WORLD ASSOCIATION
OF GIRL GUIDES
AND GIRL SCOUTS
SÉ EL
CAMBIO
2030

CONTENIDO

Prólogo 2

Glosario 3

La AMGS y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles 4

Prepárense 7

¿Qué es un proyecto de cambio social? 8

Pasos hacia el éxito 10

Ver el cambio 15

Planear el cambio. 29

Liderar el cambio 42

Compartir el cambio.....54

Apéndice 60

PRÓLOGO

“SI TODAS LAS NI Ñ AS PUDIERAN CONOCER SUS DERECHOS , HABLAR POR S Í MISMAS Y EXIGIR CAMBIOS , EL MUNDO SERIA UN LUGAR MUCHO MEJOR ”

Olympia, Guía Responsable Guide, Grèce

El cambio social es lo que hacemos. Siempre lo ha sido. Durante más de 100 años, las Guías y Guías Scouts han estado tomando acciones en sus comunidades y se han pronunciado sobre los temas que les importan.

La Asociación Mundial de las Guías Scouts existe para ayudar a todas las niñas a alcanzar su máximo potencial. Tenemos una visión clara de que “todas las niñas son valoradas y toman acciones para cambiar el mundo”. Debemos responder a las necesidades de las niñas y hacer realidad constantemente esta visión de formas innovadoras y nuevas.

Me complace enormemente presentarles Ser el Cambio 2030. Hemos desarrollado este programa educativo para ayudar a las Guías y Guías Scouts mayores de 14 años a crear un cambio social a través del desarrollo y la ejecución de un proyecto de acción comunitaria o el lanzamiento de una campaña de propugnación. Queremos ayudar a los grupos en todas partes a planificar, realizar, liderar y compartir un cambio positivo en su comunidad.

La acción comunitaria y la propugnación son tan relevantes para las niñas y las jóvenes ahora, como lo han sido siempre. Iniciar un proyecto de acción comunitaria es algo que todas las Guías y Guías Scouts pueden hacer. Sólo requiere pasión, trabajo duro y una mente abierta. Sabemos que en todo el mundo, nuestros miembros quieren marcar la diferencia, transformar sus comunidades y mejorar las vidas de los lugares y las personas que les importan.

Al igual que la acción comunitaria, la propugnación es fundamental para todo lo que hacemos. El Guidismo y Escultismo Femenino comenzó en 1909 cuando un grupo de niñas irrumpió en una manifestación de los Boy Scouts exigiendo ‘algo para ellas’. Hemos estado defendiendo nuestra causa desde entonces.

Ser el Cambio ayudará a las niñas de todo el mundo a manifestarse e impulsar el cambio. Esta herramienta es solo una de las formas en que las estamos apoyando a ustedes, nuestras Organizaciones Miembro, para que tomen acciones sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. Como un Movimiento global de 10 millones de personas de 150 países, todos formamos parte de un sistema de apoyo internacional conectado de manera única. Juntos tenemos un poder increíble. Ser el Cambio nos ayudará a darnos cuenta de este poder y a apoyar a las Guías y Guías Scouts de todo el mundo para que tomen acciones en pro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Ana Maria Mideros
Presidenta del Consejo Mundial, AMGS

LA AMGS Y LOS OBJECIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.

En el 2015, los líderes mundiales firmaron un acuerdo histórico para abordar los desafíos que enfrenta nuestro mundo. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU tienen como objetivo acabar con la pobreza extrema, la desigualdad y el cambio climático para el 2030.

Cada uno de los 17 Objetivos tiene metas que se aplican a todos los países del mundo. Los gobiernos, las organizaciones benéficas, las empresas, las organizaciones, los individuos y (por supuesto) las Guías y Guías Scouts deben desempeñar un papel para lograr estos objetivos.

La Asociación Mundial de las Guías Scouts (AMGS) , existe para ayudar a cada niña a desarrollar su potencial y marcar la diferencia en su comunidad y en el mundo en general .

Como la organización más grande del mundo para niñas y mujeres jóvenes , podemos tener un impacto importante. Queremos apoyar a las Guías y Guías Scouts de todo el mundo para que tomen acciones en pro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible .

CINCO TEMAS DE LA AMGS

Trabajamos en consulta con los j ó venes y nuestras Organizaciones Miembro para entender d ó nde debemos enfocar nuestro trabajo en torno a los ODS . A partir de esa consulta , desarrollamos un marco de ODS que agrupa los 17 Objetivos en cinco á reas centrales para la AMGS . Estas cinco á reas centrales buscan asegurar que :

- **todas las ni ñ as sean saludables y pr ó speras .**
- **todas las ni ñ as est é n a salvo y sean respetadas .**
- **todas las ni ñ as puedan desarrollar habilidades y tener oportunidades.**
- **todas las ni ñ as puedan disfrutar y heredar un planeta habitable .**
- **todas las ni ñ as puedan alzar sus voces y ser escuchadas .**

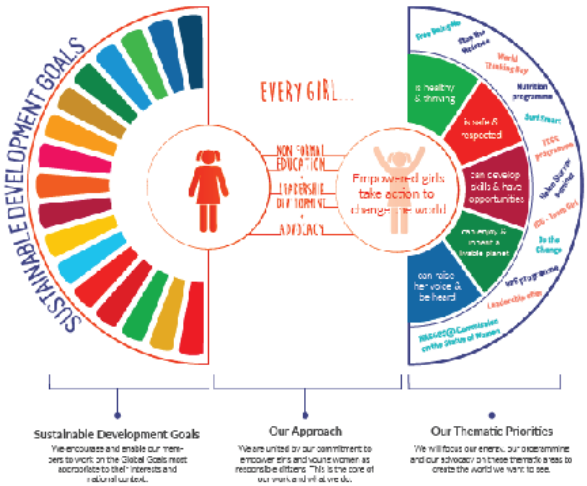
Hasta el 2030 trabajaremos para lograr los ODS y estos cinco temas clave a través de nuestros programas, oportunidades de desarrollo de liderazgo y campañas de propugnación. Estos temas ya están reflejados en gran parte de nuestro trabajo:

- Nuestros programas Libre de Ser Yo y Acción por la Confianza en la Imagen contribuyen a garantizar que **todas las niñas gocen de buena salud y prosperen**. A través de actividades divertidas e interactivas, ya hemos ayudado a más de 3.5 millones de jóvenes de 125 países a desarrollar la confianza en sí mismos y su autoestima.
- Nuestra campana de Alto a la Violencia es sólo una de las formas en que trabajamos para garantizar que **todas las niñas estén a salvo y sean respetadas**. La campaña busca prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las niñas y las mujeres. Los jóvenes toman acciones en sus escuelas, comunidades locales y a nivel nacional.
- Nuestros eventos globales de liderazgo han llegado a niñas en más de 60 países desde el 2015. Estos eventos nos ayudan a garantizar que **todas las niñas puedan desarrollar habilidades y tener oportunidades**. Estamos creando la próxima generación de líderes comunitarios.

Estamos seguros de que verán su trabajo en los programas de la AMGS y sus propias iniciativas nacionales y locales y se darán cuenta de lo mucho que ya están haciendo para tomar acciones con respecto a los ODS.

Ser el Cambio 2030 les brinda las herramientas para crear un proyecto de cambio social con el impacto para desarrollar y fortalecer su comunidad. Les ayuda a crear campañas de propugnación sobre los temas que les preocupan a las niñas.

Las Guías y Guías Scouts tienen un poder increíble. ¡Juntas podemos liderar el cambio!



PREPÁRENSE

Ser el Cambio es un programa para las Guías y Guías Scouts mayores de 14 años. Se puede utilizar en grupos pequeños o por cuenta propia para planificar e implementar un proyecto de cambio social o de propugnación. Si van a trabajar por su cuenta, es posible que tengan que adaptar algunas de las actividades. Si van a trabajar en grupo (este será su equipo de proyecto), les recomendamos un máximo de ocho personas. La caja de herramientas está diseñada para ser dirigida por niñas. Funciona mejor cuando ustedes toman las decisiones y asumen la responsabilidad en cada paso de su proyecto.

La parte más emocionante de este paquete es lo que harán con él. Esperamos que les sirva de guía para desarrollar proyectos increíbles e impulsar cambios importantes. ¡Esperamos que disfruten del viaje a medida que avanzan en el programa!

Vivan el futuro hoy

¿Qué futuro quieren para ustedes y para las personas que les importan? ¿Cómo quieren que sea su comunidad dentro de veinte años ?

Todos pueden soñar con un futuro mejor y un mundo mejor . Es f á cil ver las cosas que quieren cambiar en el mundo que los rodea y luego sentarse a esperar a que algo suceda . ¡Este paquete los ayuda a ver qué pueden hacer para que el cambio suceda !

Este paquete los reta a cambiar algo en su comunidad para mejorarlo. Les brinda las herramientas para comprender sus fortalezas y recursos y para identificar algo que quieran cambiar y hacerlo realidad . Pueden vivir el futuro hoy , haciendo realidad el cambio .

Si bien cualquier proyecto necesitar á recursos , ¡todo lo que necesitan para comenzar es motivaci ó n , imaginaci ó n y un cuaderno ! Cada participante utilizar á su cuaderno como su diario de Ser el Cambio para registrar actividades , pensamientos y decisiones .

CONSEJOS PARA LAS LÍDERES

APOYAR A SU GRUPO

Este programa está dirigido a miembros jóvenes mayores de 14 años y también se puede utilizar con grupos más jóvenes con el apoyo y la adaptación de un líder.

El nivel de dificultad de la creación de un proyecto de cambio social variará enormemente dependiendo de:

- La edad y la experiencia de los miembros del grupo
- El tamaño del grupo
- Las realidades de su comunidad local
- El tema que decidan abordar

Las Guías y Guías Scouts deben decidir cuánto apoyo necesitan de las líderes adultas para que su proyecto sea un éxito. Cuanto más se apropien las Guías y Guías Scouts del desarrollo e implementación de su proyecto, más desarrollarán sus habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y toma de decisiones. Sin embargo, todos los grupos necesitarán el apoyo de un líder adulta en algunos momentos. Dediquen tiempo al comienzo del proyecto para explorar Ser el Cambio con el grupo y acordar cómo quieren trabajar juntas.

un líder adulta debe asumir la responsabilidad de evaluar los riesgos de los planes del grupo antes de implementarlos. Los riesgos bien gestionados son una parte importante del proceso de aprendizaje. Sin embargo, las líderes deben asegurarse de que cualquier riesgo sea apropiado y se haya planificado, incluyendo (entre otros):

- Riesgo de daño a un miembro del grupo.
- Riesgo de daño a un miembro del público.
- Riesgo de infringir las leyes nacionales.
- Riesgo para la reputación del Movimiento de las Guías/Guías Scouts.

Para obtener herramientas y consejos sobre cómo evaluar los riesgos dentro de este programa, consulten el apéndice.

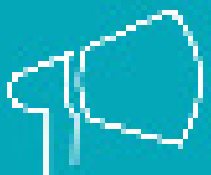
Las líderes también pueden ayudar a motivar al grupo si enfrentan desafíos con su proyecto y pueden actuar como embajadoras de los logros del grupo. Al aprovechar todas las oportunidades para promover el proyecto, elevarán la moral del grupo y generarán conciencia sobre el valor del Guidismo y Escultismo Femenino.

MENTORES DEL PROYECTO

En la sección " ***Planear el Cambio*** " del paquete , se sugiere que los equipos de proyecto contraten a un mentor que los apoye en el desarrollo del proyecto y promueva su trabajo . El grupo deberá elegir a su mentor . Si el mentor que identifiquen es externo al Movimiento , será importante asegurarse de que conozca los valores y métodos de trabajo que hacen que el Guidismo y Escultismo Femenino sea único. Asegúrense de acompañar siempre a su grupo cuando se reúnan con su mentor . Ustedes también deben seguir las directrices establecidas por su Asociación Nacional para garantizar que el mentor se adhiera a las políticas de la organización , particularmente en lo que respecta a la protección .

MAPA DEL VIAJE DE SER EL CAMBIO *

Hagan un mapa de su viaje a través de Ser el Cambio y decidan cómo desarrollarán este programa.
*Recuerden que esto es solo una guía, pueden combinar las etapas dependiendo del tiempo que tengan disponible. Es recomendable distribuir el programa a lo largo de varias semanas o meses, de modo que puedan tomar tiempo para reflexionar al final de cada etapa.



ETAPA 1

Aprox. 1 horas
"Presentar Ser el Cambio" (página 11)
"Presentar Ser el Cambio" (página 11)

ETAPA 2

Aprox. 2+ horas
Paso 1: Comprender
Paso 2: Explorar las

¿Por qué no convertir esta etapa en un mayor reto de riesgo? Tendrán de realizar o incluso crear un evento público!

ETAPA 3

Aprox. 2+ horas
Paso 2: Explorar las
Paso 3: Co
para el cambio

¡Tengan presente algún tiempo adicional para que puedan tomar

ETAPA 4

Aprox. 1-2 horas
Paso 4: Planificar
Paso 5: Identificar

ETAPA 5

Aprox. 1-2 horas
Paso 6: Formar

¿Cómo van a celebrar el éxito de su proyecto? ¿Tienen algún plan para

ETAPA 6

Aprox. 2 horas
Paso 6: Formar su
equipo (o el suyo)

Recuerden incluir tiempo para la reflexión y celebración

Contar historias no se detiene una vez que hayan alcanzado su primer hito, y celebrar su primer éxito es muy importante. ¿Qué no salió según lo previsto? ¿Qué pueden hacer ahora?

ETAPA 11

Aprox. 2 horas

Paso 12: Contar historias: qué hacer y qué no hacer. Aprox. (menos de 1 hora) Celebren sus éxitos y aprendan de los errores. Aprox. (más de 2 horas)

Analicen cómo ejecutar y gestionar su proyecto de cambio social y las fortalezas y oportunidades de su equipo.

Aprovechen estos pasos como una oportunidad para comunicarse regularmente con su equipo para mantener el impulso. Pueden repetir estos pasos tantas veces como deseen a lo largo de su campaña o proyecto de acción comunitaria. Esto podría ser especialmente útil si diferentes patrullas con su unidad o tropa están ejecutando diferentes proyectos de cambio social.

ETAPA 7

Aprox. 2+ horas

Paso 7: Prepararse para la acción

ETAPA 10

A lo largo de la ejecución de su proyecto de cambio social

Es hora de iniciar su proyecto y llevar a cabo sus actividades ¡Buena suerte! Ustedes deciden cuánto durará el proyecto, ¿un mes? ¿3 meses? ¿6 meses?

Paso 10: Motivar a su equipo Aprox. (1 hora)
Paso 11: Monitoreo y evaluación Aprox. (1 hora)
Paso 12: Contar historias: qué hacer y qué no hacer. Aprox. (menos de 1 hora)

Tómense un poco de tiempo al final de esta etapa para reflexionar sobre su plan y luego revísenlo con los cambios que consideren oportunos.

ETAPA 8

Aprox. 1-2 horas

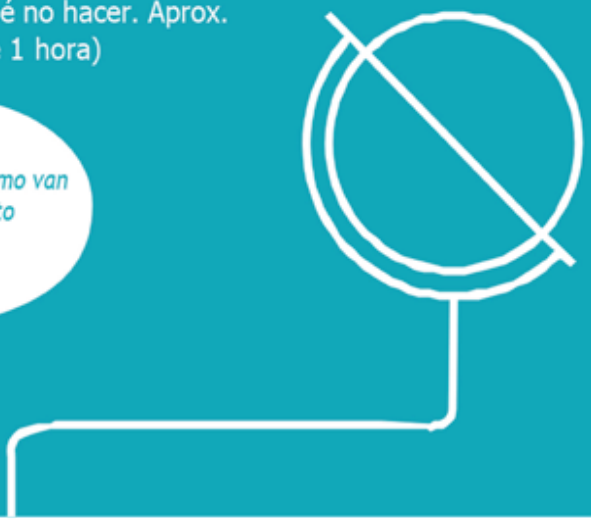
Paso 8: Planificación del proyecto

ETAPA 9

Aprox. 2 horas

Paso 9: Definir las actividades

Determinen cómo van a hacer que esto suceda.



PASOS HACIA EL ÉXITO

Actividad clave
Excelente para ambas rutas hacia el cambio social.

Actividad general
Perfecto para ambos caminos del cambio social.

También hay tres íconos que les muestran qué actividades se adaptan mejor a las diferentes rutas para el cambio social que se encuentran en este paquete.

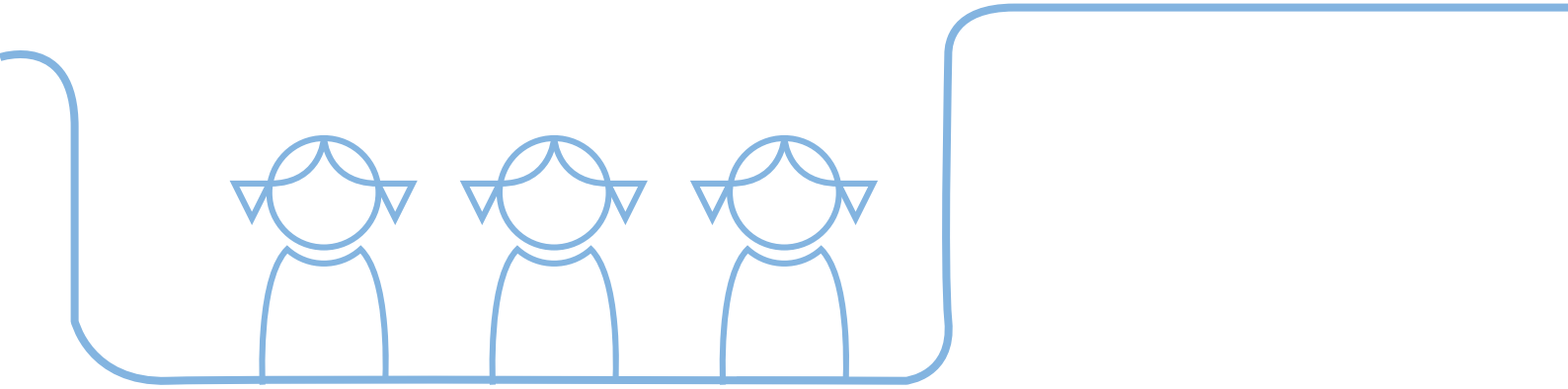
Icono de actividad de propugnación

Icono de actividad de acción comunitaria

Icono de actividad de emprendimiento social

El ícono de reflexión les indica cuándo tienen que completar una tarea, una vez que hayan terminado las actividades elegidas en cualquier sección o mini sección del paquete.

Dependiendo de su cultura, sociedad y comunidad, es posible que deban adaptar algunas de las actividades de este paquete a sus necesidades. Si necesitan ayuda para adaptar el recurso, comuníquense con leadingforherworld@wagggs.org.



¿ QUÉ ES UN PROYECTO DE CAMBIO SOCIAL ?

El objetivo de este paquete es ayudarlas a planificar y desarrollar su propio proyecto de cambio social, pero ¿qué significa eso?

CAMBIO SOCIAL

El cambio social consiste en generar un impacto positivo en una comunidad, una sociedad o el mundo en general. Se trata de tomar acciones para abordar uno o varios problemas que les preocupan. El cambio social podría relacionarse con muchas áreas diferentes: por ejemplo, podrían optar por proteger el medio ambiente, acabar con la violencia contra las mujeres, garantizar que se escuchen las voces de los jóvenes o mejorar la salud pública.

PROYECTO

Un proyecto es una actividad planeada para cumplir unos objetivos específicos. Esto significa que fijarán una fecha de inicio y plazos regulares con objetivos intermedios, determinarán cuál es su objetivo (qué están tratando de cambiar en el mundo y quién se beneficiará de su proyecto) y luego planificarán cómo llevarlo a cabo.

En este paquete les presentamos dos rutas hacia el cambio social : la acci ó n comunitaria y la propugnaci ó n . Tanto la acci ó n comunitaria como la propugnaci ó n implican la creaci ó n de un proyecto que mejore su comunidad la sociedad o el mundo en general.

ACCIÓN COMUNITARIA Y PROPUGNACIÓN, DOS FORMAS DE ABORDAR EL MISMO PROBLEMA

Acción comunitaria	Propugnación
Comienzan a reciclar en su escuela, distribuyendo contenedores de reciclaje en todas partes y educando a sus compañeros de clase sobre la clasificación selectiva.	Crean una campaña local para recoger las voces de las niñas y presionar a su gobierno local para que prohíba las bolsas de plástico con el fin de reducir el desperdicio de plástico.

Llévenlo más lejos con el Emprendimiento Social

Empiezan a vender productos elaborados con alimentos perfectamente comestibles que estaban destinados a la basura en su mercado local.

(descubran más información en la página 41)

ACCIÓN COMUNITARIA

Un proyecto de acción comunitaria aborda directamente un problema que les importa a ustedes, en una comunidad que les importa.

- Ustedes abordan un problema que les preocupa (tomando acciones directamente para desarrollar una solución local) en una comunidad que les importa (un grupo de personas con las que se identifican o que les importan; podría ser su área local u otro grupo/sociedad. Incluso podría ser un grupo del que no sean parte, siempre que les importe lo que hace el grupo).

Ejemplos:

- Las comunidades en su área local podrían ser: su aldea, pueblo o ciudad, o un grupo de personas con las que pasan tiempo por algún motivo determinado, como su escuela, lugar de trabajo, universidad, grupo de Guías/Guías Scouts, lugar de culto u otro grupo/sociedad.
- Las comunidades de las que no son parte podrían ser: un club para niños de origen inmigrante en su zona, o un centro de salud para personas mayores

Descubran las Guías y Guías Scouts alrededor del mundo que están desarrollando proyectos de acción comunitaria

¿Por qué no participan en un evento de Descubran su Potencial en el Centro Mundial Sangam , en la India ?

“Trabajar con los socios comunitarios de Sangam me inspira a hacer más dentro de mi propia comunidad ... He desarrollado más mis habilidades previas de adaptabilidad , liderazgo y trabajo en equipo trabajando en un proyecto de acción comunitaria” (19 años , Reino Unido)

“El proyecto de acción comunitaria representó un verdadero reto para m í y me convirtió en una mejor líder ... Aprendí mucho sobre mí misma y que las cosas no son tan difíciles como parecen “. (20 a ñ os , Gales)

PROPUGNACIÓN

Para la AMGS, la propugnación significa :

- **Influimos en las personas al manifestarnos, tomar acciones y educarnos a nosotros mismos y a los demás,**
- **para que tomen decisiones, por ejemplo, cambiar políticas o regulaciones, implementar una medida, asignar fondos, brindar apoyo**
- **que mejoren nuestra vida y la vida de los demás - el resultado que estamos tratando de lograr.**

Descubran a mujeres jóvenes alrededor del mundo que abogan por un cambio positivo .

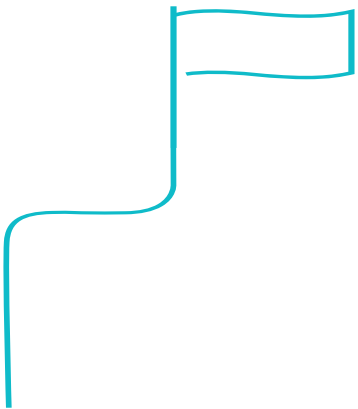
¿POR QUÉ LA PROPUGNACIÓN?

Nuestro Movimiento se basa en la propugnación. Hace más de 100 años, las niñas irrumpieron en una manifestación de Boy Scouts exigiendo “algo para ellas”. Desde entonces, no hemos dejado de defender nuestra causa.

Como una organización global de 10 millones de personas en 150 países, las Guías y Guías Scouts cuentan con un poderoso sistema de apoyo internacional.

Deberíamos estar al oído de quienes tienen el poder de lograr un cambio real, hablando en nombre de esas niñas y mujeres jóvenes. Deberíamos abogar por esas niñas y mujeres jóvenes en cuestiones que les importan , como la violencia domestica, la brecha salarial de genero o la imagen corporal en los medios de comunicación . Emma ,28 años , Reino Unido

La propugnación es una herramienta importante y una forma poderosa de influir en los tomadores de decisiones. Cuando le contamos a nuestros amigos sobre un problema que nos está afectando, estamos generando conciencia. La propugnación va más allá de esto. Nos ayuda a llegar a un gran número de personas en todo el mundo. Nuestras campañas pueden impulsar cambios importantes a nivel local, nacional y global. Debemos abordar la propugnación paso a paso y con paciencia para que este cambio se haga realidad.



PROPUGNACIÓN

Pasos para construir una campaña de propugnación

Utilizando las tarjetas de los pasos para la propugnacion del apéndice , ponganlas en orden (pueden trabajar en equipos de proyecto, en parejas o por su cuenta). El orden no tiene que ser consecutivo, ya que podrían pensar que dos o más pasos deberían ocurrir al mismo tiempo. Cuando hayan terminado , expliquen su orden a las otras parejas y comparen cómo han respondido.

Durante la discusión al final , tengan en cuenta los siguientes puntos:

- ¿Tuvieron todos los mismos puntos de partida o fueron diferentes? ¿Tuvieron los mismos puntos finales o diferentes?
- ¿Hubo pasos que se agruparon como un " paquete "(a menudo , las personas vincular á n audiencia + mensaje + actividades y materiales)
- ¿ Hay alg ú n paso importante que se haya omitido del proceso ?¿ Por qu é?

ROMPER MITOS

Existen conceptos erróneos sobre la propugnación que pueden resultar desalentadores . Así que recuerden :

- La propugnación no tiene que tener afiliación política.
- La propugnación no es solo para expertos , cualquiera puede ser un/a defensor/a , incluso un/a niño/a .
- La propugnación no se trata solo de grandes ideas ; un grupo de niños que escriben una carta juntos a un director pidiendo construir un patio de recreo escolar es propugnación .

PASOS HACIA EL ÉXITO

CÓMO UTILIZAR SER EL CAMBIO

Las actividades de Ser el Cambio son flexibles. A lo largo del paquete, encontrarán íconos que ayudarán a su grupo a planificar su recorrido a través del programa.

Este paquete está dividido en cuatro secciones. Cada sección ofrece consejos y actividades que los ayudarán a desarrollar e implementar un proyecto de cambio social exitoso. Estén pendientes de las "actividades clave" en cada sección; deben completarlas antes de continuar con el programa.

VER EL CAMBIO :

Esta sección los ayudará a comprender el concepto de acción social. Identificarán las comunidades a las que pertenecen e investigarán los temas que les apasionan. En esta etapa, ustedes decidirán su ruta hacia el cambio social: la acción comunitaria o la propugnación. Comenzarán a construir su visión para el cambio.

PLANEAR EL CAMBIO:

En esta sección, identificarán el problema que van a abordar, involucrarán a otras personas en su proyecto y planificarán los pasos que deben seguir. Formarán su equipo de proyecto, elegirán un mentor para que les ayude y decidirán su visión, objetivos y plan de acción

LIDERAR EL CAMBIO:

Esta sección se trata de llevar a cabo su plan, decidir y ejecutar sus actividades. Aprenderán cómo monitor ear el progreso, mantener el impulso y reaccionar ante cualquier cambio que se produzca en el camino.

COMPARTE EL CAMBIO

Ahora que ya han alcanzado su objetivo, ¡todavía pueden hacer más! Esta sección se enfoca en garantizar que su campaña continúe creciendo e impactando a su comunidad. Aprenderán cómo informar sobre sus logros y compartir su éxito con los demás

VER EL CAMBIO

Ahora es el momento de pensar qué cambio quieren generar y cómo lo van a conseguir.

PASO 1
Comprender su comunidad

PASO 2
Explorar los problemas

PASO 3
Construir una vision para el cambio.

PASO 1: Comprender su comunidad

Generar un cambio social positivo se encuentra en el corazón del trabajo de la AMGS.
Para influir en las personas para que tomen decisiones que mejoren nuestra vida y la vida de los demás, debemos comprender mejor nuestras comunidades y los problemas que enfrentamos nosotros mismos y los demás.

¿A cuántas comunidades pertenecen?

Las comunidades no solo se definen por el lugar donde viven. Una comunidad también es un grupo de personas que tienen algo en común, ya sea un valor, características como la edad, capacidad/discapacidad, cultura o creencias, o un objetivo compartido. También podrían ser personas que se identifiquen de manera similar, por ejemplo, en la escuela, un club, un lugar de culto o los miembros de su grupo de Guías o Guías Scouts. Este es el momento para que reflexionen sobre las comunidades y las redes de las que forma parte y decidan si van a abordar un problema a nivel local, nacional o global.

" Yo me identifico como parte de la comunidad hispana y también soy miembro de la comunidad de la ciudad de Starfish ".

¿Cómo se dice "comunidad" en su idioma local?

¿Hay otras palabras que describan algo similar? Escriban su propia definición de lo que significa comunidad para ustedes. Compartan sus ideas con su grupo. ¿Pueden acordar una definición de comunidad con la que todos estén de acuerdo?

Ahora que saben lo que significa comunidad , aplíquenlo a su propia vida. ¿De qué grupos de personas se sienten parte?

VER EL CAMBIO

Mapa comunitario

Esta actividad les ayuda a identificar los grupos de personas con las que se sienten conectados.

- Como grupo, decidan la comunidad en la que se enfocarán, y a la cual estará dirigido el proyecto.
- Cada miembro del grupo toma una hoja de papel grande y se dibujan a sí mismos en el medio.
- Comiencen a dibujar o escribir personas y lugares que conocen, desde aquellos que conocen personalmente hasta aquellos que solo han visto o de los que han oído hablar. Pongan a las personas y los lugares que mejor conocen más cerca de ustedes, luego sigan hasta que no se les ocurra nadie más ni ningún otro lugar.

Cojan un bolígrafo de otro color y revisen su mapa. Dediquen unos minutos a pensar en los siguientes puntos:

- ¿Cómo se relacionan las personas y los lugares que anotaron? Usando líneas y formas, marquen todas las conexiones y grupos que puedan.
- ¿A qué partes de su comunidad sienten que pertenece más? Márquenlas con un corazón.
- ¿Qué partes de su comunidad creen que marcan la mayor diferencia en su vida? Márquenlas con una estrella.
- ¿Qué personas, lugares o costumbres no los hacen sentir cómodos? Márquenlos con un signo de exclamación e intenten escribir por qué los hacen sentir así.
- ¿Qué vacíos pueden encontrar en su mapa? ¿Hay grupos de personas o lugares de los que no saben mucho? Márquenlos con un signo de interrogación.

Pueden añadir cualquier cosa que deseen al mapa: ¿hay algún evento comunitario al que les guste participar o una actividad comunitaria en la que participen sus amigos? Recopilen en el papel tantos pensamientos y sentimientos sobre su comunidad como sea posible.

Este mapa representa a sus comunidades en el sentido más amplio. Comparen el mapa de su comunidad con el de sus amigos.
¿Cuáles son las similitudes y las diferencias en cómo ven a sus comunidades?
¡Guarden esto en un lugar seguro, ya que lo usarán varias veces a lo largo de su proyecto.

Galeria comunitaria

Pueden llevar la actividad del Mapa Comunitario más allá, utilizándola como punto de partida para crear una exposición tipo galería de su comunidad. Pueden incluir fotos de personas, lugares y costumbres, volantes para eventos y celebraciones , hechos históricos y culturales y citas e ideas de cambio de los miembros de la comunidad.

Organicen esto en un espacio público e inviten a otros a añadir sus ideas y comentarios .

VER EL CAMBIO

Pasado, presente, futuro

- Escojan tres objetos que simbolicen aspectos importantes de su pasado, presente y futuro.
- Hablen sobre ellos con su grupo e invítenlos a hacer preguntas.
- Luego dibujen en su diario símbolos que representen cada objeto y creen una nube de palabras alrededor de cada uno para capturar sus pensamientos y sentimientos sobre cada etapa de su vida.

Salgan a la calle

Si la comunidad que eligieron est á en su barrio , prueben esto :

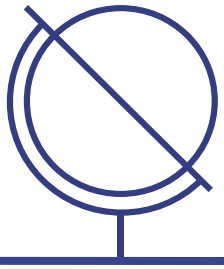
¿Y si nunca hubieran visitado su comunidad?

- Imagínense que son ajenos al vecindario y han venido a visitarlo para decidir si quieren vivir aquí.
- Tomen un cuaderno y un lápiz , una cámara de fotos o de video (si tienen una), y dediquen una de las reuniones de su grupo explorando su comunidad , visitando lugares y hablando con la gente y registrando sus observaciones.
- En la siguiente reunión ,compartan su experiencia con su grupo .¿Qué cosas nuevas aprendieron sobre su comunidad ?

Reflexionen

Si la comunidad que eligieron está en su barrio, prueben esto:

- ¿Qué les gusta de su comunidad?
- ¿Creen que hay algún vacío en su mapa comunitario? ¿Qué es lo que no conocen?
- ¿Pueden pensar en alguien que podría sentirse excluido de su comunidad?



VER EL CAMBIO

PASO 2: Explorar los problemas

Ahora es el momento de pensar qué problema les gustaría abordar y cómo lo harán. Pueden entender los problemas en tres etapas. Tienen que identificar y comprender los problemas de su comunidad y considerarlos desde diferentes perspectivas, antes de empezar a buscar posibles soluciones.

Identificar

Es hora de explorar su comunidad de una manera diferente y hay un recurso del que tienen mucho: el conocimiento. Al hablar sobre su comunidad podrán identificar algo que desean cambiar. Esa es su reacción ante su comunidad: sus instintos. No se basa en encuestas o estadísticas, pero es importante, especialmente, si muchos de los miembros de su equipo comparten esa reacción. Pregúntense a si mismos "¿qué me importa/preocupa? ¿Qué he experimentado que necesita cambiar?" Al final de este paso tendrán el problema que será el centro de su proyecto de cambio social.

Soñadores

Peguen una hoja grande de papel en la espalda de cada miembro del grupo. Cada hoja de papel tiene una oración diferente que comienza, por ejemplo:

- '¿ Por qu é no puedo ..?'·' Si solo ..'
- '¿ No ser í a genial si ...?'
- '¿ Qui é n dice que no podemos ...?'
- ' Si pudiera cambiar una cosa , yo ...'

Denle un bolígrafo a cada uno y dejen que se muevan escribiendo su respuesta personal a cada oración, hasta que hayan escrito en la espalda de todos . Recuerden que las respuestas deben referirse a la comunidad que hayan elegido.

.

Estrellas y manchas

- Siéntense en un círculo con tres hojas de papel marcadas con "estrellas doradas", "puntos negros" y "áreas grises".
- Comiencen a hablar sobre su comunidad.
- .¿Qué les gusta de vivir allí y qué no les gusta? ¿De qué saben mucho y qué partes de la comunidad no conocen?
- Mientras hablan , escriban las partes buenas en la hoja de "estrellas doradas", cualquier cosa que podría ser mejor o que no les guste en la hoja de "puntos negros" y cualquier cosa de la que no sepan mucho en la hoja de "á reas grises ".

VER EL CAMBIO

Trabajo de campo

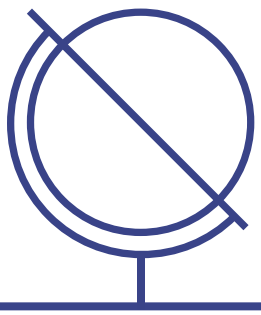
Esta actividad se recomienda como una forma de inspirarlos con una gran idea de proyecto, especialmente si no saben tanto sobre su comunidad como les gustaría.

- Investiguen oportunidades de voluntariado en su comunidad que no hayan probado antes y dediquen al menos seis horas de su tiempo a una de ellas.
- Tal vez podrían investigar oportunidades en grupo o en parejas, con cada miembro probando una diferente.
- Reúnanse y hablen de sus experiencias. ¿Aprendieron algo que les ayude a desarrollar su propio proyecto? ¿Les dio el voluntariado algunas ideas sobre algunas formas en las que podrían apoyar a su comunidad?

Antes de pasar al siguiente paso, revisen su mapa comunitario y agreguen los resultados de las actividades de "soñadores", "estrellas y manchas" y "trabajo de campo". Identifiquen los problemas de su comunidad que más les interesaron durante estas actividades; pueden elegir uno, o tantos como deseen. En grupos, túrnense para compartir su problema principal y discútanlo abiertamente, anotando los comentarios de todos.

Reflexionen...

1. Escriban todos los problemas que hayan identificado en su comunidad hasta el momento y agrupen todos aquellos que sean iguales.
2. Si tienen más de seis problemas, cada miembro vota por los seis principales.
3. Escriban los seis problemas en trozos de papel diferentes, póngalos en un bol y seleccionen dos a la vez.
4. Como grupo, no tienen más de cinco minutos para elegir el problema más importante de los dos para ustedes.
5. Elijan otro problema del bol y continúen eligiendo el problema más importante hasta que tengan el tema principal con el que se sientan más conectados como grupo.



VER EL CAMBIO

Investigación

Llevemos sus ideas más allá, entendiendo los hechos detrás de sus sentimientos y como su comunidad se conecta con los problemas que han identificado. También pueden investigar qué ya se ha hecho en otros lugares para abordar el tema que les apasiona. Encuentren proyectos de cambio social pasados o en curso dentro de su comunidad de los que podría aprender o a los que podrían apoyar.

Si quieren cambiar algo, primero deben comprender el problema. ¿Creen que la basura está afectando la calidad del agua potable en su pueblo? Investiguen sobre la ciencia de la contaminación para averiguar si tienen razón.

Su investigación responderá la pregunta y los ayudará a decidir la mejor manera de cambiar las cosas.

La investigación ocurre en diferentes etapas de su proyecto: antes de comenzar, para entender el problema; durante, para verificar que van en la dirección correcta; y después, para verificar el impacto que tuvieron (esto es monitoreo y evaluación, más información en la página 52)

¿Por qué investigar?

La investigación les brinda información confiable relacionada con su proyecto. Pueden utilizar esto para:

Informar sus decisiones para que puedan decidir qué tipo de cambio social tendrá el mayor impacto en el problema que desean abordar.

Persuadir a otros, como líderes locales y personas a las que tengan que pedir apoyo o financiación, que su proyecto beneficiará a su comunidad.

Demostrar y refutar opiniones sobre su proyecto que podrían no estar basadas en hechos.

Respaldar su pasión y confirmar lo que ya pensaban, dando así más credibilidad a su proyecto.

Descubrir nueva información que no conocían para reforzar sus ideas.

Verifiquen sus datos

- Revisen el problema principal que identificaron en el paso uno : reaccionar , y escriban tres preguntas sobre el problema cuyas respuestas desean conocer.
- ¿Cómo creen que la investigación puede ayudarlos a desarrollar su idea?
- Mientras leen esta sección , elijan los mejores m é todos de investigación para obtener las respuestas que necesitan y pónganlos en pr á ctica.

VER EL CAMBIO

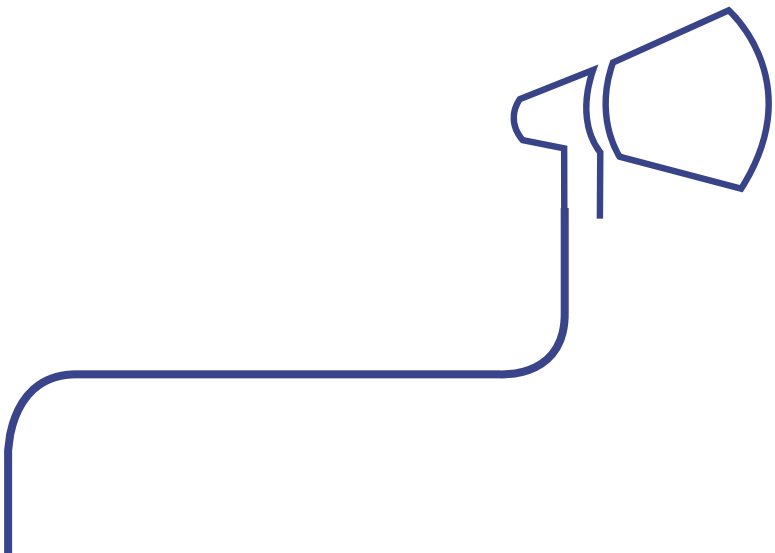
Para determinar qué investigación tienen que hacer, háganse estas preguntas :

NECESITAN SABER	PUEDEN AVERIGUARLO
Hechos conocidos, como el funcionamiento o la utilidad de algo.	Leyendo libros o artículos en una biblioteca o buscando fuentes confiables en línea.
Opinión experta sobre la mejor manera de hacer algo o consejos en los que puedan confiar.	Preguntándole a un experto en el tema, leyendo artículos y revistas relacionadas con el tema.
La opinión general de muchas personas en su comunidad sobre algo.	A través de cuestionarios y encuestas, incluyendo en las redes sociales.
Opiniones detalladas de un pequeño número de personas sobre algo, comentarios a fondo sobre las ideas y decisiones de su proyecto.	A través de entrevistas y grupos focales.
Estadísticas sobre su comunidad, incluyendo cuántos niños no tienen acceso a atención médica o cuántas familias tienen acceso a Internet.	Poniéndose en contacto con el gobierno local, estudiando los datos del censo, leyendo informes producidos por organizaciones no gubernamentales (ONG) que se enfocan en su comunidad.

Algunos de los métodos enumerados en la página siguiente se pueden utilizar para obtener distintos tipos de información.

Por ejemplo, un cuestionario puede hacer preguntas generales de respuesta corta como “¿Alguna vez ha usado el centro comunitario?” o solicitar información y opiniones más detalladas como “describa cómo cree que el centro comunitario impacta al vecindario”.

Pueden distribuir un cuestionario a un grupo grande de personas o a un grupo selecto de personas más pequeño, dependiendo de la información que necesiten.



VER EL CAMBIO

Diferentes métodos de investigación:

TÉCNICA	QUÉ	CÓMO
Observaciones	Esto es lo que han estado haciendo hasta ahora. Mientras observan la vida en su comunidad y los problemas que quieren abordar, la pregunta principal que deben hacerse es "¿Qué está pasando aquí? Esta es una buena manera de comenzar su investigación, pero es importante que no sea su único método de investigación.	• Reflexionen críticamente sobre lo que han visto: • ¿Tienen toda la información? • ¿Con quién más necesitan colaborar para ver el panorama completo? ¿Cómo pueden hacer esto? • Consideren su propia imparcialidad y cómo esto puede afectar su forma de analizar la información.
Entrevistas	Esta es una forma más personal de recopilar información, y si descubren algo interesante o quieren saber más, pueden hacer preguntas de seguimiento. Las entrevistas son buenas para recopilar información detallada de un número pequeño de personas, que pueden ser expertos en un tema en particular o que tienen interés en su proyecto o se verán afectados por él.	• Decidan qué quiere aprender y hagan una lista de las mejores personas a las que les pueden preguntar. • Preparen una lista de preguntas con antelación. • Si más de una persona va a hacer preguntas, decida quién preguntará qué. • Elijan un lugar público tranquilo y cómodo al que sea fácil llegar. Pídanle a un adulto de confianza que los acompañe si la persona que van a entrevistar es un extraño. • Recuerden llevar la información sobre su proyecto, ya que la persona que están entrevistando podría querer hacer preguntas también.
Cuestionarios	Pueden enviar el cuestionario en papel, hacer preguntas por teléfono o ponerlo en Internet. A diferencia de las entrevistas, no se involucran en una conversación con los encuestados. Una vez que tengan sus resultados, pueden convertirlos en un gráfico o diagrama para que sea más fácil para otros entender lo que averiguaron.	• Hagan una lista de las personas de las que desean recopilar información y decidan qué tipo de información necesitan. (En la página 24 pueden encontrar más consejos) • Planifiquen sus preguntas cuidadosamente. ¿Qué tipo de respuestas quieren? ¿Son fáciles de entender sus preguntas? ¿A qué grupos de edad se están dirigiendo? ¿Qué términos están usando? • Averigüen qué método de hacer sus preguntas (cara a cara, por teléfono, en papel o en línea) resultará en la mayor cantidad de respuestas. • Fijen un plazo para recoger todas las respuestas.

VER EL CAMBIO

Diferentes métodos de investigación:

TÉCNICA	QUÉ	CÓMO
Encuestas	Una encuesta es una sola pregunta con múltiples respuestas que las personas pueden seleccionar eligiendo la(s) con la(s) que están de acuerdo. Es una manera rápida y sencilla de averiguar qué opina un grupo de personas sobre un tema o una idea. Las encuestas se usan a menudo en páginas web y redes sociales.	• No aburran a la gente con muchas encuestas; utilícenlas para responder preguntas realmente clave, especialmente cuando quieran muchas respuestas. • Puede ser más fácil tener una encuesta abierta, donde cualquiera pueda responder, por ejemplo, realizar una encuesta en línea. A las personas a menudo les gusta ver los resultados de una encuesta, así que traten de evitar preguntas muy controvertidas o delicadas. • Asegúrense de que todas las respuestas digan algo diferente y expresen una variedad de opiniones para que las personas no se confundan acerca de cómo responder. • Publiquen la pregunta con el conjunto de respuestas debajo de ella en una lista que se pueda marcar. Aclaren cuántas respuestas quieren que la gente dé, por ejemplo: 'Nombra tres lugares en nuestro vecindario a los que te gustaría ir'.

VER EL CAMBIO

Ideas de Investigación

Creen una encuesta o sondeo para otras niñas de su comunidad. Pregúntenles qué problema las afecta más. ¿Cómo las frena? ¿Cómo es el acceso a los espacios o servicios a los que tienen derecho? ¿Qué creen que deberían hacer los tomadores de decisiones? ¿Podría la autoridad escolar o el gobierno local ayudar?

TÉCNICA	QUÉ
Grupos focales	Un grupo focal reúne a un conjunto de personas. Discuten un tema o proyecto en profundidad, compartiendo ideas y opiniones. Pueden utilizar los comentarios de estas discusiones para obtener una comprensión más profunda sobre su tema. Pueden ayudarlos a tomar decisiones sobre su proyecto o generar nuevas ideas.

CÓMO

- Decidan qué quieren obtener de su grupo focal. Por ejemplo, una mejor comprensión de los problemas que enfrentan los jóvenes en su comunidad.
- Elijan a los participantes de acuerdo con su conocimiento y experiencia en el tema. También querrán que el grupo represente una gama diversa de orígenes y opiniones.
- De seis a diez personas deberían aportar una buena variedad de puntos de vista. Un grupo de este tamaño también es lo suficientemente pequeño para que todos tengan la oportunidad de hablar.
- Piensen en cuánto tiempo necesitan. Entre una hora y medio día debería ser suficiente.
- Preparen sus preguntas con antelación, incluyendo cuánto tiempo le quieren dedicar a cada una.
- Envíen las invitaciones a los participantes del grupo focal con suficiente antelación y explíquenles por qué están organizando la reunión y qué esperan conseguir con ella.
- Durante la reunión, necesitarán un moderador para guiar la conversación, controlar el tiempo, hacer preguntas y asegurarse de que todos tengan la oportunidad de hablar. Si no se siente cómodos en este papel, pregúntenle a un amigo.
- Preparen cualquier equipo que necesiten llevar, como una grabadora de voz, bolígrafos y papelógrafo. No olviden llevar bebidas y bocadillos para las reuniones largas.

VER EL CAMBIO

TÉCNICA	QUÉ
Análisis de estadísticas	Las estadísticas se crean cuando se recopila, analiza y presenta información. Si leen "el 64% de las niñas de 13 a 21 años han sufrido acoso sexual en la escuela en el último año"1, eso es una estadística. Las estadísticas se pueden utilizar como evidencia para ilustrar cambios o ayudar a las personas a tomar decisiones informadas.

CÓMO

- Recopilen estadísticas relevantes, poniéndose en contacto con gobiernos locales, organizaciones benéficas o instituciones. A menudo pueden encontrar este tipo de informes o datos en línea.
- Utilicen los datos de su propia investigación para elaborar estadísticas.
- Si quieren poder comparar las respuestas de personas de distinto sexo, edad o antecedentes culturales, tendrán que encuestar a más personas. Deberían encuestar al mismo número de personas de cada grupo.
- Escojan datos que sean fáciles de entender. Experimenten con gráficos e ilustraciones para que sus estadísticas sean más atractivas. Estadísticas que muestren el impacto de su proyecto en la comunidad podrían contribuir a aumentar el apoyo a su trabajo, ya que las personas pueden ver la diferencia que su proyecto podría marcar.

1 Estadística tomada de la Encuesta de 2017 de Actitudes de las Niñas del Guidismo (Reino Unido)

[1] Statistic taken from the Girlguiding (UK) 2017 Girls' Attitudes Survey

VER EL CAMBIO

Diferentes métodos de investigación

Consejos generales:

1. Tómense el tiempo para calcular cuántas personas participaron en su investigación. Tómense el tiempo para analizar sus respuestas y compartir los resultados con su equipo.
2. Utilicen un lenguaje claro y sencillo.
3. Pídanle a alguien que revise sus preguntas para verificar que todo tenga sentido.
4. Decidan cómo van a registrar las respuestas; pueden tomar fotografías (revisen si es apropiado), grabar sus pensamientos en una grabadora de voz o escribir notas a lo largo de su observación.

Hacer buenas preguntas

- Hay dos tipos principales de preguntas, preguntas abiertas y preguntas cerradas. Pueden proporcionar resultados muy diferentes.

Las preguntas cerradas se pueden responder con una frase corta o una palabra, generalmente 'sí' o 'no'. Proporcionan datos, como la edad de las personas. Las respuestas también se pueden contar y comparar fácilmente.

Por ejemplo, '¿estás contento/a con el parque?' 20 personas dijeron que 'sí' y 12 dijeron que 'no'.
O '¿estás de acuerdo en que nuestro parque se ve bien y es útil?'

También pueden utilizar una escala para ayudar a las personas a responder preguntas cerradas, '1-2-3-4-5

1= totalmente en desacuerdo

2 = en desacuerdo

3= no estoy seguro/a

4 = de acuerdo

5 = totalmente de acuerdo

Las preguntas abiertas fomentan respuestas más largas al pedirles a las personas que compartan sus opiniones y sentimientos en detalle. Por ejemplo:

'¿Cómo afectará el nuevo parque a tu vida?'

'¿Qué opinas de las nuevas instalaciones del parque?'

Piensen en el tipo de información que desean recopilar. Probablemente tendrán que usar una mezcla de preguntas abiertas y cerradas.

Una vez que hayan escrito sus preguntas, pídanles a algunos amigos que las respondan y verifiquen sus respuestas. ¿Entendieron las preguntas y les dieron el tipo de respuestas que estaban buscando? Si no es así, cambien las preguntas hasta que estén seguros de que funcionan.

Si no, modifique sus preguntas hasta que funcionen

VER EL CAMBIO

Investigación confiable

No todo lo que escuchen o lean será cierto, especialmente si están investigando en línea. Es importante analizar la información, pensando de forma creativa y crítica. Revisen las fuentes de toda la información que encuentren. Háganse las siguientes preguntas:

- ¿Tiene sentido la información?
- ¿Pueden encontrar el nombre del autor o información sobre dónde y cuándo fue publicada?
- ¿La fuente es conocida y confiable? Hagan una búsqueda en Internet sobre la fuente o pregúntenle a otras personas de confianza.
- ¿Proviene de un organismo gubernamental o educativo? ¿Es oficial la página web?
- Comparen la información con otras fuentes, como libros u otras páginas web.
- ¿Cuándo se creó la información? Es mejor si es reciente.

Pueden revisar las políticas locales o nacionales sobre su problema. Esto significa estudiar iniciativas gubernamentales o leyes que establezcan un estándar sobre cómo se aborda el problema. Esto podría incluir mejorar la situación o resolver problemas.

En qué pensar a continuación:

1. ¿Qué se ha hecho ya para abordar este problema?
2. ¿Qué ha funcionado?
3. ¿Qué no ha funcionado?
4. ¿Qué falta?

PASO 3: Construir una visión para el cambio

La siguiente parte es emocionante. Están a punto de reunir toda su investigación para desarrollar una respuesta al problema que han identificado. Es su solución al problema de su comunidad.

Árbol de problemas

1. Dibujen un árbol y nombren las tres secciones de arriba abajo: raíces, tronco y hojas.
2. Las raíces representan las causas fundamentales de su problema.
3. El tronco representa el problema central.
4. Las hojas representan los efectos de este problema.
5. Comiencen en el medio con el problema central.
6. Luego, resuman por qué sucede esto, pueden agregar raíces más largas si hay otras razones en las que quisieran profundizar un poco más.
7. Escriban los efectos o consecuencias del problema (rem ítanse a su investigación).

Reúnan sus datos

Reúnan toda su investigación, completando la tabla de investigación. Esta investigación será muy útil para su proyecto.

[ver el Apéndice]

VER EL CAMBIO

Reúnan todo

Aquí es cuando se aseguran de que su respuesta sea apropiada para el problema que están abordando.

Acción Comunitaria:

(Problema identificado) He pensado que no hay ningún lugar para pasar el rato con mis amigos después de la escuela.

(Investigación) Encuestamos a nuestro grupo de compañeros y descubrimos que el 78% de los estudiantes estaban de acuerdo. Lo que realmente necesitamos es una oportunidad para divertirnos que no se sienta como estar en la escuela.

(Respuesta) Nuestra respuesta es iniciar un club juvenil, organizado y dirigido por personas de nuestra edad.

- Propugnación:

(Problema identificado) He pensado que no hay ningún lugar para pasar el rato con mis amigos después de la escuela.

(Investigación) Hice una encuesta preguntando a otros jóvenes si pensaban lo mismo. También pregunté qué tipo de espacio querían, quién debería gestionarlo y quién debería apoyarnos. Aprendimos que el 78% de los estudiantes estaban de acuerdo en que necesitábamos un club juvenil. Pensaron que deberíamos gestionarlo nosotros mismos con el apoyo de toda la comunidad.

(Respuesta) Organizamos una reunión con la autoridad local y los presionamos para que aprobaran el centro juvenil. También tramitamos las licencias pertinentes, las medidas de seguridad e higiene, y asignamos un presupuesto para el funcionamiento del centro. Establecimos un comité asesor de jóvenes, para jóvenes, para diseñar y gestionar el centro.

- Revisen su declaración. ¿Encajan bien los tres pasos? ¿Su investigación respaldó su problema? ¿Cumple su respuesta con el desafío planteado por su problema e investigación?

Si es así, bien hecho. Su proyecto va tomando forma.

VER EL CAMBIO

CONECTAR los problemas con la situación global: vincularlos nuevamente con los ODS
Al tomar acciones en su comunidad, están agregando una gota de agua a un balde grande. Este balde contiene el trabajo de personas que toman acciones en todo el mundo para abordar los desafíos que enfrenta nuestro mundo. Juntos contribuimos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Estos son 17 objetivos por los que 193 naciones se comprometieron a trabajar entre el 2015 y el 2030. Presentan una visión unificada de un futuro sostenible para el planeta y todo lo que hay en él. Esta no es tarea de un país ni de determinadas organizaciones, sino de todos y cada uno de nosotros. Se ha avanzado, pero aún queda mucho por hacer. Estos objetivos no se lograrán mágicamente para el 2030. En cambio, todos alrededor del mundo debemos tomar acciones para hacer del mundo un lugar más justo para todos (pueden encontrar más información sobre los ODS en la página 6).

MAPA MENTAL DE LOS ODS
Escojan cuatro ODS relevantes para su problema. En cuatro hojas de papel, escriban uno de los ODS en el medio de cada hoja. Dispersen las hojas por el espacio. Reflexionen sobre el problema que han elegido abordar y su comunidad. ¿Cómo los afectan estos ODS? ¿Qué ven a su alrededor relacionado con estos ODS? Trabajen las hojas una por una. Comiencen con el ODS No.5 (Igualdad de Género). ¿Pueden pensar en cómo su problema afecta a las mujeres y las niñas? ¿Hay algún elemento de su problema, como mecanismos, costumbres o creencias, que impida que las niñas sean tratadas por igual? ¿Se presiona a las niñas para que actúen de determinada manera? Escriban todo lo que se les ocurra. A continuación, pasen a los otros ODS. Cuando hayan terminado, revisen lo que han escrito.

Mapas mentales
Los mapas mentales son una gran herramienta para ayudarlos a visualizar información y hacer crecer sus ideas. Ponen algo, como una palabra, una idea o una pregunta en el centro de una hoja de papel. A continuación, escriban ideas asociadas en torno a este punto central. Reflexionen sobre cada idea asociada y escriban diferentes aspectos de ella con un nuevo conjunto de ramas. Exploren todos los aspectos, luego usen líneas para mostrar cómo se conecta cada idea.

Vínculo con los ODS
Vuelvan a revisar la declaración que crearon durante la actividad “Reúnan todo “y sus mapas mentales de los ODS. ¿Cómo están conectados estos dos resultados? ¿ A qué ODS contribuirá su proyecto?

VER EL CAMBIO

Global goals.org

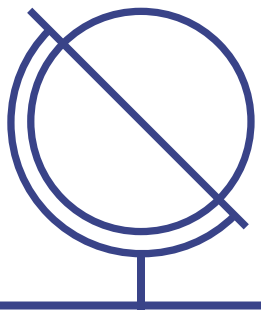
- Visiten la página web wagggs.thegoals.org para obtener más información sobre los ODS a los que está contribuyendo su proyecto.
- Inscríbanse con su grupo y pídanle a su líder que sea el mentor. Resuelvan los diferentes desafíos o completen los cursos para aprender más sobre los ODS.
- Desafíen a otros grupos de Guías y Guías Scouts alrededor del mundo para completar uno de los cursos.
- Vean este video para obtener m á s información .

Sueñen con el futuro

Cierren los ojos e imaginen que tienen 50 años. Han pasado décadas desde que terminaron este proyecto. ¿Qué historia les contarán a sus familias sobre cómo su proyecto cambió su comunidad? ¿Cómo se ve su comunidad ahora? ¿Qué cambios han visto? Escriban o dibujen sus pensamientos .

Ver mi visión

Repasen todo lo que han explorado a través de Ver el Cambio. Han definido sus comunidades e identificado cosas que podrían cambiar para mejorar. Han investigado qué piensan las personas de su comunidad acerca de estos temas y han explorado su propia motivación para tomar acciones. Aprendieron sobre los ODS y los conectaron con su comunidad. Ahora, reúnan todos estos pensamientos e ideas para redactar una declaración de visión para su proyecto. Si están trabajando en grupo, traten de desarrollar una visión compartida. Puede requerir más trabajo, pero a medida que su equipo se desarrolle, será realmente útil tener una comprensión sólida y unificada del cambio por el que están trabajando.



VER EL CAMBIO

Mi visión

Su visión es una descripción de cómo se ve el mundo cuando alcanzan sus objetivos. Su visión está ahí para inspirarlos y motivarlos. Su visión debería alentar a otros a creer en el poder de su proyecto. Es lo primero que le contarán a la gente cuando hablen sobre su proyecto y le dará forma a toda su planificación.

Su visión debe:

- Describir el mejor resultado posible de su proyecto, capturando cómo será el mundo una vez que hayan logrado el cambio que desean.
- Estar escrita en tiempo presente, como si su proyecto ya hubiera alcanzado sus objetivos.
- Ser emocionante; no tengan miedo de que su visión vaya más allá de lo que creen que pueden lograr con su proyecto. Esto debería estimular su creatividad y energizar a los demás.
- Reflejar cómo se sentirán cuando alcancen sus metas. Dejen que sus emociones sean parte de su visión, esto hará que sea un motivador más fuerte durante los momentos difíciles y ayudará a otros a relacionarse con lo que están tratando de lograr.

En un proyecto de cambio social, dirigido por la Asociación de Guías de Sri Lanka, su objetivo era generar conciencia, educar y empoderar a los jóvenes con habilidades para manifestarse y actuar contra la violencia de género .

Ahora es el momento de decidir su ruta hacia el cambio social.

Es posible que supieran desde el principio si querían iniciar una campaña de propugnación o crear un proyecto de acción comunitaria. Pero si no están seguros, tómense un tiempo como equipo para decidir qué ruta podría ayudarlos mejor a lograr su visión.

¿ Qu é ruta ?

Como grupo, revisen otra vez 'Introducción al Cambio Social' en la página 6. Luego completen la tabla (ver apéndice). En cada cuadro, escriban una forma en que podrían alcanzar su visión a través de la acción comunitaria, la propugnación o el emprendimiento social.

Ahora que tienen algunas ideas sobre las diferentes formas en que podrían abordar su problema , decidan si la propugnación o la acción comunitaria se adaptan más a los intereses de su equipo. Una vez que hayan completado su proyecto, pueden llevarlo más allá con el emprendimiento social en Compartir el Cambio.

PASOS PARA VER EL CAMBIO	PASOS COMPLETADO
PASO 1: Comprender su comunidad	☐
PASO 2: Explorar los problemas	☐
PASO 3: Construir una visión para el cambio	☐

PLANEAR EL CAMBIO

Ya han elegido su ruta hacia el cambio social. Ahora van a necesitar un plan para convertir su visión en realidad.

PASO 4
Elaborar su mensaje

PASO 5
Identificar a los tomadores de decisiones

PASO 6
Formar su equipo

PASO 7
Prepararse para la acción

PASO 4: Elaborar su mensaje

Su objetivo describe la contribución que quieren hacer hacia su visión. Es una declaración general que da una descripción general de su proyecto. Si están trabajando para obtener un resultado general, esto podría crear su objetivo (por ejemplo, 'Iniciar un teatro comunitario para integrar a los niños refugiados en mi comunidad'). Si están planeando muchas actividades más pequeñas que contribuyen a su visión de diferentes maneras, su objetivo general podría ser más general. Por ejemplo, puede planificar una serie de actividades y eventos que permitan a las madres adolescentes desarrollar habilidades y socializar con sus compañeros. El objetivo podría ser abordar el aislamiento de las madres adolescentes en mi comunidad y empoderarlas para que tomen sus propias decisiones.

Objetivo del proyecto

Revisen su declaración de la actividad 'Reúnan todo' en la página 26. Adapten esta declaración como un objetivo que describa la idea de su proyecto .Los cambios en los que se enfocan en su plan de acción deben :

- Ser realizables . Elijan cosas que se puedan cambiar y asegúrense de que ustedes,su grupo o su asociación tengan el potencial de influir en este cambio .
- Ser realistas y alcanzables. Si bien deben ser ambiciosos sobre lo que quieren lograr , también deben ser realistas sobre lo que ustedes, su grupo o su asociación pueden cambiar. Tengan en cuenta el contenido, los recursos disponibles y el marco de tiempo .

PLANEAR EL CAMBIO

DEFINIR OBJECTIVOS

¿Qué son los objetivos, por qué son importantes?

Establecer los objetivos es una etapa importante de la planificación del proyecto. Aquí es cuando toman su gran idea, o su objetivo, y determinan cómo sería alcanzar este objetivo.

La diferencia entre objetivos y metas.

Ya tienen una meta para su proyecto. Las metas son generales, a largo plazo y no se pueden medir. Por ejemplo, una meta podría ser "satisfacer las necesidades de las personas mayores en mi comunidad" o "aumentar el uso del transporte público en mi escuela". Las metas les dan una vaga idea de lo que quieren lograr, pero ¿cómo medirán el progreso que están logrando?

Ahí es donde entran los objetivos. Los objetivos son concretos, específicos, a corto plazo y medibles.

Por ejemplo:
Meta: Seguridad de las niñas en la escuela mejorada.
Objectivo: Presionar a diez directores de mi distrito para que creen baños separados para las niñas y los niños dentro de dos años.

Objetivos SMART:

Un buen objetivo debe ser SMART:

- Específico, o que describa un resultado específico,
- Medible, puede medir qué tan cerca están, contando una tasa, número, porcentaje o frecuencia, Alcanzable
- Relevante, las personas involucradas tienen las habilidades y los recursos para hacer que el objetivo suceda,
- Limitados en el tiempo, una fecha clara de inicio y finalización.

Para verificar si están creando objetivos SMART, intenten utilizar esta plantilla:

- Por (FECHA), (QUIÉN) habrá (TOMADO QUÉ ACCIÓN) resultando en (RESULTADOS) para (FECHA).
- Por ejemplo, para diciembre de 2013, Underhill Girl Scouts habrá establecido una rotación de barridos de basura mensuales en Firtree Park, lo que resultará en una reducción del 70 por ciento en la basura para mayo de 2014.
- Probablemente necesitarán más de un objetivo, dependiendo del alcance de su proyecto. Revisen sus objetivos como equipo, si su lista se está haciendo demasiado larga o no suenan alcanzables, es posible que deban adaptar su plan.

- Traten de escribir un conjunto de objetivos SMART para su proyecto , luego comp á rtanlos con otros, incluyendo con personas que no están involucradas en el proyecto. Esto es importante para comprobar que son SMART y fáciles de entender.
- En grupos peque ños tomen dos hojas grandes de papel.
- Escriban las palabras metas y objetivos en una página .
- Escriban las letras SMART horizontalmente en la página siguiente, una letra por línea .. Comiencen definiendo su meta en la primera hoja.
- Usando su evaluación SMART, escriban lo que tienen que hacer para alcanzar su objetivo, de acuerdo con lo que significa cada letra.
- Finalmente, revisen su meta y definan su objetivo (s).

PLANEAR EL CAMBIO

PASO 5: Identificar a los tomadores de decisiones (mapeo de poder)

Tienen el poder de influir y cambiar situaciones o actitudes dañinas que afectan a su comunidad. Para hacer esto, probablemente necesitarán apoyo externo a su grupo. Averigüen quién podría ayudarlos, identificando a las partes interesadas locales y a los gatekeepers.

Gatekeepers

¿Alguna vez han oído hablar de un gatekeeper? Históricamente, estas eran personas que decidían quién podía ingresar a una ciudad. Hoy en día, un gatekeeper describe a alguien que puede controlar el acceso a algo que ustedes necesitan. Esto podría incluir recursos, influencia e información. Es importante tener a estas personas de su lado, ya que los pueden bloquear o dejarlos entrar. Los gatekeepers también pueden llamarse influencers. Por ejemplo, una persona influyente podría ser una autoridad local, un líder comunitario o un mecanismo que influya en las políticas o creencias locales.

- Sus audiencias principales son personas influyentes que puedan actuar para afectar directamente su proyecto.
- Su audiencia secundaria son las personas o grupos que pueden influir en la audiencia principal.

Repasemos el ejemplo del centro juvenil. El gatekeeper podría ser el gobierno local que dijo que no había dinero para un centro juvenil. El influencer podría ser un trabajador juvenil que entendió esto pero trabajó con las partes interesadas para crear una propuesta para un centro juvenil emergente utilizando las instalaciones y los voluntarios existentes .

Partes interesadas

Las partes interesadas son personas que tienen interés en su proyecto, o que se verían afectadas por su proyecto, sin importar quién o dónde se encuentren. Las partes interesadas pueden ser beneficiarios potenciales, personas dentro de su equipo o miembros de la comunidad. Podrían ser una fuente de apoyo, así como gatekeepers e influencers. Utilizando esta definición y el ejemplo a continuación, vuelvan a mirar su mapa comunitario.

Las partes interesadas : En nuestro ejemplo del centro juvenil , los padres a los que les gustar í a encontrar oportunidades y espacios seguros para sus hijos podr í an ser partes interesadas ; un padre que trabaja o est á conectado con el gobiemo local podr í a convertirse en un influencer .

La clave para una propugnación efectiva es centrarse en las audiencias que tienen un impacto en el proceso de toma de decisiones .

Si quieren un nuevo centro juvenil , tendrían un mayor impacto escribiendo a su gobierno local, en vez que al Ministerio de la Juventud .

PLANEAR EL CAMBIO

Mapeo de poder

El mapeo de poder es una forma de identificar y analizar a los actores clave que tienen influencia o poder sobre si se aborda su problema y cómo se hace. El mapeo de poder identifica a quién tienen que influenciar y define las posibles relaciones con quienes están en el poder.

- Tomen una hoja grande de papel y dibujen un círculo. Luego dibujen cuatro anillos más dentro de este. Escriban su 'meta y objetivos' dentro del primer círculo interior.
- Etiqueten el segundo círculo como 'institución'. Nombren todas las instituciones con influencia relevante para su objetivo. (Por ejemplo, el Ministerio de la Juventud).
- Etiqueten el siguiente círculo como 'títulos' y enumeren las personas de esas instituciones a las que tienen que contactar.
- Etiqueten el siguiente círculo como '**individuos**' y enumeren las personas del círculo anterior a las que tienen que contactar.
- Etiquete el círculo final como '**influencers**'. Consideren cualquier otro contacto que puedan usar para comunicarse con ellos.
- Ahora revisen sus cuatro círculos. ¿Quiénes de los enumerados puede que sean positivos, negativos o neutrales con respecto a su objetivo? Escriban un signo + o –, o 0 al lado de cada uno dependiendo de su estado.
- Con un bolígrafo de diferente color, encierren en un círculo las instituciones, los títulos, los individuos y los influencers que sean más propensos a ayudarlos a tener éxito. Tendrán que decidir qué tomadores de decisiones serán el objetivo de su acción comunitaria o campaña de propugnación. Esto los ayudará a reducir el enfoque de su trabajo y puede ayudar a afinar sus metas y objetivos. Es posible que deban dirigirse a más de un tipo de audiencia.

Tómese el tiempo para revisar sus metas y objetivos después del mapeo de poder si es necesario.

Para lograr un cambio positivo, deberán contar con el apoyo de diferentes personas. Cada una requerirá un enfoque diferente. Por ejemplo, la forma en que interactúan con su director o funcionario del gobierno local es muy diferente que lograr el apoyo de sus compañeros de clase o vecinos.

PLANEAR EL CAMBIO

Respondiendo a la oposición

Un grupo o una persona que se oponga a sus objetivos podría convertirse en un público objetivo, pero podría dificultar su trabajo. Saber cómo responder es fundamental.

- Revisen el mapeo de poder.
- Estudien a cada organización o persona de la lista. Discutan cuán significativa podría ser su oposición a la campaña. ¿Deben abordar su oposición al proyecto directamente? ¿Pueden cambiar la opinión de estas organizaciones o personas en todos los casos? Consideren también los beneficios y los aspectos negativos de trabajar con ellos.
- ¿Cuáles son las otras formas en que lidiarán con esta oposición?
- Por ejemplo, podrían crear una manera para que las personas expresen sus opiniones e inquietudes. Pueden organizar sesiones informativas, debates en línea o puestos callejeros para hablar con la gente en persona. Eviten las discusiones, en lugar de eso, intenten entender sus puntos de vista y respondan a cualquier problema.

Puntos esenciales para la discusión:

- ¿Cuál sería la parte más difícil de lidiar con oposición hacia el proyecto?
- ¿Cómo podemos manejarlo?
- ¿Qué debemos hacer para prepararnos?

Mapeo de sus grupos objetivo

Revisen el mapa comunitario que hicieran anteriormente:

- ¿Quié nes son sus partes interesadas? Dibujen cualquier símbolo al lado de sus nombres .
- ¿Quié nes son los gatekeepers? Dibujen una puerta al lado de ellos .

Abran la puerta

- En parejas o grupos, túrnense para pretender ser uno de los verdaderos gatekeepers. Discutan el proyecto desde su punto de vista .
- Piensen en todas las formas en que esos gatekeepers podrían oponerse al proyecto.· No duden en señalar los problemas de su proyecto. Les ayudará a fortalecer su argumento y corregir las debilidades.
- Como representantes del proyecto, expliquen por qué quieren que se implemente Explíquenles a los gatekeepers la diferencia positiva que logrará el proyecto. Intenten llegar a un acuerdo que le abra la puerta a su proyecto y gane su apoyo.

PLANEAR EL CAMBIO

PASO 6: Formar su equipo

Equipo increíble

Los proyectos necesitan personas. Las mejores ideas no valen nada sin gente que haga que el cambio suceda. Ya sea que estén realizando este paquete como grupo o individualmente, necesitarán crear un equipo sólido para implementar su proyecto. ¿Qué hace un buen equipo? ¿Quién debe asumir cada rol diferente? ¿Qué habilidades se necesitan para que su proyecto sea exitoso?

Lo que sé, Lo que hago

- En su grupo, túrnense para pensar en una habilidad que podría tener una persona que podría ayudar con su proyecto; podría ser organizada, una oradora pública fuerte o una artista talentosa. Una persona escribe estas habilidades y todos continúan mencionando habilidades hasta que hayan creado una lista larga. Hagan lo mismo con las experiencias; esto podría incluir haber vivido en otro país o haber presidido un comité.
- Una vez que tengan las dos listas, coloquen una cuerda larga en el piso. Esta cuerda representa una escala de cuánto de cada habilidad o experiencia tienen. Un extremo representa una persona que menciona una habilidad o experiencia de las listas. Todos se colocan a lo largo de la cuerda para mostrar cómo la habilidad o experiencia se aplica a ellos. ¿Ven algún patrón?
- Individualmente, tomen una hoja de papel. Anoten las habilidades que tienen en un lado y las experiencias relevantes en el otro. Utilicen sus listas originales como ayuda.

El propósito de esta auditoría de habilidades es ayudarlos a usar sus fortalezas, como individuos y como grupo, para desarrollar un gran proyecto. Por ejemplo, si todos en su grupo son muy creativos y buenos en el uso de las redes sociales, pueden decidir lanzar una campaña en línea. Este ejercicio también puede mostrar vacíos, tal vez nadie en su grupo sea muy bueno escribiendo cartas, o nadie sepa cómo organizar una reunión. Ahora pueden ver los vacíos y pueden llenarlos. Pueden decidir reclutar a alguien más que pueda hacer estas cosas, o aprender las habilidades por su cuenta.

¿Qué constituye un equipo?

Un grupo de personas se convierte en un equipo cuando los miembros:Trabajar hacia objetivos específicos

- Trabajan hacia metas claras.
- Entienden lo que están tratando de lograr.
- Se identifican como parte del equipo.
- Asumen el liderazgo, ya sea en conjunto o con un/a líder.
- Comparten un conjunto de valores y creencias. conjuntamente o con un líder

Acuerdo del equipo

- Cuando se reúnan por primera vez, pidan a todos que compartan sus expectativas con respecto a ser parte del equipo. Esto podría incluir cómo pretenden comportarse como miembros del equipo y cómo quieren ser tratados.
- Desarrollen de cinco a diez puntos de comportamiento que todos estén de acuerdo en cumplir.
- Por ejemplo , podrían ponerse de acuerdo en tratarse con respeto, no decir groserías durante las reuniones del equipo, ser honestos, informar al equipo si no pueden asistir a una reunión y escuchar más de lo que hablan .
- Escriban estos puntos y pidan a todos que lo firmen. Cuelguen el acuerdo en su lugar de reunión y apóyense mutuamente para cumplirlo.

PLANEAR EL CAMBIO

El lidrazgo va más allá

Una persona puede estar coordinando su proyecto de cambio social, pero no el único líder de su equipo. Al compartir el liderazgo, crean oportunidades para desarrollar y fortalecer a su equipo. Todos tienen una perspectiva única y habilidades para compartir. Esto también conduce a la responsabilidad compartida . Es más probable que las personas actúen sobre una decisión que ayudaron a tomar . Creemos que practicar un buen liderazgo es más importante que aprender habilidades, como hablar en público o medir el tiempo. Estas son importantes, pero sus valores, la forma en que ven el mundo y se comportan importan más .

Sigan al anfitrión

Un líder no es solo alguien que les dice a otras personas qué hacer . En esta actividad, piensen en lo que significa ser anfitrión.

El anfitrión de una fiesta crea un espacio y una oportunidad para que las personas se reúnan , socialicen y disfruten de la compañía de los demás. De la misma manera , el anfitrión de su equipo es alguien que crea un espacio y una oportunidad para que otros se reúnan. Crean un espacio donde todos pueden compartir sus ideas, sentirse seguros de hacer sugerencias y ofrecerse para tomar la iniciativa cuando estén listos.
El anfitrión no le dice a la gente qué hacer, sino que empodera al equipo para aprovechar el espacio creativo y desarrollar nuevas ideas.

- Túrnense para organizar las reuniones de su equipo. Prueben formas creativas de hacer que los miembros de su equipo se sientan valorados y empoderados. Al final de cada reunión, reflexionen en grupo sobre cómo se sintieron .

Los Esquemas de Pensamiento de Liderazgo de la AMGS son una herramienta que les ayudará a practicar su liderazgo. Ayudarán a su equipo a desarrollar seis perspectivas para comprender situaciones, resolver conflictos y encontrar soluciones. Prueben algunas de las actividades a continuación para ejercitar diferentes esquemas de pensamiento de liderazgo. Para más actividades e información, visiten wagggs.org. Piensen en las actividades que ya hayan completado. ¿Pueden ver que puede qu ya hayan usado los esquemas de pensamiento? Vean los íconos a continuación y busquen las actividades que los ayuden a practicar cada esquema de pensamiento.

Liderarse a uno mismo:	El esquema de pensamiento reflexivo.	Actividad: Pasado, Presente, Futuro Pág. 18
Liderar las relaciones:	El esquema de pensamiento co-laborativo.	Lo que sé, Lo que hago Pág. 38
Liderar en contexto:	El esquema de pensamiento cos-mopolita.	Salgan a la calle Pág. 18
Liderar para el empoderamiento de las niñas:	El esquema de pensamiento de igualdad de género.	Actividad clave Mapa mental de los ODS Pág. 8
Liderar la innovación:	El esquema de pensamiento creativo y de pensamiento crítico.	Actividad El Árbol de Problemas Pág. 30
Liderar el impacto:	El esquema de pensamiento de acción responsable	Mi Visión Pág. 31

PLANEAR EL CAMBIO

Fotos de los Esquemas de Pensamiento

- Creen seis marcos de fotos lo suficientemente grandes para que quepa su cabeza. Alrededor del exterior de cada marco, escriban las preguntas poderosas que se ajustan a cada esquema de pensamiento.
- Piensen en un escenario de liderazgo que hayan enfrentado, estén enfrentando o puedan enfrentar en el futuro.
- Con su escenario en mente, túrnense para mirar cada cuadro y pensar en cada pregunta.
- Guarden estos marcos y utilícenlos cuando tengan que tomar decisiones.

Ejemplos de preguntas poderosas, estos se pueden adaptar para cada grupo:

Reflexivo: ¿Cómo me hace sentir esto? ¿Por qué estoy reaccionando así? ¿Qué quiero aportar a esto?

Colaborativo : ¿Qué puedo aprender de los demás? ¿Cómo pueden otros apoyar esto? ¿Cómo puede esto empoderar a otros?

Cosmopolita : ¿A quién afectará esto? ¿Qué sesgos inconscientes podría tener? ¿Qué puedo hacer para entender el contexto?

Igualdad de género : ¿Qué significa esto para las niñas o las mujeres? ¿Puede crear oportunidades para niñas y mujeres? ¿Cómo puedo involucrar a las niñas y las mujeres?

Pensamiento creativo y crítico: ¿Cuáles son las otras perspectivas? ¿Cómo podría abordar esto de manera diferente? ¿Qué información necesito? ¿Qué preguntas debo formular?

Acción responsable : ¿Qué cambio es necesario? ¿Cómo contribuye esto a la misión de la AMGS? ¿Qué acciones son mejores para ayudar a crear este cambio?

¿Qué tan útiles fueron los marcos?
Piensen en lo que aprendieron, ¿cómo se comportarán de manera diferente en el futuro?

NB: Usar los esquemas de pensamiento de liderazgo de la AMGS puede ser tan simple como hacerse las preguntas correctas en el momento adecuado. Esto ayudará a su proceso de reflexión y toma de decisiones. Utilicen estos marcos para explorar diferentes perspectivas sobre cualquier situación, dilema , desafío o decisión de liderazgo.

LOS ESQUEMAS DE PENSAMIENTO DE LIDERAZGO DE LAS AMGS

La AMGS ve el liderazgo como un proceso compartido que forma parte de nuestra vida cotidiana. Cuando empoderamos e inspiramos a otros, incluso a pequeña escala, estamos practicando el liderazgo. El liderazgo no se trata de quién está a cargo o quién tiene el poder, se trata de crear colectivamente un entorno en el que todos sean valorados y puedan ser lo mejor de sí mismos.

Nuestro nuevo modelo de liderazgo es un modelo de práctica de liderazgo. La práctica de liderazgo es el conjunto de comportamientos que eligen para desarrollar su liderazgo a diario.

Liderarse a uno mismo :

El esquema de pensamiento reflexivo.

Piensen en el significado de sus experiencias pasadas y reflexionen sobre su comportamiento y el impacto de este. Exploren sus valores y cómo ser fieles a ellos cuando practican el liderazgo. ¡Cultiven su curiosidad! Mantengan un espacio para aprender sobre ustedes mismos y cuidarse, y reconozcan y creen las condiciones que necesitan para prosperar.

Liderar en contexto:

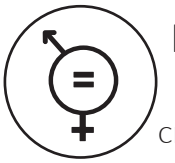
El esquema de pensamiento cosmopolita.

Adéntrense en el mundo de los demás, comprendan mejor sus necesidades y preocupaciones. Observen, hagan preguntas e infórmense sobre las condiciones y perspectivas locales. Construyan vínculos significativos con otros a través de oportunidades inclusivas para el liderazgo compartido.

Liderar para el empoderamiento de las niñas:

El esquema de pensamiento de igualdad de género.

Tengan en cuenta el género a la hora de practicar el liderazgo y desafíen los estereotipos de género. Comprendan el impacto de las barreras de género y empodérense a sí mismos y a otros para reconocerlas y superarlas. Defiendan el valor de ser un Movimiento liderado por niñas.



Liderar la innovación:

El esquema de pensamiento creativo y de pensamiento critico.

Creen un entorno en el que se valoren tanto la innovación como la investigación. Busquen datos, analicen y aprendan de la información y la evidencia. Estén atentos a las suposiciones y desafíenlas. Anímense y animen a otros a innovar. Busquen nuevas ideas y estén abiertos a cambiar de opinión.

Liderar las relaciones:

Esquema de pensamiento colaborativo.

Reúnan diferentes perspectivas e inspiren el consenso en torno a una visión compartida. Escuchen y aprendan de los demás. Compartan lo que saben libremente. Creen las estructuras, condiciones y actitudes que las personas necesitan para alcanzar su potencial y contribuyan plenamente a cualquier equipo o situación.

Líder de impacto:

El esquema de pensamiento de acción responsable.

Movilicen la energía en torno a lo que tiene que cambiar y lo que tiene que ser protegido. Transformen sus valores en acción con autenticidad. Practiquen el liderazgo para crear un mundo donde todas las niñas sean valoradas y puedan alcanzar su potencial como ciudadanas responsables del mundo.

PLANEAR EL CAMBIO

Mapeo de los esquemas de pensamiento

Relacionen los esquemas de pensamiento con su práctica de liderazgo y reflexionen sobre formas de desarrollar su proyecto.

- Utilicen el mapa de esquemas de pensamiento en el apéndice [hipervínculo al apéndice]; pueden volver a consultar los esquemas de pensamiento de liderazgo [hipervínculo al glosario] siempre que necesiten ayuda.
- Para esta actividad necesitarán dos bolígrafos o lápices de colores diferentes.
- Los esquemas de pensamiento son una herramienta que podemos usar para interpretar nuestras experiencias y el mundo que nos rodea. Nos ayudan a aprender y extraer significados, y luego pueden usar estos resultados en su práctica de liderazgo. Son una herramienta para apoyar el aprendizaje experimental a lo largo de la vida. Todos los esquemas de pensamiento son importantes, pero se pueden usar por separado y conjuntamente. Dependiendo de su función, necesitarán un equilibrio diferente entre los esquemas de pensamiento.
- Color uno: Piensen en su experiencia de liderazgo hasta ahora. ¿Cómo se comportan como líderes en su vida cotidiana? Ahora reflexionen sobre los seis esquemas de pensamiento. ¿Con qué frecuencia utilizan cada uno de ellos? ¿Qué tan conscientemente tratan de reflexionar desde la perspectiva que representa cada esquema de pensamiento? Escriban estas respuestas en un círculo sobre el papel, una vez terminen, únanlas con líneas. Marquen su respuesta en cada radio. Dibujen un círculo para unir sus respuestas.
- Color dos: ahora reflexionen sobre el proyecto y su rol en él. ¿Qué importancia tiene cada esquema de pensamiento para este rol? ¿Cuánto tiempo deberían dedicar a practicar cada esquema de pensamiento? Traten de priorizar, todos los esquemas de pensamiento son importantes, pero es útil saber dónde enfocar su práctica de liderazgo. Con un color diferente, escriban esto en cada radio. Dibujen un círculo para unir sus respuestas.
- Comparen sus respuestas con las de otros miembros de su equipo. ¿Qué esquemas de pensamiento les resultan más fáciles de practicar o comprender? ¿Hay equilibrio dentro de su equipo?

Si no hay equilibrio, piensen de forma creativa y crítica cómo podrían contrarrestar esto. ¿Cómo van a desarrollar su práctica de los esquemas de pensamiento de liderazgo? ¿Qué habilidades podrían compartir con los demás?

Tiempo para el equipo

- Un equipo que juega unido, permanece unido. Esto puede sonar tonto, pero habrá momentos durante su proyecto en los que todos se sientan bajo presión. Cuando esto suceda, los miembros de su equipo deberán tener confianza entre si y trabajar juntos para resolver los problemas .
- Prueben algunos de los juegos de creación de equipo de las p á ginas 50-51 para que todos se conozcan mejor. Incluyan actividades sociales periódicas en el cronograma del proyecto. Si pueden, organicen una tarde de trabajo en equipo durante la fase de planificación del proyecto.
- ¿ Por qué no probar una aventura al aire libre? ¿Qué tal una caminata, un curso de cuerdas altas ,un campamento de supervivencia nocturno o la construcción de una balsa?
- También pueden llevar el aire libre a su espacio interior. ¿Qué tal un campamento bajo techo, una fiesta de pijamas o un juego amplio ?

PLANEAR EL CAMBIO

PASO 7: Preparándose para la acción

Antes de comenzar su plan , decidan qu é acciones tomar á n para alcanzar sus objetivos y creen un plan de proyecto .

¿Qué es la gestión de proyectos de todos modos?
¿Alguna vez han querido algo pero han tenido que planear cómo hacerlo realidad? Sin darse cuenta, han estado poniendo en práctica sus habilidades de gestión de proyectos. La gestión de proyectos es la forma en que gestionan el proceso de generar los cambios que desean realizar. Las habilidades de gestión de proyectos se pueden aplicar a muchas áreas diferentes de su vida.

Saber cómo hacer que algo suceda de manera efectiva es útil al buscar trabajo, planificar unas vacaciones o construir una casa. Cada vez que haya algo que desean lograr, descubrirán que es útil saber cómo coordinar un proyecto. Estas habilidades se ven bien en una hoja de vida, especialmente si pueden demostrarles a los empleadores cómo estas habilidades ayudaron a hacer de su comunidad un lugar mejor.

Por grande que sea un proyecto, siempre tiene tres elementos:

A. Un cronograma establecido, con fechas de inicio y finalización.
B. Todos los proyectos tienen objetivos específicos y realistas. Los objetivos son las metas que tienen en mente para el proyecto o la diferencia que desean marcar.
C. Todos los proyectos necesitan recursos. Estos pueden ser personas, dinero u otros elementos. Tendrán que identificar estos recursos, establecer un presupuesto y averiguar cómo conseguir lo que necesitan.

Cuando estén planificando su proyecto, recuerden que estos tres elementos siempre se afectan entre sí. Por ejemplo, si su línea de tiempo se reduce, es posible que no puedan cumplir con todos sus objetivos; si reciben recursos inesperados, esto podría aumentar la duración de su proyecto.

Ciclo de vida de un proyecto

No hay dos proyectos exactamente iguales. Sin embargo, la mayoría de los proyectos pasan por etapas similares. Esto se denomina el ciclo de vida de un proyecto. Al comprender las etapas de un proyecto, pueden organizar sus tareas, saber cómo avanza su proyecto y prepararse para la siguiente etapa.
La mayoría de los ciclos de vida de los proyectos no son un viaje simple de principio a fin. En la mitad de su proyecto, cuando estén implementando su plan y ejecutando sus actividades, es posible que pasen por algunas etapas más de una vez para alcanzar su meta.

[En este diagrama, las etapas dos, tres y cuatro forman un ciclo en miniatura propio. Si preparan y ejecutan una actividad (etapas dos y tres) pero el seguimiento de su resultado (etapa cuatro) muestra que no ha logrado el objetivo, es posible que deban preparar y ejecutar más actividades hasta que este se cumpla.

PLANEAR EL CAMBIO

Estudio de caso: Volver al plan

El proyecto de Luisa de iniciar un mercado local de alimentos en su ciudad parecía prometedor. Sin embargo, ella tuvo dificultades para difundir el mensaje. Regresó a los pasos dos a cuatro varias veces para cumplir con uno de sus objetivos. "Quería reclutar a 20 productores de alimentos locales, una mezcla de pequeñas granjas y familias que cultivaran más vegetales de los que necesitaban, para vender sus productos en el primer mercado", dijo. "Organice una reunión en el centro comunitario, pero solo aparecieron un puñado de personas. Me di cuenta de que necesitaba encontrar una mejor manera de ponerme en contacto con la gente". Empezó a preguntarles a amigos y familiares si conocían a personas que trabajaran en granjas o huertos locales. Luego, envió mensajes a través de las redes sociales y el periódico local. "Conseguí 12 vendedores de esta manera", dijo. "Aceptaron organizar el primer mercado". Al ver el mercado en acción, otras personas se interesaron. Ahora el mercado tiene 30 productores locales con puestos en el mercado mensual del centro comunitario.

Escribir su plan

Su plan de proyecto es la herramienta más importante que desarrollarán. Puede que solo sea una hoja de papel, pero un buen plan los mantendrá al tanto del panorama general de su proyecto y les brindará suficientes detalles para mantenerlo encaminado. Encontrarán una plantilla de plan de proyecto en el apéndice. Si van a emprender un viaje, tienen que saber por dónde empezar. La planificación de un proyecto también es un viaje. Si desean generar un cambio, deben estar seguros de que comprenden la situación actual.

Una herramienta simple que los puede ayudar a desarrollar un punto de partida es el análisis FODA. FODA significa Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas. Es una forma de ayudarlos a tomar decisiones sopesando los factores que pueden afectar a su proyecto. Estos factores pueden ser positivos y negativos, dentro y fuera de su propio equipo u organización.

Oportunidades y riesgos

Este es un ejemplo de un análisis FODA sencillo para un grupo que planea un proyecto de jardinería de guerrilla. Quieren transformar espacios locales vacíos en huertas.

FODA para las 2nd Guias de Ferndown: Proyecto de jardinería de guerrilla

	POSITIVO	NEGATIVO
INTERNAS	**FORTALEZAS** • Las Guías son muy conocidas en nuestra comunidad local. • Nuestro equipo está muy motivado para marcar la diferencia.	**DEBILIDADES** • No sabemos mucho sobre el cultivo de plantas. Muchos miembros del equipo tienen exámenes importantes próximamente. Esto puede limitar su compromiso con el proyecto.
EXTERNAS	**OPPORTUNIDADES** • Los centros comunitarios locales están apoyando el proyecto. También han ofrecido los primeros terrenos. • Un centro de jardinería local ha apoyado proyectos comunitarios anteriormente. Podrían donar semillas y materiales.	**AMENAZAS** • Se prevé un verano muy seco. Esto puede limitar el crecimiento de los vegetales. Hay poco interés por la jardinería en nuestra ciudad. Puede que la gente no esté interesada en este proyecto.

PLANEAR EL CAMBIO

Internas: ¿Mirarse a símismos, a su equipo o a su proyecto?

Externas : Mirar el entorno externo y ¿cómo podría afectar su proyecto? Positivo: ¿Podría aumentar sus posibilidades de éxito?

Negativo: ¿Podría reducir sus posibilidades de éxito?

Fortalezas: ¿Qué tienen ustedes, su equipo y su proyecto que les ayudará a tener éxito ?

Debilidades: ¿Hay algo que los ponga a ustedes, a su equipo y a su proyecto en desventaja?
Oportunidades: ¿Qué factores externos pueden encontrar que ayuden a su proyecto?

Amenazas: ¿Qué factores externos podrían poner en peligro su proyecto o dificultar su éxito?

Hagan un an álisis FODA de su proyecto

Realicen un an álisis FODA para su idea de proyecto. Recuerden trabajar en grupo para comprobar que no hayan omitido nada.

Puede que nunca antes hayan dirigido un proyecto comunitario, pero tendrán muchas otras experiencias. Habrán experimentado la vida en su comunidad, habrán visto las partes buenas y las difíciles. Toda esta experiencia los ayudará a planificar su proyecto.

Recuerden, una comunidad está formada por personas y los únicos expertos son sus miembros. Puede que no sepan lo que es ser una persona mayor o tener una discapacidad, pero quizá conocen a alguien que sí lo sepa. A estas alturas ya tienen una idea clara de lo que quieren lograr. Es posible que ya cuenten con algún apoyo, o con un equipo de otras Guías y Guías Scouts trabajando juntas para darle vida al proyecto. Pero para que su trabajo sea más efectivo, necesitan más personas de su lado .

Diez mejores amigos

Miren a las personas en su mapa comunitario. ¿Cuántas pueden encontrar a quienes les importaría su proyecto o se beneficiarían del cambio que desean crear? Elijan a las diez personas que crean que estarían más interesadas y entusiasmadas con su idea. Discutan la mejor manera de acercarse a estas personas y pedirles que apoyen su proyecto. A continuación, escriban una lista de formas de ponerse en contacto con ellos.

Si no pueden identificar a muchas personas en su mapa de redes que se beneficiarían de su proyecto, deténganse y revisen su idea. ¿Hay otros grupos de personas que no conocen que estarían interesados o se beneficiarían de su proyecto? Si es así, ¿cómo pueden ponerse en contacto con ellos? Si siguen sin poder pensar en muchas personas, es posible que deban reconsiderar su idea, ya que un buen proyecto comunitario debe tener un impacto positivo para la mayor cantidad de personas posible.

PLANEAR EL CAMBIO

Planear las acciones

Ahora es el momento de pensar en cómo cumplir sus objetivos.
Esto implica decidir qué acciones tomarán y cuándo. Esta es la lista de tareas más importante que crearán durante su proyecto.

- **Galería de acciones**
- Escriban sus objetivos en el centro de hojas grandes de papel. Distribúyanlas por el lugar de reunión.
- Cada miembro del equipo tiene un bolígrafo o un lápiz y se pasea por la sala. Deben pensar en actividades que cumplan o contribuyan a cada objetivo. Una vez que tengan una idea, la escriben en el papel correspondiente.
- También pueden agregar comentarios o ideas adicionales a las actividades.
- Cuando todos hayan terminado, reúnan los papeles y túrnense para elegir una actividad favorita. Preséntenlas al grupo para discutirlas.
- Consideren preguntas como:

  ¿Qué actividades contribuyen más al objetivo?

  ¿Qué actividades son realistas?

  ¿Qué actividades serán divertidas de realizar?

  ¿Qué actividades tendrían el mayor impacto en la comunidad?
- Exploren las ideas de actividades hasta que tengan una lista de las más populares. Compárenlas con sus objetivos y reflexionen.
- Si realizan todas estas actividades exitosamente, ¿habrán alcanzado sus objetivos?
- Si suman el impacto de todas estas actividades, ¿cumplirán con la meta de su proyecto?
- Si suman el trabajo necesario para llevar a cabo estas actividades, ¿lo podrán manejar como equipo?

Decidir la lista final de actividades llevará tiempo y no todos estarán de acuerdo al principio. Mantengan una actitud positiva y sigan trabajando en ello hasta que tengan una lista definitiva que agregar a su plan del proyecto.

PASOS PARA PLANEAR EL CAMBIO	PASOS COMPLETADOS
PASO 4: Elaborar su mensaje	☐
PASO 5: Identificar a los tomadores de decisiones	☐
PASO 6: Formar su equipo	☐
PASO 7: Prepararse para la acción	☐

LIDERAR EL CAMBIO

Han comenzado a pensar en el plan de su proyecto y ahora es el momento de pasar a la acción. En Liderar el Cambio iniciarán su proyecto de cambio social. También tendrán que mantener el impulso y motivar continuamente a su equipo. Esta es la parte emocionante.

PASO 8
Planeación del proyecto

PASO 9
Definir las actividades

PASO 10
Motivar a su equipo

PASO 11
Monitoreo y evaluación

PASO 8: Planeación del proyecto

Cronograma

El cronograma de su proyecto establecerá la línea de tiempo para completar su proyecto e identificará los objetivos importantes, los plazos y los recursos necesarios.
Planificar su cronograma con anticipación los ayuda a saber cómo avanza el proyecto, qué se debe hacer y cuándo. Si no se molestan en planificar el cronograma, es posible que las personas no hagan lo suficiente al principio y haya prisa por ponerse al día más adelante.
Es importante establecer un cronograma realista. Este proyecto no es lo único que estarán haciendo en su vida. Cada uno de ustedes debe trazar su línea de tiempo personal, ¿tienen exámenes próximamente? ¿O un gran cambio de vida como irse de la casa? Todas estas cosas afectarán la cantidad de tiempo y energía que pueden dedicarle al proyecto. No se impongan un plazo ajustado cuando vayan a estar ocupados con otras cosas. Consulten a su equipo sobre sus vidas también.

Incumplir plazos ambiciosos no es una sensación agradable y puede hacer que el proyecto resulte menos satisfactorio.
Por otro lado, si se dejan grandes intervalos entre los objetivos, puede ser fácil perder el impulso. Traten de planificar un cronograma con plazos realistas para cada tarea, pero que mantenga el impulso.

Máximo impacto

Los días reconocidos internacionalmente, como el Día Internacional de la Mujer, son declarados por las Naciones Unidas para resaltar temas globales de interés o preocupación. Averigüen qué días internacionales podrían ser relevantes para su proyecto. Úsenlos para llamar la atención de su comunidad sobre los problemas que están abordando.

Su cronograma

- En una hoja grande de papel, una pizarra o una herramienta en línea, marquen la fecha de inicio de su proyecto en la parte superior y la fecha de finalización en la parte inferior.
- Conecten las dos fechas con una línea y luego dividan la línea por meses, semanas o días, según la duración de su proyecto.
- Marquen las fechas y los plazos importantes.
- Revisen sus acciones una por una, determinando el orden en que deben completarse y el tiempo que tomará cada una. Anótenlas en el cronograma.

LIDERAR EL CAMBIO

Diagrama de GANTT

Un diagrama de GANTT es útil para mostrar en detalle cuándo se llevan a cabo las tareas individuales y quién es el responsable. Puede ayudarlos a detectar momentos en los que su proyecto estará ocupado, de modo que puedan ver si necesitan reorganizar las tareas o encontrar apoyo adicional. Miren el ejemplo a continuación y luego creen su propio diagrama de GANTT.

Ejemplo de diagrama de GANTT

	SEMANA UNO	SEMANA DOS	SEMANA TRES	SEMANA CUATRO	SEMANA CINCO
Planear la reunión comunitaria (Eri)					
Elaborar el folleto (Taisha)					
Ponerse en contacto con el Alcalde / Alcaldesa (Eri)					
Planear el programa del día de actividades (Max)					

Crear un plan de proyecto

¿Cómo pondrán su plan en acción? A estas alturas, ya han identificado los problemas específicos en los que se quieren enfocar y han definido los resultados deseados, las estrategias y el cronograma para su plan de acción. También han identificado posibles aliados, socios y han evaluado sus recursos. Ahora están listos para reunir todo esto en un plan de proyecto.

Un plan de proyecto desglosa qué sucederá, cómo sucederá, cuándo sucederá y quién lo hará. Un plan de trabajo puede ser una herramienta útil para ayudar a los grupos a mantener el curso planeado.

Un plan de trabajo consta de varias partes:

- Actividades: Son las tácticas o las cosas que harán para generar el cambio.
- Tareas: Son los pasos más pequeños que su equipo debe tomar para alcanzar los hitos.
- Plazos: Son los días en los que se debe completar una actividad, hito o tarea.
- Persona de contacto: Es la persona responsable de realizar la actividad, hito o tarea.

LIDERAR EL CAMBIO

Plantilla del plan de proyecto

Utilicen estas páginas para resumir sus decisiones clave y crear un plan de proyecto. Pueden encontrar una copia en blanco de este plan en el apéndice.

Visión: ¿Cómo se vería el mundo después de que mi proyecto tenga éxito? Una declaración inspiradora y motivadora. Puede ser aspiracional, de modo que su proyecto no tiene que hacer realidad su visión. Por ejemplo, que mi comunidad esté llena de vida con espacios verdes, nutridos por familias locales que trabajan juntas para transformar terrenos baldíos en huertos fértiles y productivos.
Resultados: Lo que están dispuestos a lograr para hacer realidad la visión de su proyecto. Por ejemplo, desarrollar y mantener una red comunitaria para identificar, asignar y cultivar áreas de tierra no utilizadas
Objetivos: Los logros específicos a los que aspiran. Deben ser SMART: específicos, medibles, alcanzables, realistas y limitados en el tiempo limitados en el tiempo. Utilicen esta estructura para comprobar que sus objetivos sean SMART: Para (FECHA), (QUIÉN) habrá (TOMADO QUÉ ACCIÓN ESPECÍFICA) resultando en (RESULTADOS) para (FECHA). Por ejemplo, para enero de 2022, habré reclutado a 20 personas para recuperar terrenos no utilizados en la comunidad, lo que resultará en 10 áreas recuperadas para julio de 2022.
Actividades: Las acciones individuales que llevarán a cabo para lograr cada objetivo y quién las llevará a cabo. Puede que tengan que realizar solo una actividad para cumplir un objetivo, o muchas. Por ejemplo, realizar una campaña de reclutamiento en el centro de jardinería local para despertar el interés. O publicar un aviso en el periódico local para invitar a la gente a participar.
Productos: Sus objetivos medibles y resultados inmediatos. Es fácil pensar en esto como la cantidad de actividades. Por ejemplo, realizamos dos campañas de reclutamiento de al menos cuatro horas cada una. O publicamos tres avisos en el periódico de la comunidad.
Resultado: Cómo el cumplimiento de cada objetivo contribuye al logro de su meta. Esto podría incluir los materiales promocionales proyectados producidos o la conciencia generada en su comunidad.
Recursos necesarios: Todo lo que necesitarán para lograr cada actividad.
Fechas de inicio y finalización: Cuándo comenzará y terminará cada acción.

LIDERAR EL CAMBIO

PASO 9: Definir sus actividades

¿Qué puedo hacer para que este cambio suceda?
En grupos, piensen en todas las actividades o métodos que podrían usar para obtener apoyo para su idea.
Por ejemplo:

- Medios de comunicaciones masivos, como la radio, la televisión y los periódicos
- Reuniones
- Talleres
- Marchas y manifestaciones
- Presentaciones de teatro, danza o canto,
- Competencias deportivas, torneos

Ahora trabajen en grupos para considerar todos los diferentes tipos de materiales que podrían usar para promocionar su mensaje. Por ejemplo:

- Hojas informativas
- Folletos
- Tarjetas informativas
- Editoriales de periódicos
- Vallas publicitarias
- Carteles
- Ropa
- Testimonios personales
- Letras de canciones

Cuando piensen en las actividades y los materiales que utilizarán, tengan en cuenta las características de la audiencia.

Características de la audiencia:

- Tamaño: Grande - Pequeña
- Alfabetización: Alfabetizados - Bajo nivel de alfabetización
- Edad: Jóvenes - Mediana edad – Adultos mayores
- Posición social o política: Funcionarios del gobierno - Líderes comunitarios o religiosos - Miembros de la comunidad
- Acceso a medios de comunicación: Acceso - Poco acceso
- Conocimiento sobre el tema de propugnación: Con conocimiento - Poco conocimiento

¿Tienen alguna otra característica que deban identificar antes de elegir una actividad o material? Añádanlas a la lista.

- Ahora emparejen las actividades más apropiadas para cada tipo de característica de la audiencia. ¿Por qué creen que cada actividad es mejor para cierto tipo de público?

Las audiencias pueden tener muchas características, por lo que cada actividad puede ser apropiada para diferentes características.

Repitan este proceso con los materiales.

LIDERAR EL CAMBIO

Discurso rápido

Puede que su plan de proyecto se vea muy bien, pero para que las cosas sucedan realmente van a necesitar apoyo. Esto significa que tendrán que sentirse seguros al hablar sobre sus ideas. Compartir sus ideas con posibles partidarios se denomina presentar una idea. Para hacer una buena presentación, deben tener un mensaje sólido que puedan comunicar de manera persuasiva en solo unos minutos. Practiquen sus habilidades de comunicación practicando la presentación con su grupo. habilidades de comunicación al presentar con su grupo.

Discursos de ascensor

- Divídanse en dos grupos. La mitad del grupo recibe papel y bolígrafos y se dispersan por la sala .Cada persona de la otra mitad del grupo prepara su discurso. Debe ser breve, interesante, proporcionar los puntos dave y explicar por qué debería interesarle al oyente.
- Los presentadores se emparejan con los oyentes y disponen de tres minutos para hacer su discurso. Si hay tiempo, el oyente puede hacer preguntas.
- Pídanle a alguien que les ayude a cronometrar el tiempo tocando una campana o haciendo sonar un silbato cada tres minutos.
- En este momento , el oyente marca su página con un tic o una X para indicar si el discurso le pareció convincente o no y si consideraría apoyar el proyecto. El presentador pasa al siguiente oyente.
- Continúen hasta que todo el mundo haya presentado cuatro o cinco veces, y luego cambien los grupos para que los oyentes tengan la oportunidad de presentar.
- Luego, discutan qué características tiene un buen discurso.

Financiar su proyecto

Cuando se comuniquen con alguien que podría estar interesado en financiar su proyecto, estén preparados para brindarle mucha información. Los donantes deberán sentirse seguros de que su proyecto tendrá un gran impacto antes de que acepten apoyarlos. Para convencerlos, tendrán que captar sus corazones y sus mentes. Piensen en las habilidades que practicaron durante su juego de roles de gatekeeper.

Corazones

Compartan su pasión por el proyecto y muéstrenle al donante cómo impactará a su comunidad. Hablen sobre los problemas de fondo para que su donante entienda por qué vale la pena preocuparse por esto. Convencer.

Mentes

Demuestren que tienen las habilidades y el compromiso para implementar sus ideas. Demuestren que su proyecto está bien planificado y tiene muchas posibilidades de éxito.

- Consejos para identificar donantes.
- Empiecen por lo local.
- Revisen sus partes interesadas, influencers y gatekeepers. ¿Alguna de estas personas u organizaciones tiene los recursos que necesitan? Tengan en cuenta su perspectiva con respecto al proyecto y el impacto que tendrá en ellos. ¿Pueden convertirlos en sus aliados y ganar su apoyo? Exploren su área local y anoten cualquier empresa u organización que crean que podría estar interesada en su proyecto, luego envíenles una carta.

LIDERAR EL CAMBIO

Grandes y pequeños
Aunque necesiten mucha financiación para su proyecto, no pongan todas sus esperanzas en un gran donante. Puede ser más fácil convencer a muchas personas para que donen pequeñas cantidades, que ganar una gran propuesta de financiación. Planifiquen actividades locales de recaudación de fondos como venta de productos, organización de ferias, ventas, concursos, eventos patrocinados o fiestas con entradas.

Viejos amigos
Es más probable que las personas y organizaciones que ya los conocen y confían en ustedes los apoyen nuevamente. Incluso si nunca antes han organizado un proyecto, como Guías o Guías Scout tal vez puedan aprovechar alguna alianza que ya tenga su Asociación. Comuníquense con su Asociación a nivel local y nacional para obtener recomendaciones.

Valores compartidos
Busquen organizaciones y personas que crean en los valores que sustentan su proyecto o que trabajen en un tema relacionado. No tendrán que convencerlos de que vale la pena hacer su proyecto, solo de su capacidad para hacerlo realidad.

Ponerse en contacto con los donantes
Algunos donantes, en particular organizaciones o fondos más grandes, tendrán sus propios formularios de solicitud de financiación. Es posible que quieran ver determinados documentos o pruebas, como referencias o copias de sus cuentas financieras. Antes de contactar a cualquier organización por escrito, comuníquense con ellos para verificar su proceso de aplicación. Traten de encontrar el nombre y la dirección de la persona encargada de revisar las solicitudes para que su carta sea más personal.
Si quieren que un donante tome su solicitud en serio, demuestren que se han tomado el tiempo necesario para comprender el proceso y que están dispuestos a completarlo.

Cuando le escriban a un donante, esta es la información importante que deben incluir:

LIDERAR EL CAMBIO

Los datos de contacto del donante.

Sus datos de contacto: Den datos de contacto claros. Estén atentos de responder rápidamente.

Verifiquen con su Asociación antes de compartir cualquier información de contacto.

Título: usen el nombre de su proyecto y una frase de apertura clara que explique su proyecto. Estimado Sr. Nyabo (busque la persona más adecuada a quien escribirle)
Resumen de la propuesta: un breve párrafo de su propuesta.

Problema: Brinden una descripción general del problema que están abordando. Usen datos y estadísticas para contextualizar y presentar a la comunidad afectada.

Antecedentes: Presenten a su Asociación y a la AMGS. Compartan su misión, objetivos y ejemplos de otros proyectos exitosos.

El cambio: Presenten la visión, meta y objetivos de su proyecto. Expliquen el cronograma, las actividades que planean implementar y los resultados que esperan obtener. Expliquen cómo monitorearán y evaluarán su proyecto y qué esperan que logre el proyecto.

Su presupuesto: Hagan un resumen preciso de su presupuesto. Proporcionen suficientes detalles para que el donante potencial pueda ver los diferentes costos e ingresos que esperan. Si están convirtiendo sus cifras a una moneda diferente, recuerden indicar la tasa de cambio.

Su solicitud: Aquí tienen dos opciones, decirle al donante la cantidad total de financiación que están buscando y dejar que él decida su propia contribución. Alternativamente, pueden solicitar una cantidad específica.
Recuerden que no es solo dinero lo que pueden necesitar. Puede que tengan más éxito pidiendole a los donantes equipos o servicios.

Agradecimiento: No olviden agradecerle al donante potencial por su tiempo y consideración.

Su nombre
Nombre del proyecto
Su cargo en la Asociación

LIDERAR EL CAMBIO

PASO 10: Motivar a su equipo

Creación de equipo

Para que su equipo funcione de la mejor manera, los miembros deben comunicarse y tener confianza entre sí. Prueben estos juegos cooperativos para ayudar a que todos se conozcan y construyan un equipo fuerte.

Círculo de nombres

- Todos se paran en un círculo.
- Escojan a alguien para comenzar. Esta persona se presentará diciendo su nombre y un adjetivo que empiece por la primera letra de su nombre, como Adam el aventurero o Catalina la cariñosa.
- La siguiente persona tiene que repetir todos los nombres que le han precedido y luego añadir su propia introducción.
- Variaciones: pidan a cada persona que haga un gesto durante su presentación. Esto podría ser un saludo con la mano o un salto.
- Una vez que todos hayan compartido su nombre, denle una pelota a alguien en el círculo. Pidanles que digan su propio nombre, y que luego elijan a alguien mas al azar, que digan su nombre y que le lancen la pelota.

Equilibrados

- Pidan a todos que se paren en círculo, mirando hacia adentro y tomados de la mano
- Caminen hacia atrás hasta que todos estén estirados, pero permanezcan cogidos de las manos de sus vecinos con fuerza.
- Pidan al grupo que mantenga los pies quietos pero que se inclinen hacia atrás tanto como puedan, confiando en el círculo para mantener el equilibrio.
- Cuando todos se sientan cómodos, numeren a las personas alternativamente entre uno y dos.
- Pidan a todos los del número uno que se indinen hacia el centro y a todos los del número dos que se inclinen hacia afuera, y que luego cambien.
- El círculo debe permanecer equilibrado.

Cara divertida

- En círculo, pídanles a todos que estiren y relajen sus caras haciendo expresiones tontas.
- Cuando todos se sientan cómodos, pídanle a una persona que haga una cara divertida y que gire la cabeza hacia la izquierda. La persona de su izquierda debe copiar su cara y luego pasar a la siguiente persona.
- Cuando la cara le haya dado toda la vuelta al círculo, otra persona empieza una nueva ronda.

LIDERAR EL CAMBIO

Río de los cocodrilos

- El grupo debe cruzar un río lleno de cocodrilos. Usen dos marcadores en el suelo para representar las orillas del río.
- La única forma de cruzar es pisando troncos flotantes. Cada grupo tiene hojas de papel para representar estos troncos; deben ser lo suficientemente grandes para que una persona pueda pararse sobre ellos. Deben tener 1/3 de las hojas de papel que el número de los miembros del grupo; un grupo de nueve tendría tres hojas. Los troncos se pueden levantar y mover, pero solo una persona puede pararse en un tronco en cualquier momento dado. ¿Puede el grupo mover a todos de un lado al otro del río ?

Bhombela

- Entréguenle a todos en el grupo una piedra o un palo pequeño que se pueda sostener fácilmente con una mano. Arrod í llense formando un círculo apretado en el piso o sié ntense alrededor de una mesa con la piedra al frente. Una persona aplaude o cuenta un ritmo .
- Todos recogen la piedra que tienen delante y la colocan delante de la persona a su derecha, manteniendo el ritmo de los movimientos.
- Una vez que todos se sientan cómodos con esto, escojan una canción que todos conozcan y cambien los movimientos de las piedras para que encajen a la canción.
- Practiquen con la canción. Pueden cambiar los patrones, las canciones o la velocidad para variar el juego .

Ding dong

- Sentados en círculo como grupo, una persona tiene dos objetos.
- Pasan uno a la izquierda. Al pasarlo dicen," esto es un ding ".
- La persona a su lado responde: "¿ un qu é?". La primera persona repite "un ding ". La segunda persona responde " oh , un ding " y lo pasa.
- El patrón se repite y ocurre lo mismo pasando "un dong" a la derecha. Las palabras se pasan hasta la primera persona cada vez.
- Se trata de una carrera cooperativa para ver qué objeto completa el círculo primero .
- No se sorprendan si se deshace cuando los " dings " y los " dongs " se cruzan .

Palo de helio

En grupos de seis, párense en dos filas juntas. Coloquen un palo angosto o una caña de bamb ú sobre los dedos índices extendidos de cada uno . En grupo, bajen el palo al suelo sin que nadie retire el dedo .

LIDERAR EL CAMBIO

PASO 11: ¿Cómo va el proyecto? Monitoreo y evaluación

El monitoreo y la evaluación son formas de averiguar si su proyecto está logrando su objetivo. Se utilizan en diferentes etapas de un proyecto y los ayudarán a reflexionar sobre el progreso, a saber cómo las acciones que toman afectan su impacto y les permitirán tomar mejores decisiones.
Tanto el monitoreo como la evaluación los ayudan a responder preguntas como :

- ¿Estamos haciendo lo que dijimos que íbamos a hacer?
- ¿Estamos logrando lo que habíamos planeado?
- ¿Es correcto nuestro plan de proyecto? ¿Se puede mejorar?
- ¿Cuáles son las consecuencias no deseadas de nuestro proyecto?
- ¿Está generando nuestro proyecto los cambios que esperábamos?

Revisen sus objetivos SMART (página 16). La M significa medibles. Si sus objetivos son SMART, deberían poder medir al menos un aspecto de cada objetivo. Esto los ayudará a determinar si han logrado su objetivo.

Dos tipos de monitoreo y evaluación

La información que tendrán que recopilar para el monitoreo y la evaluación es de dos tipos principales: cuantitativa y cualitativa. La información cuantitativa se refiere a la cantidad de algo, normalmente medida en cifras. ¿Cuánto dinero se ha gastado? ¿A cuántas personas han llegado? ¿Cuánto tiempo han dedicado a una actividad? La información cualitativa no es tan fácil de medir. En lugar de eso, analiza la calidad de lo que ha sucedido. ¿Qué opina la gente del proyecto? ¿Cómo ha reaccionado la comunidad? ¿Qué tan bien está funcionando el proyecto?

Recopilen sus datos
Imaginen que su proyecto ha finalizado y tienen que escribir un informe para su Asociación sobre el impacto del proyecto en su comunidad. Escriban una lista de la información que necesitarían recopilar para ayudarlos a escribir el informe.

Pueden recopilar información con los mismos métodos utilizados para investigar la idea de su proyecto; consulten La página 22.

Mantengan el rumbo: monitoreo de su proyecto

Monitorear significa recopilar periódicamente información sobre su proyecto y analizarla para comprobar que va por buen camino para alcanzar sus objetivos. Esto les da la oportunidad de detectar problemas rápidamente y adaptar su proyecto cuando sea necesario. También significa vigilar los recursos y el cronograma para detectar dónde se necesita trabajo adicional. Un buen seguimiento los ayudará a completar su proyecto a tiempo y con los resultados deseados
Recopilen información periódicamente para comprobar: :

- ¿Qué impacto tiene ya su proyecto?
- ¿Van por buen camino para alcanzar sus objetivos?
- ¿Es necesario adaptar algo para aumentar su impacto?

Si encuentran que algo no está progresando según lo planeado, no tengan miedo de hacer cambios. No importa qué tan bueno sea el plan de su proyecto, sucederán cosas que no esperaban. Ser flexibles y adaptar su plan es una parte importante de la gestión de proyectos. Antes de realizar cualquier cambio, háganse una pregunta: ¿este cambio aumentará o disminuirá el impacto de mi proyecto?

LIDERAR EL CAMBIO

Señales de éxito: Evaluación de su proyecto
La información que tendrán que recopilar para el monitoreo y la evaluación es de dos tipos principales: cuantitativa y cualitativa. La información cuantitativa se refiere a la cantidad de algo, normalmente medida en cifras. ¿Cuánto dinero se ha gastado? ¿A cuántas personas han llegado? ¿Cuánto tiempo han dedicado a una actividad? La información cualitativa no es tan fácil de medir. En lugar de eso, analiza la calidad de lo que ha sucedido. ¿Qué opina la gente del proyecto? ¿Cómo ha reaccionado la comunidad? ¿Qué tan bien está funcionando el proyecto?

Tecnologías de la información del monitoreo y la evaluación
Decidan con su grupo qué información van a recopilar periódicamente para mantener el proyecto en marcha. Esto es monitoreo. ¿Qué información necesitarán al final para juzgar el impacto en la comunidad? Esto es evaluación. Hagan una lista de los distintos tipos de información y acuerden cómo y cu á ndo recopilarán cada uno de ellos . Marquen esto en el cronograma del proyecto .

Ahora tienen todo lo que necesitan para generar un cambio social. Comiencen con las actividades que decidieron en su plan de proyecto. Recuerden motivarse los unos a los otros y evaluar sus campañas o proyectos.

Compartan lo que hacen en la siguiente sección.

PASOS PARA LIDERAR EL CAMBIO	PASOS COMPLETDOS
PASO 8: Planeación del proyecto.	☐
PASO 9: Definir las actividades.	☐
PASO 10: Motivar a su equipo.	☐
PASO 11: Monitoreo y evaluación.	☐

COMPARTIR EL CAMBIO

¡Han completado su proyecto! Ya sea que haya sido un gran éxito o que las cosas no hayan salido como esperaban, han aprendido algo y han acercado un poco más el mundo a su visión. Espero que también se hayan divertido mucho por el camino.

¿Y ahora qué sigue?

Este capítulo se enfoca en cómo compartir el cambio que han logrado. Hay diferentes formas de compartir el cambio:

- PASO 12: Celebrar el éxito y aprender de los errores
- PASO 13: Contar historias: qué hacer y qué no hacer
- PASO 14: Llevar su proyecto más allá

• PASO 12: CELEBRAR EL ÉXITO Y APRENDER DE LOS ERRORES

Reconozcan su éxito

Revisen la meta que crearon y vean lo que han logrado. Escriban las palabras **mantener, cambiar , innovar y amar** en tres hojas de papel. Dispérsenlas lo más que puedan en el espacio que tengan. Visiten cada palabra por turnos y piensen;

(Mantener) - en las cosas que mantendrían de cualquier aspecto de su proyecto desde su primera actividad hasta donde se encuentran ahora.

(Cambiar) - en las cosas que cambiarían o las que eliminarían por completo y expliquen cómo y por qué lo harían.

(Innovar) - en nuevas ideas y cosas que incorporarían a su proyecto si lo hicieran de nuevo.

(Amar) - en las mejores partes del proyecto, sus mayores logros y cuándo se divirtieron más.

Muro de historias del proyecto

¿Cómo pueden registrar el éxito que tuvieron? ¿Cuá ndo se dieron cuenta de que habían tenido éxito o habían generado un impacto? Inviten a todos los que participaron en su proyecto de cambio social a una exposición interactiva.

1. Utilizando palabras o imágenes, creen una exposición que represente cada resultado del proyecto .
2. Usen diferentes métodos para mostrar su éxito, por ejemplo, citas, estadísticas o testimonios de antes y después. Organícenlos de acuerdo a cada resultado.

Dejen espacio para que su equipo y los visitantes aporten sus ideas sobre lo que funcionó, lo que no funciono y el papel que desempeñaron o el impacto que tuvieron.

COMPARTIR EL CAMBIO

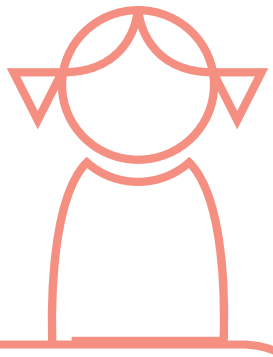
Fiesta del futuro

- Organicen una fiesta de agradecimiento para todos los que estuvieron involucrados en su proyecto.
- Comiencen celebrando el éxito que tuvieron y luego planteen la gran pregunta: "¿Cómo podemos llevar esto más all á?"
- Hagan a todos que digan o escriban todas las ideas que tengan sobre cómo desarrollar el proyecto en el futuro, correr la voz y considerar otras formas en que se podría abordar el problema en su comunidad.
- Peguen las ideas alrededor del lugar, denle a cada invitado una hoja de calcomanías y pídanles que lean las ideas mientras pasean por el lugar , poniendo una calcomanía en sus ideas favoritas.

No hay tal cosa como el fracaso

Puede que su proyecto no haya salido como ustedes querían, o como pensaban que sería, pero eso no significa que hayan fracasado. Si aprenden, es menos un fracaso y más una lección. Ahora tenemos que ver cómo podemos aprender de nuestras experiencias y adaptarnos para seguir alcanzando nuestro objetivo.

Utilizando los Esquemas de Pensamiento de Liderazgo, reflexionen sobre por qué no han podido alcanzar ciertos objetivos. Hagan una lluvia de ideas sobre soluciones creativas a los obstáculos a los que se enfrentaron para continuar su proyecto o comenzar uno nuevo



Antes de que se publicara, JK Rowling envió su manuscrito para el primer libro de la serie de Harry Potter a 12 editoriales, todas de las cuales la rechazaron. Si no hubiera perseverado a pesar de los obstáculos, sus libros nunca se hubieran publicado y no se habría convertido en una de las filántropas más grandes del mundo.

"Es imposible vivir sin fracasar en algo, a menos que vivas con tanta cautela que más te valdría no haber vivido, en cuyo caso fracasas por defecto". **JK K. Rowling**

COMPARTIR EL CAMBIO

PASO 13: CONTAR HISTORIAS: QUÉ HACER Y QUÉ NO HACER

QUÉ HACER

CORRER LA VOZ

Su proyecto ha demostrado la diferencia que pueden marcar. Ahora es el momento de contarle al mundo lo que han logrado e inspirar a otras personas a propagar el cambio a su manera.

Imaginen un mapa del mundo. Luego imaginen un pequeño punto en ese mapa, justo donde están ustedes. Ese punto representa su comunidad y su proyecto. Ahora imaginen una pequeña línea que vaya desde su proyecto a otra comunidad. Podría estar justo al final de la carretera o al otro lado del mapa. Imaginen más líneas extendiéndose, formando una red a través del mapa, conectando muchos puntos diminutos entre sí.

Compartir su historia puede inspirar a otras personas a desarrollar sus propios proyectos. Utilizando la comunicación online y offline, pueden compartir sus ideas y motivación con otros. Pero recuerden, su proyecto ha sido un éxito porque trabajaron duro para comprender a su comunidad. Esto les ayudó a saber que la acción que tomaron era la adecuada para su comunidad. Esta misma acción puede no ser adecuada para otra comunidad, aunque quieran abordar un problema similar. En cambio, podemos compartir inspiración, trabajo en equipo e ideas con otras comunidades. Esto se llama trabajo translocal: comenzar localmente y luego conectarse con otros. Compartir ideas locales sin asumir que son soluciones globales, pero con la esperanza de que inspiren nuevas soluciones para diferentes comunidades.

Expertos en redes sociales

Pueden usar sus canales de redes sociales existentes para contar la historia de su proyecto o pueden crear un blog específico o una página específica de redes sociales para promocionar su proyecto. Crear un hashtag único puede ser otra excelente manera de involucrar a las personas en las redes sociales. Para ayudar a correr la voz aún más, asegúrense de informarle a su Asociación y a las organizaciones que los ayudaron con su proyecto sobre su blog, su hashtag y cualquier contenido interesante en las redes sociales.
En los eventos, un muro de redes sociales puede ser una excelente manera de reunir todos los lugares en los que se utiliza su hashtag en diferentes plataformas de redes sociales. Esto les permitirá compartir publicaciones, fotos, historias y citas de todo su equipo y audiencia. ¿Se sienten creativos? Un video es una forma muy atractiva de mostrarle a la gente su proyecto.

Historia comunitaria

Independientemente de la cantidad de personas a las que hayan llegado, su proyecto ha cambiado vidas, lo que significa que tienen historias para compartir. Planifiquen una exposición que cuente la historia de su proyecto, las personas involucradas y el cambio que han generado, de una manera creativa. Traten de entrevistar a personas que hayan experimentado su proyecto, tomen fotos de su comunidad antes y después del proyecto , hagan copias de las páginas de su Diario de Ser el Cambio o recopilen videos y grabaciones de audio. Organicen la exposición en un edificio público e inviten a personas de alto nivel, periodistas, representantes de ONGs y cualquier otra persona que pueda ayudar a promocionar su proyecto.

COMPARTIR EL CAMBIO

¡Cuéntenle a la AMGS!
Nos encantaría conocer su proyecto y compartir su experiencia con nuestro Movimiento global. Visiten www.wagggs.org y exploren la sección “tomar acciones” para obtener más información sobre cómo compartir su historia. O envíennos un correo electrónico a leadingforherworld@wagggs.org. Pueden compartir su proyecto con nosotros en las redes sociales utilizando el hashtag #SerElCambio2030 #BeTheChange2030. Asegúrense de etiquetar a la AMGS para que podamos compartirlo también.

UNA Y OTRA VEZ
Pónganse en contacto con otros grupos de Guías / Guías Scouts y ofrezcan compartir la historia de su proyecto o desafíenlos a adaptar su plan y usarlo en su comunidad. Miren a ver a cuántos grupos puedes inspirar.

QUÉ NO HACER

Al compartir historias sobre su proyecto, tengan cuidado de no reforzar estereotipos o presentar una narrativa que no sea toda la verdad.

Puede ser fácil hacer esto si los estereotipos están vinculados a creencias comunes. Reforzar los estereotipos también podría parecer una forma de llevar su trabajo a un público más amplio, pero esto puede ser perjudicial para su comunidad y podría empeorar el problema que desean abordar.

Aquí hay algunas actividades para ayudarlos a pensar sobre qué evitar y cómo asegurarse de compartir las mejores historias para todos los involucrados.

¿ De quié n es la historia?
Compartir historias es una excelente manera de que las personas conozcan su proyecto y las personas que se han visto afectadas por su cambio social.
Es importante que sean auténticos y honestos al contar las historias de otras personas.
Usen la siguiente lista de verificación para verificar una historia antes de compartirla :

1. ¿ Tienen permiso para compartir esta historia, cita o usar el nombre de alguien ?
2. ¿ Están explicando el contexto de la historia, el video o la cita para que no se tergiverse?
3. ¿ Es su cita auténtica? (Asegúrense de que no la hayan editado para que se ajuste a su mensaje)

Si su respuesta a alguna de estas preguntas es negativa, no compartan la historia. Puede ser igual de poderoso contar su propia historia y explicar los cambios que han visto y experimentado directamente en su comunidad .

COMPARTIR EL CAMBIO

Una imagen vale más de mil palabras

Capturar el impacto de su proyecto o campaña con fotografías puede, a menudo, contar una historia que no pueden capturar en una entrada de un blog, un poema o una sola publicación en las redes sociales. Las fotos naturales, enérgicas y auténticas son las mejores para captar y atraer a su público.

"Ya sea que su foto sea de algo específico (como un evento) o que transmita una emoción (como la emoción y la diversión de una actividad aventurera), debe contar claramente esta historia".

Utilicen fotos para comunicar el recorrido de su proyecto y compártanlas con quienes los han apoyado. Para obtener más información sobre qué hacer y qué no hacer con respecto a las fotografías, consulten las directrices de marca en nuestra página web.

PASO 14: LLEVAR SU PROYECTO MÁS ALLÁ

LLEVARLO MAS ALLÁ

Su proyecto comenzó como una pequeña semilla de una idea. Ahora ha echado raíces y se ha convertido en un árbol. Podrían sentarse y contemplar su árbol, o podrían ver el árbol como el comienzo de un bosque. Si han disfrutado trabajando en su proyecto, ¿por qué no utilizar su experiencia para llevar este trabajo más allá?

Compartan su impacto a través del monitoreo y la evaluación

El monitoreo y la evaluacion no son solo algo a tener en cuenta para sus informes personales. Pueden usar la información recopilada para mostrarle claramente a la gente lo mucho que han logrado. Utilicen datos y resultados clave en sus publicaciones en las redes sociales o cuando hablen con la gente sobre su cambio social.

Ejemplo de Tweet: " Nuestra campaña ha llegado a más de 500 miembros de nuestra comunidad local, y una encuesta reciente muestra que un 40% más de jóvenes se sienten ahora más cómodos siendo ellos mismos ."

¡Compartan el impacto que su proyecto está teniendo con respecto a los ODS! Revisen al MAPA MENTAL DE LOS ODS en la p á gina 27.

Y otra más .

Si quieren continuar con su gran trabajo, comiencen la siguiente fase desde el Paso 3: Construir una visión para el cambio, en la página 24. Construyan una visión centrada en la ruta hacia el cambio social que no eligieron en esa etapa inicial.

Por ejemplo: Si eligieron llevar a cabo un proyecto de acción comunitaria sobre reciclaje, podrían ir más allá identificando una política que deba cambiarse o una práctica común que deba detenerse en torno a la gestión de desechos en su comunidad. Una vez que hayan identificado una política relevante, creen una campaña de propugnación en torno a ella. Continúen con el resto del programa utilizando esta nueva visión para el cambio .

CONVIÉRTANSE EN UN AGENTE DE CAMBIO PROFESIONAL

Durante su proyecto, ¿alguna vez sintieron que querían convertirse en agentes de cambio profesionales? Podrían pensar en convertirse en emprendedores sociales.

COMPARTIR EL CAMBIO

Para la AMGS, el emprendimiento social significa...
impulsar la innovación y crear una organización sostenible que sea capaz de satisfacer las necesidades de una comunidad. Esto podría ser creando un negocio que preste un servicio importante a su comunidad o creando una ONG que les ayude a lograr un cambio social.

El emprendimiento social significa que están desarrollando soluciones a problemas sociales y ambientales mediante la creación de una empresa y la reinversión de sus ganancias para tener un mayor impacto.

Descubrir a un Emprendedor

Cada miembro del grupo investiga a un emprendedor / a que sea del mismo rango de edad y sexo que ellos. Creen un perfil del emprendedor / a para compartirlo con el grupo. ¿Qué hace que su trabajo sea inspirador ?

Como estarán pensando, ser un emprendedor social es un gran compromiso. Requerirá que inviertan mucha energía y tiempo en su proyecto. Un emprendedor impulsa la innovación y asume los riesgos de generar un cambio social positivo y sostenible. Su proyecto de cambio social podría eventualmente convertirse en su carrera o en algo que les apasione hacer paralelamente a su carrera. Algunos proyectos de acción comunitaria pueden convertirse directamente en empresas sociales y, en la mayoría de los casos, cuando uno es un emprendedor social, también es un defensor. ¿Están listos para dar el salto? No tienen que estar listos hoy, si les gusta la idea, piensen en las habilidades que necesitarán para comenzar esta ruta hacia el cambio social y trabajar para lograrlo.

Adquirir nuevas habilidades

Hagan una lista de todas las habilidades que creen que necesitan para convertirse en emprendedores sociales y luego divídanlas en habilidades blandas y habilidades duras.

Habilidades blandas: se desarrollan a través de la práctica y suelen describirse como habilidades interpersonales. Estas son difíciles de evaluar. Escuchar, medir el tiempo, capacidad de persuasión y la comunicación.

Habilidades duras: se desarrollan y mejoran a través de la educación, programas de capacitación y la experiencia. Estas habilidades son fáciles de probar y son diferentes dependiendo de su trabajo. Una habilidad dura para un marinero podría ser saber hacer nudos.

1. Consideren tres maneras en que pueden utilizar los Esquemas de Pensamiento de Liderazgo para practicar y desarrollar habilidades blandas.
2. Utilicen tres métodos de investigación diferentes para averiguar cómo pueden desarrollar las habilidades duras. ¿Hay algún curso en línea gratuito que puedan completar? ¿Tienen la oportunidad de estudiar una asignatura útil en la escuela? ¿Pueden adquirir experiencia laboral relevante o hacer una práctica empresarial ?

Descubran a adolescentes alrededor del mundo que sean emprendedores sociales.

PASOS PARA COMPARTIR EL CAMBIO	PASOS COMPLETADOS
PASO 12: Celebrar el éxito y aprender de los errores	☐
PASO 13: Contar historias : Qué hacer y qué no hacer	☐
PASO 14: Llevar su proyecto más allá	☐

APÉNDICE

Consejos para los líderes: plantilla de evaluación de riesgos: Página 7

Actividad: Lugar:		Líderes:			Guías y Guías Scouts:		Otros:	Fecha :
Total de asistentes:		¿Qué medidas existen actualmente para mitigar el peligro?	Probabilidad de que se produzca este peligro (B/M/A)		Gravedad del riesgo (B/M/A)	¿Cómo se puede reducir el riesgo a un nivel aceptable?	¿Quién es responsable de controlar este peligro?	
Peligros	¿A quién afecta este peligro?							

APÉNDICE

VER el cambio: Actividad de resumen de la investigación: Página 12

...impulsar la innovación y crear una organización sostenible que sea capaz de satisfacer las necesidades de una comunidad. Esto podría ser creando un negocio que preste un servicio importante a su comunidad o creando una ONG que les ayude a lograr un cambio social.

.El emprendimiento social significa que están desarrollando soluciones a problemas sociales y ambientales mediante la creación de una empresa y la reinversión de sus ganancias para tener un mayor impacto.

APÉNDICE

VER el cambio: Resumen de la investigación: Página 28

Acción comunitaria / Propugación	1. ¿Cuál es el problema relacionado con los jóvenes de su comunidad que creen que se debe abordar?	
	2. ¿Cuáles son los factores clave que contribuyen a este problema?	
	3. ¿Qué política(s), costumbres o creencias nacionales actuales abordan estos factores clave? Nota: Esto incluye factores que ponen a los jóvenes en riesgo de este problema, como las barreras a la información, los servicios o la protección.	
Propugación	4. Identificar compromisos políticos específicos que aborden estos factores clave:	
	5. ¿Cuáles de estos compromisos políticos no se están implementando? O ¿Cuáles de estos compromisos no se están implementando correctamente?	
	6. ¿Qué compromisos políticos pueden abordar ustedes y su organización a través de la pro-pugnación?	

APÉNDICE

Ver el cambio: ¿qué ruta? Página 28

ACCIÓN COMUNITARIA	PROPUGNACIÓN	LLEVARLO MÁS ALLÁ CON EMPRENDIMIENTO SOCIAL (MÁS INFORMACIÓN EN LA PÁGINA 58)
Comienzan a reciclar en su escuela, colocando contenedores de reciclaje en todas partes y educando a sus compañeros de clase sobre la clasificación selectiva.	Crean una campaña local para recoger las voces de las niñas y presionan a su gobierno local para que prohíba las bolsas de plásti-co para reducir el desperdicio de plástico.	Comienzan un negocio de venta de productos elaborados con alimentos perfectamente comestibles que estaban destinados a la basura.

PLANEAR el cambio: plantilla de plan de proyecto: 44

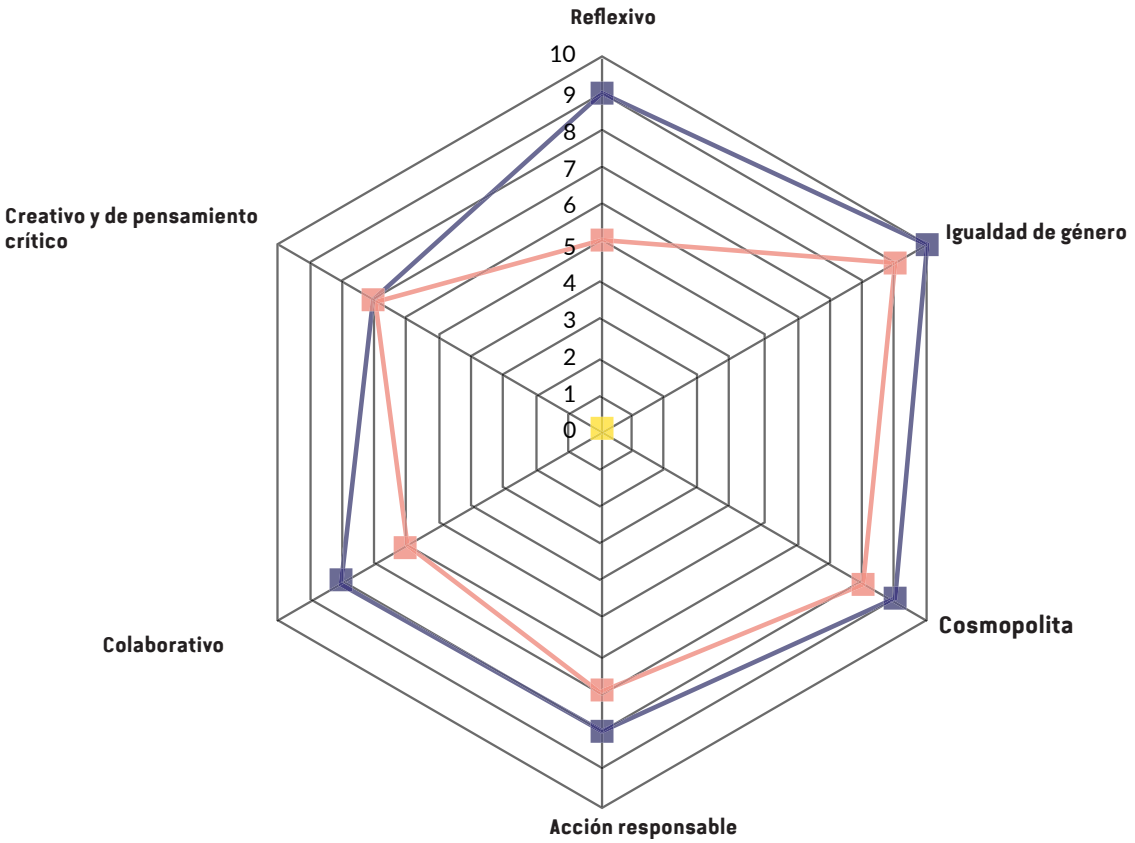
VISIÓN	
RESULTADOS	
OBJECTIVOS	
ACTIVIDADES	
PRODUCTOS	
RESULTADO	
RECURSOS NECESARIOS	
FECHAS DE INICIO Y FINALIZACIÓN	

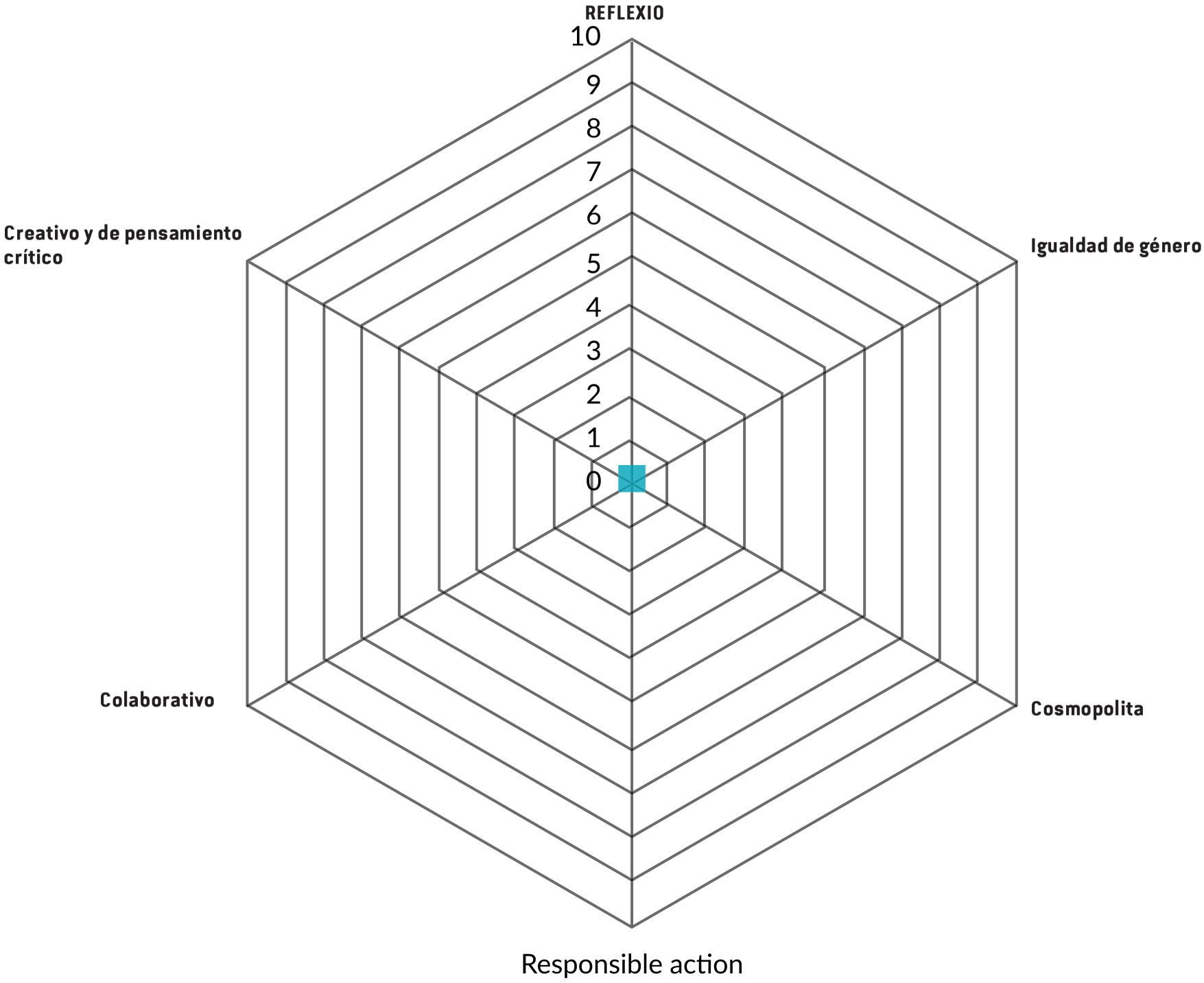
APÉNDICE

PLANEAR el cambio:

Mapa de Esquemas de Pensamiento: 37

Tracen dos figuras en este mapa; una que muestre cuánto practican actualmente cada esquema de pensamiento y otra que muestre cuán importante es cada esquema de pensamiento para su rol de liderazgo. Comparen los círculos y úsenlos para ayudarlos a identificar dónde necesitan enfocar su práctica de liderazgo.




REFLEXIO
10
9
8
7
6
5
4
3
2
1
0
Igualdad de género
Cosmopolita
Responsible action
Colaborativo
Creativo y de pensamiento crítico

Esta es una actualización de Ser El Cambio publicada por primera vez en el 2014.

Ser El Cambio 2030 también estará disponible en árabe, francés y español próximamente

Escrito por Andii Verhoeven y Ayowunmi Nuga
Editado por Ruth Stone
Con el apoyo de: Elsa Cardona, Nefeli Themeli, Sophy Kotti y Zoe Carletide
Diseñado por: Rebecca Sawyer
LA AMGS, 2018

(Número de caridad 1159255)
Olave Centre, 12c Lyndhurst Road Londres, NW3 5PQ, Inglaterra
Teléfono: +44 (0) 20 7794 1181 Fax: +44 (0) 20 7431 3764
Correo electrónico: wagggs@wagggs.org
Facebook: www.facebook.org/wagggs
Instagram: www.instagram/wagggs
Página web: www.wagggs.org

GLOSARIO

AUDITORÍA	Realizar una evaluación o valoración de algo.
ABOGACÍA	El proceso de influir en las decisiones, acciones o comprensión de quienes forman parte de sistemas políticos, económicos y sociales.
ACCIÓN COMUNITARIA	Actividad que brinda servicios locales para mejorar la comprensión, la igualdad, el apoyo y el empoderamiento de un grupo de personas de la localidad.
HOJA DE VIDA O CURRICULUM	Una descripción escrita de las cualificaciones académicas, las habilidades y competencias y el historial profesional de una persona, que se utiliza para aplicar a un empleo y/o educación superior.
DONANTE	Una persona o grupo que da algo (dinero u otros recursos) para ayudar y apoyar a una persona, un proyecto o una organización.
DIAGRAMA DE GANTT	Una gráfica de programación utilizada en la gestión de proyectos. Las líneas horizontales o cuadros de colores muestran la cantidad de tiempo real y proyectada que se necesita para completar una tarea.
GATEKEEPERS	Una persona o grupo que controla el acceso a alguien o algo. Un gatekeeper puede 'bloquear a las personas' o 'dejarlas entrar'. Es importante contar con el apoyo del gatekeeper para acceder al elemento que controla.
INFLUENCERS	Una persona o cosa capaz de afectar el curso de los acontecimientos o el pensamiento, acción o proyecto de alguien.
OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO (ODM)	Reconocer la situación de los pobres del mundo fue un punto importante de preocupación en la agenda mundial. A partir de la Declaración del Milenio se elaboraron ocho objetivos de desarrollo específicos. Estos objetivos fueron acompañados por metas e indicadores específicos para monitorear el progreso hacia los objetivos y las metas entre el 2000 y el 2015. Pueden encontrar el informe resumido aquí.
ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES (ONG)	Las ONG son organizaciones que operan independientemente de cualquier gobierno, y normalmente se refieren a organizaciones benéficas y otras organizaciones sin ánimo de lucro que trabajan por el cambio social.
ESQUEMAS DE PENSAMIENTO DE LIDERAZGO	Los Esquemas de Pensamiento de Liderazgo de la AMGS* son una teoría de la práctica del liderazgo. Los esquemas de pensamiento exploran seis formas de ver el mundo, una situación y el Guidismo y Escultismo a través de diferentes ventanas para tomar decisiones y hacer evaluaciones. Este modelo se basa en la teoría de Las cinco mentes de un Gerente de Jonathan Gosling y Henry Mintzberg.
PRESENTAR UNA IDEA	Intentar vender o promover una idea a alguien para obtener su apoyo.
GESTIÓN DE PROYECTOS	La práctica de planificar, organizar y gestionar un esfuerzo temporal para alcanzar metas y objetivos específicos.
PROTECCIÓN	Poner en marcha prácticas y acciones para evitar que algo o alguien resulte dañado, perjudicado, maltratado o que se pierda.
PARTES INTERESADAS	Persona, grupo u organización que afecta o puede verse afectada por su proyecto.
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	En el 2015, los líderes mundiales alcanzaron un acuerdo histórico para abordar los retos a los que se enfrenta nuestro mundo. Los 17 ODS de la ONU se basan en las lecciones aprendidas de los ODM y tienen como objetivo acabar con la pobreza extrema, la desigualdad y el cambio climático para el 2030. Gobiernos, empresas, organizaciones e individuos deben desempeñar un papel para alcanzar estos objetivos.
ANÁLISIS FODA	Herramienta utilizada para evaluar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas relacionadas con una persona, equipo, situación o proyecto.

[1] Ce modèle se base sur la théorie des Cinq états d'esprit du manager de Jonathan Gosling et Henry Mintzberg.