>			
<b>ACADÉMICA</b>			
<b>FINANCIERA</b>			

## TALLERES DE DESARROLLO PERSONAL

## CONTENIDO

### MATERIAL DE APOYO.

#### **EMPIEZA POR TI**

*Cuando era joven y libre mi imaginación no tenía límites,  
soñaba con cambiar el mundo. Al volverme más viejo y  
más sabio, descubrí que el mundo no cambiaría, entonces  
acorté un poco mis objetivos y decidí cambiar solo mí país.  
Pero el también parecía inamovible*

*Al ingresar en el ocaso en un último intento desesperado,  
me propuse cambiar solo mi familia, a mis allegados, pero  
por desgracia no me quedaba ninguno*

*Y ahora que estoy en mi lecho de muerte, de pronto me  
doy cuenta: SI ME HUBIERA CAMBIADO PRIMERO A MÍ  
MISMO, CON EL EJEMPLO HUBIERA CAMBIADO A MI  
FAMILIA.*

*A partir de su inspiración y estímulo, podría haber hecho  
un bien a mí país y, quien sabe, tal vez incluso hubiera  
cambiado el mundo*

**ANONIMO**

1. ORIGINALIDAD
  - 1.1 LA AUTOESTIMA
  - 1.2 LA AUTODETERMINACIÓN
2. CREATIVIDAD
  - 2.1 AUTOCONOCIMIENTO
  - 2.2 PROYECTO DE VIDA
3. SOLIDARIDAD
  - 3.1 LA COMUNICACIÓN ASERTIVA
  - 3.2 EL TRABAJO EN EQUIPO
4. 3.3EL MANEJO DE CONFLICTOS

Realizado por: Sarita Ruiz Arango. Psicóloga.

Agosto de 2006

## 1. ORIGINALIDAD

### 1.1. LA AUTOESTIMA

***“Reconoce tu interior: dentro de ti está la fuente del bien que puede manar de continuo si la profundizas siempre” Marco Aurelio***

#### **¿Que es la autoestima? Algunas definiciones:**

“Es la confianza que tenemos en nuestra capacidad de pensar y de enfrentarnos a los desafíos de la vida.

Es la confianza en el derecho que tenemos a triunfar y a ser felices.

Es el sentimiento que tenemos de ser respetables, de ser dignos, y de tener el derecho a afirmar nuestras necesidades y a gozar del fruto de nuestros esfuerzos.

Es una fuerza motivadora que inspira nuestro comportamiento y nuestros actos”.<sup>1</sup>

La autoestima nos permite descubrir el ser que tenemos dentro, lleno de potencialidades y de riquezas, si la autoestima es baja, es muy posible que no enfrentemos las situaciones que consideremos difíciles, y si las enfrentamos no damos lo mejor de nosotros mismos, está comprobado que las personas con una auto estima alta, persisten más en sus propósitos que los que tienen autoestima baja.

---

<sup>1</sup> Real P Álvaro, Mejía J Rubén G, Junca S Jaime, Plata C Bernardo 1999. Autoestima: Del centro a la periferia, Ed Milenio. Bogotá. PG 19

La baja autoestima se expresa al tener miedo a lo nuevo o desconocido, al hacerse ciegos ante la realidad, al ser rígido en sus conceptos, al ser inadecuadamente conforme o rebelde sin causa, al estar a la defensiva o tener miedo ante la hostilidad de los demás.

La alta autoestima se expresa al buscar metas dignas y exigentes, al sentir un fuerte deseo de expresarnos y de reflejar nuestra riqueza interior. Al tener comunicaciones más abiertas, honradas y apropiadas, al buscar relaciones gratificantes, al estar mejor preparados para hacer frente a los problemas que se presentan en nuestra vida privada y en nuestra profesión, al levantarnos más rápido de caídas y al tener más energía para empezar de nuevo, al tratar a los demás con respeto, benevolencia y justicia, al no sentir a los demás como una amenaza, al no enfocar las relaciones personales con expectativas de rechazo, humillación o traición.

Sentiremos alegría por el bien ajeno y la envidia estará muy lejos de anidar en nuestro corazón.

“Las personas con problemas de autoaceptación son demasiado “duras” con la autocrítica y “blandas” cuando critican a otra gente. En cambio, los sujetos que muestran una buena autoestima, se protegen siendo más bien suaves a la hora de autoevaluarse”<sup>2</sup>

“El individuo dueño de elevada autoestima, cuida inteligentemente sus objetivos trazados a largo plazo, pero sabe vivir con intensidad cada instante, en lugar de andar sumido en constante preocupación por los últimos resultados de su trabajo o de sus sueños. Las mayores satisfacciones las obtiene por

---

<sup>2</sup> Ibid. Pg 20

## Proyecto “Recuperación y desarrollo de la gastronomía tradicional, con énfasis en bocados, dulces , refrescos y amasijos, dirigido a productores artesanales”

afecto directo; del amor y el entusiasmo que pone en cada cosa que hace”.<sup>3</sup>

### Fundamentos básicos para la autoestima

#### 1. Confianza en la capacidad de pensar y actuar.

Debemos descubrir nuestras posibilidades, mejorarlas y aumentarlas, cuando somos conscientes de lo que hacemos o de lo que deberíamos hacer, esa conciencia tendrá un efecto enorme y positivo en nuestra confianza y ésta desarrollará nuestra autoestima, cuando sentimos la seguridad que surge del hombre o mujer que sabe por qué hace lo que está haciendo y sabe que lo hace bien, estamos a un paso de lograr la autoestima verdadera.

#### 2. El derecho que tenemos a ser felices.

“La autoestima alta se constituye en el mejor pronóstico de una gran felicidad personal.”<sup>4</sup>

La felicidad es un estado interior, está dentro de nosotros, es un sentimiento que nos embarga y nos llena de paz, tranquilidad, amor, satisfacción; se dice que la felicidad está en el ser pues es allí donde encontramos los valores, lo auténtico, lo consciente, lo verdadero.

“La autoestima entendida como la confianza en nosotros mismos para llegar a ser plenamente felices, es el medio más potente que tiene el hombre para desarrollar al

---

<sup>3</sup> Betancur María Cecilia, Mañana Será otro Día, Plaza & Janés, Editores Colombia S.A. Bogotá, Segunda Edición, ., 2000. PG 23

<sup>4</sup> Ibid. PG 24- 25

máximo todo su potencial”.<sup>5</sup> Y cuando esta se desarrolla plenamente sabremos quienes somos.

“Lo que piensas y sientes acerca de ti mismo es aprendido y almacenado en forma de teorías llamadas autoesquemas”<sup>6</sup>

En los autoesquemas se entrelazan cuatro aspectos fundamentales:

**El auto concepto:**

**Que piensas de ti mismo**

**La autoestima:**

**Que tanto te quieres**

**La autoimagen:**

**Qué tanto te gustas**

**La autoeficiencia:**

**Qué tanta confianza tienes en ti mismo.**

### Algunos principios y formas para mejorar nuestra valoración:

Las siguientes guías de acción pueden servir para mejorar los autoesquemas y acercarnos a un estilo de vida orientado a buscar el disfrute y a “sacarle el provecho” a las cosas que nos rodean.

1. Haga conciencia de sus propios valores: “Somos seres dueños de incalculables capacidades para abastecernos de satisfacciones a cada paso que damos, siempre que sea un paso dado con autonomía; para disfrutar de cada obra realizada, cuando en alguna medida sea producto de nuestra creación, y para entusiasmarnos día a día con cada meta hacia la cual nos mueve una fuerza interior.”<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Ibid. PG 36

<sup>6</sup> Riso Walter, Aprendiendo a quererse a si mismo, Ediciones Gráficas, Medellín, 1990. Pg18

<sup>7</sup> Ibid. PG 25

## Proyecto “Recuperación y desarrollo de la gastronomía tradicional, con énfasis en bocados, dulces , refrescos y amasijos, dirigido a productores artesanales”

2. Hágase el propósito de llevar a cabo diariamente una o dos conductas que guarden coherencia con un Yo positivo, que corresponda al Yo que desea ser, genere alternativas de vida para mantenerse feliz. Sea usted su propio impulsor de cambio.

3. Explore y decida que va a hacer para mejorar sus autoesquemas, tenga la certeza de que todo es susceptible de mejorar con trabajo, disciplina y persistencia. Solo hay esperanza en la acción: “triumfos y derrotas, aciertos y equivocaciones y, en general, cuanto hemos hecho y cuanto nos ha sucedido, puede ser enormemente útil para afirmar nuestro paso por la vida. Los hechos significativos del pasado sirven para madurar el concepto de la dignidad personal, en orden a mejorar la experiencia de vivir y la calidad de la vida de todos nosotros.”<sup>8</sup>

4. Evite quejarse de lo que considera malo, busque el remedio: Evite decirse a sí mismo expresiones negativas como no puedo, soy violento, o soy así. Así se autodefine la persona y actúa tratando, inconscientemente, de confirmar su convicción. Recuerde que usted es la fuente para su valoración personal.

La Autoestima debe nacer de razones personales y debe forjarse a través de la experiencia. A un sólido concepto de sí mismo contribuyen ideas racionales acerca del valor intrínseco de los seres humanos y las actitudes consecuentes con tales convicciones.

### 1.2. LA AUTODETERMINACIÓN

---

<sup>8</sup> Ibid PG 40

Dentro del marco conceptual de la calidad de vida, la autodeterminación es una de las dimensiones centrales, puesto que se entiende que “la calidad de vida aumenta dando poder a las personas, control sobre aspectos que les implican y que les son propios”<sup>9</sup> es decir, enseñando y promoviendo que la conducta de las personas sea autodeterminada.

Actuar como agente causal primario en la vida de cada uno, “es una combinación de habilidades, conocimientos y creencias que capacitan a una persona para comprometerse en una conducta autónoma, autorregulada y dirigida a meta. Implica: Habilidades relativas a realizar elecciones personales; aprender a realizar un horario o una agenda y guiarse por lo planificado; iniciar actividades adecuadas a la situación, al contexto, al horario y a los intereses personales; finalizar las tareas, ya sean necesarias o que se han solicitado; buscar ayuda cuando se necesita; resolver los problemas tanto en situaciones familiares como en situaciones nuevas; y demostrar una adecuada asertividad y habilidades para defender sus propios deseos, opiniones e intereses.”<sup>10</sup>

Las acciones autodeterminadas se caracterizan por: la autonomía, autorregulación, desarrollo psicológico (capacitación) y autorrealización; las dos primeras son capacidades y las otras dos serían actitudes. Estas características irán surgiendo según se vayan adquiriendo los diferentes **componentes de la conducta autodeterminada** : la elección, toma de decisiones, resolución de problemas, el establecimiento de metas y la

---

<sup>9</sup> Shalock, 1996 citado por Palomo y Tamarit en: Elegir, de camino a la autodeterminación

<sup>10</sup> (Wehmeyer -1992)

## Proyecto “Recuperación y desarrollo de la gastronomía tradicional, con énfasis en bocados, dulces , refrescos y amasijos, dirigido a productores artesanales”

adquisición de habilidades, la auto-observación, evaluación y auto-refuerzo, el locus de control interno, las atribuciones positivas de auto-eficacia y las expectativas de resultado, el auto-conocimiento y el conocimiento de sí mismo”.. Wehmeyer, (1996)

**Autonomía:** una conducta es autónoma si la persona actúa según sus propias preferencias, intereses y/o capacidades, e independientemente, libre de influencias externas o interferencias no deseadas.

**Autorregulación:** permite a las personas analizar sus entornos y sus repertorios de respuesta para desenvolverse en estos ambientes. Las personas que se autorregulan toman decisiones sobre qué habilidades utilizar en una situación; examinan la tarea que están desarrollando y el repertorio del que disponen, formulan planes de acción y los evalúan, haciendo modificaciones cuando sea necesario Incluye: 1) estrategias de autocontrol: automonitorización (observación del ambiente social y físico propio), autoevaluación (realización de juicios sobre lo correcto de esta conducta comparando lo que se está haciendo con lo que se debería haber hecho) y autorrefuerzo (autoadministración de las consecuencias contingentes con la ocurrencia de conductas objetivo); 2) establecimiento de metas y conductas de logro; 3) conductas de resolución de problemas; y 4) estrategias de aprendizaje observacional.

**Desarrollo o capacitación psicológica:** las personas que actúan de forma psicológicamente capacitadas lo hacen sobre la creencia de que poseen las habilidades para alcanzar los logros deseados tienen control sobre las circunstancias que son importantes para ellos (locus de control interno (autoeficacia) y, si deciden aplicar sus

habilidades, los logros identificados se conseguirán (expectativa de resultado)".

**Autorrealización:** "la gente autodeterminada se autorrealiza si hace uso de un conocimiento comprensivo y razonablemente acertado de ellos mismos, sus puntos fuertes y sus limitaciones, para actuar de una determinada manera así como sacar provecho de ese conocimiento". Wehmeyer (1996)

### USTED ES HACEDOR DE SU DESTINO.

Si se resiste a ello, ¿Cuál es entonces su papel en este breve paso por la vida?"<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Ibid. PG 58

## Proyecto “Recuperación y desarrollo de la gastronomía tradicional, con énfasis en bocados, dulces , refrescos y amasijos, dirigido a productores artesanales”

## 2. CREATIVIDAD

### 2.1 AUTOCONOCIMIENTO

Es el proceso reflexivo y su resultado, por el cual la persona adquiere noción de su yo y de sus propias cualidades y características; como todo proceso puede ser desglosado en diversas fases como: autopercepción, autoobservación, memoria autobiográfica, autoestima, autoaceptación. No puede haber autoestima sin autoconocimiento. De ahí la importancia del autoconocimiento para el desarrollo personal.

Son muchos los expertos que insisten en la importancia de adquirir la conciencia de sí mismos; entre ellos los estudiosos de la inteligencia emocional: Bar-On, Salovey, Mayer, Goleman, Boyatzis, Caruso, Cooper, Sawaf, Parker, Handley entre otros. Para todos el conocimiento de uno mismo (self-awareness) constituye una importante dimensión de la inteligencia emocional.

Las barreras que existen para llevar con éxito el proceso de autoconocimiento son:

1. La tendencia que tenemos las personas por pudor, modestia, soberbia o simplemente desconocimiento, a negar defectos y virtudes.” El punto ciego” de Coleman.
2. El proceso de toma de conciencia que se relaciona mucho más con los sentimientos que con los pensamientos, para lo que se requiere tiempo, reestructuración de nuestros conceptos y confrontación con la propia realidad.

3. La tendencia a situarnos en lo que deberíamos ser no en lo que somos.

Vencer estas barreras es un trabajo constante que nos conduce al desarrollo personal a una mayor autonomía y autodeterminación.

### 2.2 EL PROYECTO DE VIDA

Tener un proyecto de vida sirve para obtener una proyección futura en términos de reconocernos como hombres y mujeres con misiones y visiones, debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades, que podemos aspirar a una mayor calidad de vida.

La realidad social está en permanente construcción y obedece a un entramado donde convergen, entre otros, factores culturales, socioeconómicos, educativos y psicosociales, donde es necesario atender no solo a los referentes colectivos sino también y de manera particular a la subjetividad propia de cada participante, por esto educar en la construcción de un Proyecto de vida implica que cada cual asuma una posición activa frente a su propio futuro.

“La educación de los hombres, de las mujeres, de los y de las ciudadanas ha de tener en cuenta, la dimensión comunitaria de las personas, su proyecto personal, y también su capacidad de universalización, es decir, aquello que todos podrían querer”<sup>12</sup>

### La construcción de un Proyecto de vida

---

<sup>12</sup> Hoyos, G. , 1998 en ética para Ciudadanos. Hacia la Construcción de una Ética Ciudadana en Colombia.

### **Proyecto “Recuperación y desarrollo de la gastronomía tradicional, con énfasis en bocados, dulces , refrescos y amasijos, dirigido a productores artesanales”**

“El Proyecto personal exige como condición necesaria, aunque no suficiente, la autoestima del sujeto, la conciencia de que puede tener distintos proyectos capaces de ilusionar y de que cuenta con capacidades para llevarlos a cabo. Los proyectos serán distintos en las diferentes personas y por ello encontrar los propios es una de las grandes tareas personales y comunitarias”<sup>13</sup>

Un plan de vida contribuye a que cada persona tenga una visión positiva de las propias capacidades, a la orientación de las perspectivas personales y de trabajo y a facilitar herramientas prácticas para la toma de decisiones. Igualmente promueve el desarrollo de la proactividad, la recursividad, y la receptividad a la retroalimentación, ayuda a plantear lo que se desea y a darle sentido a la vida.

Proyecto de Vida en términos del impacto que tiene sobre la proyección futura como posibilidad de “visionar lo que se quiere ser y hacer”, ayuda a vivir y mejorar el presente y a proyectarse hacia el futuro, enseña a vivir de manera diferente y opuesta a lo hecho en el pasado y en general permite mejorar su calidad de vida.

Implica aprender a planear y a programar la vida, para encontrar el éxito trazado, alcanzando metas y objetivos; enseña a autoevaluarse a partir de saber donde se está, y para donde se va; orienta a tener una buena visión de futuro, a proyectar metas a corto, mediano o largo plazo, y a poder visualizarlas hacia un futuro.

---

<sup>13</sup> Cortina, A. en *Ética Aplicada y Democracia Radical*, 1995

Hace evidente la necesidad de capacitarse a nivel personal dentro y fuera de cualquier institución, aprovechar la opción que brinda el conocimiento y la experiencia; de igual manera evidencia el aprovechamiento de sus habilidades, destrezas y capacidades e impulsa la toma de decisiones en el campo laboral, afectivo, familiar, responde a las preguntas de hacia donde voy, lo que quiero ser, hacer y tener.

Conocer la identidad de cada uno, tener unas metas claras y objetivos son algunas de las claves para alcanzar el éxito en la construcción de un Plan de vida.

Proyecto de vida sirve para tener una base al enfrentar los retos fundamentales de la vida y para construir un futuro mejor y sentirse útiles a la sociedad. Ser responsables, adquirir compromisos, decirle no al facilismo y en últimas buscarle un sentido a la vida, nos sirve para construir un futuro en el cual seamos seres interpersonales, relacionados el uno con el otro.

Proyecto de vida además, es saber lo que quieren encontrar y empezar a hacerlo realidad.

#### **USTED ES HACEDOR DE SU DESTINO.**

Si se resiste a ello, ¿Cuál es entonces su papel en este breve paso por la vida?”<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Ibid. PG 58

### 3. SOLIDARIDAD

#### 3.1. LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

“Los procesos de comunicación no sólo afectan directamente a nuestra percepción de la realidad, sino que contribuyen de manera determinante a conformar nuestro propio sistema perceptivo.”<sup>15</sup>

Partimos de la premisa que los Individuos somos seres sociales, estamos en permanente comunicación con el entorno y a través de él adquirimos nuestra identidad.

La comunicación asertiva es aquella donde expreso lo que quiero expresar defendiendo mis derechos sin violar los derechos de los demás. “En esta respuesta la persona maneja los temores y no permite que la lleven a la sumisión o a la agresión. En este caso se trata de expresar lo que uno siente y desea en forma directa, honesta y apropiada defendiendo los propios derechos pero respetando los derechos de los demás.”<sup>16</sup>

La asertividad parte de los derechos fundamentales de los seres humanos:

<sup>15</sup> GUILLEN Gestoso, Carlos, Guil Bozal, Rocío, *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales*, McGrawHill. Madrid, 1999, PG 91

<sup>16</sup> G&T. Generación y Tranferencia,Memorias Seminario de Integración del equipo de Recursos Humanos- Colmena, 1995. PG 48

El derecho a rechazar solicitudes sin sentirse culpable o egoísta, a sentir que las propias necesidades son tan importantes como las de los demás, a cometer errores y a expresarnos tanto en cuanto no violemos los derechos de los otros.

Frente a estos derechos las personas responden no asertivamente, asertivamente o agresivamente, a continuación se exponen las respuestas verbales, no verbales y emotivas que acompañan la comunicación asertiva, no asertiva y agresiva

	<b>ASERTIVOS</b>	<b>NO ASERTIVOS</b>	<b>AGRESIVOS</b>
<b>EMOCION</b>	<i>Es consciente de ellas Las maneja y las acepta No las manipula</i>	<i>No las expresa Temor Ansiedad Culpa</i>	<i>Externamente presenta muestras inapropiadas de ira. Internamente puede tener culpa o temor.</i>
<b>COMPORTAMIENTO NO VERBAL</b>	<i>Buen Contacto Visual Tono de Voz firme Actitud de interdependencia</i>	<i>Mirada baja Tono de voz débil Cuerpo suelto Disminuye la fuerza del mensaje</i>	<i>Mirada penetrante Tono de voz fuerte Labios apretados Movimiento “contra la situación”</i>
<b>COMPORTAMIENTO VERBAL</b>	<i>Frases en primera persona Palabras de cooperación Frases de</i>	<i>Calificadores Rellenos o muletillas Negadores</i>	<i>Amenazas Disminuidoras Comentarios Evaluativos Expresiones sexistas o racistas</i>

	<i>interés por el otro.</i>		
--	-----------------------------	--	--

La comunicación no asertiva consiste en permitir que los demás sobrepasen el límite de mis derechos. Generalmente se da porque uno no quiere herir los sentimientos del otro, porque no considera importante los propios sentimientos o por temor a la reacción de la otra persona.

La comunicación agresiva consiste en sobrepasar el límite de los derechos de la otra persona (ó intentar hacerlo mostrando fuerza frente al otro)

Toda clase de respuesta presenta **tres componentes:**

- 1. Emociones y diálogos internos**
- 2. Un comportamiento no verbal**
- 3. Un lenguaje verbal.**

### 1. emociones y diálogos internos

El comportamiento no asertivo o agresivo se debe a lo que uno piensa mientras va a actuar o mientras actúa. Este dialogo o conversación interna puede inhibir una respuesta asertiva apropiada.

Los pensamientos generan sentimientos y emociones los cuales son el resultado de presupuestos, evaluaciones o interpretaciones. Cuando tales pensamientos son erróneos generan emoción, culpa, ansiedad o desvaloración.

Las emociones cambian cuando cambian los pensamientos, por ello tales pensamientos se deben identificar, cuestionar y reemplazar.

Algunos pensamientos no funcionales y/o temores más comunes con su respectivo cuestionamiento son:

- Temor a desagradar a otros (Y ellos van a pensar mal de mí)
- Temor a que me rechacen o a que tomen venganza (Temor a que me retire su afecto, a que termine la relación, o a que utilice su poder para obligarme).Lo que realmente asusta no es el rechazo, si no mi reacción frente al rechazo, pues no veo forma de protegerme
- Temor herir a otra persona
- Temor a los propios sentimientos de culpa
- Cuando las Cosas no salen como uno espera, La Vida es horrible, despreciable, catastrófica, terrible.

### Algunos principios y formas para mejorar nuestros diálogos internos:

Las siguientes guías de acción pueden servir para mejorar los diálogos internos y así conseguir asertividad en la comunicación.

1. Haga una lista de los pensamientos negativos o contraproducentes que presenten en la situación.
2. Identifique lo que cree que usted o los otros están obligados a hacer, en esta situación.
3. Desarrolle una lista de pensamientos positivos que contrarresten los diálogos internos negativos; tales

## Proyecto “Recuperación y desarrollo de la gastronomía tradicional, con énfasis en bocados, dulces , refrescos y amasijos, dirigido a productores artesanales”

pensamientos deben ir contra los pensamientos no contra los sentimientos o emociones propios.

4. Practique sustituir los pensamientos negativos por los diálogos internos positivos hasta cuando éstos sean más frecuentes que los negativos.

5. Deje de pensar – Pare: Es una técnica muy útil para cambiar los pensamientos negativos. Se trata de gritar en voz alta (o silenciosamente para sí mismo) la palabra pare cuando la imagen o el pensamiento negativo aparezca. El efecto, de este procedimiento se refuerza si inmediatamente lo reemplazamos por un diálogo interno positivo (un cuestionamiento al pensamiento negativo).

### 2. Comportamiento no verbal

Toda comunicación oral está acompañada siempre de componentes no verbales que provienen del lenguaje corporal, el cual, como algunos autores afirman es el responsable del ochenta por ciento de nuestra comunicación.

El lenguaje corporal tiene dos elementos a saber: Visuales y vocales

Los elementos visuales son el contacto Visual, la expresión facial, los gestos y posturas.

El lenguaje corporal asertivo es congruente con lo que se dice, agrega fuerza y énfasis y es auto- asegurador mientras que el lenguaje corporal no asertivo revela debilidad, nerviosismo, indica falta de autoconfianza y disminuye el mensaje verbal sobre todo cuando no hay congruencia entre lo verbal y lo corporal.

El lenguaje corporal agresivo manifiesta un sentido exagerado de importancia, despotismo, fuerza y aire de superioridad.

Los elementos vocales son la voz, el tono y la expresión oral

### Algunos principios para mejorar

1. No se deje lesionar por las críticas: La crítica es una agresión directa que produce, por lo regular, efectos nocivos en las personas, más aún en aquellas que necesitan la aceptación de los demás. Les lleva a desconfiar de sus propias capacidades y a sentir ansiedad por el temor al fracaso, hechos que le restan efectividad y disfrute a su conducta. La gente que se muestra fría, distante y en ocasiones falsa, no hace otra cosa que cuidar se del reproche y evitar la censura.”<sup>17</sup>

2. Actúe positivamente ante los errores lo cual implica:

- Reconocer abiertamente el error, sin justificaciones, ni mentiras y sin largas explicaciones.
- Permitir la expresión libre de los sentimientos, por parte de la persona afectada, sin interrumpirla con frases como cálmate, no te pongas así, no es para tanto
- Buscar soluciones activamente y hacerse cargo de ejecutarlas, cuando ya no hay nada que hacer es más asertivo retirarse discretamente.

---

<sup>17</sup> Ibid PG 43

## Proyecto “Recuperación y desarrollo de la gastronomía tradicional, con énfasis en bocados, dulces , refrescos y amasijos, dirigido a productores artesanales”

- Aprender de la experiencia. Errar es muy humano, lógico, incluso; pero caer una y otra vez en lo mismo es subnormal.
- No haga daño con sus críticas: La crítica a menos que represente un aporte verdadero a la superación de la persona o de la relación interpersonal, es un hábito que deteriora la convivencia, puesto que tiende más a alejar a las personas que a acercarlas.”

### 3. Lenguaje verbal

A veces las personas no sabemos que decir ni cómo responder en situaciones en las que debemos o queremos ser asertivas, por eso es conveniente tener algunas guías sobre la clase de conductas verbales que se pueden utilizar:

1. Frases “Yo Quiero”: “Yo quiero tener esto”, “Yo quiero que usted haga esto”, “Me gustaría que usted hiciera esto”, “Me gustaría hacer esto”. Estas frases ayudan a clarificar lo que quiere, proporcionan información al otro sobre cómo puede él satisfacerlo, si el otro no lo satisface, por lo menos no ha tenido temor de expresar su voluntad y si el otro tiene un deseo diferente entonces negocian, buscan nuevas fórmulas o aprenden a vivir con tal diferencia.

2. Frases: “Yo Me Siento”: Cuando hizo (tal cosa) yo me sentí..., no me gustó cuando usted hizo (tal cosa), se trata de presentar la conducta o el hecho y luego el sentimiento que lo generó. Estas frases ayudan a expresar sus sentimientos sin atacar la autoestima del otro, al descubrir

la conducta del otro se proporciona información específica por otra parte reduce mal entendidos acerca de la naturaleza de sus sentimientos.

3. Frases de: “Sentimientos encontrados”. En este caso se presenta más de un sentimiento y de donde proviene. Por ejemplo: Mi aumento de sueldo es bueno; me siento bien porque reconoció mi trabajo de este año, pero al mismo tiempo me siento bastante disgustado porque continúo bastante por debajo de las personas que están realizando el mismo trabajo. Qué se puede hacer para colocarme al mismo nivel del resto de las personas? Estas expresiones de sentimientos contrapuestos, son útiles para ubicar al otro con respecto a su situación.

4. Frases de “Empatía” Además de expresar el deseo propio, se quiere mostrar sensibilidad por la otra persona, sobre todo si el otro se siente ofendido. Por ejemplo establecer que usted reconoce de la otra persona: Su situación (presiones, dificultades, no darse cuenta), sus sentimientos (tristeza, irritación, temor, alegría), sus deseos (discutir un tema, obtener una mejor nota), sus creencias (que ha sido tratado injustamente): Estas frases permiten que la persona asertiva tenga en cuenta la perspectiva del otro, indica que la otra persona es importante para uno y facilita que el otro reciba el mensaje afirmativo.

5. Frases de: “Confrontación Asertiva “: Se utiliza cuando existen diferencias entre lo que la persona ha dicho o prometido y lo que de hecho hace, o cuando hay diferencia entre lo que dice y lo que realmente hizo. La confrontación tiene tres partes:

- Describir objetivamente lo que la persona dijo que haría
- Describir lo que realmente hizo
- Expresar lo que usted quiere que haga.

## Proyecto “Recuperación y desarrollo de la gastronomía tradicional, con énfasis en bocados, dulces , refrescos y amasijos, dirigido a productores artesanales”

Este tipo de comunicación difiere de la confrontación agresiva en cuanto que está devaluada y hace sentir culpable en lugar de describir la conducta. Cuando se describen las diferencias es más fácil manejar el conflicto; hay menos probabilidad de que la otra persona reaccione defensivamente.

Es útil cuando la otra persona ha prometido hacer algo o cambiar y no ha cumplido.

La efectividad de la comunicación depende del grado en que el otro valore nuestra relación o mis sentimientos y de la medida en que el otro no le de una gran importancia al uso de la conducta que consideramos objetable.

### 3.2 . EL TRABAJO EN EQUIPO

Trabajar con otros individuos es parte de los sistemas de producción generados por la sociedad a la que pertenecemos, Existen diversas formas de asociatividad su característica en todos los casos es que están conformados por un equipo humano en donde dos o más personas interactúan mutuamente de modo tal que cada persona influye en las demás y es influido por ellas.

Un equipo es un pequeño número de personas con habilidades complementarias posiblemente interdisciplinario, comprometidas con un objetivo común que buscan un excelente desempeño y una misión en la que todos son responsables

El trabajo en equipo es un proceso colectivo, no lo puede realizar una sola persona, cuando varios individuos se reúnen para formar un equipo, cada cual aporta sus

conocimientos, sus habilidades, sus ideales y sus motivaciones, la forma de interactuar puede ser positiva o negativa:

Dentro de un grupo se desarrollan un sentimiento de solidaridad (sentimiento de nosotros), los grupos se conforman dependiendo en parte del grado de homogeneidad de sus integrantes, de conocimiento e interacción entre sí, del tiempo en que se interrelacionan.

Según Clay Smith los grupos desarrollan grados de cohesión diferentes, estratificación y un tono o clima específico y entre diferentes niveles de jerarquía, permite establecer relaciones, determinar el liderazgo y dentro de él los diferentes estilos comunicativos como son el estilo autoritario, consultivo y/o participativo.

### Algunos principios para conformar un equipo de trabajo exitoso

1. Establecer objetivos comunes
  2. Construir con todos los miembros reglas claras de comportamiento y hacerlas respetar, reglas de juego, códigos de ética
  3. Definir roles claros (Director, veedor entre otros) donde todos participen.
  4. Planear, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar lo propuesto.
- Cada actividad requiere un enfoque táctico que puede ser:

UNO SOLO Predomina la acción individual trabajando cada persona aisladamente  
UNO A UNO Dos miembros del equipo trabajan conjuntamente en determinado momento  
UNO A VARIOS Trabajando juntos algunos de los miembros del equipo, pero no todos

## Proyecto “Recuperación y desarrollo de la gastronomía tradicional, con énfasis en bocados, dulces , refrescos y amasijos, dirigido a productores artesanales”

**UNO A TODOS** Se emplea cuando la tarea exige la intervención de todos los miembros

**TODOS A UNO** Ocurre cuando los miembros concentran la atención en una persona para ayudarle a fortalecer su eficiencia personal como una unidad del equipo

### 3.3. EL MANEJO DE CONFLICTOS

“Conflicto significa la existencia de ideas, sentimientos, actitudes o intereses antagónicos que pueden entrar en choque. Siempre que se hable de acuerdo, aprobación, coordinación, resolución, unidad, consentimiento, consistencia, armonía, debe recordarse que estas palabras presuponen la existencia de sus términos opuestos, como desacuerdo, desaprobación, disensión, desentendimiento, incongruencia, discordancia, inconsistencia, oposición, locuaz significa conflicto.”<sup>18</sup>Estos pueden ser:

- **Intrapersonales:** Ocurren cuando la persona se enfrenta con objetivos individuales antagónicos: ocuparse de un objetivo con certeza frustrará la atención de otro.
- **Interpersonales:** Ocurren cuando la persona se enfrenta con objetivos individuales que chocan con objetivos individuales de otra persona con la cual convive o participa en alguna actividad.

El conflicto es un proceso que se inicia cuando una parte (individuo, grupo u organización), percibe que la otra parte (individuo, grupo u organización), frustra o intenta frustrar uno de sus intereses. A medida que ocurre el cambio, las situaciones se alteran y la cantidad y la calidad de los conflictos tienden a aumentar y a diversificarse. Los conflictos exigen innovación para encontrar las soluciones.

El conflicto se presenta como un proceso cuando ocurren dos condiciones:

1. Percepción de la incompatibilidad de objetivos
2. Percepción de la oportunidad de interferencia.

El conflicto puede tener resultados constructivos o destructivos para las partes involucradas:

#### Resultados Constructivos

1. El conflicto despierta sentimientos y estimula energías. Lleva a las personas a estar más atentas, esforzarse más y ser accesibles. Esta estimulación de energías origina curiosidad e interés en descubrir mejores medios de realizar tareas y nuevos enfoques para la solución de problemas.
2. El conflicto fortalece sentimientos de identidad: Cuando un grupo entra en conflicto se vuelve más unido y mejor identificado con sus objetivos e intereses. La cohesión generalmente aumenta la motivación por el desempeño de la tarea del grupo. Si el grupo “Gana”, sus miembros estarán más motivados para trabajar en equipo.
3. El conflicto despierta la atención ante los problemas: A menudo el conflicto es un medio de llamar la atención hacia los problemas existentes.

---

<sup>18</sup> Chiavenato, Idalberto, Administración de Recursos Humanos. Mc Graw Hill, Segunda Edición, Santafé de Bogotá. 1997. Pg397

## Proyecto “Recuperación y desarrollo de la gastronomía tradicional, con énfasis en bocados, dulces , refrescos y amasijos, dirigido a productores artesanales”

4. El conflicto pone a prueba la balanza del poder. Puede conducir a la aplicación de recursos, para su resolución, ajustando diferencias de poder entre las partes involucradas.

### Resultados destructivos

1. El conflicto desencadena sentimientos de frustración, hostilidad y ansiedad. Como las partes involucradas ven que sus esfuerzos están bloqueados por las demás, frente a la presión por ganar, la atmósfera creada genera un clima estresante de frustración y hostilidad que puede perjudicar el juicio y la habilidad en el desempeño de tareas, como también afectar el bienestar de las personas implicadas.

2. El conflicto aumenta la cohesión grupal. Con el aumento de la cohesión aumenta la presión social para que las personas se conformen o se acomoden a los objetivos del grupo o de la parte implicada. Esto disminuye la libertad individual, haciendo que el grupo pierda eficacia en cuanto a su desempeño.

3. El conflicto desvía energías hacia sí mismo. Gran parte de la energía generada por el conflicto está dirigida y se gasta en sí mismo, en oposición a la energía que podría aplicarse en la realización de un trabajo productivo. De este modo, ganar un conflicto se vuelve un objetivo más importante que trabajar con eficacia.

4. El conflicto lleva a una parte a bloquear la actividad de otra. Un comportamiento característico del episodio de conflicto entre las partes es el bloqueo de las actividades

de la otra parte y la negativa a cooperar con ella. Esto lleva a un atraso en el desempeño del sistema total.

5. El conflicto se autoalimenta y perjudica las relaciones entre las partes. El conflicto influye en la naturaleza de las interrelaciones existentes entre las partes, perjudicando la comunicación entre ellas y distorsionando sus percepciones y sentimientos. Cada parte, a medida que aumenta el conflicto, tiende a estereotipar y a ver a la otra como “enemiga”, atribuyéndole motivos e intenciones negativas. Con esto se fortalecen las percepciones y los sentimientos de que los objetivos e intereses de la otra parte son incompatibles con los propios y de que no se puede cooperar con la otra parte. Así el conflicto se realimenta: las comunicaciones y las distorsiones perceptivas tienden a ampliar el conflicto, el cual a su vez maximiza sus efectos negativos y destructivos.

Básicamente un conflicto puede resolverse de tres maneras:

1.”La resolución ganar/perder. Utilizando varios métodos, una de las partes consigue vencer en el conflicto, alcanzando sus objetivos y frustrando a la otra parte en su tentativa de alcanzar los suyos. De este modo, una parte gana en tanto la otra pierde.

2. La resolución perder/perder: Cada una de las partes desiste de algunos objetivos por medio de alguna forma de compromiso. Ninguna de las partes alcanza todo lo que deseaba. Las dos desisten de alguna cosa, es decir, las dos pierden.

3. La resolución ganar/ganar: las partes consiguen identificar soluciones satisfactorias para sus problemas, permitiendo que las dos alcancen sus objetivos deseados. El éxito, tanto en el

## Proyecto “Recuperación y desarrollo de la gastronomía tradicional, con énfasis en bocados, dulces, refrescos y amasijos, dirigido a productores artesanales”

diagnóstico como en la solución, hace que las dos partes ganen o las dos venzan.”<sup>19</sup>

### Formas de afrontar los conflictos:

- 1. Cooperación:** Se basa en la confianza y en la credibilidad mutua. La solución es de tipo Gana / Gana.
- 2. Negociación:** Se basa en el intercambio de beneficios entre las dos partes o en el compromiso de actuar de una forma determinada. La solución es de tipo Gana / Gana.
- 3. Competencia:** Se basa en la lucha por obtener el beneficio propio, sin tomar en consideración el perjuicio que se derive para la contraparte. La solución es de tipo Gana / Pierde o Pierde / Pierde.

### Principios Básicos:

1. Las personas actúan en beneficio de sus intereses.
2. Las personas responden a las presiones que afectan sus intereses.
3. Quienes consiguen de otros lo que quieren ejercen poder. El poder productivo tiene en cuenta el interés de ambas partes y el poder destructivo satisface únicamente los intereses del más fuerte.
4. Para resolver los conflictos, las personas necesitan desarrollar habilidades que les permitan encontrar soluciones creativas de tipo Gana / Gana.
5. El tratamiento de los conflictos se basa en el análisis objetivo de los hechos y circunstancias que los generan o que los rodean.

---

<sup>19</sup> Ibid. PG 404

6. Frente a un conflicto se puede optar por una de estas estrategias:

**Huir:** No preocuparme por mis intereses ni por los de la contraparte. El conflicto sigue sin solución.

**Reprimir:** Hacer uso de la presión o de la fuerza para favorecer mis intereses, en detrimento de los intereses de la contraparte. Genera deseos de venganza.

**Facilitar:** Abandonar la situación o ceder a favor de la contraparte, así yo salga perjudicado. Disminuye la autoestima.

**Confrontar:** Analizar abierta y objetivamente el problema y proponer soluciones que beneficien a ambas partes. Se consolida la responsabilidad y la madurez personal y se soluciona el conflicto en forma favorable para todos.

7. Cuando la confrontación es exitosa, las partes en conflicto llegan a un compromiso mutuo a través de una negociación.

8. El conflicto sólo se resuelve si los compromisos adquiridos en la negociación se cumplen.

9. Lo fundamental no es prevenir los conflictos sino hacerlos productivos (G/G) y no destructivos (G/P ó P/P).”

### Algunos principios para resolver un conflicto

1. Con quién es su conflicto?
2. A qué conducta específica se opone Usted? (Describa los HECHOS; no emita conceptos, opiniones ni apreciaciones personales, Cite cosas específicas por ejemplo: “Cada vez que le pido un informe se niega a hacerlo”).
3. Qué circunstancias rodean los hechos objeto de conflicto?

## Proyecto “Recuperación y desarrollo de la gastronomía tradicional, con énfasis en bocados, dulces , refrescos y amasijos, dirigido a productores artesanales”

(En qué situación se presentaron, con ocasión de qué, qué estaba presente, qué otras cosas sucedieron para que el conflicto aflorara?).

4. Cuáles son sus sentimientos acerca de la conducta conflictiva?(No exprese sentimientos acerca de la persona sino de la conducta).

5.Cuál es su estrategia para tratar el conflicto?  
(Cómo, cuando, dónde, ante quién hacerlo, etc.)

6.Cuál es su parte de responsabilidad en el problema? ¿Qué ha hecho usted. que pueda modificar el comportamiento de la otra persona?

7. Qué solución benéfica para ambas partes propone Usted?.

(Tome en cuenta las cosas positivas que la otra persona aporta y que les permiten emprender un trabajo conjunto para salir del problema.)<sup>20</sup>

- **Algo para lo cual se da un plazo, un tiempo fijo para lograrlo. El plazo es el tiempo mínimo necesario para establecer un nuevo patrón conductual, evaluar sus resultados y decidir si quiere seguirlo en el futuro.**

### SI USTED DESEA UN CAMBIO CONDUCTUAL

**Debe hacer un compromiso consigo mismo con la condición de que este sea:**

- **Algo cuyo resultado será que se sienta más feliz**
- **Algo específico a nivel de conducta, de pensamientos, sentimientos, actitudes, etc. Medible en cuanto a su logro.**

### ANIMO, PERSEVERANCIA Y DISCIPLINA

---

<sup>20</sup> Alvarez Ramírez, Luis Eduardo. Curso Desarrollo Personal y Calidad Total, Santafé de Bogotá, 1998. PGS 9-11

