



Fundación del éxito

Uno de los aspectos más importantes del éxito es la capacidad de definir y alcanzar metas. Las metas son recordatorios específicos y realistas de los logros a visualizar. Puede establecer metas a largo plazo (la universidad, la carrera), las metas intermedias (este semestre), o metas a corto plazo (esta semana, hoy en día). Objetivos claramente definidos son las claves para el cumplimiento y el logro. Son esenciales para el éxito e importante en el mundo académico y el liderazgo estudiantil.

Beneficios de la Estableciendo de Metas:

- Lo hace consciente de sus fortalezas y debilidades, que se puede utilizar para superar los obstáculos y ofrecer soluciones a los problemas.
- Le da un sentido de victorias pasadas y proporciona un estímulo para los éxitos presentes.
- Le ayuda a visualizar y planificar acciones para alcanzar sus metas.
- Darle un camino o proceso a seguir
- Le obliga a establecer prioridades y establecer la dirección correcta de sus actividades.
- Define la realidad y la separa de las ilusiones
- Lo hace responsable de sus éxitos y fracasos
- Sirve como medida para agudizar la toma de decisiones.

Planificación para la Acción:

- Decida qué es lo que quiero hacer.
- Haga una lista de objetivos a corto y largo plazo
- Haga una lista de cada uno en orden de prioridad
- Elija actividades y pasos a seguir que pueden ayudarlo a alcanzarlos.

Graphics: <http://www.ace-clipart.com/school-clipart-01.html>

Metas Grande

Metas de la Vida:

1. _____
2. _____
3. _____



Metas por prioridad:

(Metas para los próximos 1-3 años)

1. _____
2. _____
3. _____

Objetivo principal prioridad

Su meta principal

¿Qué va a obtener una vez que la completa?

Pasos de acción que deberá seguir para completarla:

1. _____
2. _____
3. _____

¿Quién le dirá acerca de este logro?

Su recompensa por el logro:

LA TEORÍA DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES DE GARDNER (1993)

Las últimas teorías en psicología sobre la multiplicidad de las inteligencias, elaboradas por el profesor Gardner (1993) y sus colaboradores del proyecto Zero de la Escuela Superior de Educación de Harvard, dejan atrás la concepción casi única de la inteligencia. Hasta hoy sólo eran evaluadas y potenciadas la inteligencia lógico-matemática y la lingüística (test de Binet). A diferencia de esta concepción, la teoría de las IM (inteligencias múltiples) entiende la competencia cognitiva como un conjunto de habilidades, talentos y capacidades mentales que llama «inteligencias». Todas las personas poseen estas habilidades, capacidades mentales y talentos en distintos niveles de desarrollo.

Gardner define la inteligencia como la *“capacidad de resolver problemas o elaborar productos que sean valiosos en una o más culturas”*. Primero, amplía el campo de lo que es la inteligencia y reconoce lo que se sabía intuitivamente: *“que la brillantez académica no lo es todo”*. A la hora de desenvolverse en la vida no basta con tener un gran expediente académico. Hay gente de gran capacidad intelectual pero incapaz de, por ejemplo, elegir ya bien a sus amigos; por el contrario, hay gente menos brillante en el colegio que triunfa en el mundo de los negocios o en su vida personal. Triunfar en los negocios, o en los deportes, requiere ser inteligente, pero en cada campo se utiliza un tipo de inteligencia distinto. No mejor ni peor, pero sí distinto. Dicho de otro modo, Einstein no es más ni menos inteligente que Michael Jordan, simplemente sus inteligencias pertenecen a campos diferentes.

Segundo, y no menos importante, Gardner define la **inteligencia como una capacidad**. Hasta hace muy poco tiempo la inteligencia se consideraba algo innato e inamovible. Se nacía inteligente o no, y la educación no podía cambiar ese hecho. Tanto es así que en épocas muy cercanas a los deficientes psíquicos no se les educaba, porque se consideraba que era un esfuerzo inútil. Definir la inteligencia como una capacidad la convierte en una destreza que se puede desarrollar. Gardner no niega el componente genético, pero sostiene que esas potencialidades se van a desarrollar de una u otra manera dependiendo del medio ambiente, las experiencias vividas, la educación recibida, etc. Ningún deportista de élite llega a la cima sin entrenar, por buenas que sean sus cualidades naturales. Lo mismo se puede decir de los matemáticos, los poetas, o de la gente emocionalmente inteligente. Debido a eso, según el modelo propuesto por Howard Gardner todos los seres humanos están capacitados para el amplio desarrollo de su inteligencia, apoyados en sus capacidades y su motivación.

El autor de la teoría, Howard Gardner, diferencia ocho tipos de inteligencia:

- 1. Inteligencia Lógico-Matemática:** capacidad de entender las relaciones abstractas. La que utilizamos para resolver problemas de lógica y matemáticas. Es la inteligencia que tienen los científicos. Se corresponde con el modo de pensamiento del hemisferio lógico y con lo que nuestra cultura ha considerado siempre como la única inteligencia.
- 2. Inteligencia Lingüística:** capacidad de entender y utilizar el propio idioma. La que tienen los escritores, los poetas, los buenos redactores. Utiliza ambos hemisferios.
- 3. Inteligencia Espacial:** capacidad de percibir la colocación de los cuerpos en el espacio y de orientarse. Consiste en formar un modelo mental del mundo en tres dimensiones, es la inteligencia que tienen los marineros, los ingenieros, los cirujanos, los escultores, los arquitectos o los decoradores.
- 4. Inteligencia Corporal-Kinestésica:** capacidad de percibir y reproducir el movimiento. Aptitudes deportivas, de baile. Capacidad de utilizar el propio cuerpo para realizar actividades o resolver problemas. Es la inteligencia de los deportistas, los artesanos, los cirujanos y los bailarines.
- 5. Inteligencia Musical:** capacidad de percibir y reproducir la música. Es la de los cantantes, compositores, músicos, bailarines.
- 6. Inteligencia Intrapersonal:** capacidad de entenderse a sí mismo y controlarse. Autoestima, autoconfianza y control emocional. No está asociada a ninguna actividad concreta.
- 7. Inteligencia Interpersonal:** capacidad de ponerse en el lugar del otro y saber tratarlo. Nos sirve para mejorar la relación con los otros (habilidades sociales y empatía). Nos permite entender a los demás, y la solemos encontrar en los buenos vendedores, políticos, profesores o terapeutas. La inteligencia

intrapersonal y la interpersonal conforman la **Inteligencia Emocional** y juntas determinan nuestra capacidad de dirigir nuestra propia vida de manera satisfactoria.

8. Inteligencia Naturalista: capacidad para desenvolverse en la naturaleza. La que utilizamos cuando observamos y estudiamos la naturaleza. Es la que demuestran los biólogos, los naturalistas, los ecologistas.

Últimamente se ha añadido alguna nueva: **Inteligencia Existencial:** capacidad para plantearse preguntas fundamentales sobre el ser humano, la existencia y Dios.

Según esta teoría, todos los seres humanos poseen las ocho inteligencias en mayor o menor medida. Al igual que con los estilos de aprendizaje no hay tipos puros, y si los hubiera les resultaría imposible funcionar. Un ingeniero necesita una inteligencia espacial bien desarrollada, pero también necesita de todas las demás, de la inteligencia lógico-matemática para poder realizar cálculos de estructuras, de la inteligencia interpersonal para poder presentar sus proyectos, de la inteligencia corporal-kinestésica para poder conducir su coche hasta la obra, etc. Gardner enfatiza el hecho de que todas las inteligencias son igualmente importantes y, según esto, el problema sería que el sistema escolar vigente no las trata por igual sino que prioriza las dos primeras de la lista, (la inteligencia lógico-matemática y la inteligencia lingüística). Sin embargo en la mayoría de los sistemas escolares actuales se promueve que los docentes realicen el proceso de enseñanza y aprendizaje a través de actividades que promuevan una diversidad de inteligencias, asumiendo que los alumnos poseen diferente nivel de desarrollo de ellas y por lo tanto es necesario que todos las pongan en práctica.

Para Gardner es evidente que, sabiendo lo que se sabe sobre estilos de aprendizaje, tipos de inteligencia y estilos de enseñanza, es absurdo que se siga insistiendo en que todos los alumnos aprendan de la misma manera. La misma materia se podría presentar de formas muy diversas que permitan al alumno asimilarla partiendo de sus capacidades y aprovechando sus puntos fuertes. Además, tendría que plantearse si una educación centrada en sólo dos tipos de inteligencia es la más adecuada para preparar a los alumnos para vivir en un mundo cada vez más complejo.

El conocimiento del nivel de desarrollo de las distintas inteligencias en una persona y la combinación de éstas ayudan a realizar una buena elección del futuro profesional, dado que alguien con una inteligencia corporal-kinestésica muy desarrollada tendrá más aptitudes para ser deportista, bailarín, etc., mientras que otra persona con la capacidad espacial más desarrollada se orientará, preferentemente, hacia oficios como la aviación, las bellas artes, etc.

Además podríamos decir que los alumnos que muestran **respuestas violentas** tienen un bajo nivel de desarrollo en dos inteligencias (intrapersonal e interpersonal) y que, como en las demás, tienen que realizar un aprendizaje concreto para mejorar estos niveles de conocimiento.

Metodología SMART

 creartalento.blogspot.com/2012/11/metodologia-smart.html

Tiempo estimado para leer esta entrada: 01:36

En muchas ocasiones, a la hora de concertar los objetivos individuales, nos encontramos con enormes dificultades. Existen muchas metodologías que nos ayudan a definirlos, pero una de las más sencillas es la que viene del acrónimo inglés S.M.A.R.T. Según esta metodología, las características que debemos considerar para la definición de los objetivos son las siguientes:

- **Specific** (Específicos)
- **Measurable** (Medibles)
- **Agreed upon** (Acordados)
- **Realistic** (Realistas)
- **Trackable and time-linked** (Limitado en el tiempo)

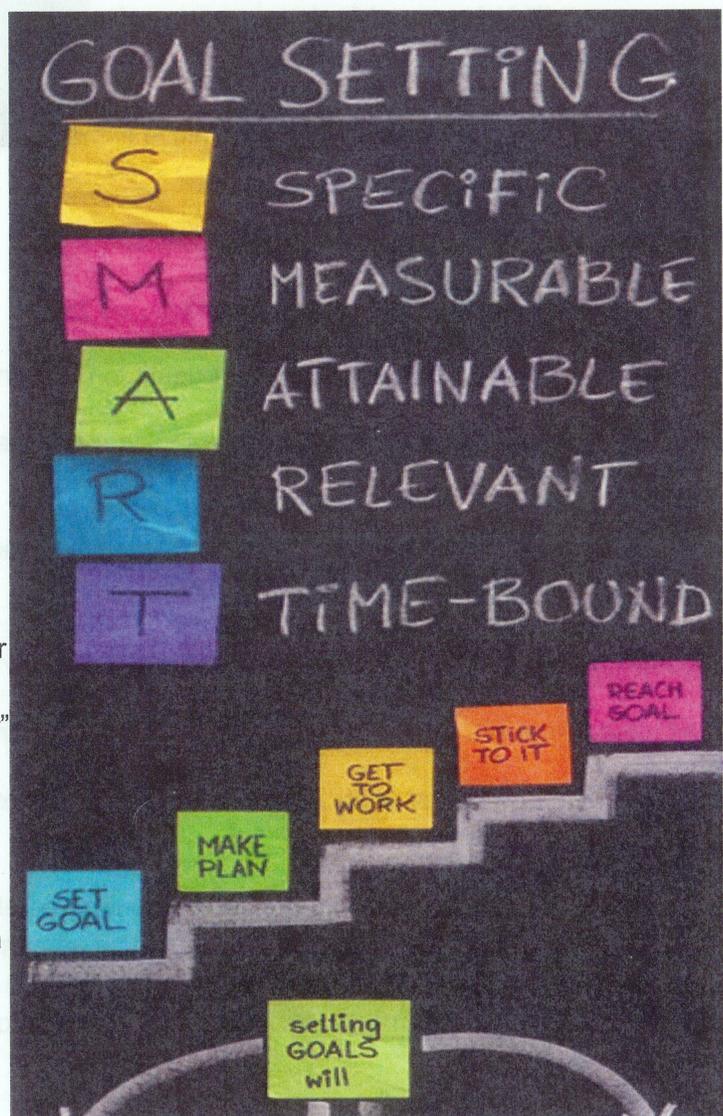
Specific (Específicos): ¿El objetivo lo has definido de forma precisa?

- Evita palabras vagas.
- Pregúntate: ¿A qué me refiero cuando digo ...?
- Identifica el contexto.
- Desmenza los componentes del objetivo

Measurable (Medibles): ¿Puedo medir el resultado del objetivo que he definido?

- El objetivo debe poder medirse en costes, cantidad, calidad, tiempo,...
- Los objetivos susceptibles de ser medidos pueden ser confirmados o verificados una vez que se han alcanzado: "No puedo gestionar lo que no puedo medir"
- Al definir el objetivo puedes preguntarte: ¿Cómo sabré que he alcanzado mi objetivo?
- Es importante tener claramente definido el método o sistema de medición que será aplicado para conocer la consecución del objetivo.

Agreed upon (Acordados): ¿Estamos todas las



personas implicadas comprometidas con el logro de este objetivo?

- No estarán comprometidos con su cumplimiento si no están de acuerdo con los objetivos. Todos los involucrados en la definición y ejecución del objetivo lo conocen y están de acuerdo con su viabilidad.

- Los objetivos siempre deben ser desafiantes, pero nunca imposibles de lograr. Es importante lanzar un desafío para que el equipo se supere y luche por algo que parece ser difícil.

- Cuando se contemple el acuerdo, pregúntate:

- ¿Es un objetivo desafiante?
- ¿Es apropiado para mi ahora?
- ¿Puede lograrse?

Realistic (Realistas): ¿Veo el objetivo como un reto? ¿Existe una posibilidad razonable de que yo pueda afrontar este desafío?

- Debo preguntarme si puedo alcanzar el objetivo si me esfuerzo.

- Muchas veces el objetivo es posible, pero no realista:

- ¿El objetivo está alineado con la organización?
- ¿El objetivo puede lograrse en el tiempo propuesto sin comprometer costes, calidad,...?
- Los objetivos realistas se aplican a los puestos y las responsabilidades.

Trackable and time-linked (Limitado en el tiempo): ¿Cuándo necesito tener el objetivo completado? ¿Cuándo revisamos el progreso del objetivo?

- Debe existir una idea clara de “qué” debe lograrse, “cuándo” y por “quién”.
- Definir claramente el inicio y el final del periodo. Esta característica guarda cierta similitud con la S de “Specific”.
- Un objetivo que pueda ser “sentido”, “observado” o “tocado” tendrá mayores oportunidades de ser alcanzado.

El objetivo debe ser lo suficientemente preciso como para establecer expectativas claras y especificar el esfuerzo requerido. Al definir un objetivo, no debes dejar espacio a interpretaciones dudosas:

Por ejemplo, en lugar de definir “Reducir los costes un 5%”, un objetivo mejor sería “Reducir los costes un 5% correspondientes a los departamentos A y B durante el próximo año, manteniendo el nivel de satisfacción del cliente.”

