



Compendio de estrategias didácticas

Autor(a): Seled Noa Iturbe Peñaloza, Fidel León Porcayo
Supervisión S054 15FIS2122K
Almoloya de Juárez, México
07 de octubre de 2022



SUPERVISIÓN ESCOLAR S054

COMPENDIO DE **ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS**

CICLO ESCOLAR 2016-2017



“Los docentes estructuran situaciones de aprendizaje en las que los alumnos participan de manera activa con el contenido a través de la manipulación de los materiales y la interacción grupal”

PRESENTACIÓN

Los procesos de aprendizaje son la parte central de nuestra tarea educativa

Se reconoce el trabajo que los docentes realizan permanentemente en cada una de sus escuelas para encontrar las formas pedagógicas de cómo llegar a cada uno de los alumnos, según sus intereses, gustos, capacidades o destrezas y diversidad cultural. Sin lugar a dudas, cada docente a través de los años ha diseñado un estilo de enseñanza, un discurso pedagógico; además, hace uso de una diversidad o combinación de recursos que favorecen los aprendizajes áulicos.

El docente sabe que los alumnos son tan diversos en sus procesos cognitivos, culturales, emocionales, actitudinales, económicos e ideológicos. ¿Cómo se atiende la diversidad de todos ellos? Seguramente no existe receta alguna, sin embargo, es preciso señalar que el docente necesita transformar su metodología pedagógica y diversificar sus estrategias didácticas.

OBJETIVO

- Conocer e implementar estrategias didácticas, técnicas y dinámicas que contribuyan en los procesos activos de enseñanza-aprendizaje de los docentes y de los alumnos.
- Atender la diversidad cognitiva y cultural de los alumnos de acuerdo a su estilo de aprendizaje.

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA

- El profesor conoce a los alumnos: contexto social, cultural, cognitivo, estilos de aprendizaje y aspiraciones de realización, para contestar a la pregunta (¿Cómo aprenden los alumnos?)
- Explorar los conocimientos previos ¿Qué saben los alumnos? sus mentes no están vacías.

- Identificar los dominios de los contenidos generales y específicos de los programas de estudio
- Conocen los objetivos, metas y aprendizajes esperados a lograr y las secuencias didácticas que incluyan actividades pedagógicas que realizará el alumno para adquirir el conocimiento.
- Analizar y reflexiono sobre el proceso de enseñanza, el funcionamiento de las estrategias de enseñanza; el progreso que van teniendo los alumnos durante un determinado periodo.

De esta forma, el docente selecciona el tipo de estrategia de enseñanza de acuerdo a los aprendizajes esperados y momento de la planificación; es decir, al inicio, desarrollo o cierre.



- **ESTRATEGIAS AL INICIO:** preparan y alertan al alumno (¿Qué y cómo van aprender?) recuperación de conocimientos previos, ubicación conceptual del alumno; las más usadas son los **objetivos y organizadores previos**.
- **ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO:** se relacionan con los contenidos para que el alumno identifique información central del tema, organice, estructure e interrelacione las ideas importantes; estrategias más usadas son: **ilustraciones, redes y mapas conceptuales, analogías y cuadros C-Q-A**.
- **ESTRATEGIAS EN EL CIERRE:** se utilizan al final de la secuencia de enseñanza para que el alumno tenga una visión completa y concreta del aprendizaje esperado; se tiene a los resúmenes finales, **organizadores gráficos (cuadros sinópticos simples y de doble columna), redes y mapas conceptuales**.



ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

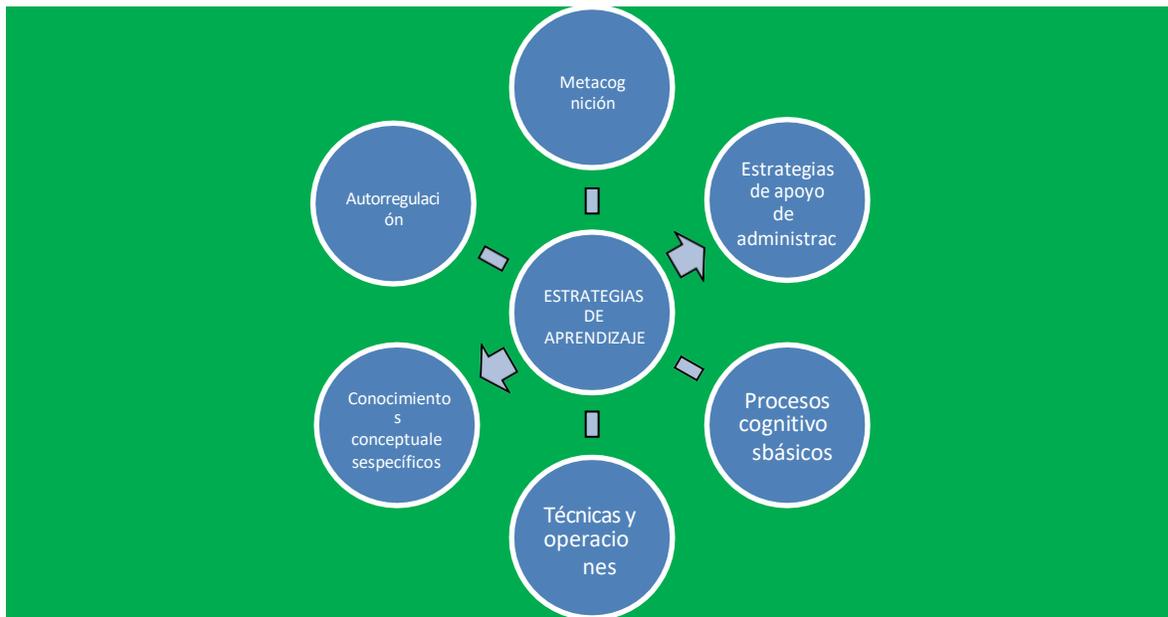
Es una prioridad el aprendizaje activo, para ello, se requiere de una pedagogía alternativa que atienda las necesidades de los procesos entorno al aprendizaje, motivo por el cual se pretende dinamizar las secuencias didácticas en función del uso de estrategias de aprendizaje y además contribuyan a la motivación tanto intrínseca y extrínseca de los alumnos.

- Reitero que, el trabajo didáctico/pedagógico de los docentes es primordial en cada una de las escuelas, puesto que, además de formador de habilidades cognitivas escolares, potencializa la realización cultural de los alumnos.
- ¿Qué es una estrategia de aprendizaje?
- “...son procedimientos (conjunto de pasos, operaciones o habilidades) que un aprendiz emplea en forma consciente, controlada e intencional como instrumentos flexibles para aprender significativamente y solucionar problemas” (Díaz Barriqa, 2002:234) Son acciones planeadas por el profesor para que los alumnos se apropien del conocimiento en general.

¿Qué necesita saber el profesor sobre las estrategias de aprendizaje y su instrumentación en el aula?

- La aplicación de la estrategia es controlada por el profesor, para lo cual, requiere de una actividad previa de planificación y de un control de ejecución, misma que incidirá en el aprendizaje de cada uno de los alumnos.
- Su aplicación requiere de una reflexión profunda sobre el modo de emplearlas (el docente domina las secuencias de acciones para evitar distracciones)
- Se le proporciona al alumno una diversidad de estrategias, que le den la posibilidad de seleccionar aquellas que se ajusten a sus necesidades de aprendizaje (según la meta y complejidad de aprendizaje).

Señalar que las estrategias de aprendizaje están relacionadas con otros procesos cognitivos de los alumnos.



El principal objetivo de la instrumentación de estrategias de aprendizaje en el aula es que los alumnos logren aprendizajes significativos y activos, considerando la relación con los demás procesos que cuentan los estudiantes.

DINAMICAS ELABORADAS POR SUPERVISIÓN

1.-ÉRASE UNA VEZ UN HOMBRE Y UNA MUJER

OBJETIVO

- Experimentar la creatividad e inventiva trabajando en grupo. Diagnosticar relaciones de pareja.

<p> TIEMPO: Duración: 45 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: 30 Participantes Divididos en subgrupos de 5 a 6 participantes.</p> <p> LUGAR: Espacio Adicional Un salón amplio y bien iluminado, acondicionado con mesas en donde los participantes puedan trabajar en subgrupos y un espacio amplio para que los subgrupos puedan representar una obra teatral.</p>	<p> MATERIAL: Fácil Adquisición</p> <p>I. Diarios o revistas, para cada subgrupo II. Tijeras, una por subgrupo. III. Pegamento, por subgrupo.</p>
--	--

DESARROLLO

- I. El instructor divide al grupo en subgrupos de 5 participantes. (En el caso de utilizar este ejercicio paraparejas, cada pareja formará un subgrupo)
- II. El instructor les distribuye a los subgrupos el material (Revistas, tijera y pegamento).
- III. El instructor les indica que la tarea que deberán realizar es crear una historieta, auxiliados de las revistas, escogiendo imágenes de un hombre y una mujer.
- IV. Cada subgrupo recorta, de las revistas, varias imágenes o fotografías. Tratando de combinar todos los cuadros recortados para crear una historia de un hombre y una mujer.
- V. Al término el instructor solicita a los subgrupos que preparen una obra de teatro con base en la historia que crearon,
- VI. El instructor reúne al grupo en sesión plenaria y solicita a los subgrupos que presenten su obra de teatro.
- VII. Al finalizar las presentaciones, el instructor junto con el grupo comentan la experiencia vivida en el ejercicio.
- VIII. El instructor guía un proceso, para que el grupo analice como se puede aplicar lo aprendido a su vida.

2.-LA BODA

OBJETIVO

- Dar una oportunidad para una valoración propia y del grupo.
- Dar a los miembros una oportunidad de notar cómo lo ven los demás.
- Tener una actividad para dar retroalimentación a los demás de una manera constructiva y útil.

<p> TIEMPO: Duración: 120 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.</p> <p>Divididos en subgrupos compuestos por 6 participantes</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Un cuarto grande los grupos pueden reunirse en mesas separadas y un lugar privado donde los miembros del grupo puedan entregarse a la reflexión sin ser molestados.</p>	<p> MATERIAL: Fácil Adquisición</p> <p>I. Tarjetas de 7.5 cm. X 12.5 cm. en blanco, II. Marcadores, III. Alfileres de seguridad, IV. Cinta para pegar V. Tijeras para cada grupo.</p>
---	--

DESARROLLO

- I. El instructor presenta los objetivos y el diseño de la actividad y habla brevemente sobre cómo dar una retroalimentación constructiva.
- II. El instructor explica que es común en algunas bodas, pegar billetes en el traje del novio. Explica a los participantes que como sucede en estas bodas, el ejercicio consiste en pegar en la ropa de cada participante algo más valioso que el dinero: "Billetes" que describen comentarios positivos sobre la persona.
- III. El instructor forma grupos de cuatro a seis miembros que previamente hayan trabajado juntos y le daa cada grupo los marcadores, las tarjetas, los alfileres de seguridad, la cinta para pegar y las tijeras.
- IV. El primer candidato del grupo se retira a un lugar privado para reflexionar sobre el tipo de comentarios que se daría a sí mismo y los comentarios que cree le dará el grupo, mientras el equipo decide los "Billetes" que le darán al miembro que no está y los escriben en las tarjetas.
- V. El grupo le pide al miembro ausente que regrese. Le presentan los comentarios y las razones que tuvieron para esa seleccionarlos en especial; el que lo recibe da a conocer sus propios sentimientos y lo que esperaba. Los miembros del equipo pegan los "Billetes" en las ropas del participante (Cinco minutos).
- VI. La actividad continúa hasta que todos los miembros han pasado y recibido sus "Billetes".
- VII. Se dan instrucciones a los participantes para que caminen alrededor del cuarto llevando sus "Billetes" sujetos a sus ropas y que las puedan enseñar a los demás e intercambiar comentarios y sentimientos.
- VIII. El instructor conduce una discusión envolvente sobre los sentimientos generados en la actividad.
- IX. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

3. - TERRITORIO

OBJETIVO

- Experimentar los efectos de la actividad de negociación.
- Incrementar la audacia en diversas estrategias negociadoras.
- Practicar estrategias de colaboración resolviendo problemas integrales

<p> TIEMPO: Duración: 150 Minutos</p> <p>  TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.</p> <p>Divididos en subgrupos compuestos por 6 participantes</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Un cuarto en donde quepan todos los participantes para planear o discutir, y un cuarto vacío o un área designada dentro del cuarto de reunión general que sea grande para acomodar físicamente al grupo.</p>	<p>  MATERIAL: Fácil Adquisición</p> <ol style="list-style-type: none">Una copia por cada participante de la Hoja de Instrucciones de Territorio.Dos copias para cada grupo de la Hoja del Terreno de Territorio. (Esta Hoja es el mapa del salón) Deberá ser preparada por el Instructor antes de la Actividad.Un lápiz para cada participante.Un rollo de papel crepé (cortado a lo largo de 10 cm) en diferentes colores para cada grupo.Un rollo de masking tape para cada grupo.
--	---

DESARROLLO

- El instructor formará equipos de la manera que considere conveniente por ejemplo: enumerándolos para formar grupos, permitiendo que libremente elijan a sus compañeros de equipo o eligiendo los grupos en proporción al sexo, etc.
- El instructor distribuirá una copia de la Hoja de Instrucciones de Territorio y un lápiz a cada participante y dos copias de la Hoja de Terreno del Territorio a cada grupo. El instructor leerá la Hoja de Instrucciones verbales:
 - Cada grupo se reunirá independientemente.
 - Los participantes del equipo tienen veinte minutos para:
 - decir que tanto espacio del área designada del territorio reclamarán para su equipo
 - para desarrollar un plan para obtener su espacio, y
 - para decidir sus estrategias de negociación.
 - Para marcar la actividad en la etapa uno, tiene que ser llevada en forma no verbal, por los representantes del equipo, trabajando simultáneamente.
 - Los espacios reclamados durante la etapa uno deberán corresponder al plan presentado por el equipo.

- 5.- El representante electo del equipo tendrá la autoridad para negociar espacio y cambiar límites a favor del grupo.
- 6.- Una vez que la actividad ha empezado no se pueden elegir nuevos representantes.
- 7.- Todos los representantes de los equipos accederán a asignar espacios al término de las seis etapas de negociación o todo el espacio será penalizado.
- 8.- El equipo ganador será el equipo que tenga más espacios físicos al término de la sexta ronda.
- III. Los equipos trabajan en demarcar la configuración del espacio que ellos quieren reclamar en la Hoja de Terreno de Territorio y escoger un representante que sirva de negociador para el grupo.
- IV. Después de veinte minutos, o cuando cada equipo haya entregado copia de su plan al instructor, se anunciará que iniciará la etapa uno. Se dará un rollo de papel crepé al representante de cada equipo (cada equipo recibe diferente color) y un rollo de masking tape y es enviado al cuarto o área en donde el territorio será dividido. Usando el rollo de papel crepé (y la copia de la Hoja del Terreno del Territorio como guía) cada representante separa el espacio reclamado por su equipo, estar seguro que la actividad es llevada en silencio y que ningún cambio se haga durante esta ronda. Los otros miembros del equipo permanecen en el área de reunión del equipo mientras que sus representantes llevan a cabo la tarea de separar lo reclamado. (Cinco minutos).
- V. El instructor anuncia el tiempo y dirige la etapa dos, la reunión para planear la estrategia del equipo empezará. (Diez minutos).
- VI. El instructor vigila cada una de las etapas siguientes. Antes de comenzar cada una marca el tiempo y reitera las instrucciones de la etapa siguiente.
- VII. Al cierre de la etapa seis, el instructor declara al equipo ganador, con base en los criterios establecidos al inicio de la actividad.
- VIII. Los miembros del grupo tienen instrucciones de quedarse en sus áreas de reunión para discutir sus reacciones generales de la actividad y revisar las estrategias que utilizarán en sus negociaciones.
- IX. El instructor reagrupa a los equipos y reportan el resultado de sus discusiones. (Cinco minutos).
- X. El instructor analiza las estrategias empleadas resumiendo el reporte de fortaleza o debilidad sustentándolas en palabras claves o ideas. El instructor da una pequeña conferencia sobre estrategias de negociación, la lista previamente generada por el grupo como punto de inicio y agregando lo necesario. (Quince minutos).
- XI. Los participantes identifican temas generales que emergieron durante el reporte. (Cinco minutos).
- XII. Los equipos se reúnen de nuevo para discutir la aplicación de lo aprendido y analizar las situaciones de negociación. (Diez minutos).
- XIII. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

HOJA DE INSTRUCCIONES DE TERRITORIO

- Esta actividad comprende en seis etapas.
- Cada equipo representará, la cantidad de espacio que reclamarán, en dos copias de la Hoja de Terreno de Territorio que se les ha entregado. Una copia de este plan se le dará al instructor previo a la etapa 1.

ETAPA 1. (Cinco minutos): Un representante electo de tu equipo señalará el espacio reclamado por el equipo con la tira de papel de color que ha sido asignada a tu equipo. Esto tiene que hacerse en silencio con representantes de todos los grupos trabajando simultáneamente. Los representantes regresarán a sus áreas de reunión de equipo para reportar sus resultados tan pronto sus tareas hayan sido terminadas.

ETAPA 2 (Diez minutos): Los miembros del equipo discutirán a elección los resultados de las actividades de separación y su estrategia para la etapa 3.

ETAPA 3 (Quince minutos): Los representantes del grupo regresarán al territorio y podrán hacer cambios. Los representantes discutirán sus planes y negociarán con otros representantes mientras dure esta etapa.

ETAPA 4 (Diez minutos): Los equipos se reunirán nuevamente para discutir los resultados. Los representantes recibirán entrenamiento e instrucciones de otros miembros del equipo en este tiempo.

ETAPA 5 (Diez minutos): Todos los miembros del equipo acompañarán a sus representantes al territorio y observarán como negocia lo que acordaron sus representantes con los representantes de otros grupos. Los cambios deseados deberán hacerse por los representantes del equipo. Sólo los representantes podrán negociar o hacer ajustes a los límites del equipo.

ETAPA 6 (Quince minutos): Los equipos se reúnen en sus áreas de reunión de equipo para discutir sus estrategias finales. Los representantes regresarán al territorio para la negociación final y / o hace ajustes finales en sus límites. El tiempo se anunciarán y con esto se da por terminada la última etapa. El instructor anuncia al equipo ganador.

4. -PROTOTIPO

OBJETIVO

- Estudiar los efectos de la competencia intergrupala en el proceso de grupo.
- Identificar ayudas e impedimentos para realizar una tarea.
- Demostrar el impacto del proceso en la comunicación efectiva y no efectiva de las tareas de grupos.

<p> TIEMPO: Duración: 120 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.</p> <p>Divididos en subgrupos compuestos por 5 o 6 participantes</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Una mesa para cada grupo, sentarse suficientemente alejados y separados del otro equipo para evitar que vean unos a otros y se debe contar con un pequeño biombo para evitar que se vea la estructura del prototipo. Adicionalmente, se debe contar con un cuarto separado o área de reunión para los comunicadores.</p>	<p> MATERIAL: Fácil Adquisición</p> <ol style="list-style-type: none">Una copia de la Hoja de Trabajo del Prototipo para cada grupo.Una copia de la Hoja de Diseño del Prototipo para cada grupo.Una copia de la Hoja de Comunicación del Prototipo para cada grupo.Un paquete chico del juguete educativo Tinkertoys para cada grupo.Un rotafolio y plumones.
--	---

DESARROLLO

- Los participantes serán divididos en grupos pequeños, y los subgrupos se dirigirán a sus respectivas áreas de trabajo.
- El instructor explicará a los participantes que ellos simularán una operación de negocios, en la cual uno de los subgrupos realizará un diseño prototipo y dará derechos de fabricación a cualquier subgrupo que tenga la aptitud de reproducirlo exactamente y en el menor tiempo posible. El instructor distribuirá una copia de la Hoja de Trabajo del Prototipo y un juego de Tinkertoys a cada subgrupo y les indicará que esperen a tener más instrucciones antes de iniciar la construcción del Prototipo.
- El instructor designa a un subgrupo, como el grupo de diseño (esto puede hacerse poniendo una marca al fondo de la caja de Tinkertoys) y dará una copia de la Hoja de Diseño del Prototipo a ese subgrupo.
- El instructor indica a cada subgrupo que seleccionen a un participante que será su comunicador. Cada comunicador recibe una copia de la Hoja de Comunicación de Prototipos.
- El instructor les dice a los participantes de los subgrupos que lean sus hojas de instrucciones y se aseguren que cada uno entendió su papel y tareas. El proceso de tarea empieza con un período planeado de diez minutos. Durante este período el equipo de diseño es el único subgrupo que puede empezar a unir su estructura. El equipo de diseño deberá completar el Prototipo dentro de los diez minutos.

- VI. El instructor convoca a la primera junta de Comunicadores. El instructor vigilará el tiempo de todas las reuniones de comunicación señalando el principio y fin de cada una. Habrá tres minutos de tiempo de trabajo entre cada reunión de Comunicación. El comunicador del equipo de Diseño estará encargado de las reuniones de Comunicación y seguirá los procedimientos señalados en la Hoja de Comunicación del Prototipo. (Veinte minutos)
- VII. Cada subgrupo de trabajo empezará la construcción de su Prototipo, cuando su comunicador regrese al subgrupo. Una vez que el trabajo ha empezado, los subgrupos de trabajo podrán continuar trabajando todo el tiempo. Tan pronto como uno de los subgrupos de trabajo haya terminado su Prototipo, el instructor para la acción, y la estructura del subgrupo es comparada con el prototipo. Si todos los miembros del equipo de Diseño aceptan el producto del grupo de trabajo, todas las construcciones se detienen; si no, el proceso de construcción continúa hasta que un grupo produzca un Prototipo aceptable por todos los miembros del equipo de diseño.
- VIII. El subgrupo ganador enseña su Prototipo. Los miembros de cada Subgrupo discuten sus reacciones en el ejercicio. (Diez minutos)
- IX. Los subgrupos discuten como se organizaron a sí mismo para la tarea, que tipos de patrones de comunicación emergieron dentro del grupo, y el impacto de competencia en su proceso de grupo. (Quince minutos)
- X. El instructor convoca nuevamente a todo el grupo. Un representante de cada subgrupo de trabajo da un resumen de como desarrollaron su tarea. (Diez minutos)
- XI. El instructor pide a los participantes que identifiquen los factores que ayudaron al subgrupo a realizar su tarea y aquellos que lo obstaculizaron. Esto será escrito en el rotafolio por el Instructor. (Quince minutos)
- XII. El instructor dirigirá la discusión enfocándose al papel del comunicador. La lista de ayudas y obstáculos se deberá tener presente en esta discusión, identificando las técnicas de comunicación utilizada por los comunicadores. (Diez minutos)
- XIII. El instructor formará nuevos subgrupos y les indica que deberán desarrollar estrategias que puedan ser usadas por los comunicadores en tareas de grupo para ayudar a efectuar las tareas en forma efectiva. (Quince minutos)
- XIV. Se les solicita a los participantes que mencionen como planean usar lo aprendido en las diferentes situaciones. (Diez minutos)
- XV. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

HOJA DE TRABAJO

PROTOTIPO

- TAREA 1. Escoger un comunicador para su grupo. Esta persona se entrevistará con el comunicador de cada uno de los grupos en diferentes sesiones mientras dure esta actividad. Durante estas reuniones para construir el prototipo.
- Podrán escoger más de un comunicador, pero solo una persona podrá a su grupo en las reuniones de comunicación.
- TAREA 2. Deben construir un prototipo idéntico al producido por el grupo de diseño. Su comunicador dará las descripciones después de cada sesión de comunicación.

HOJADE DISEÑO DEL PROTOTIPO

TAREA 1. Escojan un comunicador para su grupo. Esta persona se reunirá con el comunicador de cada uno de los otros grupos, en diferentes sesiones mientras dure esta actividad. Durante estas reuniones el comunicador del grupo de diseño dará la información necesaria para construir el prototipo a los comunicadores de los grupos de trabajo.

Podrán escoger más de un comunicador, pero solo uno representará a su grupo en una sesión de comunicación.

TAREA 2. Diseñen y construyan un, prototipo utilizando todas las partes encontradas en la caja de materiales con excepción de la hoja de instrucciones y la caja misma.

TAREA 3. Planee que información dará su comunicador a los comunicadores de los otros equipos durante cada sesión.

HOJADE COMUNICACIÓN DE PROTOTIPO

- El propósito de las sesiones de comunicación es compartir la información sobre el prototipo entre el grupo de diseño y los grupos de tarea.
- El comunicador del grupo de diseño es el encargado de la reunión. Su trabajo es dar la información solicitada y ayudar a los comunicadores de los grupos de trabajo. El comunicador del grupo de diseño decidirá si las preguntas serán antes o después de la reunión de comunicación, a menos que exista itinerario designado previamente en el ejemplo.
- Después de cada sesión, el comunicador regresará a su grupo respectivo.

INTINERARIO DE LAS SESIONES DE COMUNICACIÓN

- SesiónTiempo de preguntas de los representantes
- Comunicación de grupo de trabajo

1	2 minutos	Ninguna
2	2 minutos	Ninguna
3	2 minutos	Cada representante de grupo está autorizado a preguntar un minuto. Esto continúa hasta que cada uno de los representantes de grupo haya tenido su turno. Todos los representantes escucharán la información compartida entre los representantes del grupo del prototipo otro representante del grupo de trabajo.
4	3 minutos	Ninguna
5	3 minutos	Discusión abierta de dos minutos
6	3 minutos	Discusión abierta de tres minutos
7	3 minutos	Cada representante está autorizado a un minuto para obtener información específica. Todos los demás representantes escucharán antes intercambio.
8	3 minutos	Preguntas permitidas en cualquier momento.
9	3 minutos	Preguntas permitidas en cualquier momento.
10	3 minutos	Preguntas permitidas en cualquier momento.

5. -PALABRAS DE CINCO LETRAS

OBJETIVO

- Estudiar el comportamiento de un grupo no estructurado para realizar una tarea compleja.
- Concientizar en la importancia de la interpretación correcta de escribir las instrucciones de las tareas.
- Capacitar a los miembros del grupo para que comparen y observen el comportamiento en una clásicatarea de grupo.
- Ayudar a los miembros del grupo a percibir mejor y entender interacciones individuales cuando no existe una tarea en grupo.

<p> TIEMPO: Duración: 150 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: 10 ó 12 participantes.</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio y Espacio Adicional</p> <p>Arreglar un grupo dentro de otro grupo, en el cual los participantes del grupo activo estarán sentados alrededor de una mesa alargada, con suficiente espacio para cada uno. Los instructores estarán parados detrás de cada participante del grupo activo que está sentado. Un cuarto separado en el cual los observadores se puedan reunir.</p>	<p> MATERIAL:</p> <p>Fácil Adquisición</p> <ol style="list-style-type: none">I. Una copia para cada participante de la Hoja Paradójica de las Palabras de Cinco Letras.II. Una copia para cada participante de la Hoja de Predicción del Comportamiento de las Palabras de Cinco Letras.III. Una copia para cada participante de la Hoja de Resumen de Observación de las Palabras de Cinco LetrasIV. Una copia de la Hoja de Instrucciones de las Palabras de Cinco Letras.V. Una copia de la Hoja de Incentivos de las Palabras de Cinco Letras. <p>Ver Anexo</p>
<p> MATERIAL:</p> <p>Fácil Adquisición</p> <ol style="list-style-type: none">I. Un sobre grande cerrado conteniendo la instrucción de:II. “No abra este sobre hasta que esté realmente listo para hacerlo, el cual contiene un sobre cerrado de tamaño parecido, doblado a la mitad, conteniendo la siguiente instrucción: Si has abierto el primer sobre antes de que el Instructor te haya dado información necesaria, perderás \$ 5,000 de la ganancia que obtengas. No abras este sobre hasta que estés realmente listo para hacerlo. Si fracasas al observar esta instrucción, tu no podrás tener ninguna ganancia y habrás incurrido en una pérdida adicional de \$ 5, 000”III. El sobre interior que está cerrado deberá contener siete tarjetas cuadradas de 3x3. Una letra diferente del alfabeto deberá ser impresa en ambos lados de cada una de las siete tarjetas cuadradas. Las nueve letras son: A, E, I, O, R, L, S, B y T.IV. Un lápiz para cada participante.V. Un lápiz para cada miembro del grupo activo.VI. Un reloj de pared, reloj o cronómetro para el Apuntador.	

DESARROLLO

- I. El instructor brevemente explicará los objetivos de la actividad. (Cinco minutos).
- II. El grupo activo (o grupos) formados por cinco o seis miembros estarán sentados alrededor de la mesa de trabajo. A cada miembro se le dará una copia de la Hoja Paradójica de las Palabras de Cinco Letras. Los miembros serán instruidos para leer la Hoja y después discutir sus reacciones acerca de la información y también se le indicará al grupo que muy pronto se le pedirá que realice una tarea. No hay líder designado para el grupo. (Veinte minutos)
- III. Mientras los miembros del grupo activo están siguiendo las instrucciones, los demás participantes estarán en un cuarto separado y se les indicará que ellos actuarán como observadores de grupo activo. A cada observador se le dará una copia de la Hoja Paradójica de las Palabras de Cinco Letras y una copia de la Hoja de Predicción del Comportamiento de las Palabras de Cinco Letras y se les dará tiempo para que las estudien. El instructor aclarará cualquier punto en la Hoja de Predicción del Comportamiento de las Palabras de Cinco Letras y explicará brevemente los objetivos a alcanzar en la tarea por el grupo activo. (Cinco a diez minutos)
- IV. Una copia de la Hoja de Resumen de Observación de las Palabras de Cinco Letras y un lápiz serán dados a los observadores. Los nombres de los miembros del grupo activo estarán anotados en la Hoja de Observación y un observador será asignado para vigilar a uno de los miembros del grupo activo o asignado para vigilar un determinado comportamiento que corresponda a una de las categorías de la Hoja de Predicción del Comportamiento de las Palabras de Cinco Letras. (Cinco minutos)
- V. El instructor se enfocará a revisar las pautas siguientes (preparar previamente en el rotafolio antes de la actividad):
 - 1.- La tarea de observar no será desarrollada verbalmente.
 - 2.- Cualquier comportamiento observado después de que la tarea haya comenzado será indicado en la Hoja de Resumen de Observación de las Palabras de Cinco Letras por una "X", cada vez que se observe el comportamiento.
 - 3.- Ninguna ayuda o sugerencia, de cualquier índole será dada a los miembros del grupo activo. (Cinco minutos).
- VI. Uno de los observadores será designado como apuntador. El apuntador anotará ambos tiempos el de planear y el de trabajo de cada grupo, pero no dará recordatorios verbales al grupo activo.
- VII. Ambos grupos (activo y de observadores) están colocados en el cuarto de trabajo. El instructor designará el tiempo y los lugares, colocará una copia de la Hoja de Instrucciones de las Palabras de Cinco Letras, una copia de la Hoja de Incentivos de las Palabras de Cinco Letras y el sobre cerrado en un paquete al centro de la mesa. El instructor dará un lápiz a cada miembro del grupo activo y les dirá que empiecen la fase de planeación. El apuntador empezará a tomar el tiempo. (Veinticinco minutos).
- VIII. Cuando el grupo activo de la Información requerida al Instructor, el apuntador anotará el tiempo tardado. Esta información será puesta en el rotafolio por el instructor.
- IX. Después el instructor dará la palabra para la tarea a empezar, y el apuntador llevará el tiempo hasta que el grupo activo dé al instructor el número de las Palabras de Cinco Letras que han sido elaboradas. (Diez minutos).

- X. Un miembro del grupo observador verificará el número de Palabras mostradas. (Vea llave de respuesta). Este total y el tiempo tomado para completar la tarea serán anotados en el rotafolio, y el instructor calculará la ganancia / pérdida del grupo activo. (Cinco minutos).
- XI. Miembros del grupo activo reportarán sus sentimientos sobre la tarea. (Cinco minutos).
- XII. Una copia de la Hoja de Resumen de Observación de las Palabras de Cinco Letras y una copia de la Hoja de Predicción del Comportamiento de las Palabras de Cinco Letras será entregada a cada miembro del grupo activo, así que todos los integrantes podrán revisar las anotaciones del instructor. Después, los observadores se reúnen con el miembro del grupo activo al cual ellos observaron e hicieron el reporte. Si alguno o todos los observadores fueron designados para observar un comportamiento específico, ellos reportan las observaciones a todos los miembros del grupo activo. (Diez o quince minutos).
- XIII. Después de que ambos grupos hayan realizado un resumen de la actividad y observaciones que discutieron, el instructor convoca de nuevo al grupo entero para ayudarles a comentar lo que los participantes aprendieron de la experiencia.
- XIV. Los participantes se dividirán en pequeños subgrupos dirigidos a discutir los factores que incrementan la tendencia de estar de acuerdo o votar con una decisión apropiada o precisa. (Diez minutos).
- XV. Un miembro de cada subgrupo servirá de portavoz del grupo para ayudar a elaborar la lista de los factores que incrementa la tendencia para llegar a un acuerdo de estas ideas en el rotafolio y resumirá la Información llamando la atención sobre los factores clave. (Diez minutos).
- XVI. Los participantes se reúnen para tener una discusión en grupos pequeños para desarrollar aplicaciones del aprendizaje. (Quince minutos).
- XVII. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

6.-LABERINTO

OBJETIVO

- Experimentar los efectos de la libre, en contra y restringida comunicación asociada a la tarea.
- Explorar el impacto del proceso de la comunicación en el desarrollo de la confianza entre el líder y los seguidores

<p> TIEMPO:</p> <p>Duración: 120 Minutos</p> <p>  TAMAÑO DEL GRUPO:</p> <p>Ilimitado.</p> <p>Divididos en 10 subgrupos compuestos por 2 participantes y un adicional para llevar el cronómetro.</p> <p> LUGAR:</p> <p>Un cuarto en el cual la actividad puede ser realizada y un cuarto grande junto con veintiocho sillas movibles acomodados el laberinto como sigue:</p> <p>DENTRO / FUERA</p>	<p>  MATERIAL:</p> <p>Fácil Adquisición</p> <ol style="list-style-type: none">Una copia de la Hoja de Reglas del Laberinto para la persona que anota los Resultados y para cada uno de los líderes.Una copia de la Hoja del Marcador del Laberinto para la persona que anota los resultados.Una venda para tapar los ojos (se puede utilizar un pañuelo grande oscuro o un paliacate para cada líder)Un reloj con segundero o un cronómetro para la persona que anota el marcador.Un lápiz para anotar la marcación.
---	--

DESARROLLO

- El instructor da una conferencia sobre la importancia que implica obtener un desarrollo verdadero en la comunicación.
- Un miembro del grupo será seleccionado como Apuntador. El apuntador obtiene una copia de la Hoja de Reglas del Laberinto, una copia de la Hoja de Marcador del Laberinto, un reloj para tomar el tiempo de la actividad y un lápiz.
- El instructor divide al resto de los participantes en parejas compuestas preferentemente por miembros que no tengan relación unos con otros y designa a una persona de la pareja para ser el líder y a otro para que sea el seguidor.
- Cada líder recibe una venda. Los líderes son instruidos para llevar a los seguidores a la entrada de la habitación en donde el Laberinto está colocado y vendar los ojos de los seguidores justo antes de entrar a la habitación.
- Después de que les hayan vendado los ojos a los seguidores, cada líder tendrá una copia del laberinto la cual debe leerla en silencio. Mientras está haciendo esto, el apuntador se ubica en el centro del Laberinto. (Cinco minutos).
- Las parejas formarán una línea al final del Laberinto para empezar la etapa uno. Cada seguidor entra al Laberinto y es dirigido por su líder (él o ella) antes de que la siguiente pareja intente realizar la tarea. Cada vez que empiece una pareja el encargado marcara el tiempo y el nombre del líder. En el tiempo que dure cada prueba, el que anota los resultados registrara las veces que el seguidor toque

una silla o la pared y anota el tiempo cuando el discípulo sale del Laberinto. (Aproximadamente dos minutos para cada equipo).

- VII. Cuando todas las pruebas se hayan completado comenzará la etapa dos, con los seguidores yendo en dirección opuesta al Laberinto.
- VIII. Al término de la etapa dos, el grupo entero se integrará. El anotador reportará los rangos y porcentajes por tiempo y golpes de las etapas uno y dos.
- IX. El instructor dirige una discusión general de las reacciones de la experiencia. Se solicitará a los seguidores que comenten sus reacciones de cómo fueron las instrucciones que les dieron a otros de los seguidores durante la tarea y los factores que ayudan o que obstaculizan el desarrollo de la confianza en el líder. A los líderes se les pide que comenten sobre los diferentes sentimientos durante las etapas uno y dos y las diferencias que ocasionó en su sentido de responsabilidad el resultado de las etapas uno y dos. (Diez minutos).
- X. El instructor ayudará a resumir las diferencias reportadas entre las etapas uno y dos. (Cinco minutos).
- XI. Los participantes integrados en grupos pequeños generarán una lista de factores que ayudan o que obstaculizan a que fluya la comunicación y el desarrollo en la confianza. (De cinco a diez minutos).
- XII. Un miembro de cada subgrupo reportará la lista de su grupo al grupo entero. (De cinco a diez minutos).
- XIII. Los grupos pequeños serán reagrupados, y los integrantes discutirán como aplicarán lo que aprendieron. (Diez minutos).
- XIV. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

HOJA DE TRABAJO

HOJA DE INSTRUCCIONES DEL LABERINTO

- Cuando ya has recibido las instrucciones conduce a tu seguidor vendado adentro del cuarto en donde está colocado el laberinto. Explica al discípulo que las sillas están colocadas formando el laberinto y tú le darás indicaciones verbales para irlo guiando. (El objetivo del seguidor es caminar a través del laberinto sin tocar las paredes o las sillas dentro del laberinto. El seguidor tiene que obedecer tus instrucciones desde que entra hasta que sale del laberinto).
- Espera tu turno antes de dirigir a tu discípulo al principio del laberinto. Al tiempo que le tienes que recordar que lo vas a dirigir únicamente con tu voz al iniciar el laberinto y durante el recorrido. Las reglas que se aplican en cada etapa son las siguientes:
- 1a. ETAPA: Tú dirás cualquier cosa que quieras al seguidor, pero él no te podrá hablar. Dile a tu seguidor esta regla antes de iniciar la etapa 1.

- 2a. ETAPA: Tú seguidor y tú lo pueden hablar libremente en el laberinto, tu seguidor podrá hacer preguntas o pedir claridad en tus direcciones. Dile esta regla a tu seguidor antes de empezar la etapa 2 (debe entrar por donde salió en la etapa 1).
- El apuntador verificará tu tiempo al empezar, el número de veces que el discípulo tenga un golpe (tocar la pared o sillas en el laberinto), y el tiempo en el que el discípulo salga del laberinto.

HOJADE RESULTADOS DEL LABERINTO

NOMBRE DEL LÍDER	1A. ETAPA		2A. ETAPA	
	ANOTACIONES	TIEMPO	ANOTACIONES	TIEMPO
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				

TOTALES:

DIVISIÓN ENTRE EL NÚMERO DE PAREJAS:

PROMEDIO.

7.-EL PROBLEMA DE LUISA

OBJETIVO

- Aclarar problemas e identificar valores sin dar juicios.
- Desarrollar conciencia de algunos factores que afectan los juicios personales y de otros.
- Dar oportunidad para intercambiar puntos de vista acerca de un fuerte problema emocional.

<p> TIEMPO: Duración: 120 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.</p> <p>Divididos en subgrupos compuestos por 5 o 6 participantes</p> <p> LUGAR: Aula Normal</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.</p>	<p> MATERIAL: Fácil Adquisición</p> <ol style="list-style-type: none">I. Una copia de la Hoja de Trabajo del Problema de Luisa para cada participante.II. Un lápiz para cada participante.III. Hojas de rotafolio y marcadores para cada grupo.IV. Masquintape para cada grupo.
--	--

DESARROLLO

- I. El instructor brevemente da a conocer las metas u objetivos de la actividad y divide a los participantes en grupos de cinco o seis miembros cada uno. Cada grupo tendrá una Hoja de rotafolio, un marcador y un masking tape.
- II. El instructor les da una copia de la Hoja de Trabajo del Problema de Luisa, y un lápiz a cada participante y les dice que la lean cuidadosamente y sigan las instrucciones que están en la parte de abajo de la página. (Diez minutos).
- III. El instructor toma el tiempo e instruye a los miembros del grupo a compartir sus listas con sus pequeños grupos. Cuando los participantes presentan la lista de los personajes a los demás luego expondrán las razones por las cuáles dieron ese orden a personajes en la lista. Los miembros del grupo pueden hacer preguntas para aclarar dudas solamente. El instructor deja claro que nadie debe tratar de persuadir a otro de corregir su decisión. (Quince minutos).
- IV. Si todos los miembros de un grupo están de acuerdo en la colocación particular de sus personajes o un sólo personaje, se llama a uno de ellos para que pegue la lista en el rotafolio. Sin ningún grupo ha llegado a algún acuerdo cuando menos en un aspecto de la lista, nadie pegará la Hoja de la lista. (Cinco minutos).
- V. Los grupos son dirigidos a discutir sus reacciones hacia la actividad los siguientes puntos se pueden incluir en la discusión:
 - 1.- ¿Cuáles respuestas te sorprendieron?
 - 2.- ¿Cuáles respuestas concuerdan con lo que tú conoces acerca de tu grupo? Cualquiera de tus impresiones sobre los demás o de previas experiencias con el grupo.

3.- ¿Qué aprendiste acerca de tus propios valores o respecto a los valores de otros miembros del grupo con base en los razonamientos proporcionados sobre colocación de los personajes en la lista? (Veinte minutos).

- VI. El instructor convoca de nuevo a los participantes y les permite unos minutos para comentarios en general para compartir en nuevos subgrupos de tres o cuatro miembros cada uno se forman, y los miembros del grupo son instruidos para procesar el aprendizaje de este trabajo y de las discusiones identificando factores significativos que influyen sus juicios porque los problemas de valores están involucrados. (Diez minutos).
- VII. Después de diez minutos el instructor les recuerda a los miembros de los subgrupos que ellos están para ayudarse unos a otros para aclarar cuando menos, uno o dos de los factores más importantes que influyen juicios de valor, para cada uno de los miembros del subgrupo. Se destinan cinco o diez minutos más para esta actividad.
- VIII. El instructor indica que el tiempo ha terminado y llama a una persona de cada subgrupo para que reporte aspectos comunes que hayan identificado durante el proceso de discusión. (Diez minutos).
- IX. El instructor resumen los temas principales o los similares en los que coincidieron los subgrupos. (Diez minutos).
- X. Se les pide a los participantes que dediquen unos minutos para discutir las posibles aplicaciones que sacaron de la experiencia para su persona. (Diez minutos)
- XI. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

HOJA DE TRABAJO

EL PROBLEMA DE LUISA

- ANTECEDENTES: Luisa tenía cinco meses de embarazo. Ella había venido postergando su decisión concerniente a su embarazo pues a sus diecisiete años, ella no creía que fuera capaz de cargar sola con las responsabilidades de la maternidad. Al mismo tiempo estaban presionando para tener a su hijo su amigo Joe quién era el padre.
- Luisa estaba absolutamente segura de no desear casarse con Joe, Ella estaba convencida que no estaban aptos para vivir juntos.
- Joe, le había dicho que él era estéril, lo que probó no ser verdad, cuando Luisa se embarazó, él le ofreció casarse con ella. A Joe le gustan los niños y quiere al bebé. Cuando Luisa finalmente decidió tener un aborto, Joe arregló con el juez Robbins que se firmará una orden de restricción en su contra.

- Con el consejo de su mejor amiga Ana, Luisa se practicó el aborto de a final de cuentas lo llevó acabo el Dr. Pressley, quién sabiendo, violó la orden de restricción. Joe presentó cargos en contra de Luisa y del doctor. El juez Robbins multó al Dr. Pressley por desacato a la corte pero perdonó a Luisa porque era menor de edad.

INSTRUCCIONES

- Escribe los nombres de las cinco personas involucradas en este caso, en orden, considerando primero a la persona con quién sientas más simpatía hasta la que sientas menos simpatía.
- Cuando los hayas hecho, comparte tu lista con tu grupo. Después de que todos hayan presentado su lista, dictan con cada persona las razones por las cuales dieron ese orden.
- Date cuenta quién es el más admirado y quién el menos admirado. No trates de persuadir a otros con tu punto de vista. Simplemente tómalo como una posible declaración honesta.
- Si el grupo llega a un acuerdo en un particular orden, señalen a un miembro para que pegue la hoja en el rotafolio en la pared y sea la lista que represente al grupo. Después coméntelo con el instructor, quién les dará más instrucciones.

8.-EL GERENTE DE MARCA

OBJETIVO

- Proporcionar al participante experiencias sobre el manejo del tiempo.
- Comparar el manejo que se hace del tiempo tanto en forma individual como en grupo.
- Identificar criterios a seguir en el manejo del tiempo.

<p style="text-align: center;"> TIEMPO:</p> <p>Duración: 65 Minutos</p> <p style="text-align: center;"> TAMAÑO DEL GRUPO:</p> <p style="text-align: center;">Ilimitado.</p> <p style="text-align: center;"> LUGAR:</p> <p style="text-align: center;">Aula Normal</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.</p>	<p style="text-align: center;"> MATERIAL:</p> <p style="text-align: center;">Fácil Adquisición</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Hoja de respuestas 1 y 2. II. Hoja de actividades. III. Lápiz o bolígrafo.
---	---

DESARROLLO

- I. El instructor reparte a los participantes la lista de actividades que usted, como Gerente de Marca de laCompañía J & E (que se dedica a la manufactura de productos domésticos), debe realizar.
- II. Una vez leídas las actividades a realizar, el instructor les indica a los participantes que éstas deben ser registradas en su agenda (hoja de respuestas "1"), de tal forma que todas las actividades sean llevadas a cabo en el tiempo requerido.

- III. Realizada la actividad anterior, el instructor pide a los participantes que se reúnen en grupos de cinco personas y discutan las agendas individuales y se nombra un coordinador que exponga la opinión del grupo (llenado de hoja de respuestas "2").
- IV. Los coordinadores presentan las opiniones de sus respectivos grupos y las razones por las cuales se llegó a esa disposición del tiempo.
- V. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

HOJA DE TRABAJO
EL GERENTE DE MARCA
INSTRUCCIONES

- Usted es gerente de marca de la Compañía J & E, la cual se dedica a la manufactura de productos domésticos y está localizada en Xochimilco. Usted tiene que realizar un viaje urgente a la ciudad de Washington D.C. por un lapso de un mes; su avión sale a las 9 p.m.
- En este momento son las 9 de la mañana y tiene que administrar su tiempo de tal manera que pueda desempeñar las actividades que a continuación se detallan, antes de partir a su destino. Si se considera necesario, algunas de las actividades que se señalan pueden ser suspendidas o delegadas. Asimismo, le recordamos que usted cuenta con el soporte de una secretaria para el desempeño de sus funciones.

ACTIVIDADES AREALIZAR	HORARIO
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

LISTA DE ACTIVIDADES	DURACIÓN
1. Junta para evaluar rediseño de empaque con el Departamento de Ingeniería Industrial.	(60 minutos)
2. Analizar resultados de la marca durante el último mes, y dictar acciones correctivas si es necesario.	(120 minutos)

ACTIVIDADES AREALIZAR	HORARIO
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

- | | |
|--|---------------|
| 3. Llamada del Gerente General solicitando informes sobre la marca. | (10 minutos) |
| 4. Reunión con el Gerente de Grupo para evaluar proyectos en proceso. | (60 minutos) |
| 5. Reunión con el Consejo Directivo para tratar últimos detalles de su visita a Washington. | (90 minutos) |
| 6. Salir a comer con el Ejecutivo de Cuenta de la Agencia de Publicidad, para discutir una nueva estrategia de comunicación. | (120 minutos) |
| 7. Llamar al proveedor "X" para darle unos cambios en el diseño del exhibidor que se está fabricando. | (10 minutos) |
| 8. Pagar tarjeta de crédito en el banco. | (30 minutos) |
| 9. Elaborar documento en el que se señale la nueva política de exhibición de la | (30 minutos) |

marca en el canal de autoservicios.

10. Hablarle a su mamá para despedirse (10 minutos)

11. Ir a la planta para checar problemas de producción. (40 minutos)

12. Durante el día usted tendrá que realizar distintas llamadas personales. (60 minutos)

13. El Gerente de Ventas de su Compañía le informa que se encuentra con él el Gerente de

Compras de Aurrera y que se llevará a cabo una junta de trabajo en la que se discutirán distintos aspectos sobre la exhibición y material punto de venta que afecta a su marca.

14. Debe de llevar, hoy mismo, documentos urgentes al Departamento de Finanzas (20 minutos)

15. Le recordamos que usted necesita llegar al aeropuerto 1:30 horas antes de que salga su avión para registrarse. Regularmente de su Compañía al aeropuerto se hacen 30 minutos de camino.

- NOTA: No existe ninguna restricción en cuanto al orden de las actividades. Las actividades que aparezcan en esta hoja de instrucción y se omitan en la "Agenda" deben de especificarse quién las va a realizar o por qué se omitieron.

HOJA DE RESPUESTAS

1. AGENDA (INDIVIDUAL)

HOJA DE RESPUESTAS 2.
AGENDA (DISCUSIÓN EN GRUPO)

9. -TEMAS AL VUELO

OBJETIVO

- Hacer que los participantes adquieran práctica en dar respuestas rápidas y la oportunidad de hacer una exposición o “presentación” espontánea con un mínimo de tiempo para prepararla.

<p> TIEMPO: Duración: 15 Minutos</p> <p>  TAMAÑO DEL GRUPO: 20 participantes.</p> <p> LUGAR: Aula Normal</p> <p>Un salón amplio que permita a los participantes desarrollar un tema frente al grupo.</p>	<p>  MATERIAL: Fácil Adquisición</p> <p>Tarjetas en blanco 3 X 5.</p>
--	---

DESARROLLO

- I. Esta actividad se puede emplear como adiestramiento para exposiciones orales. Se prepara una serie de tarjetas de 3 X 5, cada una con una palabra escrita (los ejemplos son “Aprendizaje”, “Evaluación”, “Objetivos”, “Ayudas Visuales”, etc.).
- II. El instructor toma una tarjeta cualquiera y se dirige a un asistente, al azar. Esa persona se debe poner de pie y dar una charla improvisada de 60 segundos acerca del tema que se le asignó. Se repite el procedimiento con todos (o algunos de) los participantes. Los temas, por supuesto, dependen de la naturaleza del seminario. También se pueden utilizar ensayos críticos.
- III. Para iniciar una discusión, se les aplican las siguientes preguntas:
 1. El nerviosismo es natural con estas asignaciones “al vuelo”. ¿Qué podemos hacer para disminuir esos temores?

2. Recuerden, ¿qué fue lo primero que pensaron cuando se mencionó su nombre?
 3. ¿Cuáles son algunas claves mentales que pueden ayudar a “catalogar” o preparar una respuesta organizada?
- IV. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

10. -ELLOS Y NOSOTROS

OBJETIVO

- Vivir una experiencia de exclusión, jerarquía y manejo del poder.

<p style="text-align: center;"> TIEMPO:</p> <p>Duración: 15 Minutos</p> <p style="text-align: center;"> TAMAÑO DEL GRUPO:</p> <p style="text-align: center;">Ilimitado.</p> <p style="text-align: center;"> LUGAR:</p> <p style="text-align: center;">Instalaciones Especiales</p> <p style="text-align: center;">Un pequeño pero cómodo salón de descanso</p>	<p style="text-align: center;"> MATERIAL:</p> <p style="text-align: center;">Fácil Adquisición</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Servicio de refrescos y café (Como los que se ofrecen en los descansos de los cursos) II. Gafetes para los participantes, unos con la palabra “NOSOTROS” y otros con la palabra “ELLOS”. III. Tarjetas con instrucciones para “NOSOTROS” y para “ELLOS”.
---	---

DESARROLLO

- I. El instructor debe solicitar por anticipado a los encargados de la logística del curso el poner el servicio de café en dos mesas. Una cerca de donde se encuentren sillas o sillones, con una gran cafetera, tazas de porcelana, cucharas de metal, servilletas, vasos de vidrio, refrescos, galletas, azúcar, crema para el café, etc.; y la otra en otro extremo del salón, lejos de sillas y sillones, con sólo una sencilla jarra de café, vasos y cucharas desechables.
Se debe poner en cada mesa un letrero grande y claro; el de la mesa lujosa debe decir “NOSOTROS” y el de la mesa modesta debe decir “ELLOS”.
- II. Poco antes del descanso para café, el instructor explica a los participantes que ésta será una pausa de trabajo y después de esta explicación los divide en dos grupos. Les proporciona a los miembros de uno de los del grupo un gafete indicando la palabra “NOSOTROS” y a los miembros del otro equipo un gafete con la palabra “ELLOS”. (Se puede utilizar cualquier otro par de palabras que se relacionen más cercanamente con la jerarquía social o profesional de los participantes).
- III. El instructor distribuye dos juegos de instrucciones, escritas en tarjetas, una para cada participante. Todas las tarjetas del grupo de “NOSOTROS” dirán algo como esto:

Durante el siguiente descanso para café usted se encontrará entre los miembros de un grupo “Ganador” y un grupo “Perdedor”. Usted tiene la fortuna de ser miembro del grupo “Ganador”, lo cual significa que es uno de “NOSOTROS”, no de “ELLOS”. Reconocerá a las otras personas que comparten su elevada jerarquía por los gafetes diciendo “NOSOTROS”. Por favor reúnase con ellos en la mesa de los altos ejecutivos y siéntese en las cómodas sillas. Si alguno de “ELLOS” se acerca a usted a pedir cualquier cosa, usted, desde luego, se asegurará que se comporte de forma respetuosa o lo enviará de regreso

Las tarjetas de los miembros del grupo de “ELLOS” dirán algo como lo siguiente:

Durante el siguiente descanso para café encontrará que los participantes al curso serán miembros de un grupo “ganador” o de un grupo “Perdedor”. Desafortunadamente usted pertenece al grupo “Perdedor”, señalado por su gafete quedice “ELLOS”. No podrá tomar el café de la mesa cercana a las sillas, su mesa en la que está donde no hay sillas. Las sillas están reservadas para el uso de quienes llevanel gafete de “NOSOTROS”. Si necesita algo de la mesa de “NOSOTROS”, podrá ir hacia ella y solicitarlo, pero asegúrese de hacerlo de forma respetuosa y demostrar con su conducta que comprende la elevada jerarquía de los miembros.

- IV. Al regresar nuevamente a sesionar el grupo comenta su vivencia.
- V. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

11.- MANEJO DE OBJECIONES EN CAPACITACIÓN PARA VENTAS

OBJETIVO

- Preparar a los asistentes a prever las objeciones y a responderlas y resolverlas en forma rápida y satisfactoria.

<p> TIEMPO: Duración: 20 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: 20 participantes.</p> <p> LUGAR: Aula Normal</p> <p>Un salón amplio que permita a los participantes estar sentados.</p>	<p> MATERIAL: Fácil Adquisición</p> <p>Tarjetas de 3 X 5.</p>
---	--

DESARROLLO

- I. Prepare tarjetas de 3 X 5 en las cuales estén escritas las posibles objeciones que se encontrarán cuando se trata de efectuar una venta (escríbalas en un solo lado).
- II. El participante toma una tarjeta y lee en voz alta la objeción (por ejemplo “creo que su precio está más alto que el de nuestros proveedores actuales”). El participante debe responder en forma espontánea. Después, se hace una crítica por parte del instructor y del grupo, que sirve para debatir otras respuestas o soluciones posibles. Se pasan las tarjetas a otro participante y se repite este proceso.
- III. Para finalizar, se les aplicarán las siguientes preguntas:
 1. ¿Cuál es su sensación cuando lo ponen en una situación así? (Estímulo, temor.) ¿En qué respuestas adicionales puede pensar ahora?

2. Las técnicas del “sí, pero” y de “sí, y” son válidas para resolver objeciones. ¿Qué otros métodos son pertinentes?
 3. La preparación y haber anticipado las objeciones son los aspectos clave. ¿Cómo podremos recordar mejor algunas de nuestras respuestas “de cajón”? (Palabras clave, una experiencia de éxito o fracaso, etc.)
- IV. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

12. -TOMA DE DECISIONES ADMINISTRATIVAS

OBJETIVO

- Dar una idea de los factores que intervienen en la toma de decisiones, que afectan directamente la vida de los individuos de las organizaciones.
- Hacer que se experimente un formato o manera particular de tomar este tipo de decisiones.

<p style="text-align: center;"> TIEMPO: Duración: 60 Minutos</p> <p style="text-align: center;"> TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.</p> <p style="text-align: center;"> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.</p>	<p style="text-align: center;"> MATERIAL: Sencillo</p> <p>Lo necesario para que los participantes escriban.</p>
---	---

DESARROLLO

- I. El instructor cuenta a los participantes la siguiente historia:

“Tú eres Enrique Gómez, gerente de la división de presupuesto de una planta perteneciente a una gran empresa. El trabajo de tu departamento, consiste en realizar todos los aspectos del proceso de presupuestar para la planta, incluyendo la preparación del presupuesto, su comunicación, el desarrollo de los procedimientos de control, la supervisión del funcionamiento del presupuesto y la recomendación para cambios en el proceso del presupuesto.

Las actividades incluyen el procesamiento de grandes cantidades de datos y la preparación de reportes detallados, que son enviados a los diferentes departamentos dentro de la planta y las oficinas matrices. Mientras que parte del trabajo es rutinario, la mayor parte requiere experiencia técnica y otra parte requiere un alto grado de conocimientos, para resolver situaciones conflictivas con otras unidades de la organización, sobre a quién le corresponde la asignación del presupuesto y el control del gasto.

Acabas de regresar de una junta que tuviste con otros jefes de los departamentos de presupuesto de la compañía, en las oficinas centrales. En la junta tu jefe te asignó que escogieras a una persona para que ocupe la vacante causada por la muerte del jefe de una oficina de presupuestos en una planta pequeña. El vicepresidente a cargo de presupuestos para toda la Corporación pidió que tú

recomendaras a una persona de tu departamento, debido a los excelentes resultados que han tenido, tanto en el desarrollo de nuevas técnicas de presupuesto en su implementación.

Aunque tu primera reacción fue de gozo (ya que el hecho de que escojas a una persona reflejaba un reconocimiento a tu organización) estas teniendo una segunda reacción, pensando en la responsabilidad que esto significa. No sólo debes pensar en la persona a promover sino el efecto que tendrá en tu departamento, cuando esta persona se vaya. Al considerar a tu gente en el departamento, rápidamente llegaste a dos candidatos -Susana y Tomás- cada uno es jefe de las dos secciones principales de tu departamento.

Susana tiene 29 años, graduada con título de maestría en contabilidad. Ha estado 4 años en la organización. Aunque es joven para la responsabilidad requerida en su trabajo actual, ha hecho un trabajo sobresaliente. Una de sus características es su habilidad para lograr que la gente trabaje con ella y para ella. Hace un excelente trabajo en la planeación del trabajo y en su delegación. También ha sido clave en lograr que los jefes de los otros departamentos aceptaran los cambios en las formas de presupuestar. El hecho de que es atractiva, le ha abierto muchas puertas y su habilidad para trabajar con otras gentes ha hecho que el número normal de enemigos que tienen un departamento de presupuesto se haya reducido. Aunque Susana es soltera, ha mencionado en diversas ocasiones que ella planea seguir trabajando, se case o no.

Al estar meditando, también te acordaste de la junta anterior, en la que se corrió la voz a todos los ejecutivos en la organización para que pusieran más atención, a fin de que las mujeres tengan igualdad de oportunidades en cuanto a las promociones.

Por otro lado, Tomás ha hecho un gran trabajo, lleva 15 años trabajando en el departamento y tiene ahora 45 años. Tiene una licenciatura en matemáticas. Su progreso en la organización ha sido lento pero seguro. En los últimos 6 años ha sido un gran jefe para la otra sección del departamento. Cuando analizas el trabajo que ha hecho, te das cuenta que si todas las innovaciones creativas en el proceso del presupuesto en tu planta, han sido sus sugerencias. No sólo es creativo, sino también técnicamente es muy capaz.

Sientes que probablemente nadie trabaja tan duro en la organización como la hace Tomás. Generalmente llega a trabajar una hora antes que todos y se va una hora después que todos, y no es sorprendente enterarse un lunes en la mañana que Tomás vino a trabajar el fin de semana.

Cuando él está en la oficina, es una persona muy orientada hacia los negocios, así que espera que todos los que trabajan para él sean iguales. Como resultado, parece ser más tosco en su contacto con sus empleados u con otras personas en la empresa. Es casado, tiene 2 hijos y ya ha platicado contigo que si existe alguna oportunidad de promoción le gustaría tener chance para obtenerla. Los empleados en su sección responden a su estilo de "caballo guía" trabajando muy duro también.

Algunas veces han existido conflictos debidos a comunicaciones mal recibidas, pero por lo general el resultado de su grupo ha sido de gran calidad.

II. Los participantes deberán analizar la información que tienen, la decisión parece no ser muy sencilla. Algunos de los criterios organizacionales importantes para considerar son:

a) Los efectos en las personas envueltas directamente en la decisión, Susana y Tomás.

b) Los efectos en los grupos de trabajo relacionados con estas personas: ¿Cuál sería el efecto de la promoción de cualquiera de estas dos personas en tu departamento? ¿Pensaría el departamento que fue buena la decisión? ¿Continuarán funcionando efectivamente? También, ¿Qué hay en el nuevo grupo de presupuestos al que la persona seleccionada iría? ¿Cómo encajaría cualquiera de los dos en la organización de una planta más pequeña?

c) ¿Cuáles serían los efectos generales en la organización?

d) ¿Cuáles serían los efectos en ti como ejecutivo, si pierdes los servicios de cualquiera de estas personas? ¿Deberías recomendar mejor a alguien menos calificado, a fin de conservar a estas personas para tu propia operación?

e) El nuevo trabajo requerirá tanto capacidades técnicas como personales. ¿Cuáles serían las más importantes? Mientras consideras a Susana y a Tomás. ¿Cuál de los dos encajaría mejor ese criterio? ¿Cuáles fueron las razones por las que se escogió a tu organización para recomendar a alguien para esta promoción? Mientras ves hacia el pasado te acuerdas que Tomás se relacionaba con la creación de ideas y Susana con su implementación.

- III. El instructor proporciona a los participantes la siguiente información sobre la planta chica donde irá a trabajar la persona que seleccione:

Está a 100 Km de aquí. Tiene 40 personas en el departamento (la mitad del tuyo). El departamento ha tenido problemas en el pasado para tener ideas nuevas para presupuestar y su implementación, así que, en esa planta maneja todavía sistemas de presupuestos obsoletos. El gerente de la planta tenía asegurado que está muy interesado en alguien que modernice el sistema y que él daría su total apoyo. Pero has platicado con otras personas y te han comentado que hay varias personas en el departamento que no ven ninguna razón para cambiar su sistema actual de presupuestos.

Estás en el proceso de ver las fuerzas relacionadas con el criterio que usarás para tomar la decisión.

Al pensar en esto, te surgen preguntas como: ¿Cómo me afectará personalmente si la persona que escojo tiene éxito? ¿Qué pasará con mi reputación si la persona que escojo fracasa? ¿Cómo afectará mi desempeño si pierdo una de mis dos cabezas principales? ¿Cuál me puedo dar el lujo más fácilmente de perder? En el momento actual no ves a nadie en el departamento que puede substituir fácilmente ninguno de los dos, pero recuerdas que Susana te comentó de una o dos personas que parecen van por muy buen camino.

- IV. El instructor indica a los participantes que trabajando individualmente, cada uno deberá desarrollar el criterio que seguirá para tomar la decisión de promover a Susana o a Tomás. Para realizar la actividad anterior se puede elaborar una tabla como la siguiente:

LISTA INDIVIDUAL DE CRITERIOS			
ORGANIZACIONALES		INDIVIDUALES	
1		1	
2		2	
3		3	
4		4	
5		5	

El participante además de listar estos criterios, deberá clasificar estas características de acuerdo a prioridades, para determinar cuáles son las más importantes de acuerdo a lo que se refiere a la empresa y cuáles son las más importantes para él.

- V. El instructor pide a los participantes se integren en subgrupos de 4 o 5 personas y discutan el criterio que cada uno desarrolló y elaboren un conjunto de criterios de cada grupo.
- VII. Los subgrupos dan a conocer sus criterios.
- VIII. Se hacen comentarios en sesión plenaria.
- IX. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

HOJA DE TRABAJO
TOMA DE DECISIONES ADMINISTRATIVAS

PRIMER PASO:

- Trabajando individualmente, cada uno desarrolle el criterio que seguirá para tomar la decisión de promover a Susana o a Tomás. Anote su criterio en la siguiente tabla:

LISTA INDIVIDUAL DE CRITERIOS

<u>ORGANIZACIONALES</u>	<u>INDIVIDUALES</u>
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5

SEGUNDO PASO:

- Formarse en grupos de 4 ó 5 personas. Discutir el criterio que cada uno desarrolló y elabore un conjunto de criterios de cada grupo.
- Den prioridad a sus criterios de grupo. Anoten esta información en la siguiente tabla:

LISTA DE CRITERIOS DE GRUPO

1
2
3

NUESTRA DECISIÓN ES QUE _____ SEA PROMOVIDO.

13.-ARMADO

OBJETIVO

Medir la capacidad para combinar espacios, lo cual se traduce en capacidad inventiva.

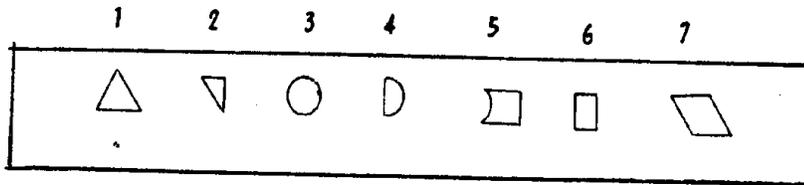
<p> TIEMPO: Duración: 45 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.</p> <p>Divididos en subgrupos compuestos por 5 o 6 participantes</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.</p>	<p> MATERIAL: Fácil Adquisición</p> <ol style="list-style-type: none">I. Hoja de figuras para cada participante.II. Lápiz o bolígrafo.
--	--

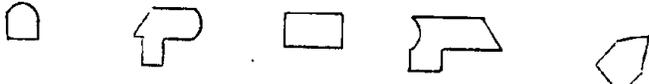
DESARROLLO

- I. El instructor entrega a cada uno de los participantes una copia del formato.
- II. El instructor explica a los participantes que cada una de las figuras de la zona interior del formato está compuesta por una o varias de las formas numeradas de la zona superior.
- III. Les solicita que escriban debajo de las figuras de la zona interior, el número de las formas correspondientes.
- IV. Les indica que las formas pueden colocarse de cualquier manera con el propósito de que encajen, pero no se puede utilizar ninguna forma más de una vez en la misma figura.
- V. Una vez terminada la hoja de respuestas, el instructor reúne al grupo para discutir sobre los procesos utilizados para llegar a las respuestas solicitadas y comparar la lógica contra la inventiva utilizada en el juego.
- V. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

HOJA DE TRABAJO

ARMADO



- A. 
- B. 
- C. 
- D. 
- E. 
- F. 

SOLUCION

Leyendo de izquierda a derecha en cada fila:

- A. 1-2 o 2-6; 5 ; 2-4-6; 4-6; 1 ; 2-6-7 o 2-4-5-6.
- B. 4; 3; 2-6; 1-2-4-5; 2-4-5-6 o 1-2-4-5; 3-4-5.
- C. 4-6; 2-3-5-6 o 2-4-6-7; 4-5-6; 2-5-6-7; 1-4-5.
- D. 1-5; 2-6-7 o 2-4-5-6; 3-5-6; 3-5; 1-2-4.
- E. 1-2-5-6; 2-4-6; 1-3-5; 1-2-4-5-6; 4-5.
- F. 4-6; 4-6; 1-3-5; 1-2-4-5-6-7; 1-2-3-4-5-7.

Adjudique 3 puntos por cada respuesta correcta

PUNTUACIÓN PROMEDIO: 54

14.-PENSAR BAJO PRESIÓN

OBJETIVO

Estimular a pensar con rapidez en una situación en que hay presión.

<p> TIEMPO: Duración: 15 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: 20 participantes.</p> <p> LUGAR: Aula Normal</p> <p>Un salón amplio que permita a los participantes estar sentados y conversar.</p>	<p> MATERIAL: Fácil Adquisición</p> <p>Una caja de fósforos.</p>
---	---

DESARROLLO

- I. Esta actividad, al igual que el ejercicio de “Manejo de objeciones” tiene múltiples aplicaciones. Se pide a unos cuantos voluntarios que ayuden a demostrar la dificultad, tan importante, de poder pensar con rapidez y cuando está uno sometido a presión.
- II. Cuando se plantea una objeción (igual que en la capacitación para ventas), el instructor prende un fósforo y lo pasa al participante, quien debe responder a la pregunta o a la objeción antes de que se consuma el fósforo o la llama esté muy cerca de sus dedos. Tan pronto conteste, apagará el cerillo.
- III. Para finalizar, se les aplicarán las siguientes preguntas para su propia reflexión:
 1. Al igual que la amenaza de la llama del fósforo, ¿qué otras presiones pueden ocasionar dificultades en estas situaciones?
 2. ¿Se pudo observar una considerable presión por parte de los demás componentes del grupo?
 3. ¿Cuáles son algunos de los riesgos de contestar las objeciones con demasiada rapidez? Si los hay, ¿cuáles son?
- IV. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

15.-EL PODER

OBJETIVO

- Analizar las diferentes formas del uso del poder directo e indirecto en un grupo.

<p> TIEMPO: Duración: 180 Minutos</p> <p>  TAMAÑO DEL GRUPO: 75 participantes.</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.</p>	<p>  MATERIAL: Fácil Adquisición</p> <ol style="list-style-type: none">I. Papel y lápiz para cada participante.II. Un sobre para cada subgrupo.
---	--

DESARROLLO

- I. El instructor solicita a los participantes que se integren en subgrupos (de 5 a 10 personas).
- II. Les indica, que escriban individualmente una tarea que pueda ser ejecutada por una persona durante 5 minutos. Los papeles con las tareas se colocan en un sobre.
- III. Un miembro del equipo saca un papel del sobre y ejecuta la tarea señalada, el resto del grupo anota sus observaciones.

- III. Se repite el proceso con cada integrante del equipo.
- IV. Una vez terminado, el instructor solicita a los participantes evalúen la utilización del poder indirecto.
- V. El instructor indica a los participantes que cada miembro del grupo ejercerá el poder sobre su equipo, durante diez minutos.
- VI. Cuando todos han ejercido el poder directo, el instructor les solicita evaluar la vivencia.
- VII. Concluidas las evaluaciones, en los equipos de trabajo se hace una reflexión sobre las formas de autoridad y manejo del poder.
- VIII. En sesión plenaria se comenta el ejercicio.
- IX. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

16.-LAS INFLUENCIAS EN EL GRUPO

OBJETIVO

- Poner en relieve las influencias que se ejercen en un grupo, la localización del poder y las responsabilidades y problemas del liderazgo.

<p style="text-align: center;"> TIEMPO:</p> <p>Duración: 60 Minutos</p> <p style="text-align: center;"> TAMAÑO DEL GRUPO:</p> <p style="text-align: center;">30 participantes.</p> <p style="text-align: center;"> LUGAR:</p> <p style="text-align: center;">Amplio Espacio</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.</p>	<p style="text-align: center;"> MATERIAL:</p> <p style="text-align: center;">Fácil Adquisición</p> <p>I. 20 pesos en efectivo para cada participante. II. Un cartón blanco y un marcador para cada participante.</p>
---	---

DESARROLLO

- I. El instructor pide a los participantes que se colocan en fila, según el grado de influencia que ejercen en el grupo y que todos deben estar satisfechos con el lugar que ocupen. Les indica también, que este proceso se debe realizar sin hablar y que podrán hacerlo hasta el momento que el instructor se los indique.
- II. Los participantes se colocan en la fila, según el grado de influencia que ejercen en el grupo y el instructor confirma que todos estén satisfechos con el lugar que ocupan.
- III. El instructor solicita que cada participante señale sobre su cartón “el puesto que ocupa en el grupo”.

- IV. El participante que ocupa el primer puesto es nombrado "líder" y debe recoger de cada miembro del grupo una parte de la suma total de pesos. (La contribución de cada miembro se determinará según criterio que debe ser definido por el jefe).
- V. El instructor indica a los participantes que se realizara una votación para elegir al jefe. Les menciona, que cada papeleta de voto deberá indicar el puesto que ocupa el votante en el primer paso, junto con el nombre del "jefe" que propone.

Durante la votación, los participantes tienen el derecho de comunicarse sólo con información escrita.

- VI. El "líder" recibe las papeletas de voto y procede a contar los votos, colocando a los participantes en orden según el número de votos obtenidos, incluyéndose a sí mismo. En caso de empate, el puesto obtenido en el paso 1 se añade el número de votos conseguido. Cada participante indica sobre su cartón "el nuevo puesto que ocupa", junto al puesto que ocupaba en el primer paso.
- VII. El participante que haya obtenido más votos es colocado en el primer puesto, y se le nombra "jefe" del grupo". Solicita al anterior jefe el dinero recogido en el paso anterior y se encargará de entregar a los miembros del grupo el dinero, según su criterio. Hay una sola excepción: no se puede devolver a nadie la misma cantidad que haya entregado al principio.
- VIII. En sesión plenaria se comenta la vivencia obtenida en el ejercicio.
- IX. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

17.- TÉCNICAS DE LOS GRUPOS NOMINALES

OBJETIVO

- Obtener opiniones múltiples de diversas personas acerca de un problema o asunto, en un formato estructurado.

<p style="text-align: center;"> TIEMPO:</p> <p>Duración: 60 Minutos</p> <p style="text-align: center;">  TAMAÑO DEL GRUPO:</p> <p>20 participantes.</p> <p style="text-align: center;"> LUGAR:</p> <p>Aula Normal</p> <p>Un salón amplio que permita a los participantes estar sentados y comentar</p>	<p style="text-align: center;">  MATERIAL:</p> <p>Fácil Adquisición</p> <p>Un problema; un rotafolio por grupo.</p>
--	---

DESARROLLO

- I. Esta técnica es una variante estructurada de los métodos para debates en grupos pequeños: impide que una sola persona domine un debate, estimula a las personas más pasivas a participar y da por resultado un grupo de soluciones o recomendaciones jerarquizadas.

- II. Divida a los presentes en grupos pequeños de 5 ó 6 personas, de preferencia sentados en torno a una mesa.
- III. Enuncie un trabajo pregunta en extremo abiertos: “¿Cuáles son algunas formas en que podemos hacer que los empleados compartan su automóvil?”
- IV. Haga que los grupos se distribuyan y acopien las ideas, al compartir una respuesta cada vez por persona, a la vez que se escriben los aspectos importantes en un rotafolio. No se permiten las críticas, pero se pueden solicitar aclaraciones a la respuesta.
- V. Haga que cada persona evalúe las ideas y que vote por las mejores (por ejemplo, 5 puntos a la mejor idea, 4 puntos a la siguiente, etc.).
- VI. Se juntan todos los votos de un grupo y se hace una lista. Se prepara un informe por grupos en donde aparezcan las ideas que recibieron más puntos.
- VII. Conceda tiempo para que cada grupo haga una breve exposición de sus conclusiones.
- VIII. Se les aplicarán unas preguntas para su reflexión:

¿Cuáles son las ventajas de esta técnica? (Permite el voto secreto; ofrece oportunidad para una participación igual de todos los miembros; elimina las distracciones que ocurren con otros métodos por grupos, etc.)

¿Cuáles son las desventajas de esta técnica? (Quizá las opiniones no se reflejen en la votación, se restringe la complementación entre las ideas, el proceso puede parecer algo mecánico)

¿Qué otros posibles empleos puede tener este método para otros tipos de problemas o asuntos?

- IX. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

18.-LAS MONEDAS

OBJETIVO

- Tomar conciencia de la distribución de las influencias en un equipo, poniendo de relieve la forma en que el liderazgo ha sido distribuido de hecho y la forma en que se desearía verlo distribuido en el futuro.

<p style="text-align: center;"> TIEMPO:</p> <p>Duración: 75 Minutos</p> <p style="text-align: center;"> TAMAÑO DEL GRUPO:</p> <p style="text-align: center;">Ilimitado.</p> <p style="text-align: center;"> LUGAR:</p> <p style="text-align: center;">Amplio Espacio</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.</p>	<p style="text-align: center;"> MATERIAL:</p> <p style="text-align: center;">Fácil Adquisición</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Un cartón blanco y un rotulador grueso para cada participante. II. 2 Monedas de 10 pesos para cada participante. III. 6 Monedas de 1 peso para cada participante. IV. 20 Monedas de .50 centavos para cada participante.
--	--

DESARROLLO

- I. Los grados de influencia están simbolizados por las monedas. Cada participante posee \$18.00 pesos. Puede entregarlo a una sola persona, o repartir su capital entre varias, según la percepción que tenga acerca de su respectiva influencia en el equipo. La distribución efectiva de los puntos se hace con la ayuda de las monedas cuyo valor y cantidad varían.

El cuadro que aparece a continuación ilustra el reparto de los 18 pesos entre las 14 monedas, de las que cada participante posee dos series.

MONEDAS POR PARTICIPANTE					
CANTIDAD		VALOR		TOTAL	
1	x	10	:	10	
3	x	1	:	3	
10	x	.50	:	5	
Total	14			18	

- II. Para identificar el liderazgo que se haya distribuido efectivamente en el equipo desde el principio de la sesión, cada participante distribuye sus 14 monedas. Debe colocarlas ante el o los participantes (él incluido) que en su opinión ejerzan influencia en el equipo. Puede entregar una o varias monedas a la misma persona. La distribución se realiza por turno, y en silencio.

Cuando un participante ha terminado, empieza el siguiente. Nunca puede haber más de una sola persona distribuyendo monedas al mismo tiempo

- III. No se puede pedir cambio, tomar o volver a tomar las monedas depositadas ante un participante. Sólo se puede distribuir la que antes se ha establecido. Una vez distribuidas todas las monedas, cada participante anota en una tarjeta la cantidad y el valor de las monedas recibidas, y coloca dicha tarjeta ante él.

ANDRÉS					
No. de Monedas recibidas	Valor de las monedas	Subtotal 1	No. de Monedas recibidas	Subtotal 2	Total
1	\$10.00	\$10.00			
15	\$ 1.00	\$15.00			
12	\$ 0.50	\$ 6.00			
	Cantidad:	\$21.00	Cantidad:		

- IV. Después de 5 minutos de silencio, cada participante distribuye de nuevo la cantidad de \$-18.00 pesos que le quedan (14 monedas). Se trata ahora de descubrir que modo se desea que el liderazgo se distribuya en el futuro dentro del equipo, con vistas a la continuación del trabajo a realizar.

- V. Cada participante dispone nuevamente de 14 monedas ---- \$18.00 pesos-----y las distribuye otra vez. Cuando han sido distribuidas las monedas, cada participante anota en el mismo cartón-----junto a los primeros resultados-----la cantidad y el valor de las monedas recibidas y coloca el cartón ante él.

ANDRÉS					
No. de Monedas recibidas	Valor de las monedas	Subtotal	No. de Monedas recibidas	Subtotal	Total
1	\$10.00	\$10.00	2	\$20.00	\$30.00
15	\$ 1.00	\$15.00	10	\$10.00	\$25.00
12	\$ 0.50	\$ 6.00	8	\$ 4.00	\$10.00
Cantidad:		\$21.00	Cantidad:	\$34.00	\$55.00

- VI. Una vez terminados los dos ejercicios, los participantes intercambian impresiones sobre la cantidad y el valor de las monedas recibidas en la primera y en la segunda vuelta. Analizan los criterios según los cuales cada uno ha distribuido las monedas, y comentan las emociones experimentadas. Analizan también el funcionamiento del grupo durante esta tarea y las consecuencias que tiene para las actividades futuras. La organización de este intercambio constituye una responsabilidad del grupo.
- VII. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

19.- TOMA DE DECISIONES CON LA TÉCNICA DE DELFOS

OBJETIVO

- Demostrar el valor de un enfoque estructurado para obtener concurrencia de opiniones en el proceso de toma de decisiones (predicción).

<p> TIEMPO: Duración: 10 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: 20 participantes.</p> <p> LUGAR: Aula Normal Un salón amplio que permita a los participantes estar sentados.</p>	<p> MATERIAL: Fácil Adquisición Un frasco con caramelos o similares.</p>
--	---

DESARROLLO

- I. La técnica de Delfos incluye la selección de un panel de expertos, cada uno con un interés auténtico en la resolución del problema en cuestión. Los problemas incluyen la predicción del futuro estado de los negocios (por ejemplo, las ventas de una empresa dentro de cinco años).
- II. Se solicita a los miembros del panel que expresen sus mejores conjeturas; se suministra retroalimentación (promedio del grupo y distribución de frecuencia) y el proceso se repite (en forma anónima) unas cuantas veces. Por lo general, suele aparecer una concurrencia marcada de ideas y, más tarde, se puede demostrar que son exactas.

III. Esta técnica se puede demostrar al grupo en forma rápida. Llene un frasco de vidrio con caramelos (cuéntelos primero). Enseñe el frasco al grupo y pídale que calcule el número de caramelos. Calcule la media, la mediana y la distribución de frecuencia y comuníquelas al grupo (a veces, también se comparten los razonamientos de las conclusiones a que se llega). Revele la respuesta. Repita este proceso tres veces (o hasta que se logre un resultado estable). Revela la respuesta correcta y pida al grupo comparar la exactitud de sus cálculos o estimaciones iniciales contra la exactitud de la conclusión final del grupo.

IV. Para terminar, se aplicarán las preguntas para reflexión de los participantes:

1. ¿Cuál fue más exacto: las estimaciones individuales originales o la conclusión final del grupo?
2. ¿Por qué el grupo suele ser más exacto?
3. ¿Por qué hubo concurrencia del grupo en sus respuestas?
4. ¿Qué aplicaciones tiene la técnica de Delfos para su puesto de trabajo?

V. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

20. -BLOQUEO DE LA CREATIVIDAD

OBJETIVO

- Desarrollar la capacidad de perseverar en un trabajo creativo.

<p style="text-align: center;"> TIEMPO:</p> <p>Duración: 15 Minutos</p> <p style="text-align: center;"> TAMAÑO DEL GRUPO:</p> <p style="text-align: center;">25 participantes.</p> <p style="text-align: center;"> LUGAR:</p> <p style="text-align: center;">Amplio Espacio</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.</p>	<p style="text-align: center;"> MATERIAL:</p> <p style="text-align: center;">Ninguno</p>
---	--

DESARROLLO

- I. El instructor presenta un asunto para discusión. Todos los participantes proponen ideas y sugerencias. En cierto momento de la discusión, un miembro del grupo, previamente avisado, discute frontalmente una de las afirmaciones de alguno de los participantes, diciendo que la idea no es nueva ni válida.
- II. La persona cuestionada, sintiéndose interrumpida, naturalmente reaccionará mostrándose desanimada, enojada, y probablemente el impacto sofoque su creatividad.

- III. En sesión plenaria el instructor, provoca el análisis del suceso y orienta los comentarios.
- IV. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

21.- EJERCICIO DE ANALOGÍA

OBJETIVO

- Ayudar a penetrar en el mundo interior de una persona.
- Estimular pensamientos analógicos y asociativos.

<p style="text-align: center;"> TIEMPO:</p> <p>Duración: 20 Minutos</p> <p style="text-align: center;"> TAMAÑO DEL GRUPO:</p> <p style="text-align: center;">25 participantes</p> <p style="text-align: center;"> LUGAR:</p> <p style="text-align: center;">Amplio Espacio</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.</p>	<p style="text-align: center;"> MATERIAL:</p> <p style="text-align: center;">Fácil Adquisición</p> <p>Hojas en blanco, lápices o bolígrafos.</p>
--	---

DESARROLLO

- I. El instructor orienta al grupo, diciendo cómo el proceso de reacción emocional comprende la asociación y combinación de elementos de la experiencia, los cuales pueden ser vistos de manera nueva y diferente. Las asociaciones pueden ocurrir en términos de información, sensaciones o sentimientos, Todos son importantes para la actividad creativa. El ejercicio de analogía ayuda a la persona a ejercitarse en el desarrollo y uso más productivo de la capacidad asociativa.
- II. El instructor pide a los participantes que expresen sus reacciones, en términos analógicos, eligiendo una persona bien conocida por todos.
- III. Para facilitar las conexiones, el instructor podrá incluso formular interrogantes, tales como:
 - “¿A qué se parece?” o “¿Qué es lo que te hace recordar?” “Si fuera un color, ¿cuál sería?”, o
 - “¿Cuál comida?” “¿Qué país?”,
 - “¿Qué tipo de literatura?”, “¿Qué animal?”;
 - “¿Qué parte del cuerpo?” “¿Qué aroma?”
- IV. El instructor incluso orientará a los participantes del grupo para que en cada situación respondan procurando expresar la esencia del asunto, en lugar de algo concreto. Por ejemplo, reflexionando sobre los rasgos de carácter de una persona blanda, asociarla a un “puré de papas sin sal”.

- V. Este ejercicio podrá variar, utilizando incluso la analogía directa para la expresión del sentimiento. Por ejemplo, se pueden expresar los sentimientos acerca de los miembros del grupo en términos de figuras familiares, o colores, o en términos de cómo serán al tacto.
- VI. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

22.- EJERCICIO DE CONFRONTACIÓN

OBJETIVO

- Ayudar a las personas a confrontar el comportamiento de los demás, en términos de ayuda mutua.
- Estimular el recibir Retroalimentación así como también saber darlo a las personas del grupo.

<p style="text-align: center;"> TIEMPO:</p> <p>Duración: 30 Minutos</p> <p style="text-align: center;"> TAMAÑO DEL GRUPO:</p> <p style="text-align: center;">25 participantes.</p> <p style="text-align: center;"> LUGAR:</p> <p style="text-align: center;">Amplio Espacio</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.</p>	<p style="text-align: center;"> MATERIAL:</p> <p style="text-align: center;">Ninguno</p>
---	--

DESARROLLO

- I. El instructor comienza explicando al grupo el proceso de confrontación, y cómo muchas veces nuestro comportamiento coacciona a las personas del grupo. Este ejercicio sólo podrá realizarse cuando los participantes ya se conozcan lo suficiente, es decir, cuando el curso ya esté avanzado.
- II. A continuación, el instructor pide que todos busquen dentro del grupo aquella persona delante de la cual se sientan limitados o con vergüenza, incluyendo al instructor. Una vez indicada la persona, no será posible cambiarla.
- III. Luego, uno a uno comienza por decir el nombre de la persona, describiendo el comportamiento que la limita o le provoca vergüenza y comienza la interacción con la siguiente frase:
 - “La persona que más me limita es...”. Y continúa:
 - “La cosa que más me limita es...”.
- IV. La persona señalada tiene diversas alternativas:
 - a) Puede permanecer callada, no reaccionar a las observaciones del compañero;
 - b) Puede explorar o explicar su comportamiento,
 - c) Puede incluso explicar por qué sus relaciones llevan a la otra persona a sentirse limitada o apenada.
- V. Mientras los dos participantes interactúen, podrán solicitar la ayuda de los compañeros, que confirmarán o no las observaciones que están siendo hechas.
- VI. Después que todos hayan hecho sus comentarios acerca de los comportamientos limitatorios, posiblemente surjan más reacciones, y el ejercicio continúe; al final se verbalizará la vivencia.
- VII. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

23.-SITUACIÓN EN EL ESPACIO

OBJETIVO

- Entrar en contacto con el espacio vital de los otros miembros del grupo.
- Lograr relacionarse con las otras personas del grupo.

<p> TIEMPO: Duración: 15 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.</p>	<p> MATERIAL: Ninguno</p>
---	---

DESARROLLO

- I. El instructor invita a todos los participantes del grupo que se aproximen unos a otros, sentándose en el piso o en sillas.
- II. Enseguida solicita que cierren los ojos y, extendiendo los brazos, “busquen sentir el espacio del grupo” (todo el espacio delante de ellos, por encima de las cabezas, tras las espaldas, por debajo) tomar conciencia del contacto con los demás al pasar por encima unos de otros, y al tocarse.
- III. El ejercicio continúa durante cinco minutos aproximadamente, dando oportunidad al instructor de observar las reacciones de los participantes y cómo algunos prefieren permanecer definitivamente en su propio espacio vital, considerando una intrusión que alguien penetre en él.
- IV. Se observará además, cómo otros se resisten a introducirse en el espacio vital de los vecinos, temiendo no ser bienvenidos, mientras que otros buscan a las personas y aprecian el contacto físico.
- V. Se finaliza el ejercicio recogiendo las reacciones de los participantes, a través de la verbalización.
- VI. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

24. -PULSEAR

OBJETIVO

- Liberar las inhibiciones personales limitadoras.
- Eliminar el bloqueo de las personas que se sienten imposibilitadas de moverse o de hacer lo que les gustaría hacer.

<p> TIEMPO: Duración: 15 Minutos</p> <p>  TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.</p>	<p>  MATERIAL: Ninguno</p>
---	--

DESARROLLO

- I. El instructor invita a dos miembros que necesitan integración en el grupo, que se acuesten en el piso, con los antebrazos derechos (o izquierdos) levantados, apoyados en los codos, y que entrelacen las manos correspondientes.
- II. Es necesario que los codos queden en línea recta entre ellos, buscando cada uno vencer al otro bajándole el brazo hasta el piso.
- III. Las otras personas del grupo, en calidad de observadores asisten al ejercicio para posteriores comentarios.
- IV. El ejercicio proseguirá, en medida que existan elementos que precisen integrarse más al grupo.
- V. Se continúa con comentarios y observaciones acerca del ejercicio.
- VI. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

25. -EJERCICIO DE VISIÓN

OBJETIVO

- Sensibilizar el órgano de la visión.
- Obligar a los participantes a caracterizar la diferencia entre **mirar** y **ver**.

<p> TIEMPO: Duración: 30 Minutos</p> <p>  TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.</p>	<p>  MATERIAL: Ninguno</p>
---	---

DESARROLLO

- I. El instructor comienza por explicar la gran importancia que aprendamos a ver. A diario sucede que muchas veces *miramos* pero no *vemos*. II. Después de unos seis o siete minutos, todos, uno por uno, leen sus anotaciones.
- II. A continuación invita a los participantes del grupo a deambular por la sala, buscando ver con atención y descubriendo cosas nuevas.
- III. Transcurridos cinco minutos, el instructor coloca un reloj de pulsera sobre la mesa, con la esfera hacia arriba, y pide a los participantes que miren con atención el reloj.
- IV. Una vez observado el reloj, el animador formulará las siguientes preguntas.
 - a) ¿De qué manera es el reloj?
 - b) ¿Cómo son los números: romanos o arábigos?
 - c) ¿Otras características?
- V. Una vez recogidas las respuestas, se verificará que muchos sólo **miraron** el reloj sin haberlo **visto** realmente.
- VI. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

26. -LOS CUERPOS REVELAN UNA POSICIÓN SOCIAL

OBJETIVO

- Sentir que detrás de nuestro cuerpo hay una institución (los organismos, los ritos, los derechos y los temores)
- Sentir que tras de la institución hay otras instituciones.
- Sentir que tras las instituciones hay personas, hay decisiones tomadas por ellas, hay relaciones que se establecen entre ellas, y situaciones de la primera infancia que se reproducen.

<p> TIEMPO: Duración: 60 Minutos</p> <p>  TAMAÑO DEL GRUPO: 25 participantes.</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.</p>	<p>  MATERIAL: Fácil Adquisición</p> <p>I. Hojas de papel blanco. II. Lápiz o bolígrafo.</p>
--	--

DESARROLLO

- I. El instructor comienza proponiendo al grupo que cada cual se imagine en situaciones anteriores de la vida, en que no se sintieron a gusto en las comunicaciones con otras personas. O incluso, situaciones en que las palabras no surgieron con facilidad, por timidez, miedo u otras dificultades, Casi todas las personas pasaron por tales situaciones, en la vida.
- II. Después de unos seis o siete minutos, todos, uno por uno, leen sus anotaciones.
- III. Generalmente se observa que las situaciones más opresivas presentadas por la mayoría del grupo se refieren a la comunicación con los **superiores** y no con los iguales o con los **inferiores** .
- IV. Ante esa situación, el instructor escoge para el ejercicio una secretaria y dos protagonistas, y propone la dramatización del siguiente hecho: Una determinada persona fue a buscar al jefe de personal de

una empresa para informarse acerca de un empleo, ante de ofrecerse para el mismo. El pretendiente golpea la puerta. La secretaria atiende invitándolo a entrar. Al atenderlo, lo saluda, y le pide que aguarden sentado. Entra en la sala del jefe para anunciarlo. Mientras espera, apurado y nervioso, busca en el bolsillo un billete en el cual había anotado su demanda. En eso aparece la secretaria, lo que no le permite leer la anotación antes de ser atendido por el jefe.

El jefe le dice que pase, le anuncia la secretaria. Inmediatamente él se levanta y, con una sonrisa en los labios, entra. Mira al jefe, que continúa sentado en su mesa, le parece neutro, preocupado con el trabajo, de escritorio. **Buen día**, dice él y espera un poco más. Después de algunos minutos, el jefe lo manda a sentar. Él se sienta en el borde de la silla, ocupando sólo un tercio de la misma. Vergonzoso, medio encorvado, la cabeza inclinada levemente hacia el frente, comienza a hablar, y dice que leyó un anuncio de que la empresa necesitaba contratar más funcionarios, y que antes de ofrecerse deseaba obtener algunas informaciones respecto del trabajo. Su habla es débil, tímida, se preocupa de no hablar de más. Su cabeza está apoyada en las manos, mirando siempre al jefe por debajo de las cejas.

En ese momento el jefe, que hasta ahora a permanecía callado, dice al candidato: **Hábleme primero respecto de su formación y su experiencia.**

A esta altura, el candidato ya no insiste en obtener informaciones, procurando responder inmediatamente a la pregunta del jefe, continuando siempre sentado en el borde de la silla.

- V. En eso, el animador aplica una técnica usada en psicodrama. Los detienen e invierte los papeles, El candidato se vuelve jefe de personal, sentándose en el escritorio, en el lugar ocupado por el jefe, y éste ocupa la posición del candidato, haciendo su papel.
- VI. Es importante observar cómo el comportamiento de las personas cambia radicalmente. El candidato toma una posición recta, firme, sentándose correctamente, Mientras tanto, el jefe deja su aire de autoridad y se muestra humilde, vergonzoso, hablando en voz baja. Y ejercicio continúa.
- VII. El animador pide a los observadores del grupo que tengan una lista de todo lo que constataron y del mensaje que los dos protagonistas dejaron con su dramatización.
- VIII A continuación, cada observador leerá sus anotaciones, y sigue la verbalización acerca de la experiencia vivida.
- IX. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

27.-LA IMAGEN DEL CUERPO HUMANO

OBJETIVO

- Enfocar la diferencia que existe entre la imagen que todos tienen de su cuerpo y la realidad física del mismo cuerpo.

<p style="text-align: center;"> TIEMPO:</p> <p>Duración: 45 Minutos</p> <p style="text-align: center;"> TAMAÑO DEL GRUPO:</p> <p style="text-align: center;">25 participantes.</p> <p style="text-align: center;"> LUGAR:</p> <p style="text-align: center;">Amplio Espacio</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.</p>	<p style="text-align: center;"> MATERIAL:</p> <p style="text-align: center;">Fácil Adquisición</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Hojas de papel blanco. II. Lápiz o bolígrafo.
--	---

DESARROLLO

- I. El instructor comienza formulando algunas preguntas al grupo: ¿Qué imagen tienen todos acerca de su propio cuerpo? ¿Cómo se ve cada uno? ¿Es interesante conocer el propio cuerpo? ¿Qué conocemos acerca de él? ¿Conocemos la realidad física de nuestro cuerpo, o conocemos imágenes que se forman en nuestra cabeza y que coloreamos con juicios positivos o negativos?
- II. A continuación, el instructor sugiere lo siguiente: **Para sentir mejor cuál es la imagen que tenemos del propio cuerpo, cierren los ojos y procuren mirarse como un cuadro ubicado en el interno de la cabeza. Procuren fijarse, por algunos momentos, en esa imagen.**
- III. Después de dos o tres minutos de concentración el instructor puede preguntar a los participantes si esta imagen representa una de las imágenes que todos tienen de su propio cuerpo. ¿Corresponderá a lo que cada uno es físicamente?
- IV. El instructor procura concientizar al grupo de que la imagen que tenemos de nuestro cuerpo jamás es idéntica a la realidad física de nuestro cuerpo. Para eso podrá ejemplificar con particularidades más precisas (el tamaño, el color, la forma exacta, etc.) Nosotros solamente tenemos una imagen deformada de la realidad física de nuestro cuerpo.
- V. Se puede aún prolongar esa visión de sí, y hacer lo mismo, situando a la persona en un grupo, con otras personas. Es curioso observar que la imagen que tenemos de nosotros en el momento en que estamos en grupo, varía, y que hay personas que observan al grupo y no se ven a sí mismas.
- VI. Enseguida, el instructor propone al grupo que responda la siguiente pregunta: **Cuando veo mi cuerpo y la imagen que doy a los demás (que la que ellos ven, cuando me observan), ¿ésta será la que me gusta o la que no me gusta?**
- VII. Si ninguna de las dos preguntas lo satisface, podrá formular una tercera, de propia elección.
- VIII. A continuación se harán la lectura y la verbalización del trabajo hecho, enriqueciendo la reflexión con uno u otro de los siguientes aspectos:
 - a) La diferencia entre el cuerpo humano y la imagen del cuerpo.
 - b) La imagen del cuerpo, como un **cuadro** en la comunicación.
- c) Las fuentes exteriores de la imagen del cuerpo humano.
- IX. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

28.-UBICÁNDOSE

OBJETIVO

- Concientizar a las personas acerca del cambio de lugar, dentro de un grupo, y la adopción de una posición agradable para el cuerpo.

<p> TIEMPO: Duración: 30 Minutos</p> <p>  TAMAÑO DEL GRUPO: 25 participantes.</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.</p>	<p>  MATERIAL: Ninguno</p>
--	---

DESARROLLO

- I. El instructor propone que cada participante elija un lugar y adopte una posición confortable. Que no estuviera bien acomodado, podría hacerlo todavía.
- II. Lo que se debe observar es lo siguiente: a partir del momento en que todos recibieron la orden para elegir una posición de bienestar, ¿quién cambió de posición y quién cambio de lugar? ¿Qué cambio hicieron?
- III. Hay quien cambia de lugar y hay quien modifica la posición del cuerpo. Cada cuál dirá al grupo el cambio que hizo.
- IV. Como sucede al recibir la orden de tomar una posición agradable, están los que cambian de lugar y los que cambian de posición de apoyo del cuerpo.
- V. En la verbalización que sigue al ejercicio, conviene concientizar a las personas de los que hacen cuando buscan tomar una posición confortable para el cuerpo.
- VI. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

29. -EL ESPEJO

OBJETIVO

- Concientizar a las personas acerca de la dificultad que existe para comprender a los otros.
- Mostrar que la falta de comunicación es muchas veces un problema de falta de comprensión.

<p> TIEMPO: Duración: 30 Minutos</p> <p>  TAMAÑO DEL GRUPO: 25 participantes.</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.</p>	<p>  MATERIAL: Fácil Adquisición</p> <p>I. Hoja de papel en blanco. II. Lápiz o bolígrafo. III. Pizarrón o rotafolio.</p>
--	---

DESARROLLO

- I. El instructor explica inicialmente lo que se entiende por la expresión **ponerse en la piel del otro**. ¿Cómo es el otro, en su propia piel? ¿Cómo comprenderlo para comunicarse mejor? etc.
- II. A continuación, el instructor pide que se formen subgrupos de dos, para poder vivenciar la situación de **espejo** con el compañero.
- III. El compañero **A** procura ejecutar una acción (tomar un café, trabajar en el escritorio, escribir una carta, etc.) y el compañero **B** lo imitará en todos sus gestos, su ritmo, sus emociones con toda precisión.
- IV. Se invierten los papeles. El compañero **B** comienza la acción y **A** lo imita en todo.
- V. Después de algún tiempo de concentración de uno sobre otro, cada uno procurará ser, al mismo tiempo aquel que inicia el gesto, y hará a la vez de espejo, imitando los gestos del otro. Ninguno sabrá lo que pasará. Se observa que las dos personas harán el mismo tiempo las dos cosas.

- VI. Finalmente, las dos personas comentarán la experiencia vivida, poniéndose en común las siguientes observaciones:
- La dificultad de estar atento durante todo el tiempo.
 - La concentración sobre el otro.
 - El gesto externo, que revela el movimiento interno.
 - ¿Quién toma la iniciativa de un gesto? ¿Quién lo imitará?
- VII. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

30.-MIRAR, SER MIRADO, MIRAR EL CUERPO DE LOS OTROS

OBJETIVO

- Concientizar a las personas respecto de las posiciones diferentes que toma el cuerpo humano.
- Analizar la interpretación dada a las diversas posiciones tomadas por el cuerpo humano.

<p> TIEMPO: Duración: 30 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: 25 participantes.</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Una sala suficientemente amplia con sillas, para acomodar a todos los miembros participantes.</p>	<p> MATERIAL: Fácil Adquisición</p> <p>I. Hoja de papel en blanco. II. Lápiz o bolígrafo. III. Pizarrón o rotafolio.</p>
--	---

DESARROLLO

- El instructor comienza haciendo una exposición sobre cómo, generalmente, por el simple hecho de mirar el cuerpo de otras personas, buscamos interpretarlo. ¿Seremos capaces de mirarlo, tal cual él es ahora, sin interpretarlo? ¿Todos nosotros damos la misma posición al cuerpo, a las piernas, al pecho, a la cabeza, a los brazos, a las manos? ¿O habrá alguna diferencia en las posiciones que damos a nuestro cuerpo?
- A continuación se forman dos subgrupos, que se colocarán frente a frente en la sala. Una mitad quedará de pie y la otra, sentada. La orientación del instructor irá en el sentido que las personas sentadas elijan un compañero del grupo que está de pie. El compañero sentado observa, describe e interpreta la posición del cuerpo y los miembros de su compañero de pie, procurando ser lo más objetivo y, anotando todo lo que observa **aquí y ahora**.
- Se cambian los papeles: quien fue **observador** será **observado** y viceversa.
- A continuación, se procede a la lectura de las observaciones y a la verbalización del trabajo, enfocada principalmente:
 - la diferencia de posiciones del cuerpo de cada persona;
 - la tendencia a interpretar las señales del cuerpo,
 - la conciencia de la interpretación permanente de las señales del cuerpo en lo cotidiano,
 - el placer o el disgusto que todos sentimos al ser observados;
 - la semejanza que existe entre los temores propios y los de otros.

- V. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

31.-LAS PRIMERAS IMPRESIONES

OBJETIVO

- Explorar la riqueza de comunicación que puede hallarse en un cuerpo humano silencioso.

<p> TIEMPO: Duración: 30 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: 30 participantes</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Una sala suficientemente amplia con sillas, para acomodar a todos los miembros participantes.</p>	<p> MATERIAL: Fácil Adquisición</p> <p>I. Hoja de papel en blanco. II. Lápiz o bolígrafo. III. Pizarrón o rotafolio.</p>
---	---

DESARROLLO

- I. Los participantes se sientan en círculo y el instructor explica que somos fácilmente llevados a formarnos una imagen muchas veces equivocada de una persona, principalmente cuando la vemos por primera vez. Mientras está hablando, entra una persona desconocida en la sala. La persona abre la puerta, entra deprisa, mira y sale. (Conviene observar que el animador conoce a la persona y arregló con ella cómo debía proceder.)
- II. Apenas la persona se retira, el instructor pide al grupo que responda, por escrito, las siguientes preguntas: **¿Cuál es el mensaje que esa persona les dejó?** Y también: **¿Cuáles son las impresiones que esta persona desconocida del dejó?**
- III. Luego de uno tres o cuatro minutos, se procede con la lectura de las respuestas.
- IV. Aproximadamente media hora después, entra otra persona desconocida en la sala, juntándose al grupo. Se quedará por espacio de unos treinta minutos, como si estuviera interesado en aprender, como las otras personas del grupo. Todos podrán observarla consciente o inconscientemente. El instructor no hará ninguna referencia acerca de la presencia de esta persona.
- V. Agotados los treinta minutos, la persona se retira y el animador pide al grupo que responda por escrito las siguientes preguntas: **A partir del momento en que vi a esa persona, ¿qué me pregunté a mí mismo respecto de ella, por el simple hecho de su presencia física? ¿Qué observé de esa persona?**
- VI. Después de seis u ocho minutos, se continúa con la lectura de las respuestas, observándose cómo la simple presencia física de una persona provoca tantos sentimientos y juicios en las otras personas. Por la simple presencia física, el cuerpo de la persona nos habla y nos hace hablar.
- VII. Al fin, se busca verbalizar la riqueza de comunicaciones que un cuerpo humano, aun en silencio, nos ofrece.

VIII. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

32. -MANEJO DE CONFLICTOS

OBJETIVO

I. Concientizar acerca de las estrategias usadas en las situaciones de conflicto.

II. Examinar los métodos usados para resolver los conflictos.

Introducir estrategias para negociar y mostrar capacidad de negociación

<p> TIEMPO:</p> <p>Duración: 30 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO:</p> <p>25 participantes.</p> <p> LUGAR:</p> <p>Amplio Espacio</p> <p>Una sala suficientemente amplia con sillas, para acomodar a todos los miembros participantes.</p>	<p> MATERIAL:</p> <p>Fácil Adquisición</p> <p>I. Hoja de papel en blanco. II. Lápiz o bolígrafo. III. Pizarrón o rotafolio.</p>
---	--

DESARROLLO

- I. Los participantes son invitados, por el animador, a hacer un ejercicio de fantasía, con el objetivo de examinar su estrategia en la solución de conflictos individuales, Durante aproximadamente cinco minutos, el instructor conducirá el grupo a través de la fantasía siguiente.
- II. El instructor invita a los participantes a que tomen una postura confortable, cierren los ojos, procurando ensimismarse, desligándose del resto relajándose completamente.
- III. A continuación el instructor comienza diciendo: **Todos están ahora caminando por la calle, y de pronto observan, a cierta distancia, que se aproxima una persona que les resulta familiar.** La reconocen.
- IV. Es una persona con la cual están en conflicto. Todos sienten que deben decidir rápidamente cómo enfrentar a esa persona. A medida que se aproxima, una infinidad de alternativas se establece en la mente de todos. Decidan ahora mismo lo que harán y lo que pasará. **El instructor detiene la fantasía espera un poco. A continuación dirá: “La persona pasó. ¿Cómo se sienten? ¿Cuál es el nivel de satisfacción que siente ahora?**
- V. Continuando, el instructor pide a los participantes del grupo que vuelvan a la posición normal y abran los ojos.
- VI. Apenas el grupo retorna de la fantasía, durante cinco minutos, todos los miembros deberán responder por escrito las siguientes preguntas: **a) ¿En qué alternativas pensó? b) ¿Cuál es alternativa que eligió? c) ¿Qué nivel de satisfacción sintió al final?.**

- VII. Cada participante deberá comentar con los compañeros las respuestas y las preguntas anteriores; se designará un encargado para hacer una síntesis escrita.
- VIII. Continuando, el instructor conducirá los debates en el plenario, donde serán expuestas las síntesis de los subgrupos. Se observa que, en general, las estrategias más empleadas se resumen en **evitar, postergar y enfrentar los conflictos**.
- IX. Por último, a través de la verbalización, cada participante expone sus reacciones al ejercicio realizado, y el problema de los conflictos.
- X. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

HOJA DE TRABAJO

ESTRATEGIA PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

- El conflicto es una realidad de todos los días para una persona. En casa o en el trabajo, las necesidades y los valores de la persona entran constantemente en choque con los de las otras personas. Hay conflictos relativamente pequeños y fáciles de solucionar. Otros son mayores, y requieren de una estrategia para una solución satisfactoria; de lo contrario, se crean tensiones constantes y enemistades en el hogar o en el trabajo.
- La habilidad de solucionar satisfactoriamente los conflictos es probablemente una de las más importantes que una persona pueda poseer desde el punto de vista social. Además de eso, hay pocas oportunidades formales para aprenderla en nuestra sociedad. Así como cualquier otra habilidad humana, la solución de conflictos puede ser enseñada. Como cualquier otra habilidad, ella consiste en una infinidad de subhabilidades, cada una separada pero a la vez interdependiente. Estas habilidades deben ser asimiladas, tanto a nivel cognoscitivo como a nivel del comportamiento.
- Los niños solucionan sus conflictos a través de sus propias estrategias. Aunque esas estrategias no siempre solucionen satisfactoriamente los conflictos, ellos continúan usándolas, a falta de más información acerca de otras alternativas.
- La solución de los conflictos se puede dar a través de tres estrategias: *evitándolos*, *postergándolos* y **enfrentándolos**.

Evitar y enfrentar son estrategias diametralmente opuestas.

- Hay personas que procuran evitar situaciones conflictivas y otras que procuran huir de ciertos tipos de conflictos. Tales personas intentan reprimir reacciones emocionales, procurando otros caminos, o incluso abandonando enteramente la situación. Eso ocurre porque las personas no

saben enfrentar satisfactoriamente tales situaciones, o porque no poseen habilidades para negociarlas satisfactoriamente.

- Aunque estas estrategias de evitar tengan cierto valor en las ocasiones en que la fuga es posible, generalmente no proporcionan al individuo un alto nivel de satisfacción. Ellas tienden a dejar dudas y miedo acerca del encuentro del mismo tipo de situaciones en el futuro, y respecto de valores como la valentía y la persistencia.
- La otra táctica consiste esencialmente en una acción de demora, en que la situación se enfría, al menos temporalmente, o el asunto permanece no muy claro, y una tentativa de enfrentamiento es improbable. Así como en el caso anterior, la estrategia de la postergación genera sentimientos de insatisfacción e inseguridad respecto del futuro, lo que preocupa a la persona misma.
- La tercera estrategia implica un enfrentamiento con las situaciones y personas en conflicto. Este enfrentamiento puede, a su vez, subdividirse en estrategias de poder y de negociación. Las estrategias de poder incluyen el uso de la fuerza física y otros castigos. Tales tácticas son muchas veces eficientes. Generalmente hay un vencedor y un vencido. Infelizmente, el conflicto muchas veces reinicia. Hostilidad, angustia y heridas físicas son muchas veces consecuencias de la estrategia de poder.
- Usando la estrategia de negociación, ambas partes del conflicto pueden ganar. Un objetivo de la negociación consiste en resolver el conflicto con un compromiso o una solución que satisfaga a los involucrados. Todo indica que el uso de la estrategia de negociación proporciona generalmente una cantidad mayor de consecuencias positivas, o al menos pocas consecuencias negativas.
- Sin embargo, las buenas negociaciones exigen otras habilidades que deben ser aprendidas y practicadas. Tales habilidades incluyen la de determinar la naturaleza del conflicto, eficiencia en señalar las negociaciones, capacidad de ver el punto de vista del otro, y el uso del procedimiento de solución del problema a través de una decisión de consenso.

33.-NECESIDADES DE UNA EMPRESA

OBJETIVO

- Buscar que los participantes sean capaces de identificar las expectativas que las empresas tienen respecto de los empleados.
- Controlar las necesidades de las personas con las de las empresas.
- Introducir la noción de contrato psicológico.

<p> TIEMPO: Duración: 30 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: 25 participantes</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.</p>	<p> MATERIAL: Fácil Adquisición</p> <p>I. Hoja de papel en blanco. II. Lápiz o bolígrafo.</p>
---	--

DESARROLLO

- I. El instructor, organiza con el grupo una lista de expectativas específicas que la empresa tiene respecto de sus empleados. La lista es hecha en el pizarrón o en una cartulina, y en ella posiblemente podamos encontrar: un trabajo altamente calificado, lealtad hacia la empresa, el crecimiento de sus empleados, corresponsabilidad con la empresa, conformidad, ideas creativas, un statu quo, cooperación etc.
- II. A continuación, el instructor sugiere que sea establecido un paralelo entre las necesidades individuales del ejercicio anterior, y la lista de expectativas de la empresa hacia sus empleados. Las dos listas pueden presentarse como:

Necesidades individuales	Necesidades de la empresa
Buen salario	Un trabajo calificado
Promoción personal	Lealtad hacia la empresa
Buenas condiciones de trabajo	Satisfacción de los empleados

- III. Hecha esta confrontación, sigue en el plenario un cambio de ideas acerca del contrato psicológico entre el individuo y la empresa.
- IV. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

34. - SACAR PROVECHO DE LOS ERRORES

OBJETIVO

- Utilizar la competencia y las recompensas económicas para estimular al grupo para que tenga una participación máxima en el proceso de aprendizaje

<p> TIEMPO: Duración: 20 Minutos</p> <p>  TAMAÑO DEL GRUPO: 20 participantes.</p> <p> LUGAR: Aula Normal</p> <p>Un salón amplio que permita a los participantes trabajar en varios pizarrones.</p>	<p>  MATERIAL: Fácil Adquisición</p> <p>Pizarrones, o pantallas, o tableros.</p>
--	--

DESARROLLO

- I. Seleccione un grupo de conceptos que el grupo todavía tiene que aprender (por ejemplo, las características de un nuevo producto o los componentes de una máquina). Escriba esos y otros conceptos erróneos en dos pizarrones, pantallas u hojas grandes. Seleccione dos equipos de dos personas cada uno para trabajar en cada pizarrón.
- II. Deberán escribir una "X" frente a cada concepto *correcto*. A las demás personas se les asigna el mismo trabajo en sus mesas. Después de un tiempo corto, el instructor detiene el trabajo.
- III. Después, se voltean los pizarrones hacia el auditorio y se les pide localizar los errores escritos en ellos. A los asistentes que identifiquen un error auténtico se les otorga un premio en efectivo por cada error localizado. Después, a los miembros del equipo ganador (los que tengan un mínimo de errores) reciben un premio en efectivo.
- IV. Este ejercicio crea un espíritu de competencia entre los participantes y una oportunidad de ganar. En realidad, es un modo divertido de "probar" a todo el grupo; el compañerismo que se produce, se ejemplifica cuando los "ganadores" invitan los refrescos a los "perdedores". Si se tienen productos (y listas) múltiples, se puede repetir el ejercicio cuantas veces se desee.
- V. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

35.-CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

OBJETIVO

- Comparar los resultados de una decisión individual con una decisión grupal.
- Explorar los valores que caracterizan a un líder.

<p> TIEMPO: Duración: 60 Minutos</p> <p>  TAMAÑO DEL GRUPO: 12 participantes.</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Una sala suficientemente amplia con sillas, para acomodar a todos los miembros participantes.</p>	<p>  MATERIAL:</p> <p>Fácil Adquisición</p> <p>I. Una copia de “Las características de un líder”.</p> <p>II. Lápiz o bolígrafo.</p>
--	---

DESARROLLO

- I. El instructor, en caso de que el número de participantes fuera mayor de doce personas formará subgrupos para facilitar el trabajo: distribuirá a cada miembro una copia de las características de un líder.
- II. A continuación, todos procurarán tomar una decisión individual, siguiendo las instrucciones que se encuentran en la hoja que todos recibieron.
- III. Durante aproximadamente diez minutos todos procurarán hacer la selección de las características, colocándolas en orden de prioridad.
- IV. Una vez terminado el trabajo individual, el instructor determina que se haga una decisión grupal. En cada subgrupo se elegirá un relator, a quien corresponderá anotar la decisión del grupo, para luego exponerla en el plenario. Durante aproximadamente treinta minutos se procesa entonces la discusión grupal, en torno de la clasificación de las características de un líder.
- V. En una decisión final, todos los relatores de los subgrupos presentan al plenario el resultado de la decisión grupal.
- VI. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

HOJA DE TRABAJO

LISTA DE LAS CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

INSTRUCCIONES:

- Abajo hay una lista de doce características de un líder. Su trabajo será el de enumerar esas características, colocando el no. 1 en aquella que a su entender, es más importante, el no. 2 en la segunda característica más importante, hasta el no. 12, en aquella que a su entender es la menos importante para un líder.

	INDIVIDUAL	GRUPAL
A. Mantiene el orden durante todo el tiempo de la reunión.		
B. Es amistoso y sociable.		
C. Tiene ideas nuevas e interesantes; es creativo.		
D. Sabe escuchar y procura comprender a las demás personas.		
E. Es firme y decidido, no duda.		
F. Admite abiertamente sus errores.		
G. Procura hacer entender a todos.		
H. Promueve oportunidades para que todos los miembros ayuden en la solución de los problemas.		
I. Sabe elogiar con frecuencia y raras veces hace críticas negativas.		
J. Le gusta conciliar.		
K. Sigue rigurosamente las reglas y los procedimientos.		
L. Nunca manifiesta rencor o insatisfacción.		

36. -ACENTUAR LO POSITIVO

OBJETIVO

- Lograr que las personas puedan derribar las barreras impuestas por ellas mismas debido a que no les permiten tener un buen concepto propio; mejorar la imagen de ellas mismas mediante el intercambio de comentarios y cualidades personales.

<p> TIEMPO: Duración: 10 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: 20 participantes.</p> <p> LUGAR: Aula Normal</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes estén cómodos.</p>	<p> MATERIAL: Ninguno</p>
--	---

DESARROLLO

- I. Muchos hemos crecido con la idea de que no es “correcto” el autoelogio o, para el caso, elogiar a otros. Con este ejercicio se intenta cambiar esa actitud al hacer que equipos de dos personas compartan algunas cualidades personales entre sí. En este ejercicio, cada persona le da a su compañero la respuesta a una, dos o las tres dimensiones siguientes sugeridas:
 - Dos atributos físicos que me agradan de mí mismo.
 - Dos cualidades de personalidad que me agradan de mí mismo.
 - Una capacidad o pericia que me agradan de mí mismo.
- II. Explique que cada comentario debe ser positivo. No se permiten comentarios negativos. (Dado que la mayor parte de las personas no ha experimentado este encuentro positivo, quizá necesiten un ligero empujón de parte de usted para que puedan iniciar el ejercicio).
- III. Se les aplicará unas preguntas para su reflexión:
 - ¿Cuántos de ustedes, al oír el trabajo asignado, se sonrió ligeramente, miró a su compañero y le dijo, “Tú primero”?
 - ¿Fue difícil señalar una cualidad al iniciar el ejercicio?
 - ¿Cómo considera ahora el ejercicio?
- III. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

37.-DINÁMICA DE LA EXCLUSIÓN

OBJETIVO

- Permitir a los participantes experimentar conscientemente lo que significa ser excluido del grupo.
- Enfrentar los sentimientos que se originan por la exclusión.
- Experimentar los procesos por los cuales la identidad social es concedida por el grupo excluido y aceptada por los miembros excluidos.

<p> TIEMPO: Duración: 90 Minutos</p> <p>  TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Una sala suficientemente amplia con sillas, para acomodar a todos los miembros participantes.</p>	<p> MATERIAL: Fácil Adquisición</p> <p>Refrescos y bizcochos.</p>
---	--

DESARROLLO

- I. El instructor forma subgrupos de cinco o seis personas, dejando una pequeña distancia entre un grupo y otro.
- II. A continuación, el instructor orienta cada subgrupo en el sentido de excluir a un miembro, basado en criterios fijados y aceptados por el grupo. Cada grupo tendrá veinte minutos para ejecutar la tarea. Cuando cada subgrupo haya excluido a un miembro, éstos irán juntos a un lugar prefijado de la sala.
- III. Después de que todos los miembros excluidos se encuentren sentados en el lugar predeterminado, el animador pide que los otros subgrupos tomen sus refrescos y sus bizcochos, sin comunicarse con el grupo excluido.
- IV. Después de diez minutos, se forman nuevamente los subgrupos, sin la presencia de los miembros excluidos, el instructor solicita que cada subgrupo indique un miembro para hablar en nombre del resto, en el momento oportuno, explicando los criterios usados para excluir al miembro. Invita a continuación, al grupo de excluido a ubicarse en el centro de la sala, formando en derredor a los otros subgrupo.
- V. El instructor pide, a continuación, que cada miembro excluido comente las razones de su exclusión, si piensa que su exclusión fue justificada, cómo se siente en relación con el grupo que lo excluyó y con los otros miembros que forman el grupo de los excluidos.
- VI. Después que cada miembro excluido haya hablado, el instructor solicita del miembro representante de cada subgrupo los criterios adoptados por éste para excluir al miembro y por qué él sintió que en la persona excluida el criterio fue correcto.
- VII. A continuación, los miembros excluidos retornarán a sus grupos de origen, y se sigue con la tarea comentando satisfactoriamente las fases iniciales del ejercicio.
- VIII. Se forma, a continuación, el grupo mayor para el plenario, y el animador presenta comentarios acerca del ejercicio realizado, enfatizando los aspectos sociales de la identidad social, las características de la interacción entre personas **estigmatizadas** y personas **normales**, y las características de interacción entre personas **estigmatizadas**.
- IX. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

38.-EJERCICIO ADENTRO Y HACIA AFUERA

OBJETIVO

- I. Darse a conocer.
- II. Poner a los demás en contacto con las dimensiones más profundas de la intimidad de cada miembro.
- III. Crear lazos de amistad y de compromiso mutuo.
- IV. Construir puentes de comunicación entre él **yo** y el **tu**.

<p> TIEMPO: Duración: 45 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: 40 participantes.</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Una sala suficientemente amplia con sillas, para acomodar a todos los miembros participantes.</p>	<p> MATERIAL: Ninguno</p>
--	---

DESARROLLO

- I. El instructor comienza el ejercicio, explicando los objetivos y mostrando cómo el hombre en la sociedad actual, está rodeado de personas, pero así y todo vive aislado, Se usan muchos mecanismos de defensa en la relaciones con los demás, y nos abrimos muy poco a una comunicación verdaderamente existencial.
- II. A continuación, los miembros participantes reciben un número y forman dos círculos, unos que representa a los números pares y otro a los impares. Los números pares y otro a los impares. Los números pares forman el círculo de **adentro** y los impares el **círculo de afuera**.
- III. El ejercicio se inicia dándose la palabra a los miembros pares, o sea, del círculo de **adentro**. Cada participante, uno a uno, hablará, comunicándose, abriéndose a los demás. Para eso podrá responder a las siguientes preguntas:
 - a) ¿Quién soy yo?
 - b) ¿Cómo me ven los demás?
 - c) ¿Qué busco en mi vida?
 - d) Algunas de las vivencias que más influyeron en mi vida.
- IV. Durante la exposición cuando cada uno se coloca delante de la persona, la toca, la mira a los ojos y le habla directamente.
- V. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

39.-DAR Y RECIBIR AFECTO

OBJETIVO

- Vivenciar los problemas relacionados con dar y recibir afecto.

<p> TIEMPO: Duración: 30 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Una sala suficientemente amplia con sillas, paraacomodar a todos los miembros participantes.</p>	<p> MATERIAL: Fácil Adquisición</p> <p>Papel y lápiz para cada participante.</p>
--	---

DESARROLLO

- I. El instructor presenta el ejercicio, diciendo que para la mayoría de las personas, tanto dar como recibir afecto, es asunto muy difícil. Para ayudar a las personas a experimentar la dificultad, se usa un método llamado **bombardeo intenso**.
- II. Las personas del grupo dirán a la persona que es el foco de atención todos los sentimientos positivos que tienen hacia ella. Ella solamente oye.
- III. La intensidad de la experiencia puede variar de diferentes modos, Probablemente, la manera más simple es hacer salir a la persona en cuestión del círculo y quedar de espaldas al grupo, escuchando lo que se dice. O puede permanecer en el grupo y le hablan directamente.
- IV. El impacto es más fuerte cuando cada uno se coloca delante de la persona, la toca, la mira a los ojos y le habla directamente.
- V. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

40.-SOLUCIÓN CREATIVA DE UN PROBLEMA

OBJETIVO

- Observar actitudes grupales en la solución de un problema.
- Explorar influencias interpersonales en la solución de un problema.

<p>I.  TIEMPO: II. Duración: 30 Minutos</p> <p>III.  TAMAÑO DEL GRUPO: IV. 24 participantes.</p> <p>V.  LUGAR: VI. Amplio Espacio</p> <p>VI. Una sala suficientemente amplia con sillas, para acomodar a todos los miembros participantes.</p>	<p> MATERIAL: Fácil Adquisición</p> <p>Papel y lápiz para cada participante.</p>
---	---

DESARROLLO

- I. El instructor aclara que se trata de la solución creativa de un problema, para lo cual debe procurarse consenso. Todos deberán prestar atención sobre el proceso de discusión, pues al final será analizado por el grupo.
- II. A continuación, instructor expone el problema que debe ser solucionado por los subgrupos, durante diez minutos:

Un mercader le debía una gran suma de dinero a una persona que le hizo un préstamo. La fecha de pago venció y el mercader no contaba con dinero suficiente para solventar su deuda. El prestamista estaba enamorado de la joven y linda hija del mercader y le propuso un acuerdo. Le propuso al mercader que cancelaría la deuda si su hija se casaba con él. Tanto el mercader como su hija quedaron sorprendidos ante tal propuesta. Al ver la reacción, el prestamista les propuso entonces dejar la solución del caso a la suerte. Para eso, sugirió colocar una piedra blanca y otra negra dentro de una bolsa de dinero vacía; Después, la muchacha debería tomar de la bolsa, sin ver, una de las dos piedras. De forma tal que si toma la piedra blanca, permanecería con el padre y la deuda se perdonaría. Pero si tomara la piedra negra se casaría con él. Por último, si se rehusaba a retirar la piedra, el padre sería encarcelado y ella moriría de hambre. El mercader tuvo que aceptar forzado. El prestamista se agachó para levantar las piedras del suelo y tratando de que nadie se diera cuenta tomó dos piedras negras y las colocó en la bolsa de dinero; pero fue visto por la muchacha. Le pidió entonces a la muchacha que retirara la piedra que indicaría no sólo su suerte sino también la de su padre.

Corresponde al grupo encontrar la solución que la muchacha ideó para poder continuar en compañía de su padre y cancelar la deuda.

SOLUCIÓN: La muchacha del cuento metió la mano en la bolsa y tomó una piedra. Sin embargo, antes de que nadie la viera y fingiendo un descuido la dejó caer en el camino perdiéndose entre muchas otras que ahí se encontraban. Se disculpó y dijo: "Es muy fácil saber que piedra es la que tome, basta ver el color de la que se encuentra aún en la bolsa para deducir su color". Tomó la otra piedra de la bolsa, la mostró a todos para que vieran que era de color negro y dijo con alegría "Entonces la que tome era de color Blanco".

- III. Después de diez minutos, el instructor pide a los subgrupos la solución encontrada y solicita que expliquen el procedimiento usado para llegar a la conclusión.
- IV. Mientras todos no hayan encontrado la solución, se puede continuar el trabajo; los subgrupos que terminaron quedan como observadores, sin interferir en los debates.
- V. A continuación, se forma el plenario para comentar sobre el comportamiento de los miembros en el grupo de discusión, enfocando las actitudes de:
 - a) Los que participaron poco;
 - b) Los que difícilmente aceptaron ideas de los demás;
 - c) Los que estuvieron nerviosos, inseguros, durante el debate;
 - d) Demostraciones de inhibición, etc.
- VI. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

41. -UNA TÉCNICA NO VERBAL DE CONTROL

OBJETIVO

- Experimentar especialmente diferentes relaciones de poder.
- Explorar los sentimientos de dominio y dependencia.

<p> TIEMPO: Duración: 15 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Una sala suficientemente amplia con sillas, para acomodar a todos los miembros participantes</p>	<p> MATERIAL: Ninguno</p>
--	---

DESARROLLO

- Para una vivencia de dominio, el instructor coloca a una persona de pie encima de una silla, persona que continúa participando de las actividades en esa posición.
- Las personas que están sentadas en las sillas tienen la impresión de ser subordinadas.
- Una variante del ejercicio podría ser que alguien se siente en el piso mientras los demás se quedan sentados en las sillas o se quede sentado, mientras los demás están de pie en las sillas.
- Es extraordinario observar cómo esas simples modificaciones especiales hacen aflorar sensaciones de bienestar o incomodidad.
- El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

42. -ACLARACIÓN DE VALORES

OBJETIVO

- Demostrar que los valores varían de acuerdo con las personas.
- Concientizar a los miembros participantes sobre el problema de los valores diferentes.

<p> TIEMPO: Duración: 28 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: 10 participantes.</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Una sala suficientemente amplia con sillas, para acomodar a todos los miembros participantes.</p>	<p> MATERIAL: Fácil Adquisición</p> <ol style="list-style-type: none">Papel en blanco, lápiz o bolígrafo.Hoja con tres frases.
--	--

DESARROLLO

- I. El instructor explica al comienzo el ejercicio, y a continuación distribuye una hoja con frases a cada miembro, para que pueda escoger la más importante entre las tres. Las tres frases pueden ser; por ejemplo:
 - * Ser generoso con las demás personas.
 - * Ser su propio jefe.
 - * Tener amigos comprensivos.
- II. Hecha la elección, se forman subgrupos, juntándose los miembros de acuerdo con la elección hecha. Aquellos que escogieron, por ejemplo, la primera frase como más importante, discutirán las razones que tuvieron para hacerlo, Así se forman subgrupos semejantes, para cada frase.
- III. Después de unos diez minutos de discusión se forma el plenario, para exponer a todos los participantes las razones de la elección de tal o cual frase.
- IV. Al final, habrá tiempo para opiniones sobre la experiencia vivida en el ejercicio.
- V. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida

43.-RESTABLECIMIENTO DE LA CONFIANZA

OBJETIVO

- Mejorar la confianza mutua.
- Restablece la confianza.

<p style="text-align: center;"> TIEMPO:</p> <p>Duración: 30 Minutos</p> <p style="text-align: center;"> TAMAÑO DEL GRUPO:</p> <p style="text-align: center;">Ilimitado.</p> <p style="text-align: center;"> LUGAR:</p> <p style="text-align: center;">Amplio Espacio</p> <p>Una sala suficientemente amplia que posibilite el desplazamiento cómodo, entre varios obstáculos previamente colocados.</p>	<p style="text-align: center;"> MATERIAL:</p> <p style="text-align: center;">Fácil Adquisición</p> <p>Pañuelos que puedan servir para vendar los ojos.</p>
--	--

DESARROLLO

- I. El instructor comienza explicando los objetivos del ejercicio y la técnica. Una persona conducirá a otra por entre los obstáculos.
- II. A continuación, una vez formados los subgrupos de dos, se inicia el ejercicio de la confianza. La persona que es conducida por el compañero va con los ojos cerrados.
- III. Quien conduce coloca sus brazos sobre el hombro del compañero, y durante ocho minutos lo conducirá, en silencio, por entre los obstáculos previamente colocados en la sala.
- IV. La persona conducida estará atenta a sus propias reacciones y sensaciones.
- V. Transcurridos ocho minutos, se invierten los papeles y el ejercicio prosigue por otros ocho minutos.

Terminado el tiempo, se procede al intercambio de ideas acerca de la experiencia vivida. Cada cual expresará sus reacciones y sus sensaciones, buscando responder las siguientes preguntas: ¿Qué impresión tuvo al ser conducido? ¿Llegó a resistir a su guía? ¿Se mostró confiado o dudoso? ¿Cómo se sintió con la reacción de su compañero? ¿Cómo se sintió con la ración de su compañero? ¿Cómo se sintió al ser conducido? Discuta sus sentimientos. ¿Esta experiencia sirvió para mejorar sus relaciones? Procure relacionar estos sentimientos con el proceso de comunicación con sus compañeros, Haga alguna conexión entre este proceso de comunicación la relación que usted tenga con los demás. ¿Necesitará mejorar su confianza en los demás? ¿Qué fue lo que más apreció en enteejercicio?

VI. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

44.-LAS EXPECTATIVAS DE PARTICIPANTES Y ANIMADORES

OBJETIVO

- Promover que los miembros participantes y los instructores tengan la oportunidad de examinar y de discutir las expectativas mutuas y las percepciones relativas al programa de entrenamiento.
- Reducir la distancia entre los miembros participantes y los instructores.

<p> TIEMPO: Duración: 60 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: 30 participantes.</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.</p>	<p> MATERIAL: Sencillo</p> <p>Hojas blancas y lápiz.</p>
--	--

DESARROLLO

- I. El instructor solicita que todos los subgrupos intenten representar a través de un dibujo: a) cómo se ven ellos como participantes del grupo y b) cómo ven ellos a los instructores del grupo. Los instructores, por su lado, forman un subgrupo separado e intentan representar, también a través de un dibujo: a) cómo se ven ellos como instructores del grupo y b) cómo ven ellos a los miembros participantes del grupo. Cada subgrupo tendrá quince minutos para la tarea.
- II. A continuación, cada subgrupo elegirá un miembro para presentar al plenario el dibujo grupal.
- III. Para finalizar, el plenario discute y comenta sobre el ejercicio hecho.
- IV. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

45. - TÉCNICA DE LA PRESIÓN

OBJETIVO

- Investigar los sentimientos de poder dependencia-competición, entre los participantes.
- Vivenciar las emociones interpersonales de hostilidad y competición.

<p> TIEMPO: Duración: 45 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.</p> <p>Divididos en subgrupos compuestos por 5 o 6 participantes</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.</p>	<p> MATERIAL: Ninguno</p>
--	---

DESARROLLO

- I. El instructor coloca a las dos personas de pie, frente a frente, en el centro del grupo.
- II. Las dos personas recibirán la siguiente instrucción: **Uno de ustedes coloque las manos en los hombros del otro y presiónelo hacia el piso. Puede usar el método que quiera para derrumbarlo, pero él tiene que quedar de espaldas, o hacer lo que quiera. Después de eso, usted tiene que ayudarlo a ponerse de pie. Nuevamente, él lo ayudará o resistirá, de acuerdo con lo que sienta.**
Terminando el ejercicio, se invierten los papeles, repitiendo todo de la misma manera.
- III. Durante el ejercicio, el resto de los participantes serán observadores.
- IV. Después de unos siete u ocho minutos, los miembros en acción y los observadores harán los comentarios sobre sus observaciones y reacciones.
- V. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

46.-ENGAÑANDO AL GRUPO

OBJETIVO

- Atraer la atención sobre la confianza y la desconfianza, sobre la honestidad y la deshonestidad, como medidas defensivas en las relaciones interpersonales

<p> TIEMPO: Duración: 30 Minutos</p> <p>  TAMAÑO DEL GRUPO: 25 participantes</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.</p>	<p>  MATERIAL:</p> <p>Sencillo</p> <p>Hojas de papel y lápiz.</p>
---	--

DESARROLLO

- I. El instructor selecciona cuatro o cinco voluntarios para que cuenten tres incidentes ocurridos durante la infancia. Esos incidentes pueden ser verdaderos o ficticios, o incluso uno verdadero y dos ficticios, o dos verdaderos y uno ficticio. Queda a criterio de los relatores la forma del relato, así como la secuencia. Deberán procurar no revelar cuáles son verdaderos y cuáles ficticios.
- II. Precisamente corresponderá a los miembros participantes adivinar cuál son los incidentes verdaderos y cuáles los ficticios. Cada miembro anotará en su hoja los incidentes que juzgue ciertos y los que no.
- III. Después del relato de los incidentes, y diciendo los relatores cuáles eran verdaderos y cuáles los ficticios, cada uno contará cuántas veces fue engañado por los relatores. Se puede hacer un resumen en el pizarrón para ver la frecuencia de los engaños y los aciertos.
- IV. Se prosigue el ejercicio, formulando el animador las siguientes preguntas: ¿Cómo se sintieron tratando de engañar al grupo? ¿Cómo se sintieron los relatores, en el conflicto entre la disposición para decir la verdad y la búsqueda de las fantasías para mentir? ¿Qué estrategia adoptaron? ¿Cómo se sintieron los participantes del grupo, sabiendo que podían estar siendo engañados, por los relatores? ¿Por qué algunos participantes dejan engañar más fácilmente que otros? Recuerden una situación en la que hayan sido engañados o que hayan engañado a otros ¿Qué sintieron?
- V. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida

47.-LA CONSTRUCCIÓN DE EQUIPOS

OBJETIVO

- División de un grupo mayor en subgrupos de trabajo, a fin de aumentar la cohesión y la identidad del grupo.

<p> TIEMPO: Duración: 30 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: 32 participantes.</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.</p>	<p> MATERIAL: Ninguno</p>
--	---

DESARROLLO

- I. El instructor enumera los participantes, indicando uno, dos, uno, dos, etc., formando así dos grupos.
- II. Los número **uno** se colocarán en un lado de la sala y los número **dos**, en el opuesto.
- III. Los número **uno** comenzarán eligiendo sucesivamente un número **dos** para formar subgrupo de dos, Preferentemente, la elección deberá recaer sobre personas desconocidas, en la medida de los posible.
- IV. Una vez formados los dos subgrupos de ocho pares, serán nuevamente colocados uno frente al otro.
- V. Los subgrupos pares, después de una breve consulta entre sí, invitarán a otro grupo par, del lado opuesto, para integrar el grupo, formado así **cuartetos**. La invitación no puede ser rehusada.
- VI. Los cuartetos, una vez sentados, tendrán tres minutos para consultar entre sí cuál grupo del lado opuesto querrían integrar.
- VII. A continuación, los cuartetos, sucesivamente, invitan a los demás para integrarse. Ahora, la invitación puede ser rechazada. En caso de que eso ocurra, otro grupo formulará la invitación, hasta que todos hayan elegido su cuarteto.
- VIII. Los subgrupos de ocho tendrán ahora condiciones para trabajar. Habrán ganado cierto grado de cohesión a través de las decisiones anteriores, y tendrán sensación de **pertenencia**, por haber aceptado la invitación, o por haber sido aceptada su invitación.
- IX. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

48.-EFICIENCIA DE UN TRABAJO DE EQUIPO

OBJETIVO

- Demostrar rapidez en un trabajo de equipo.
- Desarrollar agilidad mental y capacidad de raciocinio.
- Desarrollar la imaginación y la creatividad.

<p> TIEMPO: Duración: 20 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.</p> <p> LUGAR: Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.</p>	<p> MATERIAL: Fácil Adquisición</p> <p>I. Una copia de Carrera de autos (igual a la que se encuentra al final del ejercicio). II. Lápiz o bolígrafo.</p>
--	--

DESARROLLO

- I. Se forman subgrupos.
- II. La tarea de cada subgrupo consiste en resolver, a la mayor brevedad posible, el problema de la Carrera de autos, de acuerdo con la explicación de la hoja que será entregada a cada persona del grupo.
- III. Todos los subgrupos procurarán resolver el problema de la Carrera de autos, la solución final deberá presentar el orden en que los autos están dispuestos, con el respectivo color, de acuerdo a la clave que se anexa.
- IV. Obedeciendo las informaciones que constan en la copia de la Carrera de autos, la solución final deberá presentar el orden en que los autos están dispuestos, con el respectivo color, de acuerdo con la clave que se anexa.
- V. El subgrupo que presente primero la solución del problema, será vencedor en la tarea.
- VI. Terminado el ejercicio, cada subgrupo hará una evaluación sobre la participación de los miembros del equipo, en la tarea grupal.
- VII. El animador podrá formar el plenario con la participación de todos los miembros de los subgrupos, para comentarios y opiniones.
- VIII. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

HOJA DE TRABAJO

EFICIENCIA DE UN TRABAJO DE EQUIPO

CARRERA DE AUTOS

- Ocho autos, de marcas y colores diferentes, están alineados uno al lado del otro, para una carrera. Establezca el orden en que los autos están ubicados, basándose en las siguientes informaciones:

1. El **Ferrari** está entre el auto rojo y el gris.
2. El auto gris está a la izquierda del **Lotus**.
3. El **McLaren** es el segundo auto a la izquierda del *Ferrari* y el primero a la derecha del auto azul.
4. El **Tyrrell** no tiene ningún auto a su derecha y está después del auto negro.
5. El auto negro está entre el *Tyrrell* y el auto amarillo.
6. El **Shadow** no tiene ningún auto a la izquierda; está a la izquierda del auto verde.
7. A la derecha del auto verde está el *March*.
8. El **Lotus** es el segundo auto a la derecha del auto crema y el segundo a la izquierda del auto marrón.
9. El *Lola* es el segundo auto a la izquierda del *Iso*.

SOLUCIÓN

1. El **Shadow**, color azul.
2. El **McLaren**, color verde.
3. El **March**, color rojo.
4. El **Ferrari**, color crema.
5. El **Lola**, color gris.
6. El **Lotus**, color amarillo.
7. El **Iso**, color negro.
8. El **Tyrrell**, color marrón.

49. -DAR RETROALIMENTACIÓN POSITIVA

OBJETIVO

- Estimular a las personas a que expresen de palabra o por escrito sus sentimientos hacia los demás.

<p> TIEMPO: Duración: 15 Minutos</p> <p> TAMAÑO DEL GRUPO: 20 participantes</p> <p> LUGAR: Amplio Espacio</p> <p>Un salón amplio que permita a los participantes estar sentados y reunirse en grupos.</p>	<p> MATERIAL: Ninguno</p>
--	---

DESARROLLO

- I. Nota: Este ejercicio se puede emplear como continuación del de "Concepto positivo de sí mismo". Divida a los asistentes en grupos de dos. Pida a cada persona que escriba 4 ó 5 cosas que hayan notado en su compañero. Todos los conceptos deben ser positivos (bien vestido, voz agradable, sabeescuchar, etc.).
- II. Después de unos cuantos minutos para que escriban y entonces se iniciará una comunicación entre cada grupo, en el cual el observador expresa lo que escribió acerca del compañero.
- III. Se les aplicará unas preguntas para su reflexión:
 - ¿Se sintió a gusto con este ejercicio? Si no, ¿por qué? (Puede ser una nueva experiencia para el emisor y el receptor de retroalimentación positiva).
 - ¿De qué manera sería más fácil dar retroalimentación positiva a los demás? (Crear primero una relación más estrecha; dar pruebas para validación; seleccionar un momento adecuado).
 - ¿Qué nos haría más fácil recibir retroalimentación positiva de los demás? (Practicar aceptarla de buen agrado; tomar la resolución de ponderar su validez antes de recursarla; permitir que uno mismo la reciba con agrado).
- IV. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

TÉCNICAS DE RELAJACIÓN

1. RELAJACIÓN

Procedimiento de aplicación:

- El facilitador le pedirá al grupo que cada uno se siente en una posición cómoda, con los antebrazos apoyados en los muslos y las piernas ligeramente separadas, apoyando los pies en el suelo. Al mismo tiempo, deben cerrar los ojos y tratar de concentrarse en las palabras que dirá.

Pasos a seguir:

- a) El facilitador comenzará a decir en un tono de voz suave y monótona y con un ritmo suave: "Aflojen los músculos del brazo izquierdo, los músculos del brazo izquierdo comienzan a relajarse poco a poco, se tornan blandos, flojos, suaves, sueltos, relajados... poco a poco se van tornando pesados cada vez más pesados...el brazo izquierdo se torna pesado, pesa, pesa más, y más, y más".
- b) Cuando el coordinador observe que los miembros del grupo se han concentrado y cobras, y así sucesivamente para cada pierna, el tronco, etcétera.
- c) Continua diciendo: "Todos los músculos del cuerpo están relajados, flojos, los brazos, las piernas, el cuello, los hombros, la espalda, el tronco, el abdomen,...se sientan relajados, tranquilos, agradablemente relajados y tranquilos, cada vez más relajados y tranquilos,... los brazos se van tornando caliente, cada vez más caliente, agradablemente caliente, se tornan pesado, cada vez más pesado, cada vez más pesado, esta sensación de calor y peso se va transmitiendo a las piernas, las piernas se van tornando calientes y pesadas, cada vez más calientes y pesadas, cada vez se sienten más tranquilos, más suaves, agradablemente relajados".
- d) Una vez lograda la relajación, el facilitador dirá: "En la medida en que cuente hasta tres, sus músculos se irán recuperando poco a poco, abrirán los ojos y seguirán tranquilos y relajados. Uno, dos y tres". Utilidad: El coordinador puede utilizar esta técnica cuando observe que, durante la dinámica, el grupo está tenso y ansioso. Puede utilizarse al inicio, durante el desarrollo o al final de la sesión, el momento preciso depende de que el facilitador haga una buena observación e interpretación de los momentos de ansiedad de los miembros del grupo en la sesión. Esta técnica se enfatiza en el peso, el calor y en aflojar el tono muscular. Pueden utilizarse otras variantes de relajación en las que, por ejemplo, se enfatice en la ligereza y no en el peso ("Se sienten ligeros, flotan, vuelan,..."), o se pide pensar en algo agradable, o en una música suave, o en un lugar que a cada uno le guste y se sienta bien y relajado. Puede utilizarse una música suave, o en un lugar que a cada uno le guste de fondo ligada a la relajación. Lo importante es que el grupo se relaje y elimine la tensión física y la ansiedad. Otro método que pueda utilizarse (Casi siempre asociado y como complemento de otras técnicas de relajación) es el llamado de "Respiración profunda". Aquí se les orienta a los sujetos que inspiren impulsando el aire hacia abajo, en dirección al abdomen, relajando al mismo tiempo los músculos del diafragma y del estómago. Se exhala el aire lentamente y se imaginan que la

tensión abandona al cuerpo a medida que sale el mismo. La ventaja de estos métodos de relajación es que no solo enseña al grupo a relajarse ante la tensión, sino que de modo individual ayudan a los miembros a enfrentar más exitosamente momentos de tensión y estresantes.

2.-DINÁMICAS PARA APRENDER NOMBRES:

- Haber usado el nombre de la persona recién conocida tres veces seguidas nos da una alta posibilidad de retención.

¡Hola, soy Juan!

¡Y yo Susana!

Mucho gusto, Susana. (Primer uso).

¿Qué te ha parecido la reunión, Susana? (Segundo uso).

Me ha gustado mucho, Juan...

Bueno Susana, ha sido un placer... (Tercer uso).

3. ACROSTICO ¿Cómo soy?

Duración aproximada: 30 minutos.

Materiales: Media cartulina por participante, cinta adhesiva o un seguro (gacilla, imperdible) por participante y un lápiz por participante.

El objetivo del juego es que el resto del grupo conozca cinco cualidades que cada participante considera que tiene.

1. Insístele a los participantes que respondan la pregunta con adjetivos o cualidades que ellos sienten que tienen. Además, pídeles que escriban su respuesta de una manera clara y legible ya que el resto de sus compañeros leerá lo que anotaron.
2. Cuando los participantes están buscando a quién decirle sus características, procura que ningún participante se quede fuera del juego.

Instrucciones para los participantes:

1. Tomen una cartulina, un seguro (imperdible) y un lápiz por participante.
2. En la parte de arriba de la cartulina escriban con letras grandes: "¿Cómo soy?" y debajo de la pregunta escriban con letra legible 5 palabras positivas (cualidades) que los describan, por ejemplo: trabajador, comprensivo, risueño, platicador, amigable, etc.
3. Cuando terminen de escribir sus cartulinas, pídanle a un compañero que con el seguro les coloque la cartulina en la espalda.
4. Durante los siguientes 10 minutos, en silencio muévase alrededor del salón para que lean las respuestas a la pregunta "¿Cómo soy?" que escribieron en la cartulina sus demás compañeros.
5. Transcurridos los 10 minutos, despréndanse la cartulina de la espalda, formen un círculo y coloquen los cartelones en el centro de éste.

6. Durante los siguientes 10 minutos, muévanse alrededor del salón y al toparse con un participante díganle las características que se acuerden que tenía en la espalda, Repitan el procedimiento hasta que por lo menos les hayan dicho a dos participantes sus cinco características y dos participantes les hayan dicho a ustedes sus cinco características.

Variaciones:

1. En lugar de ir de en uno en uno diciendo las características, los participantes deberán formar parejas o cuartetos para decirle a cada miembro sus cinco características.
2. Para hacer el juego mucho más profundo, en lugar de enumerar solo cualidades también los participantes pueden incluir características negativas (defectos), siempre con el enfoque en que todos tenemos faltas y todos estamos en proceso de crecer y mejorar a través del poder de Dios en nuestras vidas.

4. ¿QUIÉN SOBREVIVE EN EL TÚNEL?

Duración aproximada: 10-20 minutos.

Materiales: Un periódico enrollado por cada participante del túnel, un globo y un pedazo de hilo de 1.5 metros para cada persona.

El objetivo del juego es que los participantes de las filas traten de romper los globos de sus compañeros mientras éstos están corriendo a través del túnel.

Instrucciones para los participantes:

1. Formen dos filas paralelas, dejando una distancia de más o menos un metro (3 pies) de separación, y tomen un periódico enrollado.
2. Elijan a 4 participantes para que sean los corredores. Estos tomen un globo, inflenlo al máximo y amárrenselo con un hilo a su cintura, colocando el globo en su espalda.
3. A la señal, los 4 participantes corran dentro del túnel (las dos filas paralelas) y mientras tanto, los participantes de las filas traten de golpear con su periódico cada uno de los globos de sus compañeros. Los corredores deberán continuar el recorrido hasta terminar las filas rompiéndose o no sus globos.
4. Elijan 4 corredores más para intentar pasar por el túnel hasta que todos hayan intentado, Continúen corriendo a través de todo el túnel hasta que solo quede 1 jugador con su globo inflado.
5. Cuando todos hayan intentado una vez, 4 participantes con sus globos intactos volverán a intentar pasar por el túnel una segunda vez. Los 4 jugadores con sus globos inflados recibirán un gran aplauso de felicitación.

Medida de seguridad:

Está prohibido golpear a las personas en la cabeza o en la cara. Tampoco deben hacer que se tropiecen; hay que dejarlos correr libremente por en medio de las filas.

5. LA REUNIÓN DE LOS GLOBOS

Duración aproximada: 10-15 minutos.

Materiales: Suficientes globos y una silla por equipo.

El objetivo de éste juego es que los participantes, creando un pequeño círculo entrelazados, inflen un globo y lo mantengan en movimiento con sus estómagos y rodillas mientras se mueven de una silla a otra, agregando más globos cada vez.

Notas para el director del juego:

1. Distribuye alrededor del salón una silla por cada equipo y coloca varios globos desinflados encima de cada silla.
2. Determina el tiempo límite del juego.

Instrucciones para los participantes:

1. Formen equipos de 6 participantes cada uno, y cada equipo haga un pequeño círculo con los brazos entrelazados.
2. A la señal, cada equipo, sin perder la forma de círculo, camine hacia una silla y un participante de cada equipo infle un globo, amárrelo y déjelo caer dentro del círculo.
3. Una vez que tengan el globo en medio del círculo manténganlo en el aire empujándolo con sus estómagos y rodillas y comiencen a caminar hacia una segunda silla.
4. Al llegar a la segunda silla, otro participante tome dos globos, ínflelos, amárrelos y déjelos caer dentro del círculo. Continúen éste procedimiento agregando un globo más cada vez que lleguen a una nueva silla.
5. Si durante el recorrido un globo se cae al piso, deténganse, levántelo con las manos y continúen su recorrido. Además, recuerden que dos equipos no pueden estar en la misma silla al mismo tiempo.
6. Transcurridos el tiempo límite del juego, el equipo que tenga más globos en movimiento dentro de su círculo será el ganador.

6. EL OSO DORMIDO

Duración aproximada: 10-15 minutos.

Materiales: Tiza (yeso) o un marcador.

El objetivo del juego es que los participantes que están realizando el salto sobre el oso eviten despertar al oso y ser alcanzados por el guardián de éste.

Notas para el director del juego:

1. Traza en el piso dos circunferencias concéntricas de 4 y 8 m, respectivamente.
2. Realiza el juego en una superficie blanda para evitar que los participantes, al realizar los saltos, caigan en una superficie muy dura.

Instrucciones para los participantes:

1. Formen dos equipos, A y B.
2. Los jugadores del equipo A, colóquense en el círculo pequeño, formando un oso dormido, y elijan un miembro de su equipo para que sea el guardián del oso, El oso dormido debe apilarse, amontonarse o acostarse de manera que sea posible saltar por encima de ellos sin golpearlos.
3. Los jugadores del equipo B colóquense a un borde del círculo mayor.

4. A la señal, los miembros del equipo B, de uno en uno, saltan sobre el oso dormido tratando de evitar que se despierte al tocarlo y a la vez evitando que el guardián los toque.
5. Si al hacer el salto el guardián alcanza a alguno de los participantes, el equipo A recibe un punto; pero si al hacer el salto exitosamente sobre el oso, el equipo B recibe 5 puntos a su favor. El oso dormido no puede hacer ningún movimiento durante el salto ya que podría provocar un accidente, además, deben hacerse "los dormidos".
6. Transcurridos los cinco minutos de juego intercambian los papeles.
7. Gana el equipo que anote más puntos durante el tiempo de juego.

7. ¿DÓNDE ESTÁ MI

PAREJA? PARTICIPANTES: 40

ó mas

- Se divide el grupo exactamente a la mitad.
- El primer grupo forma un círculo y se estira lo más que pueda (todos viendo hacia dentro).
- El segundo grupo forma un círculo viendo hacia afuera y el compañero de enfrente será su pareja.
- Comienza el animador a hacer bulla, y cada grupo comienza a dar vueltas en lado contrario las dos ruedas, cuando el animador deja de hacer bulla, cada uno tiene que buscar su pareja y agacharse. El último que encuentre a su pareja o el que no la encuentre y no se agache, FUERA!
- Las últimas parejas ganan.

8. LA CEBOLLA

- Juego para 9 o más personas.
- Se toman todas de las manos y uno por uno trata de meterse debajo de las manos de otra persona y tratar de desenredarse sin soltarse las manos.
- Tiene que haber una persona volteada de espaldas y sin ver lo que sus compañeros hacen, cuando ya estén desenredados la persona que está de espaldas tiene que ir y desenredarlos.
- Recuerden nunca se suelten de las manos

9. LA LICUADORA

Número de personas: que no sean menos de 7

Todos estarán tomados de las manos haciendo un círculo, mirándose unos a los otros. Uno de los integrantes es el que va a llevar a cabo el siguiente procedimiento: este integrante, sin soltar las manos de sus compañeros de lado, se meterá por debajo de las manos de los jóvenes que se encuentren frente a él; jalando consigo los demás, hasta que todos estén totalmente volteados de espaldas haciendo el círculo.

MUY IMPORTANTE no permitas que los integrantes se suelten en ningún momento, ni cuando ya se encuentren de espaldas; porque el que inició el juego deberá jalar a todos haciendo girar el círculo lo más rápido posible sin que los integrantes se suelten.

Esta dinámica es muy divertida y sé que la disfrutarán mucho los jóvenes o adolescentes.

10. CORRE, COME Y SILVA

- Este juego se recomienda hacerlo al aire libre y con grupos de a 5 personas aprox.
- Colocas un punto de partida en algún lugar que determines.
- Después de eso, ellos deben correr hasta cierto punto, donde tendrán que "echarse a la boca" 2 galletas de soda, mascarlas, y sin tragarla tendrán que silbar y todos deberán escuchar el silbido. Tiene que hacerlo hasta que silbe, luego se vuelve al punto de partida, da el relevo, y pasa el siguiente del grupo.
- Gana el grupo en el que pasen todos.

11. QUÍTALE LA COLA AL DRAGÓN:

Materiales: Pañuelos para cada equipo.

Descripción:

- Separa al grupo en dos. Haz que formen dos filas tomando de la cintura al de enfrente como una larga cadena. Coloca un trapo o pañuelo en la bolsa trasera del último de cada fila. La meta es lograr que la primera persona de una fila obtenga el pañuelo de la otra en tanto que esa hilera trata de evitarlo.

12. JOCKEY CON ESCOBAS:

Materiales: Canchas pequeñas – escobas – un balón - un pito.

Descripción:

- A cada uno se le da una escoba. Se colocan dos mesas volteadas a cada lado del salón a manera de portería. Los jugadores deben barrer una pelota pequeña de hule o de plástico a la portería del equipo contrario.

13. RANITAS AL AGUA

INTEGRANTES: 25

personas
LUGAR: Salón,
patio.

OBJETIVO: Atención, coordinación.

DESARROLLO:

- El coordinador traza un círculo, alrededor de este se colocan en cuclillas los participantes. Cuando el coordinador diga "Ranitas al agua", los participantes deben saltar fuera del círculo. Cuando diga "a la orilla", todos deben saltar al centro del círculo. Las órdenes deben ser suministradas de tal manera que desconcierten a los participantes. El jugador que ejecuta un movimiento diferente al ordenado por el coordinador, será excluido del juego

14. LARISA DEL CHÁGUALO

OBJETIVOS: Recrear

INTEGRANTES: De 30 a 40

PersonasDESARROLLO:

- Los jugadores se separan en dos filas iguales, una frente a la otra y separados por 2 mts. Quien dirija el juego tira al centro, un chágualo o zapato. Si cae boca abajo, los jugadores de una fila deben permanecer serios y los de la otra deben reír muy fuerte: si cae bocarriba al contrario. Los que ríen cuando deben estar serios, salen de la fila.

15. CANASTA REVUELTA

Objetivo:

- Todos los participantes se forman en círculos con sus respectivas sillas. El coordinador queda al centro, de pie.

Desarrollo:

- En el momento que el coordinador señale a cualquiera diciéndole ¡Piña!, éste debe responder el nombre del compañero que esté a su derecha. Si le dice: ¡Naranja!, debe decir el nombre del que tiene a su izquierda. Si se equivoca o tarda más de 3 segundos en responder, pasa al centro y el coordinador ocupa su puesto. En el momento que se diga ¡Canasta revuelta!, todos cambiarán de asiento. (El que está al centro, deberá aprovechar esto para ocupar uno y dejar a otro compañero al centro).

16. EL ROBO

Objetivo: robar todo lo del otro equipo

Desarrollo:

- un participante se sienta en la silla y otro de tras de él con las manos atrás, el dirigente cierra el ojo el que está sentado tiene que intentar llegar al centro y el que está detrás de, él tiene que detenerlo.

17. ¿DONDE QUEDO LA CAMPANITA?

Material: paños para tapar los ojos a todos los participantes

Desarrollo:

- Cuando todos estén tapados, abra 2 o 3 personas con una campanita sonándola el objetivo es que el primero que agarre al de la campanita gana. (nota: los 2 o 3 que pueden ver pueden rolar la campanita para confundir a los participantes)

DINÁMICAS DE INTEGRACIÓN GRUPAL (ROMPEHIELO)

18. PONTE

LIZTO

DESARROLLO:

- Se harán dos grupos y ellos en secreto se enumeraran al azar sin que el otro grupo escuche, se pondrá un pañuelo en el centro y el dirigente dirá un numero al azar los que tengan ese número de los dos equipos intentaran tomar el pañuelo y regresar a su lugar sin que el otro del otro equipo lo toque si lo toca pierde.

19. LOS CURIOSOS

- El animador forma los equipos de trabajo (cinco integrantes y un secretario). Luego explica la primera parte del ejercicio: los equipos deben confeccionar un cuestionario con aquellas preguntas que quisieran hacer al resto del grupo.
- Los equipos preparan su cuestionario (veinte minutos).
- Una vez que todos hayan terminado, los secretarios visitan a los otros equipos para dar a conocer su trabajoy agregar aquellas preguntas que les sugirieron.
- En el siguiente paso cada equipo responde al cuestionario quesu secretaria confeccionó (sesenta minutos).

1.-REPRESENTACIONES

- Cada jugador recibe un papel con la sílaba o palabra con la cual tiene que reunirse y combinar sus letras, elpapel puede tener un color específico, y así obtener el tema de una canción o acción.
- Si le sale una acción, por ejemplo “paseo a la montaña” debe representarlo con mímica, los demás tendrán que adivinar de que se trata. Si le sale el nombre de una canción, la pareja tendrá que reunirse, ensayarla y cantarla.

2.-LA RISA

- Los jugadores se separan en dos filas iguales, una frente a la otra y separados por dos metros.
- Quien dirige el juego tira al centro una moneda. Las filas deberán seleccionar un lado de la moneda.
- De acuerdo a la cara que salga, los ganadores deberán quedarse serios y la fila contraria deberá reír fuerte y hacer muecas.
- Los que rían cuando deben estar serios saldrán de la fila y continuará el juego.

3.-ME PICA

Tiempo: 15-20 min

Materiales: Ninguno

Participantes: Ilimitado

Desarrollo:

- Cada persona tiene que decir su nombre y a continuación un lugar donde le pica: "Soy Juan y me pica la boca". A continuación el siguiente tiene que decir cómo se llamaba al anterior, y decir dónde le picaba. Él también dice su nombre y donde le pica y así sucesivamente hasta la última persona. El último tiene que decir desde el primero, los nombres de cada persona y dónde les picaba.

4.-CARAMELO

Tiempo: 20 min

Participantes:

ilimitado**Material:**

caramelos

DESARROLLO:

- Ofrecer caramelos a los participantes diciéndoles que agarren los que quieran. Unos toman más, otros toman menos. Una vez iniciado el encuentro los participantes deben decir una característica suya por cada caramelo que han agarrado. También se puede asignar un tema a cada color del caramelo y hablar de él.

5.-PEDROLLAMA A PABLO

- El objetivo de esta dinámica es lograr que los miembros de una reunión graben los nombres de sus compañeros y logren, memorizar rostros y actitudes divertidas de los participantes.
- Se forma un círculo con los participantes, todos ellos sentados.
- El jugador que está a la cabeza comienza diciendo su nombre y llamando a otro jugador, ejemplo: "Pedro llama a María", María responde "María llama a Juan", Juan dice "Juan llama a Pablo", etc.
- El que no responda rápido a su nombre paga penitencia que puede ser: contar un chiste, bailar con la escoba, cantar.

6.-PRESENTACIÓN PARA CONOCERSE Y APRENDERSE LOS NOMBRES

- Reglas: Se explica que va a haber una fiesta, y que cada cual debe llevar algo, pero que empiece con la inicial de su nombre.
- El primero comienza diciendo su nombre y lo que va a llevar a la fiesta.
- El segundo repite lo que dijo el anterior, y luego dice su nombre y lo que va a llevar a la fiesta.
- Por ejemplo: 1. Yo soy Mario y voy a llevar la música 2. Él es Mario y va a llevar la música y yo soy Ricardo y voy a llevar los refrescos. 3. Él es Mario y va a llevar la música, él es Ricardo y va a llevar los refrescos y yo soy Patricia y voy a llevar el pastel Y Así se repite sucesivamente hasta completar la cantidad de participantes.

7.-EL POCITO

- En parejas van señalando las partes de su cuerpo y la de su compañero mientras cantan la canción.

Yo tengo mi pocito

estos el pocito de mi vecino

(manos)yo tengo mis binoculares

(ojos)

estos son los binoculares de mi

vecinoy tengo mi aspiradora (nariz)

estas son la aspiradora de mi

vecinoy tengo mis parabólicas

(orejas) estas las parabólicas de mi

vecino yo tengo mi zaguán (boca)

este es el zaguán de mi vecino

yo tengo mi bodega

(estomago)esta es la bodega de

mi vecino.yo tengo mi (...)

el (...) de mi vecino

8.-EL NAUFRAGO

- Uno es el capitán, que dirigirá el juego
- Todos los demás serán tripulantes
- El barco va a naufragar y todos deben seguir las órdenes del capitán
- Según el número de participantes se nombrará a dos ayudantes que tirarán al mar a los que se equivoquen,de esa manera salen del juego.
- El barco se hunde y el capitán dice: “hagan grupos de 8, 7, 6, etc., todos los que se queden fuera de un grupo salen del juego.
- Es necesario hacer reflexiones que sirvan de aplicaciones a diversas actitudes ante la vida

9.-LABERINTO HUMANO:

- Todos en círculo agarrados de las manos, q u i e n d i r i g e v a a s e r l a p u n t a y e m p i e z a a p a s a r p o r a r r i b a , p o r a b a j o , p o r d o n d e q u i e r a .
- Sin soltarse de las manos todos lo siguen.
- Cuando todos estén enredados, se pide que se vuelva a la posición inicial, sin soltarse.

10. FÚTBOL DE BOTELLAS:

- Se forman dos equipos, cada jugador lleva la pelota con los pies, haciendo “eses” entre las botellas, si unacae, hay que detenerse y pararla.
- Al llegar a la línea de llegada se toma la pelota y se corre con ella en la mano para dársela al siguiente jugador y así sucesivamente.

11.-GENTE A GENTE

- Se divide el grupo en dos partes iguales.
- Se forman dos círculos concéntricos.
- Las personas del círculo interior miran hacia afuera y las del círculo exterior hacia adentro. Tendrán que quedar, por tanto, formando parejas frente a frente.
- Se puede poner música mientras cada pareja se presenta, se saluda con las manos y dice su nombre: "Hola, soy " Después de presentarse, los de adentro dicen "gente a gente" que es la señal para que el círculo de afuera cambie un lugar hacia la izquierda.
- El juego continúa con la misma dinámica hasta dar la vuelta completa. El animador/a puede ir cambiando el ritmo de la música, así como el gesto del saludo: ahora codo con codo, cabeza con cabeza, rodilla con rodilla.

NOTAS: Un buen juego de presentación para grupos muy numerosas.

12.-PELOTA DE PLAYA

MATERIALES: Una pelota de playa. (De esas que son muy grandes)

- Los jugadores están de pie en círculo.
- El animador/a comienza colocándose una pelota entre las piernas. Caminando como pueda, se acerca a otro/a participante y se presenta. Luego le pasa la pelota, sin tocarla con las manos. Esta persona continúa el juego, hasta que todos/as se han presentado.

NOTAS: Para grupos numerosos se pueden introducir varias pelotas.

13.-PALMAS:

- Se trata de decir el nombre propio y el de otra persona llevando el ritmo marcado. En círculo, el monitor marca el ritmo; un golpe con las palmas de las manos sobre las piernas, una palmada, mano derecha hacia atrás por encima del hombro y con el pulgar mirando hacia atrás, este mismo movimiento con la mano izquierda.
- Al llevar la derecha hacia atrás hay que decir el nombre de uno mismo y al llevar la izquierda el de otra persona del grupo. Todo el grupo tiene que hacer los mismos movimientos llevando el ritmo. La persona nombrada dice su nombre y el de otra persona. Así sucesivamente hasta ser presentados todos algunas veces, sin perder el ritmo

OBSERVACIONES: Se pueden hacer variantes, cambiando el ritmo, habiéndolo también con los pies estando sentados.

14. DESCALABRO

Materiales:

- Tarjetas rectangulares pequeñas o cartulinas o papeles blancos escritos cada uno con una acción; tantas tarjetas como número de participantes. Ejemplos: cantar, bailar, silbar, saltar, etc.
- -Tiempo: Aproximadamente 15 minutos

Consigna:

- Tomar una tarjeta de la bolsa y actuar la acción correspondiente, todos al mismo tiempo, en el momento que el coordinador dé la señal para iniciar. A la señal de parar se pueden tirar las tarjetas al suelo y cada uno elegir otra y volver a actuar.
- El coordinador puede cambiar de consigna dos a tres veces de acuerdo a la dinámica que se produzca. También se podrían producir encuentros de a dos con una misma acción o con dos acciones diferentes. Es un ejercicio muy bueno para animar al grupo.

15. PERSONA, PALABRA, LUGAR

-Tiempo:

Entre 30 y 45 minutos, dependiendo del grupo

- Consigna:

- Se pide a cada participante que elija una persona, una palabra y un lugar que sean significativos para él.
- Cuando todos han elegido, se busca a otro participante que, en lo posible no sea conocido. Comienzan a dialogar y cada cual escucha a su compañero procurando comunicarse con él y conocerlo.
- Después de unos 10 minutos los dos se ponen de acuerdo en una sola persona, una sola palabra y un solo lugar.
- Se forman luego grupos de seis participantes. Allí cada uno presenta a su compañero y procuran conocerse más entre todos. Al final los seis tratan de ponerse de acuerdo para elegir una persona, una palabra y un lugar.
- Finalmente, en plenario, cada grupo de seis presenta a sus participantes, y comunican qué persona, palabra y lugar eligieron, y si es posible, el por qué.

16. ¿QUIÉN FALTA EN EL GRUPO?

- Fines:

Memoria y Atención, Recordar los nombres (cuando el grupo acaba de conocerse).

- Descripción:

- Alguien se marcha del grupo o es tapado con un abrigo o manta, mientras los demás permanecen con los ojos cerrados. Al abrir los ojos, se pregunta: ¿quién falta en el grupo? Tras acertar quién es, todos cambian de lugar para dificultar la memoria visual.

- Variantes:

Este ejercicio es fácil de realizar si se queda a una hora y los participantes van llegando

17.-ENTRELAZADOS

Tiempo: 15 min

Participantes: grupos

grandes **Material:** ninguno

Desarrollo:

- Todos los participantes se dividen en parejas y se sientan en el suelo espalda con espalda y entrelazan los brazos, a la orden del animador intentan levantarse los dos al mismo tiempo sin soltarse. Una vez arriba, buscan otra pareja que se haya levantado y realizan el mismo ejercicio entre los cuatro, luego entre ocho y así hasta que todos estén de espaldas y con los brazos entrelazados y todos se puedan levantar.

18.-CUALIDADES

Tiempo: minutos

Material: hoja blanca,

lápiz **Motivación:**

- para una mayor integración grupal será provechoso el que cada miembro del grupo procure conocer y hacer resaltar las cualidades de sus compañeros.
- En una papeleta cada uno escribe el nombre de una de las personas del grupo (lo ha sacado a la suerte). Al lado del nombre escribe una cualidad o bien una característica de la persona.
- Se colocan en la pared estas papeletas y por turno van pasando de modo que cada persona debe añadir alguna cualidad a la escrita en cada uno, o si le encuentra la misma, subrayarla.

19.-LAS ISLAS

Tiempo: 10 min

Participantes:

ilimitado. **Materiales:**

tiza **DESARROLLO:**

- Se dibuja en el piso 4 islas de un 1 metro y medio cada una, cerca las unas de las otras, las nombras cada una como tú desees ej. “La Isla de los monos, las islas de los feos” busca nombres que diviertan, el animador les pide a los participantes que se dividan en grupo similares en cada isla, luego comienza a contarles una historia de cómo de repente en la isla de los monos un volcán hizo erupción y para salvarse todos los monos deben irse a otra isla, los participantes deben saltar a las otras islas y salvarse, así sucesivamente hasta que quede una sola isla, los que se caigan de las islas morirán ahogados.

20.-LA CANASTA DE FRUTAS

- El animador invita a los presentes a sentarse formado un círculo con sillas, el número de sillas debe ser una menos con respecto al número de integrantes; designa a cada uno con el nombre de la fruta. Estos nombres los repite varias veces, asignando a la misma fruta a varias personas.
- Enseguida explica la forma de realizar el ejercicio: el animador empieza a relatar una historia (inventada); cada vez que se dice el nombre de una fruta, las personas que han recibido ese nombre cambian de asiento (el que al iniciar el juego se quedó de pie intenta sentarse), pero si en el relato aparece la palabra "canasta", todos cambian de asiento.
- La persona que en cada cambio queda de pie se presenta. La dinámica se realiza varias veces, hasta que todos se hayan presentado.

21.-PRESENTACION PARA CONOCERSE Y APRENDERSE LOS NOMBRES

- Se explica que va a haber una fiesta y que cada cual debe llevar algo, pero que empiece con la inicial de su nombre.
- El primero comienza diciendo su nombre y lo que va a llevar a la fiesta. El segundo repite lo que dijo el anterior y luego dice su nombre y lo que va a llevar a la fiesta.

Por ejemplo:

1. Yo soy Pablo y voy a llevar los Platos.
2. Él es Pablo y va a llevar los Platos y yo soy Ricardo y voy a llevar los Refrescos.
3. Él es Pablo y va a llevar los Platos, él es Ricardo y va a llevar los Refrescos y yo soy Juana y voy a llevar el Jugo.

Y así se repite sucesivamente hasta completar la cantidad de participantes.

1) LAS

LANCHAS

Materiales:

Ninguno.

Desarrollo: El/la animador/a comienza contando la siguiente historia:

- “Estamos navegando en un enorme buque, pero vino una tormenta que nos está hundiendo.
- La única posibilidad es subirse a las lanchas salvavidas. Pero, en cada lancha sólo caben...(se dice un número) personas”.
- (Al momento de decir el número, las personas deben correr a formar círculos con la cantidad exacta que cabe en la lancha. Se continúa diciendo rápidamente otros números hasta que el último dicho será el subgrupo en que se continuará el trabajo.)

2) LOS

ANIMALES

Materiales:

- Tarjetas con dibujos de animales repetidos tantas veces como el número de integrantes que se desea tener en cada subgrupo.

Desarrollo:

- A cada persona se le entrega una tarjeta, y al momento de dar una señal debe empezar a hacer el ruido característico y los movimientos del animal que le tocó, tratando de ubicar a las otras personas que tienen el mismo animal.

3) JUNTANDO MI REBAÑO

Materiales: espacio amplio para poder correr.

Desarrollo:

- Se eligen ¿? (4, 5, 6... dependiendo de la cantidad de equipos que se quieran formar) granjeros al azar y cada granjero debe tocar 4 ovejas al azar lo más rápido posible. Las ovejas deben tratar de huir y evitar ser atrapadas o tocadas. A medida que el granjero junta ovejas, estas se deben ir agarrando de la cintura.

4) CANCIONES MODERNAS, FRASES COTIDIANAS O REFRANES

Materiales:

- Tarjetas rectangulares pequeñas o cartulinas del mismo tamaño. En ellas se escriben fragmentos de una canción, frase o refrán, de manera que en cada tarjeta quede una parte.

Desarrollo:

- Colocadas las tarjetas en una bolsa, se solicita a cada participante que extraiga una y busque a su complemento. Entablan una conversación y luego se presentan en plenario.

-Dinámica: Es necesario que el coordinador tenga en cuenta la cantidad de participantes

5) PUEBLOS Y CIUDADES.

Material:

- Tarjetas con nombres de provincias, países, nacionalidades, ciudades e idiomas. Bolsa o caja para colocar las tarjetas

Desarrollo:

- Consiste poner en una bolsa distintos pueblos y ciudades, mínimo dos de cada uno, aunque dependiendo de la cantidad en la que deseen armar los grupos). Posteriormente los alumnos que tienen el mismo pueblo o ciudad se unen.
- Para grupos más grandes pueden emplear Provincias-Capitales-Idioma-Nacionalidad o Países-Capitales-idioma-Nacionalidad. En esta deben colocar a las provincias con sus respectivas capitales, el idioma y la nacionalidad o a los países con sus capitales, idioma y nacionalidad. De este modo, los alumnos se unirán

siguiendo esta regla. Por ejemplo, se unirá el alumno que saco España (país) con el que saco Madrid (capital) con Español (idioma) y Español (nacionalidad)

6) **CINE Y PERSONAJES.**

Material:

- Tarjetas con el nombre de películas y los personajes principales de la misma

Desarrollo:

- Aquí se repartirá a los alumnos distintos papelitos que se relacionen con una misma película para que luego los alumnos se unan de acuerdo a ellos.
- Por ejemplo, se pondrá el nombre de la película y los actores principales: Película Shrek, actor Shrek, Burro y su mujer Fiona. Los alumnos tendrán que ir viendo con quienes se tienen que juntar.

7. **BAILE DE PRESENTACION**

Objetivo: Conocerse a partir de actividades afines, objetivos comunes o intereses específicos.

Materiales:

- Una hoja de papel para cada participante.
- Lápices.
- Alfileres o Maskin tape.
- Algo para hacer ruido: radio, casetes, tambor o un par de cucharas.

Desarrollo:

- Se plantea una pregunta específica, como por ejemplo: ¿Qué es lo que más le gusta del trabajo que realiza?, la respuesta debe ser breve, por ejemplo: "preparar el terreno para la siembra" otro: "que estoy en contacto con la gente", otro: "que me permite ser creativo", etc.
- En el papel cada uno escribe su nombre y la respuesta a la pregunta que se dio y se prende con alfileres en el pacho o en la espalda.
- Se pone la música y al ritmo de ésta se baila, dando tiempo para ir encontrando compañeros que tengan respuestas semejantes o iguales a las propias.
- Conforme se van encontrando compañeros con respuestas a fines se van cogiendo del brazo y se continúa bailando y buscando nuevos compañeros que puedan integrar al grupo.
- Cuando la música para, se ve cuántos grupos se han formado si hay muchas personas solas, se da segunda oportunidad para que todos encuentren a su grupo. Una vez que la mayoría se haya formado en grupos, se para la música. Se da un corto tiempo para que intercambien entre sí el porqué de las respuestas de sus tarjetas luego el grupo expone al plenario en base a que afinidad que se conformó, cual es la idea del grupo, porque eso es lo que más les gusta de su trabajo)

8. CUERPOS EXPRESIVOS

Objetivo: Animación

Materiales: Papeles

pequeños.**Desarrollo:**

- Se escriben en los papelitos nombres de animales (machos y hembra), ejemplo: León en un papelito, en otro Leona (tantos papeles como participantes). Se distribuye los papelitos y se dice que, durante 5 minutos, sin hacer sonidos deben actuar como el animal que les toco y buscar a su pareja. Cuando creen que la han encontrado, se toman del brazo y se quedan en silencio alrededor del grupo no se puede decir a su pareja qué animal es.
- Una vez que todos tienen su pareja, dice qué animal estaba representado cada uno, para ver si acertaron. También puede hacerse que la pareja vuelva a actuar y el resto de los participantes decir qué animal representan y si forman la pareja correcta.

9. ALFIL, CABALLERO Y JINETE (MI FAVORITO)

Objetivo: recreación y competencia.

Participantes: grupos mayor a 10 personas.

Material: música (opcional)

Desarrollo:

- Se dividen todos los participantes en parejas, cada pareja se enumera del 1 al 2, las parejas se separan para formar 2 círculos grandes, tomados de la mano de espalda (viendo para afuera del círculo), los numero 1 formaran un círculo y los numero 2 el otro.
- La dinámica consiste en hacer 3 posiciones con tu pareja: Alfil, Caballero o Jinete. El animador las explica antes de empezar la dinámica.
- Alfil: uno carga al otro en posición de recién casado.
- Caballero: uno de los dos se arrodilla en una pierna y el otro se sienta sobre la otra.
- Jinete: uno de la dos carga al otro con la espalda.

Cuando el animador comience la dinámica los dos círculos empiezan a girar rápido, cuando el animador diga:

¡Alfil! se rompen los círculos y las parejas deben buscarse y hacer lo más rápido la posición de Alfil.

¡Caballero! se rompen los círculos y las parejas deben buscarse y hacer lo más rápido la posición de caballero.

¡Jinete! se rompen los círculos y las parejas deben buscarse y hacer lo más rápido la posición de jinete.

Las últimas parejas en hacer las posiciones, van saliendo del juego hasta encontrar la pareja ganadora.

10. AUTÓGRAFOS

Objetivo: recreación y trabajo en equipo

Participantes: Ilimitados

Material: Hojas de papel donde se definirán los autógrafos que se piden, lapiceros.

Desarrollo:

- El animador les pide a los participantes que formen equipos de la misma cantidad de personas, el animador les pide que escojan el nombre del equipo con el que van a competir.
- La dinámica consiste en que hay una lista de autógrafos que hay que conseguir, con las personas que están presente en el campus, especificando en cada autógrafo, características que necesita tener la persona para firmarlos, se da una lista y un lapicero por equipo, ellos tienen que trabajar en equipo para conseguir las firmas lo más rápido posible. Pero estas firmas no se pueden repetir más de una vez y no pueden ser de los miembros del equipo.

Aquí les dejo un ejemplo de que lista pueden hacer:

1. Consigan el autógrafo de alguien que su segundo nombre inicie con letra A: _____
2. Consigan el autógrafo de alguien que sea hermano mayor: _____
3. Consigan el autógrafo de alguien que sepa cocinar Mmm!: _____
4. Consigan el autógrafo de alguien que haya ganado un premio: _____

El equipo en terminar más rápido de recolectar las firmas es el vencedor.

11. EL GALLINERO

Objetivo: recreación y

competencia **Participantes:**

ilimitado **Materiales:** ninguno

Desarrollo:

- El animador divide a los participantes en subgrupos que tengan el mismo número de integrantes.
- El animador indica a los subgrupos que seleccionen un nombre para identificarse.
- El animador marca en el piso un círculo de aproximadamente 3 metros de diámetro (espacio adecuado para 20 participantes).
- El animador pide a todos los participantes colocarse dentro del círculo y ponerse en cuclillas. Una vez que se encuentran en esta posición, les solicita que se tomen de los tobillos usando ambas manos. Explica a los participantes que estando en esta posición, y durante tres minutos, trataran de tirarse unos a otros utilizando sólo los hombros y la espalda. Quedará fuera del juego la persona que se suelte los tobillos, se salga del círculo o caiga. El equipo que tenga más integrantes "vivos" al término de los tres minutos será el ganador.

12.-DISTINTAS CARAS

Materiales:

- Tarjetas cuadradas chicas dibujadas con distintas caras de alegría, de tristeza, de admiración, de enojo, etc., cada una de ellas repetida tantas veces como el número de personas que integrarán cada subgrupo.

Consigna:

- Cada persona tomará de la bolsa una tarjetita y buscará a sus compañeros mostrando la tarjetita o haciéndola mímica de ella.

13.-FIGURAS GEOMÉTRICAS**Materiales:**

- Preparar distintas figuras geométricas en cartulina de colores, repetidas tantas veces como el número de personas que formarán ese grupo.

Consigna:

- Tomar una cartulina de la bolsa y encontrar a los compañeros con la misma figura.
- (Las figuras se pueden sustituir por personajes ilustres, elementos químicos u otros dependiendo de la asignatura)

14.-ROMPECABEZAS**Materiales:**

- Imagen de diario o revista dividida en 4, 5 o 6 partes, según integrantes de cada grupo.

Consigna:

- Tomar de la bolsa una parte de la imagen y armar el rompecabezas hasta formar el grupo. Esto promueve también, la animación, ya que lleva su tiempo encontrar a los otros.

15.-PAREJA CIEGA

OBJETIVOS: formar grupos para otra actividad de forma divertida

MATERIAL: paliacate

COMPLEJIDAD:

sencillo **DURACIÓN:** 1

min **DESCRIPCIÓN**

BREVE:

- Cada participante cerrará sus ojos, se dará la vuelta cinco veces, y la(s) primera(s) persona(s) que tocara(n) su pareja/grupo. Revisar que no se suelten

Dinámica

- Se eligen a los integrantes que encabezaran los equipos, cada participante se cubre los ojos, se les puede indicar que den un giro en su eje, el facilitador da la indicación para que avancen y busquen a otro integrante, se deben tomar de las manos sin soltarse llevando un conteo mental para elegir el número de integrantes y poder descubrirse los ojos.

16. PARTES DEL CUERPO

Tiempo: 20 min

Materiales:

música**Desarrollo:**

- El animador invita a formar dos círculos (uno dentro del otro) con igual número de personas y pide que se miren frente a frente. Es recomendable tener una música de fondo.
- Pide que se presenten con la mano y digan su nombre, que hace, que le gusta y que no le gusta.
- Inmediatamente el animador da la señal para que se rueden los círculos cada uno en sentido contrario, de tal forma que le toque otra persona en frente.
- El animador pide que se saluden dándose un abrazo y pregunten a la otra persona las mismas preguntas que hicieron antes, después vuelven a girar de nuevo y esta vez se saludan con los pies, posteriormente con los codos, los hombros, etc.

17.- LA TORMENTA

OBJETIVOS: Formar 4 grupos de una manera divertida.

DESARROLLO:

- Antes que nada hay que hacer carteles que digan **norte, sur, este y oeste**, que se colocarán en los extremos del lugar (pueden ser también personas con estos letreros).
- Comienza la dinámica diciendo que contarás una historia, cuando digas **norte** todos deberán correr hacia el letrero norte, y así con todos los puntos cardinales; cuando digas **t tormenta** deberán correr hacia cualquiera de los puntos (se puede poner límite numérico a los que van a un punto o poner condiciones como en la dinámica anterior)... Así quedan formados los grupos y puedes trabajar con e

18. EL REY DE LOS ELEMENTOS

Tiempo: 15 min

Materiales: una pelota de cualquier tipo

Participantes: ilimitado

Desarrollo:

- Se forma un círculo con todos los participantes, el animador tendrá la pelota y se la pasará a cualquiera, cuando la tire debe mencionar un elemento (Aire, Agua o Tierra) el que atrape la pelota debe mencionar un animal que pertenezca al elemento que mencionaron ejemplo. (Agua: tiburón) y pasársela a otro diciendo un elemento antes que la atrape el otro participante, no se vale repetir animales y debe responderse rápido, los que pierden van saliendo hasta elegir al ganador.

ESTRATEGIAS DE CONOCIMIENTOS PREVIOS

1.-LLUVIA DE SABERES PREVIOS

PRIMERO. Presentar el tema a tratar.

SEGUNDO. Solicitar a los estudiantes que digan todo lo que les viene a la cabeza sobre el tema.

TERCERO. Listar o apuntar en la pizarra todo lo que verbalizan: lo que han leído, aprendido, escuchado, visto o experimentado (siempre en relación con el tema del texto).

CUARTO. El docente puede iniciar el proceso, dando el ejemplo o modelando cómo activar conocimientos previos, empezando por anotar en la pizarra alguna experiencia propia o una creencia. Para modelar, pueden usar frases como:

“Lo que yo recuerdo es que...”, “He leído que...”, “Un día vi cómo...”, “Creo que...”, “A mí me enseñaron que...”

QUINTO

- Cuando ya no tienen qué más compartir, se ordena lo anotado en categorías. Se agrupan las ideas que se asemejan o se refieren a las mismas cosas. De esta manera, los estudiantes comparten sin temor pues no hay respuestas equivocadas: todas valen y escuchan la activación de conocimientos previos de sus compañeras y compañeros.

2.-LLUVIA DE IDEAS

¿QUÉ ES?

- Es una estrategia grupal que permite indagar u obtener información acerca de lo que un grupo conoce sobre un tema determinado. Es adecuada para generar ideas acerca de un tema específico o dar solución a un problema.

¿CÓMO SE REALIZA?

- a. Se parte de una pregunta central acerca de un tema, una situación o un problema.
- b. La participación de los estudiantes puede ser oral o escrita (se debe delimitar el número de intervenciones).
- c. Se exponen ideas, pero no se ahonda en justificaciones ni en su fundamento.
- d. Todas las ideas expresadas son válidas.
- e. El tiempo para llevar a cabo esta estrategia es breve: no más de 15 minutos.
- f. Debe existir un *moderador*, quien debe anotar en el pizarrón las ideas expuestas y promover un ambiente de respeto, creatividad y relajación.
- g. Las ideas se analizan, valoran y organizan de acuerdo con la pregunta central.
- h. Se puede realizar conjuntamente con otros organizadores gráficos.
- i. Después de haber indagado en las ideas previas de los participantes, es conveniente realizar una síntesis escrita de lo planteado.

¿PARA QUÉ SE UTILIZA?

La técnica clásica de la lluvia de ideas (*brainstorming* en inglés) permite:

- Indagar conocimientos previos.
- Favorecer la recuperación de información.
- Favorecer la creación de nuevo conocimiento.
- Aclarar concepciones erróneas.
- Resolver problemas.
- Desarrollar la creatividad.
- Obtener conclusiones grupales.
- Propiciar una alta participación de los alumnos.

3.-PREGUNTAS

¿QUÉ SON?

- Constituyen cuestionamientos que impulsan la comprensión en diversos campos del saber.
- En la enseñanza son un importante instrumento para desarrollar el pensamiento crítico. La tarea del docente será propiciar situaciones en las que los alumnos se cuestionen acerca de elementos esenciales que configuran los objetos, eventos, procesos, conceptos, etcétera.
- **Existen dos tipos de preguntas:**
 - a. Limitadas o simples. Tienen una respuesta única o restringida, generalmente breve.
 - b. Amplias o complejas. Su respuesta es amplia, ya que implica analizar, inferir, expresar opiniones y emitir juicios.
- Las clases magistrales se pueden enriquecer a través del planteamiento de preguntas, ya sea
- para recuperar conocimientos previos de los alumnos, suscitar el interés y motivación, o para
- generar la comprensión en relación con un tema.

¿PARA QUÉ SE UTILIZAN?

- Desarrollar el pensamiento crítico y lógico.
- Indagar conocimientos previos.
- Problematizar un tema.
- Analizar información.
- Profundizar en un tema.
- Generar ideas o retos que se puedan enfrentar.
- Estimular nuevas maneras de pensar.
- Desarrollar la metacognición.
- Potenciar el aprendizaje a través de la discusión.

4.-PREGUNTAS GUIA

¿QUÉ SON?

- Las preguntas-guia constituyen una estrategia que nos permite visualizar un tema de una manera global a través de una serie de interrogantes que ayudan a esclarecer el tema.

¿CÓMO SE APLICAN?

- a. Se selecciona un tema.
- b. Se formulan preguntas. Se solicita a los estudiantes que las formulen, tomando en cuenta la representación siguiente.
- c. Las preguntas se contestan haciendo referencia a datos, ideas y detalles expresados en una lectura.
- d. La utilización de un esquema es opcional.

¿PARA QUÉ SE UTILIZAN?

- Identificar detalles.
- Analizar conceptos.
- Indagar conocimientos previos.
- Planear un proyecto.

5.-PREGUNTAS LITERALES

¿Qué son?

- Las preguntas literales (García, 2001) hacen referencia a ideas, datos y conceptos que aparecen directamente expresados en un libro, un capítulo, un artículo o algún otro documento.
- Las preguntas implican respuestas que incluyen todas las ideas importantes expresadas en el texto.

¿CÓMO SE PLANTEAN?

- a. Se identifican las ideas y los detalles importantes expresados en el texto.
- b. Se plantean las preguntas que generalmente empiezan con los pronombres interrogativos: *qué, cómo, cuándo, dónde*.
- c. Pueden iniciarse con las acciones a realizar: *explica, muestra, define*, etcétera.
- d. Es posible que las formulen los profesores, o bien, se solicita a los estudiantes que las planteen.

¿PARA QUÉ SE UTILIZAN?

- Identificar las ideas principales de un texto.
- Identificar detalles.
- Cuestionar

conceptos. Ejemplo: ¿Qué es historia?

6.-LECTURA DE LIBRO

- Se selecciona este libro por criterios que sugiere Kauffman donde se considera la capacidad cognitiva del adolescente preferencia de lectura y por criterios de la educación del país.

OBJETIVO:

- Rescatar por medio de la lectura de un libro los aprendizajes previos no sin antes haber realizado un andamiaje del tema y posteriormente crear un ambiente de aprendizaje donde los alumnos formen e identifiquen el aprendizaje como una necesidad y no una obligación.

INTEGRANTES: Todos los alumnos

PROCEDIMIENTO:

- En primer lugar se observa la calidad de la lectura en sus diferentes características y posteriormente se observa la capacidad cognitiva del lector para poder dar referencia de lo que está leyendo y su forma de interpretar los conceptos que obtienen durante el desarrollo de la lectura en el aula. La forma de la lectura es guiada donde todos los alumnos tienen el mismo libro se va seleccionando al azar o cuando ellos prefieran hacerlo y en algún momento determinado se detiene la lectura para preguntar qué está pasando en la narración y así darnos cuenta de su interpretación y seguimiento, en este momento se hacen inferencias de lo que deseamos cuestionar para que ellos imaginen, analicen, interpreten y den su crítica sobre lo interpretado o sobre lo que ellos han vivido en su vida diaria para que sea un aprendizaje significativo y así poder rescatar lo que ellos traen como experiencia también se vierten preguntas intercaladas para que manifiesten de acuerdo a sus conocimientos su crítica y su pasión por el momento que se está llegando y así lograr un rescate de sus aprendizajes previos además se despierta la pasión por la lectura ya que se tiene que desarrollar con tonos de voz acentuaciones pasión motivante y sobre todo que podamos transmitir a los alumnos esas vivencias de nuestra lectura para despertar en ellos los sueños de nuestra narrativa.

CIERRE:

- Se concluye el libro y se les pide que elaboren un texto aparte de su opinión sobre el mismo no menos de dos cuartillas con la finalidad que logren una expresión mejor, así como extiendan sus redacciones una vez que se ha realizado se les comunica que lo comenten con sus padres y que ellos viertan su opinión sobre el trabajo realizada por el alumno y por el maestro cabe mencionar que a veces se les solicita cooperación de galletas café etc. para realizar un ambiente propicio para la lectura y donde se ha encontrado buena respuesta de los padres para este fin logrando más interés en la materia de los alumnos.
- A los alumnos de poca participación se les invita a realizar lectura ya que entramos en materia, para que se puedan integrar al trabajo y así hacer de ellos alumnos libres de miedos y traumas donde se considera el error como un proceso de aprendizaje y de formación, también se identifica aquellos alumnos con mayor poder de resolución de las preguntas que se han vertido en este procedimiento de Diagnóstico donde ellos pueden tener el lugar de líderes de equipo o de pares para garantizar un desarrollo armónico en el aula lo más aceptable posible.

7.-PREGUNTAS EXPLORATORIAS

¿QUÉ SON?

- Las preguntas exploratorias son cuestionamientos que se refieren a los significados, las implicaciones y los propios intereses despertados.

¿CÓMO SE REALIZAN?

- a. Se elige un tema, un experimento o una situación.
- b. El profesor formula preguntas exploratorias, o también es posible solicitar a los estudiantes que las formulen. Pueden iniciarse así:
 - ¿Qué significa...?
 - ¿Cómo se relaciona con...?
 - ¿Qué sucede si yo cambio...?
 - ¿Qué más se requiere aprender sobre...?
 - ¿Qué argumentos te convencen más acerca de...?
- c) Las preguntas se contestan con referencia a datos, ideas y detalles expresados en una lectura; sin embargo, la esencia de esta estrategia es que las respuestas no aparecen directamente en el texto, por lo que es necesaria una elaboración personal del estudiante.
- d) La utilización de un esquema es opcional.

¿PARA QUÉ SE UTILIZAN?

- Las preguntas exploratorias permiten:
 - Indagar conocimientos previos.
 - Descubrir los propios pensamientos o inquietudes.
 - Desarrollar el análisis, además del razonamiento crítico y creativo.

EJEMPLO:

Los fundamentos de la libertad

- El hombre es posibilidad pura. El hombre vale, no por lo que es, sino por lo que puede llegar a ser. Vale no por el sentido de su propia justicia o de sus propios méritos. Vale, pecador como es, no por su pecado. Vale amarillo como es, no por su raza. Vale porque es persona humana.
- Hoy, que revisamos nuestros blasones democráticos y hacemos gala de nuestros empeños populares, nos olvidamos de que, a la postre, la esencia de la democracia no es su técnica política. La democracia es fundamentalmente respeto a la persona humana, sin distinción de sangre, clase, color o pueblo. No hay democracia cuando se levantan barreras y se manifiestan desprecios a los hombres de otras razas.

Preguntas exploratorias:

- ¿Por qué es posible afirmar que..... “el hombre es posibilidad pura”?
- Enjuicia la frase“El hombre vale porque es persona humana”.

8.-SOA(SABER LO QUE APRENDÍ)

¿QUÉ SIGNIFICA SQA?

- Es el nombre de una estrategia (Ogle, 1986) que permite motivar al estudio; primero, indagando en los conocimientos previos que posee el estudiante, para después, cuestionarse acerca de lo que desea aprender y, finalmente, para verificar lo que ha aprendido.

¿CÓMO SE REALIZA?

a) Se presenta un tema, un texto o una situación y posteriormente se solicita a los estudiantes que determinen lo que saben acerca del tema.

b) Los alumnos tendrán que responder con base en las siguientes afirmaciones:

- Lo que sé: Son los organizadores previos; es la información que el alumno conoce.
- Lo que quiero saber: Son las dudas o incógnitas que se tienen sobre el tema.
- Lo que aprendí: Permite verificar el aprendizaje significativo alcanzado.

c) El último aspecto (lo que aprendí) se debe responder al finalizar el proceso de enseñanza y aprendizaje, en la etapa de evaluación.

d) Se pueden organizar las respuestas en un organizador gráfico; sin embargo, tradicionalmente se utiliza una tabla de tres columnas.

¿PARA QUÉ SE UTILIZA?

La estrategia sqa permite:

- Indagar conocimientos previos.
- Que los alumnos identifiquen las relaciones entre los conocimientos que ya poseen y los que van a adquirir.
- Plantear preguntas a partir de un texto, un tema o una situación presentados por el profesor.
- La generación de motivos que dirijan la acción de

aprender. EJEMPLO:

Lo que se	Lo que quiero saber	Lo que aprendí

3.-PREGUNTAS A PARTIR DE SITUACIONES

- Situaciones de su vida cotidiana del entorno que les rodea, de los fenómenos que viven en su vida diaria así como de situaciones emocionales que han experimentado al indagar ciertas manifestaciones de fenómenos sociales naturales familiares así como las experiencias lúdicas que los han conducido hasta el día de hoy y los han formado como seres humanos pensantes y reflexivos.

OBJETIVO:

- El obtener información a partir del uso de la interdisciplinariedad hasta llegar el momento de una interpretación de los fenómenos que los conduce el momento del aprendizaje y donde ellos hacen su propia retrospectiva de lo vivido de una forma sencilla y que sea capaz de dar solución a las situaciones que más nos interesen para poder partir de un diagnóstico adecuado y crear expectativas más favorables para un ambiente de aprendizaje idóneo hasta conducirlos a un momento del uso de la transdisciplinariedad óptima.

INTEGRANTES: Todos los alumnos

PROCEDIMIENTO:

- Se inicia con lluvia de ideas que se hace de forma cuestionable o con el ejemplo de una situación de casa o de su ambiente del alumno donde se conduce en todo momento a la reflexión para que ellos puedan obtener a partir de lo vivido los momentos más significativos de su vida de aprendizaje del pasado, además de que se tiene que hacer un “ calentamiento del tema “ “andamiaje” pero con la finalidad de formarles situaciones de interés donde el papel del docente es vital para conducirlos a un ambiente de aprendizaje adecuado alcanzando la motivación o la necesidad de que ellos mismos viertan lo que en ese momento se está abordando con experiencias anécdotas sueños fracasos donde se les hace hincapié que eso, solo fue una parte de lo que ahora es un aprendizaje significativo.
- Se va anotando en el pizarrón con todas las respuestas de los alumnos, hasta estructurar el conocimiento previo que estamos por indagar y donde ellos mismos están creando en una forma armónica y de participación grupal además de solicitarles que ellos mismos hagan sus anotaciones pertinentes hasta armar lo deseado, tienen la libertad de estructurar sus respuestas de la forma más conveniente para ellos y una vez realizado se les va solicitando como quedó resuelta la duda para que ellos mismos argumenten critiquen y si fuera necesario reestructuren texto o mapa mental o alguna otra interpretación de lo que ellos consideraron como solución.

CIERRE:

- Una vez que se han estructurado las anotaciones de cada uno de los alumnos se les solicita que lo lean y una vez que ellos concluyen les solicito que cierren el cuaderno para que ellos mismos lo digan de una manera de reflexión y cada uno a su estilo de interpretación de emoción de sensaciones y sobre todo con la capacidad de desarrollo cognitivo que su mente lo permita cuando hay obstáculo para la interpretación de lo comentado se les dan inferencias de una variedad más amplia de ejemplos para que alcancen el objetivo planteado cuando sobresalen los conceptos más abundantes en ciertos alumnos los tomo a ellos para que lo expliquen a sus compañeros para que se sientan más ligeros de presión o evitar que se queden sin la interpretación de forma lúdica de lo que hemos querido lograr con esta actividad.

9.- ¿OUÉ QUIEREN SABER?

¿Qué es?

- Es una estrategia para activar los conocimientos previos de los alumnos.

¿Cómo se realiza?

- Se deben realizar las siguientes preguntas a los alumnos: ¿Qué saben sobre el tema? ¿Qué quisieran saber sobre el tema? ¿Qué les interesaría conocer acerca del tema? ¿Qué preguntas tienen? La docente modela un ejemplo: “a mí me gustaría saber...”
- Se debe anotar en el pizarrón a manera de lluvia de ideas las respuestas que los alumnos tengan de las preguntas anteriormente realizadas. A partir de los comentarios se aborda el tema, se enriquece lo que saben y se aclaran dudas respecto al tema a tratar

¿Para qué se utiliza?

- Se utiliza para abordar el tema a partir de lo que ellos conocen ya sea porque lo han visto, les ha sucedido, lo han observado, han hecho uso de su experiencia, etc. para de esta forma no ser tan repetitivos en cuanto a la información que ellos ya dominan o bien para fortalecer el tema o para redirigir la información con la que cuentan.

10.-SOLO TRES MINUTOS

¿Qué es?

- Es una estrategia para activar los conocimientos previos de los alumnos.

¿Cómo se realiza?

- Se divide al grupo por equipos de 7 alumnos (aproximadamente). En un sombrero se colocarán 6 papelitos con diferentes preguntas respecto a un tema. Cada equipo tendrá que escoger un papelito, y por equipo deberán recolectar entre ellos tanta información como puedan en 4 minutos. Posteriormente tendrán 3 minutos para exponerlo frente a sus compañeros. La maestra tomará nota en el pizarrón de la información más relevante. En los últimos 10 minutos se dialoga y se toma nota de los datos importantes.

¿Para qué se utiliza?

- Mediante esta estrategia los alumnos formarán su conocimiento acerca de un tema, la docente toma nota de los datos más relevantes y durante los últimos diez minutos de clase se complementa la información obtenida.

11.-ACTIVIDAD FOCAL INTRODUCTORIA

¿QUÉ ES? :

- Creando una apropiada situación motivacional de inicio, mediante la presentación de alguna situación sorprendente, absurda o incongruente, que ponga en juego los saberes o conocimientos previos e incluso, que puedan resultar discrepantes con éstos.

¿COMO SE REALIZA? :

- De acuerdo al tema o contenido a tratar durante la sesión, se busca plantear a los alumnos alguna idea o situación que capture su atención por lo innovadora, absurda o diferente que resulta.
- Posteriormente se crea un ambiente de discusión en torno a la idea para movilizar los saberes previos que ellos poseen sobre el tema, y de este modo se crea un clima de interés para los alumnos y se consigue alcanzar un aprendizaje significativo.

¿POR QUÉ SE UTILIZA? :

- Porque es importante tener claros los saberes previos de los alumnos para así saber cómo o desde donde poder abordar el tema a tratar y de esa forma introducir la temática central del nuevo contenido de aprendizaje.



12.-ACTIVIDAD GENERADORA DE INFORMACIÓN PREVIA.

¿QUE ES? :

- Actividad que permite activar, reflexionar y compartir los conocimientos previos sobre un tema determinado mediante lluvia de ideas, introduciendo la temática central, para que al compartir sus conocimientos previos sobre el tema se pueda establecer una discusión guiada y se establezcan conclusiones que sirvan de introducción para el abordaje del contenido a tratar.

¿CÓMO SE REALIZA? :

- Se plantea una pregunta generadora que propicie el inicio de la discusión guiada, manejándola con un diálogo informal en un clima de respeto y apertura, y no permitiendo que ésta se demore demasiado, ni que se disperse. Una vez activados los conocimientos previos pertinentes se anotan en el pizarrón los más relevantes y se cierra la discusión para dar paso al abordaje del tema central.

¿POR QUÉ SE UTILIZA?

- Porque la discusión guiada permite poner en juego, además de los saberes previos, su capacidad argumentativa y propicia actitudes de respeto a las opiniones o argumentos de los demás, ya que las vivencias o experiencias de cada alumno pueden ser diversas respecto de un tema.

13.- VARIOS AROS

¿QUÉ ES?

- Es una estrategia didáctica lúdica grupal que es llevada a cabo con los alumnos para recopilar los conocimientos previos con lo que él ya cuenta, para de ahí nosotros los docentes tener un punto de partida y un referente para empezar a trabajar los contenidos que deseemos desarrollar.

¿CÓMO SE REALIZA?

- Se realiza un círculo grande con los participantes tomados de la mano, posteriormente se les coloca varios aros entre las manos de los participantes y a cierta distancia, a la indicación tendrán que ir girando al lado derecho pasando el aro por nuestro cuerpo con la única condición de no soltarse de las manos, al alumno que se le juntes dos aros, se detendrá la actividad y se le realiza una pregunta del tema que pretendemos abordar para ver que conocimientos previos posee acerca del tema.

¿PARA QUÉ SE UTILIZA?

Materiales:

- ✓ Aros
- ✓ Alumnos
- Esta estrategia didáctica lúdica puede ser utilizada por los docentes para recopilar los conocimientos previos con lo que él ya cuenta, para de ahí nosotros los docentes tener un punto de partida y un referente para empezar a trabajar los contenidos que deseemos desarrollar.

14.- ZICK-ZAG

¿QUÉ ES?

- Es una estrategia que sirve para recabar los conocimientos previos de nuestros alumnos con los que él ya cuenta, para de ahí nosotros los docentes tener un punto de partida y un referente para empezar a trabajar los contenidos que deseemos desarrollar, así mismo es una herramienta que sirve para favorecer la socialización sana y pacífica entre los participantes o alumnos.

¿CÓMO SE REALIZA?

- Se realizan cuatro equipos del mismo número de integrantes y se colocan formados en forma de cruz, a cada integrante se le asigna un número, el docente va a gritar un número al azar ese alumno con ese número tendrá que correr hacia el lado derecho por atrás de los demás equipo cuando llegue el suyo pasará en zick-zag por entre sus equipos, el primero que lo logre salvará de una pregunta de conocimientos previos de un

tema en específico, el juego termina cuando las preguntas se hayan agotado o el docente crea que es suficiente.

¿PARA QUÉ SE UTILIZA?

- Esta estrategia didáctica lúdica puede ser utilizada por los docentes para recopilar los conocimientos previos con lo que él ya cuenta, para de ahí nosotros los docentes tener un punto de partida y un referente para empezar a trabajar los contenidos que deseemos desarrollar.

15.- DISCUSIONES GUIADAS:

OBJETIVO

- Esta estrategia, genera que los alumnos activen sus conocimientos previos, y gracias a los intercambios en la discusión con el profesor pueden desarrollar y compartir con sus compañeros de forma espontánea conocimientos y experiencias.

Puntos centrales que deben considerarse en la planeación y aplicación de una discusión:

- ✓ Tener claros los objetivos de la discusión y hacia donde se le quiere conducir.
- ✓ Introducir la temática central del nuevo contenido de aprendizaje y solicitar a los alumnos que expongan lo que saben de esta.
- ✓ Elaborar preguntas abiertas.
- ✓ El docente aparte de conducir, también deberá participar en la discusión y modelar la forma de hacer preguntas y dar respuestas.
- ✓ Manejar la discusión con un diálogo informal en un clima de respeto y apertura.
- ✓ No dejar que la discusión se demore demasiado ni que se disperse.
- ✓ Los conocimientos previos pertinentes, que se han activado y se desea compartir, pueden anotarse en el pizarrón.
- ✓ Cerrar la discusión y elaborar un resumen donde se consigne lo más importante.

16.- RA-P-RP (RESPUESTA ANTERIOR, PREGUNTA, RESPUESTA POSTERIOR)

¿QUÉ ES?

- Es una estrategia que nos permite construir significados en tres momentos representados por una pregunta, una respuesta anterior o anticipada y una respuesta posterior.

¿COMO SE REALIZA?

- a. Se comienza con las preguntas, ya sea por parte del profesor o de los estudiantes.
- b. Se inicia con preguntas medulares del tema.

Preguntas: se plantean preguntas iniciales del tema. Este es el punto de partida para que los alumnos den una respuesta anterior y una posterior.

- a) Posteriormente, las preguntas se responden con base en los conocimientos previos (lo que se conocedel tema).
- b) **Respuesta anterior:** conocimientos previos de los alumnos acerca del tema.
- c) Después se procede a leer un texto u observar un objeto de estudio.
- d) Se procede a contestar las preguntas con base en el texto u objeto observado.

Respuesta posterior: después del análisis de la información leída u observada se responden las preguntas iniciales.

¿PARA QUÉ SE UTILIZA?

- Indagar conocimientos previos.
- Desarrollar un pensamiento crítico.
- Desarrollar la metacognición.
- Desarrollar la comprensión.

RESPUESTA ANTERIOR	PREGUNTA	RESPUESTA PREGUNTA

17.-TORBELLINO DE IDEAS



- Materiales: Un pizarrón o papel afiche y una tiza o marcador
- Tiempo: Alrededor de 15 minutos
- Consigna:

- Decir palabras que resuenan de la palabra generadora. Ejemplo: democracia, salud, comunicación, etc. Esta técnica se usa asociada a una segunda, para ampliar el tema y es posible aplicarla en cualquier ámbito de trabajo: escuelas, hospitales, barrios, etc.
- Se escribe en el pizarrón o papel afiche la palabra generadora.

Comunicación: a partir de ahí cada persona aporta una palabra, primero lentamente, hasta que se produce una asociación de ideas muy amplia y surgen, entonces, cantidad de palabras que dan cuenta de lo que el grupo opina sobre el tema. Este se puede profundizar hasta llegar a una síntesis o puede dar pie a la utilización de otra técnica asociativa. En este caso, conviene desplegar, esta última, para después volver al torbellino y observar en qué medida se vio profundizado o no el tema previo y evaluar.

ESTRATEGIAS QUE PROMUEVEN LA COMPRESIÓN

MEDIANTE LA ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

1.- “ESTUDIO DE CASO “

¿QUE ES?

- Es una metodología que describe un suceso real o simulado complejo que permite aplicar los conocimientos y habilidades para resolver un problema. Es una estrategia para desarrollar competencias pues el estudiante pone en marcha tanto contenidos conceptuales y procedimentales como actitudes en un contexto y en una situación dada.

¿COMO SE REALIZA?

- a) Selecciona la competencia o (competencias a desarrollar)
- b) Se identifican situaciones o problemas a analizar
- c) Seleccionan las situaciones de acuerdo con su relevancia y vinculación con la realidad
- d) Se redacta el caso, señalando las causas y efectos
- e) Se determina los criterios de evaluación sobre los cuales los alumnos realizarán el análisis del caso
- f) Se evalúan los casos con base a los criterios previamente definidos
- g) El caso se someterá a análisis general.

FASES PARA UNA CORRECTA APLICACIÓN DEL ESTUDIO DE CASO

- 1) Fase de la preparación del caso por parte del docente
- 2) Fase de la recepción o análisis del caso por parte de los alumnos
- 3) Fase de interpretación por el grupo de trabajo
- 4) Fase de evaluación la cual consiste en presentar ante el grupo en los resultados obtenidos del análisis individual o en grupo
- 5) Fase de la confrontación con la resolución tomada en una situación real.

¿PARA QUE SE UTILIZA?

- Desarrollar habilidades del pensamiento crítico.
- Desarrollar una competencia comunicativa que consiste en saber argumentar y contrastar.
- Promover un aprendizaje colaborativo y la escucha respetuosa ante las opiniones de los demás.
- Solucionar problemas.
- Aplicar e integrar conocimientos de diversas áreas de conocimientos.

MATERIALES

- Preguntas elaboradas como se plantean para que sea un estudio de caso.
- Hoja de respuestas
- Lápiz

NUMERO DE INTEGRANTES: Grupal

2.-INTEGRANDO LO

APRENDIDO OBJETIVO:

- Que los participantes integren a sus aprendizajes la nueva información.
- Reflexionar sobre los puntos más importantes del tema
- Identificar la importancia del trabajo en equipo
- Identificar lo que ellos pueden hacer para vincularse con los demás.

INDIVIDUAL O REFLEXIVA:

- Se les pide a los y las participantes que contesten una hoja (anexo)

ACTIVIDAD EN PEQUEÑOS GRUPOS:

- Se les pide a las y los participantes que compartan con su equipo las reflexiones individuales y que se pongan de acuerdo para que anoten en una hoja de rotafolio un aspecto importante del tema.

ACTIVIDAD EN GRUPO GRANDE:

- Se le pide al representante de cada equipo que exponga en plenaria las conclusiones a las que llegaron. Elo la facilitadora sintetizara los comentarios vertidos y retroalimentara a las y los participantes.

ENFATIZARA LA IMPORTANCIA DE:

- Los papeles que juega cada uno ante determinada situación
- La importancia de la atención

DESCRIPCIÓN SOBRE LA FORMA DE TRABAJO:

- Con esta actividad se trabaja reflexión a nivel individual, en pequeños grupos y en plenaria; también se trabajan aspectos cognoscitivos que facilitan la comprensión y el análisis.

¿QUÉ HACE EL O LA FACILITADORA?

- Da la indicación a cada uno de los equipos, coordina el tiempo de las exposiciones, sintetiza los comentarios vertidos, enfatiza los puntos de interés.

TIEMPO ESTIMADO: 15 a 20 minutos.

MATERIALES: Hoja de anexo. Bolígrafos y lápices. Plumones. Masking

Hoja de anexo

¿Qué beneficios trae para ti el abordaje de este tema?

¿Qué fue lo que se facilitó más y porque?

¿Qué aprendiste y como te vas?

¿Qué fue lo que te costó un poco más de trabajo entender?

Escribe una frase que denote lo que has aprendido.

3.-000 (QUÉ VEO, QUÉ NO VEO, QUÉ INFIERO)

OBJETIVO:

- Es una estrategia que permite descubrir las relaciones que existen entre las partes de un todo (entorno o tema) a partir de un razonamiento crítico, creativo e hipotético.

La estrategia qqq permite:

- Indagar conocimientos previos.
- Desarrollar la capacidad de cuestionamiento.
- Desarrollar el pensamiento crítico.
- Favorecer el pensamiento hipotético.
- Desarrollar la creatividad.

MATERIALES:

- a) Se plantea un tema, se presenta un caso o una imagen a analizar.
- b) Se responden las tres preguntas en un cuadro (¿qué veo?, ¿qué no veo?, ¿qué infiero?).

INTEGRANTES: De manera individual.

PROCEDIMIENTO:

1. Se presenta a los alumnos el texto o la imagen de la que se va a hablar.
2. Se responden las tres preguntas (¿qué veo?, ¿qué no veo?, ¿qué infiero?).
 - a) Qué veo: Es lo que se observa, se conoce o reconoce del tema.
 - b) Qué no veo: Es aquello que no está comprendido explícitamente en el tema, pero que puede estar contenido.
 - c) Qué infiero: Es aquello que se deduce de un tema.
3. Se proporciona a los alumnos un cuadro con tres columnas; cada una contiene los títulos que veo, que no veo y que infiero.

EVALUACIÓN:

Entregar el cuadro de las 3Q contestado de acuerdo al tema tratado.

4.-MAPACOGNITIVO DE CATEGORÍAS

OBJETIVO:

- Es un esquema que clasifica los contenidos de un tema o unidad agrupándolos en subtemas o categorías e indicando elementos que conforman cada grupo.

MATERIAL:

- Información con que se va a trabajar

PROCEDIMIENTO:

- a) En la parte central se anota el nombre del tema o unidad.
- b) Se categoriza los temas según su importancia o tipo.

- c) En las líneas que rodean al cuadro central se anotan los subtemas o clases.
- d) Los nombres de los elementos de cada clase se escriben sobre las líneas subsecuentes y deben seguir en orden de las manecillas del reloj.

5.-TÉCNICA HEURÍSTICA UVE DE GOWIN.

¿QUÉ ES? ¿PARA QUÉ SE UTILIZA?

- Es una estrategia que **sirve para adquirir conocimiento sobre cómo se construye y utiliza el conocimiento**. Su uso se recomienda para situaciones prácticas en las que los alumnos tengan contacto directo con los fenómenos o las situaciones observables, así mismo se puede aplicar para el análisis de lecturas científicas.

¿CÓMO SE INTEGRA?

- Está integrada por los siguientes elementos:
 - a. **Parte central:** Título o tema general.
 - b. **Punto de enfoque:** Fenómeno, hecho o acontecimiento de interés en el aprendizaje.
 - c. **Propósito:** Objetivo de la práctica que contiene tres momentos. ¿Qué voy a hacer? ¿Cómo lo voy a hacer? ¿Para qué lo voy a hacer?
 - d. **Preguntas centrales:** Son preguntas exploratorias que concuerdan con el propósito y el punto de enfoque para delimitar el tema de investigación.
 - e. **Teoría:** Es el marco que explica el porqué de un comportamiento del fenómeno de estudio. Se puede desarrollar en forma de estrategia.
 - f. **Conceptos:** Son palabras clave o ideas principales de difícil comprensión pero que son necesarias para el entendimiento del tema.
 - g. **Hipótesis:** Suposición que resulta de la observación de un hecho o fenómeno a estudiar. Debe estar relacionada con las preguntas centrales.
 - h. **Material:** Lista de utensilios requeridos para la práctica, especificando el tipo y la calidad de éstos.
 - i. **Procedimiento:** Es la secuencia de pasos listados para la realización del experimento.
 - j. **Registro de resultados:** Se realiza por escrito e incluye las observaciones más importantes que el alumno realizó durante el procedimiento. Pueden incluirse tablas, gráficas y otros recursos visuales.
 - k. **Transformación del conocimiento:** Se hace un análisis de los resultados.
 - l. **Afirmaciones del conocimiento:** Es el conjunto de respuestas a las preguntas centrales apoyadas en los registros.
 - m. **Conclusiones:** Es el conjunto de resultados que se logran a partir de la relación entre propósito, hipótesis y transformación del conocimiento.

6.-ES UNA CARRERA A 20.

¿CÓMO SE REALIZA?

- En este juego, cada jugador trata de llegar antes que el otro, al número acordado previamente.
1. Para que el grupo entienda las reglas del juego el maestro pide a uno de los niños que pase al frente a jugar con él.
 2. Dibuja una tabla con los nombres del maestro y del estudiante.

Luis	Ana
2	10
50	100

3. El maestro le dice al niño que van a jugar a llegar al número 100, ejemplo.
4. El que inicia el juego puede escribir el número 1 o 2 en su columna.
5. El otro jugador puede multiplicar y colocar el resultado en su columna.
6. Continúan así y gana el niño que logre escribir primero el 100. Ejemplo: Luis decidió empezar con el 2.
Ana lo multiplico por 5 y obtuvo 10. Luis multiplico por 5 y obtuvo 50.
Ana lo multiplico por 2 y obtuvo 100 y gano.
7. Una vez que los niños conocen las reglas del juego, el maestro organiza al grupo para que jueguen en parejas. Es necesario que el maestro deje que los niños descubran por cuenta propia la forma segura de ganar.
8. Los niños juegan durante varias semanas en parejas, en equipos. Cuando la mayoría de los niños sabe cómo ganar, el maestro organiza un intercambio de opiniones para que los estudiantes expresen como le hacen para ganar.

¿PARÁ QUÉ SE UTILIZA?

- Desde las primeras veces que los alumnos juegan empiezan a descubrir una manera para ganar, expresan el procedimiento que utilizaron, conviven en armonía y desarrolla su actividad mental generando integración del grupo y del trabajo, dominan jugando las multiplicaciones.

7.- LA REJA

OBJETIVOS:

- Permite analizar un material escrito, resumir o integrar una información de manera colectiva. Por otra parte, puede contribuir a desarrollar las relaciones interpersonales y la comunicación entre los miembros del grupo en la medida en que se ejecuten un trabajo colectivo.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

Material impreso (Ya sea un texto, revista, folleto, etc).

PASOS A SEGUIR:

- a. Se enumeran del 1 al 3 a todos los integrantes del grupo.
- b. Se reúnen todos los uno, todos los dos, y todos los tres, quedando así integrado tres equipos.
- c. Cada grupo debe hacer un resumen de una parte del material de que se trate (el cual no debe ser muy extenso).
- d. Se vuelve a enumerar a cada integrante de cada equipo del 1 al 5, y se vuelve a distribuir cada número con sus iguales, haciendo ahora cinco equipos.
- e. Cada equipo debe sintetizar el círculo total, es decir, cada miembro de este nuevo equipo contribuirá a sintetizar el artículo aportando la síntesis que realizó inicialmente de la parte que le toco (aquí el facilitador retira las hojas del artículo, la síntesis debe hacerse por los miembros del equipo).
- f. Un equipo realizará una síntesis de los aspectos positivos, otros de los aspectos negativos, otro destacará las concesiones fundamentales del autor, otros su aplicación práctica y el último equipo hará un resumen de las reflexiones más importantes planteadas sobre el material y se le puede pedir que lo represente gráficamente o corporalmente.
- g. Por supuesto, estas tareas pueden variar de acuerdo con las características del material y el interés del grupo y del facilitador.
- h. Al ejercicio se le puede y de hecho se le debe dar un tiempo límite de realización, lo cual debe acordarse teniendo en cuenta las posibilidades reales del grupo y el interés del facilitador.

DISCUSIÓN:

- La discusión debe ser guiada por el facilitador, quien estimulará el trabajo del grupo, las reflexiones profundas, originales y flexibles sobre el tema. Debe ir resumiendo las ideas centrales en la pizarra o en un papelógrafo u otro medio para que se quede como memoria gráfica para el grupo.

UTILIDAD:

- Puede utilizarse cuando se aborda un contenido del cual solo existe un material y no es posible que todos lo tengan, por lo que se reparten algunas páginas a cada equipo.
- Permite iniciar o introducir uno de sus aspectos centrales o a modo de resumen del mismo.
- Contribuye a realizar valoraciones sobre la obra de determinados autores, sus concepciones, etc.
- Desarrollo en la actividad, y fuera de ella, la comunicación entre los miembros del grupo y sus relaciones interpersonales.
- Esta técnica debe trabajarse con cuidado para que el conocimiento no quede fragmentado al elaborar una parte del contenido.

VARIANTES:

1. Se analiza un folleto, se distribuye una hoja del folleto a cada uno de los integrantes del grupo (si no alcanza uno para cada uno se puede distribuir por equipos).
 - Cada uno hará resumen de su hoja.
 - Después cada uno expondrá de forma sintética su trabajo, empezando por la hoja número uno hasta la última.
 - Al final se hará una discusión integradora del material, resumiéndolo de forma sintética, destacándose sus ideas esenciales.
2. Se reparte un mismo material para todos los estudiantes. Se les da una misma consigna. Por ejemplo, que extraiga la idea central del material, resumiéndolo de forma sintética.
 - El siguiente paso consiste en que cada equipo exponga su resumen; pero utilizando un canal diferente de la comunicación, por ejemplo, un equipo lo refiere verbalmente, otro lo dramatiza, otro lo representa gráficamente, otro corporalmente sin palabras.
3. Otra variante consiste en repartir un material a los participantes con consignas diferentes: un equipo debe resumir las ideas centrales, otro debe realizar críticas al autor, otro ponerle otro título, otro destacar aspectos positivos, otro valorar la utilidad práctica, entre otras tareas que se puedan plantear.

8.-LA LIGA DEL SABER.

OBJETIVO:

- Evaluar el conocimiento y manejo de cualquier tema trabajado.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

- La dinámica se basa en simular un concurso transmitido por radio o por televisión.

PASOS A SEGUIR:

- a) Se forman varios equipos según el número de participantes.
- b) El facilitador prepara de antemano una serie de preguntas sobre el tema que se está tratando.
- c) Se establece el orden de participación de los grupos. El equipo que responda a mayor número de preguntas correctamente es el que gana.
- d) Inicia el facilitador con una de las preguntas que tiene elaborada. Cada equipo tiene un tiempo límite para responder (de 1 a 3 minutos).
- e) Cada equipo tiene un representante para cada pregunta. En caso que el representante no pueda responder, los miembros del equipo tienen la posibilidad de discutir entre sí para dar la respuesta dentro del límite de tiempo acordado con anterioridad.
- f) Cada respuesta correcta significa dos puntos, cuando es contestada por el compañero que le correspondía por el equipo, y de un punto cuando es respondida en la segunda oportunidad por el equipo.
- g) En caso que al equipo que le corresponda no conteste correctamente, cualquiera de los otros equipos que lo solicite primero, lo puede hacer. Se gana un punto.

- h) Las preguntas no deberán ser formuladas sobre la memorización de conceptos, sino presentar problemas o situaciones concretas, cuyas respuestas requieran de la aplicación correcta de los conceptos, conocimientos, leyes, reglamentos, etc.
- El facilitador puede poseer dos cartulinas donde se diga: correcto o incorrecto.
- Una vez que un equipo haya dado su respuesta, le pregunta al resto si es correcto o no.
- Independientemente de lo que diga el conjunto, voltea el cartón que corresponda. Si fuera incorrecto, cualquiera de los otros equipos que pueda responderle.

RECOMENDACIONES:

- El facilitador debe actuar como un animador de radio o televisión para darle más dinamismo a la técnica. Debe estar muy atento para afirmar las respuestas correctas o para calificar una respuesta de incorrecta.

UTILIDAD:

- Esta técnica resulta muy útil cuando se ha estudiado un tema que el grupo debe asimilar, tanto desde el punto de vista docente para reafirmar, consolidar y para evaluar la asimilación y comprensión que ha habido, y en este sentido puede ser introducida para desarrollar seminarios o clase de consolidación.
- Permite integrar los contenidos de un tema a partir de las preguntas que elabore el educador y llegar a elementos conclusivos del mismo.

9.-El

MARCIANO

OBJETIVO:

- Permite conocer cuáles son las ideas predominantes en el grupo en relación de un tema dado.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

- Esta técnica se desarrolla a partir de una situación hipotética en la que un marciano científico renombrado en su planeta, especialista en un campo que tiene que ver con la temática que se esté tratando viene a la tierra para estudiar cómo se da el fenómeno entre los terrícolas.

PASOS A SEGUIR:

- a) El coordinador les pide que se sienten en círculo.
- b) Una vez todos ubicados, comienza diciendo: imaginemos que hay un marciano que es un científico renombrado en su planeta y es especialista (se ubica la especialidad en relación con la temática que se esté trabajando, por ejemplo, relaciones familiares), familia. Este marciano quiere saber cómo se devuelve este fenómeno en la tierra, cómo son las relaciones familiares entre los terrícolas y de manera que no sepa de su presencia viene a nuestro planeta. Llega a nuestra zona alrededor de las 7 p.m. y se asoma por la ventana de una casa cualquiera, sin que lo puedan ver, ¿Qué vería este marciano?
- c) Una vez terminado el relato con la pregunta, el facilitador comienza una ronda donde cada uno describe qué vería el marciano.

DISCUSIÓN:

- El debate que sigue a continuación debe centrarse en los aspectos comunes que se reflejan en lo que cada uno dice que vería el marciano.

10.-ESTUDIO DE

AUTOBJETIVO:

- Facilitar la organización de la información con respecto a un autor determinado

¿QUÉ ES?

- Se trata de un organizador gráfico que permite al alumno ordenar la información y presentarla con claridad

¿CÓMO SE REALIZA?

- Solicitando a los alumnos información biográfica sobre el autor en cuestión, leyendo textos del mismo y orientándolos sobre el llenado del organizador gráfico

¿PARA QUÉ SE UTILIZA?

- Para la comprensión del trabajo literario de un autor determinado (Español), o bien puede adaptarse para organizar la información referente a personajes históricos (Historia)

MATERIALES:

- Biografías del autor, textos producidos por el autor, organizador gráfico (Anexo en la siguiente página)

EVALUACIÓN: Se sugiere aplicar la siguiente rúbrica

Tópico	3	2	1
Contenido	Completó todos aspectos del organizador	Completó casi todo el organizador	Dejó numerosos vacíos en su organizador
Comprensión del texto	Demuestra con ejemplos y descripciones breves pero precisas que comprendió el texto	Utiliza suficientes ejemplos para demostrar que comprendió el texto aunque se le dificulta precisar	No demuestra haber comprendido la lectura
Redacción y ortografía	Escribe con redacción y ortografía correcta a lo largo de todo el organizador	Comete mínimos errores de redacción y ningún error ortográfico	Como errores ortográficos

11.-"¿CÓMO ORGANIZAR LA INFORMACIÓN?

- Encontrar, organizar y presentar la información son tareas que el estudiante de cualquier profesión debe conocer. Por lo tanto es importante que los estudiantes tengan la oportunidad de aprender y practicar dichas tareas. Los estudiantes tienen que ser capaces de elegir un tema, hacer una relación de las ideas que se relacionan con dicho tema, hacer buenas preguntas sobre el tema, eliminar la

información inútil o repetida, organizar la información restante, y presentarla en un formato lógico y atractivo.

MOTIVACIÓN:

- Se comienza preguntando a los estudiantes cómo creen que los científicos comparten los resultados de sus investigaciones. Se comenta con los estudiantes la importancia de documentar sus descubrimientos para que los demás puedan dar crédito a su trabajo.

OBJETIVO:

- Los estudiantes investigarán, organizarán y presentarán la información en HTML.

METODOLOGÍA:

- Los estudiantes crean una lista de preguntas, cada una en una ficha. A continuación buscan la respuesta a sus preguntas en libros, entrevistas y la Web, especificando la fuente en la ficha de cada pregunta.
- Se agrupan las fichas sobre un mismo tema en montones independientes. Cada uno de estos montones será un párrafo o capítulo.
- Se crea un Guion, organizando los montones en línea - En realidad para un documento Web es mejor una organización de árbol como ya se comentará.

Ejemplo para una biografía: Personalidad

- Vida, Inventos, descubrimientos, obra,...
- Influencia en la sociedad
- Ahora se deben eliminar todas las fichas que no encajan en ningún capítulo del Guion.
- Se escribe el documento y se le da formato Web. Las respuestas que se han obtenido de la Web deben tener un enlace al documento del que se obtuvieron.
- Emplear algún tiempo en que los estudiantes vean como los profesionales inician sus artículos. Hacer hincapié en que un "gancho" o una o dos frases atractivas al inicio del documento motivará a los posibles lectores a continuar leyendo.
- Los estudiantes deben redactar el trabajo con frases que enlacen un párrafo con el siguiente o con el anterior. No basta con hacer una enumeración de los hechos. Deben prestar atención a cómo enlazar todos los hechos en su trabajo.
- Ayudar a los estudiantes a añadir información interesante en su documento. Pueden incluir historias o anécdotas personales, diagramas, gráficos, chistes,... Tienen que incluir detalles que ayuden a visualizar aquello que están explicando.
- Deben finalizar el trabajo con una conclusión. Hay que poner un resumen que recapitule todo el trabajo.

12.-MAPAS COGNITIVOS

- Los mapas cognitivos son organizadores gráficos avanzados que permiten la representación de una serie de ideas, conceptos y temas con un significado y sus relaciones, enmarcando todo ello en un esquema o diagrama.

¿PARA QUÉ SE UTILIZAN?

Los mapas cognitivos:

- Sirven para la organización de cualquier contenido escolar.
- Auxilian al profesor y al estudiante a enfocar al aprendizaje sobre actividades específicas.
- Ayudan al educando a construir significados más precisos.
- Permiten diferenciar, comparar, clasificar, categorizar, secuenciar, agrupar y organizar gran cantidad de documentos.

Existen varios tipos de mapas cognitivos, los cuales se describen a continuación.

MAPA MENTAL

¿QUÉ ES?

- El mapa mental (Buzan, 1996) es una forma gráfica de expresar los pensamientos en función de los conocimientos que se han almacenado en el cerebro. Su aplicación permite generar, organizar, expresar los aprendizajes y asociar más fácilmente nuestras ideas.

Características de los mapas mentales:

- a) El asunto o concepto que es motivo de nuestra atención o interés se expresa en una imagen central.
- b) Los principales temas del asunto o concepto se desprenden de la imagen central de forma radial o ramificada.
- c) Las ramas tienen una imagen y/o una palabra clave impresa sobre la línea asociada.
- d) Los aspectos menos importantes también se representan como ramas adheridas a las ramas de nivel superior.
- e) Las ramas forman una estructura conectada.

¿CÓMO SE REALIZA?

Sugerencias para realizar un mapa mental: Hay que dar énfasis; para ello, se recomienda:

- Utilizar siempre una imagen central.
- Usar imágenes en toda la extensión del mapa.
- Utilizar tres o más colores por cada imagen central.
- Emplear la tercera dimensión en imágenes o palabras.
- Variar el tamaño de las letras, líneas e imágenes.
- Organizar bien el espacio.

Es necesario destacar las relaciones de asociación entre los elementos. Para ello, es conveniente:

- Utilizar flechas para conectar diferentes secciones del mapa.
- Emplear colores y códigos.

Para que el mapa mental sea claro se recomienda:

- Emplear una palabra clave por línea.
- Escribir todas las palabras con letra *script*.

- Anotar las palabras clave sobre las líneas.
- Procurar que la longitud de la línea sea igual a la de las palabras.
- Unir las líneas entre sí, y las ramas mayores con la imagen central.
- Tratar de que las líneas centrales sean más gruesas y con forma orgánica (natural).
- Tratar de que los límites enlacen con la rama de la palabra clave.
- Procurar tener claridad en las imágenes.
- No girar la hoja al momento de hacer el

mapa. El mapa mental debe reflejar un estilo personal:

- Esto permitirá manifestar la creatividad del autor.

¿PARA QUÉ SE UTILIZA?

- Desarrollar y lograr la metacognición.
- Desarrollar la creatividad.
- Resolver problemas.
- Tomar decisiones.
- Integrar las partes de un todo o desglosar el todo en sus partes.
- Incrementar la capacidad para asimilar, procesar y recordar información.
- Realizar una planeación eficiente de una situación dada.
- Llevar a cabo un estudio eficaz.

MAPA CONCEPTUAL

¿QUÉ ES?

- El mapa conceptual (Novak y Godwin, 1999) es una representación gráfica de conceptos y sus relaciones. Los conceptos guardan entre sí un orden jerárquico y están unidos por líneas identificadas por palabras (de enlace) que establecen la relación que hay entre ellas.
- Se caracteriza por partir de un concepto principal (de mayor grado de inclusión), del cual se derivan ramas que indican las relaciones entre los conceptos.

¿CÓMO SE REALIZA?

- a) El primer paso es leer y comprender el texto.
- b) Se localizan y subrayan las ideas o palabras más importantes (es decir, las palabras clave).
 - 1) Se recomiendan 10 como máximo.
- c) Se determina la jerarquización de dichas palabras clave.
 - 2) Se identifica el concepto más general o inclusivo.
 - 3) Se ordenan los conceptos por su grado de subordinación a partir del concepto general o inclusivo.

- d) Se establecen las relaciones entre las palabras clave. Para ello, es conveniente utilizar líneas para unir los conceptos.
- e) Es recomendable unir los conceptos con líneas que incluyan palabras que no son conceptos para facilitar la identificación de las relaciones.
- f) Se utiliza correctamente la simbología:
 - 4) Ideas o conceptos.
 - 5) Conectores.
 - 6) Flechas (*se pueden usar para acentuar la direccionalidad de las relaciones*).
- g) En los mapas conceptuales los conceptos se ordenan de izquierda (conceptos particulares) a derecha.

¿PARA QUÉ SE UTILIZAN?

- Identificar conceptos o ideas clave de un texto y establecer relaciones entre ellos.
- Interpretar, comprender e inferir la lectura realizada.
- Promover un pensamiento lógico.
- Establecer relaciones de subordinación e interrelación.
- Insertar nuevos conocimientos en la propia estructura del pensamiento.
- Indagar conocimientos previos.
- Aclarar concepciones erróneas.
- Identificar el grado de comprensión en torno a un tema.
- Organizar el pensamiento.
- Llevar a cabo un estudio eficaz.
- Visualizar la estructura y organización del pensamiento.

MAPA SEMÁNTICO

¿QUÉ ES?

- Es una estructuración categórica de información, representada gráficamente, que no tiene una jerarquía definida.

¿CÓMO SE REALIZA?

- a) Se identifica la idea principal.
- b) Se identifican las categorías secundarias.
- c) Se establecen relaciones entre la idea principal y las categorías secundarias.
- d) Se incluyen detalles complementarios (características, temas, subtemas).

¿PARA QUÉ SE UTILIZA?

- Enfatizar relaciones entre conceptos.
- Desarrollar la capacidad de análisis.
- Organizar el pensamiento.
- Favorecer la comprensión.

- Desarrollar la metacognición.

MAPA COGNITIVO TIPO SOL

¿QUÉ ES?

Es un diagrama o esquema semejante a la figura del sol que sirve para introducir u organizar un tema. En él se colocan las ideas respecto a un tema o concepto.

¿CÓMO SE REALIZA?

- a) En la parte central (círculo del sol) se anota el título del tema a tratar.
- b) En las líneas o rayos que circundan al sol (círculo) se añaden ideas obtenidas sobre el tema.

MAPA COGNITIVO DE TELARAÑA

¿QUÉ ES?

- Es un esquema semejante a la tela de una araña donde se clasifica la información en temas y subtemas; sirve para organizar los contenidos señalando sus características.

¿CÓMO SE REALIZA?

- a) El nombre del tema se escribe en el centro de la telaraña (círculo).
- b) Alrededor del círculo, sobre las líneas que salen de este, se anotan los subtemas.
- c) En torno a las líneas se anotan las características sobre las líneas curvas que asemejan telarañas.

¿PARA QUÉ SE UTILIZA?

- Desarrollar la habilidad de clasificar.
- Evocar información.
- Organizar el pensamiento.

MAPA COGNITIVO DE CICLOS

¿QUÉ ES?

- Es un diagrama donde se anota la información en un orden cronológico o por secuencias a través de círculos y flechas que llevan seriación continua y periódica.

¿CÓMO SE REALIZA?

- a) En el círculo superior se anota el inicio del ciclo.
- b) En los subsiguientes se registran las etapas que completan un ciclo.

MAPA COGNITIVO DE SECUENCIA

¿QUÉ ES?

- Es un esquema o diagrama que simula una cadena continua de temas con secuencia cronológica.

¿CÓMO SE REALIZA?

- a) En el primer círculo se anota el título del tema.

- b) En los siguientes círculos se anotan los pasos o las etapas que se requieren para llegar a la solución.

MAPA COGNITIVO DE CAJAS

¿QUÉ ES?

- Es un esquema que se conforma por una serie de recuadros que simulan cajas o cajones; de ahí el nombre. En la caja superior se anota el tema o la idea central. En el segundo nivel se sintetiza la información de cada uno de los subtemas.

¿CÓMO SE REALIZA?

- a) Se identifican los conceptos más generales e inclusivos del tema.
- b) En las siguientes cajas se describe el tema o idea central.

MAPA COGNITIVO DE CALAMAR

¿QUÉ ES? Es un esquema que se utiliza para diferenciar dos o más elementos.

¿CÓMO SE REALIZA?

- a) La parte central se divide en tres segmentos: en el centro se anota el tema, y a los costados los subtemas.
- b) De los subtemas salen líneas que asemejan los tentáculos del calamar, en los cuales se comparan las características.

MAPA COGNITIVO DE ASPECTOS COMUNES

¿QUÉ ES?

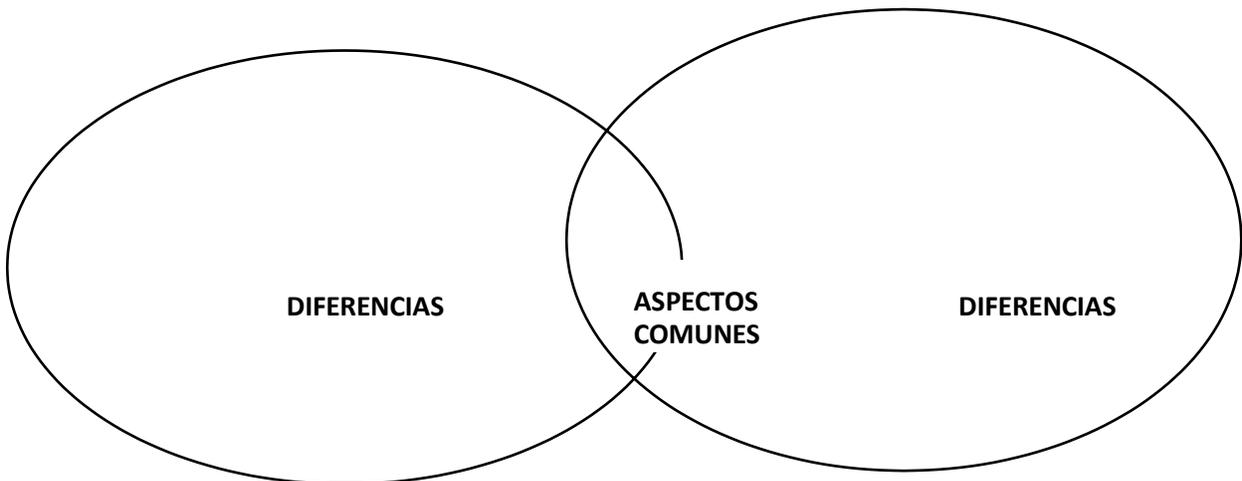
- Es un diagrama similar a los diagramas de Venn, donde se identifican los aspectos o elementos comunes entre dos temas o conjuntos.

OBJETIVO: Conocer las diferencias y semejanzas de un tema en diversas fuentes bibliográficas.

MATERIALES: Una hoja de color, un compás, lapiceros de colores e investigación

NÚMERO DE INTEGRANTES: De 2 a 6

PROCEDIMIENTO: Se trazan dos círculos en el centro de la hoja, como se muestra en el diagrama



1. En el conjunto “A” (primer círculo) se anota el primer tema y sus características.
2. En el conjunto “B” se anota el segundo tema y sus características.
3. En la intersección que hay entre ambos círculos se colocan los elementos comunes o semejantes que existen entre dichos temas
4. Los elementos que quedan fuera de la intersección se pueden denominar diferencias

EVALUACIÓN:

- El conjunto A y B deben tener datos diferentes para que sea correcta la estrategia

13.-EL TOUR DE BASES DEFINICIÓN

- Es una técnica mediante la cual los estudiantes recogen y organizan información para cumplir retos propuestos por el docente en distintas bases. Al concluir habrán logrado la construcción de los aprendizajes y habilidades diseñadas por el docente.

HABILIDADES QUE DESARROLLA

- Manejo de información
- Agilidad mental
- Pensamiento crítico.
- Análisis de situaciones, textos, acontecimientos.
- Interpretación
- Evaluación

MATERIALES

- Un cuadernillo de hojas numeradas para cada grupo (en cada hoja se coloca: Base 1, Base 2,...etc. El número de páginas dependerá del número de bases).

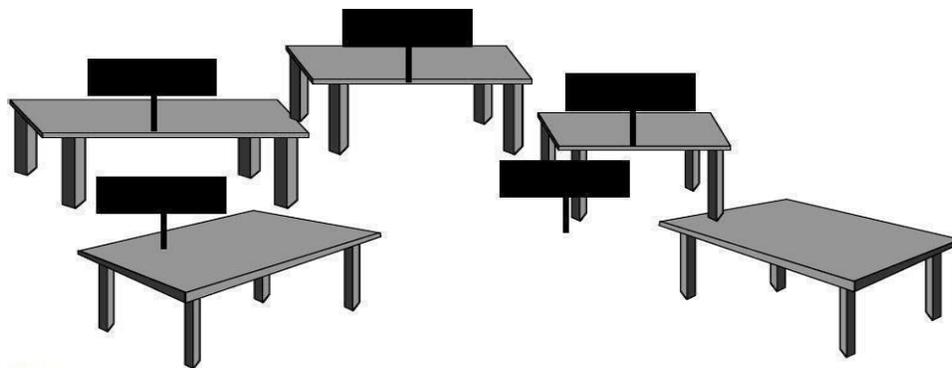
Tareas creativas diseñadas por el docente para cada una de las bases. Las tareas deben tener la misma complejidad.

Aquí algunas sugerencias:

- a) Extraer un párrafo de un texto y pedirles que hagan un comentario del mismo.
- b) Apartir de un cuadro informativo pedirles que elaboren una narración.
- c) Imaginando que son publicistas elaboran afiches, catálogos, etc.
- d) Poniéndose en situaciones hipotéticas, por ejemplo: “Con la información que tienes del mundo inca y del mundo español, inventa un cuento que relate la vida de un niño en el Tawantinsuyo y su encuentro con un niño español”
- e) Elaborar organizadores visuales creativos.
- f) Realizar dramatizaciones (tiempo de duración máximo cinco minutos) del tema fruto de la investigación. Material bibliográfico, textos, material de consulta para cada base.

PROCEDIMIENTO

1. El facilitador determina los temas y las habilidades que quiere que los alumnos construyan, diseñándolas tareas relacionadas con el tema para cada base y proporcionando a los estudiantes la información necesaria para la realización de cada una de las tareas.
2. Se forman grupos heterogéneos, no mayores de cinco integrantes.
3. Con las carpetas se forman las bases (el número depende de los temas que el maestro ha elegido. Se recomienda unas cinco bases).
4. En cada base el docente coloca un cartel con el número de la base, las tareas que debe realizar y el material bibliográfico necesario.
5. A cada grupo se le entrega un cuadernillo de hojas en el que deben elaborar las tareas de cada base.
6. A cada grupo se le puede ubicar en una base. Se les indica a los estudiantes que para realizar la tarea tendrán un tiempo. Concluido éste, el docente indicará el cambio de base, la rotación de los grupos se hará teniendo en cuenta las manecillas del reloj.
7. Cuando los grupos han pasado por todas las bases y realizado las tareas de cada una, el docente:
 - Realiza un sorteo y a cada grupo se le asigna la responsabilidad de presentar un trabajo final, por ejemplo:
 - “Tengo que presentar un trabajo final de la base 3, entonces voy de grupo en grupo recogiendo la hoja del cuadernillo que corresponde a la base 3 (serán los insumos que servirán para enriquecer el trabajo del grupo).”
 - Para concluir, cada grupo presenta en la puesta en común, su producto final



14.-DIAGRAMA DE PESCADO O ISHIKAWA.

¿QUÉ ES?

- Es una estrategia que permite analizar un problema identificando tanto sus causas como los efectos que produce. Se representa a través de un diagrama en forma de pez.

¿CÓMO SE REALIZA?

- c) Se coloca en la cabeza del pez el problema a analizar.
- d) En la parte superior de las espinas del pez se colocan las categorías acordes al problema, identificando las áreas sobre las que recae el problema.
- e) Se realiza una lluvia de ideas acerca de las posibles causas, las cuales se ubican en las categorías que corresponda.
- f) En cada categoría o espina del pez se pueden agregar sub causas o causas secundarias.
- g) Se presenta y se discute el diagrama.

15.-ANTOLOGÍA

¿Qué es?

- La analogía es una estrategia de razonamiento que permite relacionar elementos o situaciones (incluso en un contexto diferente), cuyas características guardan semejanza.

¿Cómo se realiza?

- a) Se eligen los elementos que se desea relacionar.
- b) Se define cada elemento.
- c) Se buscan elementos o situaciones de la vida diaria con los cuales se puede efectuar la relación para que sea más fácil su comprensión.

¿Para qué se utiliza? La analogía permite:

- Comprender contenidos complejos y abstractos.
- Relacionar conocimientos aprendidos con los nuevos.
- Desarrollar el pensamiento complejo: analizar y

sintetizar. EJEMPLO:

Azul de ti
Pensar en ti es azul, como ir
vagando por un bosque dorado al
mediodía nacen jardines en el habla
mía
y con mis nubes por tus sueños
ando. Nos une y nos separa un aire
blando, una distancia de melancolía;
yo alzo los brazos de mi
poesía, azul de ti, dolido y
esperando.

Es como un horizonte de violines o un tibio sufrimiento de
jazmines pensar en ti, de azul temperamento.

EDUARDO CARRANZA (COLOMBIA 1917)

- El poema “Azul de ti” representa pensar en sentimientos de tranquilidad, paz y éxtasis ante la belleza del cielo; la relación entre jardines y el habla mía puede ser la misma que existe entre cosas hermosas y las palabras que expresa el poeta. Identifique otras analogías dentro del poema.

16.-DIAGRAMA DE CAUSA-EFECTO

¿QUE ES?

- El diagrama de causa-efecto (Rue, 2009) es una estrategia que permite analizar un problema identificando tanto sus causas como los efectos que produce. Se representa a través de un diagrama en forma de pez.

EL DIAGRAMA DE CAUSA-EFECTO SE ORGANIZA EN TRES GRANDES EJES:

- El de las 4M (métodos, máquinas, materiales y mano de obra).
- El de las 4P (lugares, procedimientos, personas y actuaciones), que corresponden a las palabras en inglés places, procederes, persons y performances.
- El de las 4S (suministradores, sistemas, habilidades y entornos), que corresponden a las palabras en inglés suppliers, systems, skills y surroundings.

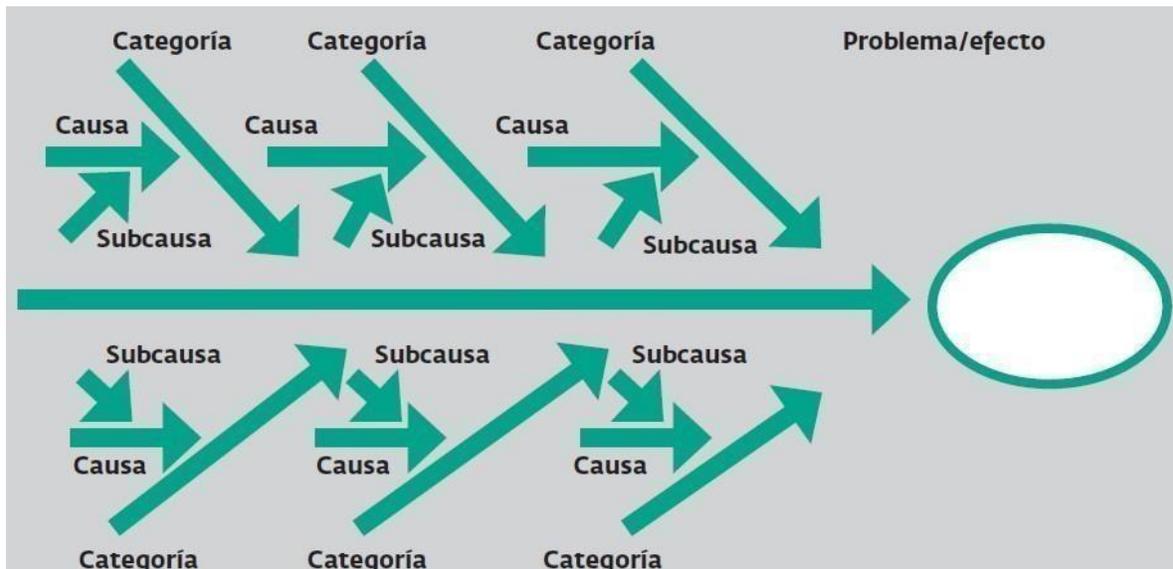
¿COMO SE REALIZA?

- a) Se coloca en la cabeza del pez el problema a analizar.
- b) En la parte superior de las espinas del pez, se colocan las categorías acordes al problema considerando los tres ejes y su clasificación. Con dicha categorización se pueden identificar más fácilmente las áreas sobre las que recae el problema.
- c) Se realiza una lluvia de ideas acerca de las posibles causas, las cuales se ubican en las categorías que corresponda.
- d) En cada categoría o espina del pez se pueden agregar subcausas o causas secundarias.
- e) Se presenta y se discute el diagrama.

¿PARA QUE SE UTILIZA?

El diagrama de causa-efecto permite:

- Desarrollar la capacidad de análisis en relación con un problema.
- Desarrollar la capacidad de solucionar problemas.
- Identificar las causas y los efectos de un problema.
- Diferenciar, comparar, clasificar, categorizar, secuenciar, agrupar y organizar gran cantidad de documentos.



17.-PNI (POSITIVO, NEGATIVO, INTERESANTE)

¿QUÉ ES?

- El pni es una estrategia que permite plantear el mayor número posible de ideas sobre un evento, acontecimiento o algo que se observa.

¿CÓMO SE REALIZA?

- Se plantea una serie de ideas sobre un tema, considerando aspectos positivos y negativos.
- Se plantean dudas, preguntas y aspectos curiosos.
- Es útil para lograr un equilibrio en nuestros juicios valorativos y, por lo tanto, para tomar decisiones fundamentadas.

POSITIVO

- Decisiones fundamentadas.

POSITIVO	NEGATIVO	INTERESANTE
•	•	•

¿PARA QUÉ SE UTILIZA?

- Evaluar fenómenos, objetos, etcétera.
- Desarrollar la habilidad para contrastar información.
- Organizar el pensamiento.
- Tomar decisiones de manera argumentada.

18.-SINTESIS SELECTIVA

- Para organizar la información debemos seleccionar diferentes palabras claves que nos orienten a recordar de manera global la información que deseamos procesar y que conformaran el cuerpo de la idea.

- Esta información debe ser previamente estudiada de forma exhaustiva, por lo tanto se debe llevar a cabo una lectura significativa y con precisión lo implica que se lea con total comprensión del texto sin excepción alguna, si la comprensión del texto no se lleva plenamente no se podrá deducir las palabras claves que nos permitan la comprensión de la información.

OBJETIVO:

- Procesar información de manera ágil y eficaz lo que permita la comprensión y aprendizaje por parte del alumno a partir de sus experiencias previas y cultura general.

NÚMERO DE INTEGRANTES:

- Es variable, pero es eficiente y recomendable para el aprendizaje y estudio de manera individual.

PROCEDIMIENTO: PALABRAS CLAVE.

- A partir de la lectura y comprensión del contenido de la misma, el lector deberá identificar palabras claves, las cuales a partir de sus conocimientos previos y cultura general le permitan el desarrollo de una idea; que contenga toda esa información esto es por ejemplo:
- Si a partir de una lectura que contenga información del movimiento de independencia en México y partiendo de la premisa de que dicha información es parte de la cultura general que todo alumno de educación secundaria deba poseer; podemos identificar palabras o términos que podemos identificar y que nos permitan a partir de su memorización el desarrollo y aprendizaje de todo el tema del movimiento la independencia de México; las cuales serían:
 - 1.- fecha- septiembre;
 - 2.- lugar- inicio – Dolores;
 - 3.- participantes;
 - 4.- que perseguían.
 - El desarrollo y palabras varían a partir de la experiencia personal y disposición del alumno para ejecutarla.
 - Evaluación: Se lleva a cabo a partir del desarrollo y obtención de las metas fijadas, ello es por ejemplo la eficiencia de esta técnica se evalúa a partir de la calificación obtenida por ejemplo en un examen en el que se haya empleado esta técnica de estudio.

19.-PALABRAS CLAVES

OBJETIVO:

Permite sintetizar o resumir los aspectos centrales de una idea o un tema.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

PASOS A SEGUIR:

- a) Con todos los participantes o por grupos (Según el número), se le pide a cada uno que escriba o diga con una sola palabra (que sintetice o resuma), lo que piensa sobre el tema que se trata, por ejemplo, el facilitador puede preguntar: ¿Qué es lo más importante para la realización profesional?.
- b) Los miembros del grupo deberán responder con una sola palabra a esta pregunta. Su respuesta pueden ser: la motivación, la voluntad, la disciplina, etc.

DISCUSIÓN

- Luego se realiza una breve reflexión en torno a lo que cada palabra significa para los participantes.
- En este paso, el facilitador puede apoyarse en un pápelo grafo en el que previamente se hayan escrito las palabras nombradas por el grupo o simplemente en el pizarrón.
- Se puede conducir este pasó con preguntas como las siguientes: ¿Por qué la motivación es importante para la realización profesional? El que menciono dicha palabra explica el porqué. Otros compañeros pueden apoyar sus ideas o contradecirlas, y en este sentido se dirige la discusión.
- Pueden aplicarse diferentes variantes a la técnica. Así, por ejemplo, puede pedirse, en lugar de una palabra una frase que resuma o sintetice; la "Palabra clave" o la frase puede ser expresada en forma gráfica por parte de los participantes.
- Se puede realizar la técnica a partir de la lectura de un documento, una charla, una discusión o presentación de un medio audiovisual, se le pide a los participantes que resuman en una frase o en la que consideren conveniente, las ideas más importantes del tema tratado.

UTILIDAD:

- Esta técnica resulta de gran utilidad para comprobar el conocimiento alcanzado por el grupo sobre la temática tratada. Para la introducción de una temática particular, en el que el facilitador necesita conocer la información que sobre la misma tienen los participante, esta técnica puede resultar un medio eficaz para lograrlo.

20.-CADENA DE

ASOCIACIONES OBJETIVOS:

- Esta es una técnica que permite ejercitarla la abstracción y la asociación de conceptos. Permite, además, analizar las diferentes interpretaciones que hay sobre un término a partir de las experiencias concretas de la gente.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

PASOS A SEGUIR:

- a) Se escogen unas cuantas palabras o conceptos claves de interés para el grupo, como energía, costo, construcción, suelos, personalidad, etc.
- b) En plenario se le pide a los compañeros que lo asocien con otras palabras que para ellos tienen algún tipo de relación; en orden, uno por uno, van diciendo con que la relacionan. Por ejemplo, se escoge energía, los participantes pueden nombrar: movimiento, calor, trabajo, mecánica etc.
- c) El facilitador o un registrador designado de antemano, va anotando las diferentes relaciones que los participantes han dado y luego se discute por qué han relacionado esa palabra con la otra.

DISCUSIÓN:

- El facilitador puede mostrar, como en el ejemplo anterior, las relaciones en el esquema, de acuerdo con la opinión de quien propone la palabra. Luego el grupo discutirá si está conforme o no con dicha presentación.

UTILIDAD:

- Es conveniente utilizarla al inicio de una temática para conocer lo que el grupo entiende por determinada palabra esta técnica, además, puede ser un método eficaz para sistematizar los conocimientos obtenidos en la medida en que le permiten a los estudiantes ver la relación entre varios temas vinculados entre sí.
- También, cuando se concluye un tema puede emplearse para sintetizar o sacar conclusiones sobre un concepto estudiado.

21.-LECTURA

EFICIENTE OBJETIVO:

- Permite asimilar el contenido de la lectura en la medida en que sinteticen y describa las ideas centrales de la misma.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

Materiales: Textos o materiales impresos, papel, lápices.

PASOS A SEGUIR.

- a) Se divide a los participantes en grupo de dos o tres lectores.
- b) A cada grupo se le entrega un texto (el mismo texto o material impreso).
- c) Se les entrega cerrado y se les da la siguiente indicación: tienen cinco minutos para leer la página (que se consideren necesario, 1, 2 o más).
- d) Los participantes deben empezar todos al mismo tiempo, leyendo en silencio.
- e) Una vez pasando el tiempo asignado, el facilitador comienza hacer una serie de preguntas que tiene preparado sobre la base de la lectura realizada, como por ejemplo, ¿cuál es la idea central que refiere la lectura sobre...?, ¿qué características esenciales posee el aspecto referido al contenido...?, ¿cuál es la tesis fundamental que plantea en la lectura sobre...?.
- f) Cada grupo escriba una frase de respuesta. No se puede repetir los acápites del texto o material. Por cada respuesta cierta, el grupo recibe un punto. Gana el grupo que mayor puntuación obtiene. Y la respuesta puede darse oral, de forma dirigida o también respondiendo el equipo que primero levante la mano.

DISCUSIÓN:

- El facilitador debe propiciar la participación activa y creativa de los equipos y del grupo en general, la reflexión debe girar acerca de cómo se logra la síntesis del contenido abordado y si asimiló el contenido presentado, etc.

UTILIDAD:

- Es un ejercicio muy útil para desarrollar la capacidad de comprensión a partir del trabajo activo con los dos documentos escritos.
- Puede utilizarse en las clases de cualquiera de las especialidades, siempre y cuando se seleccione adecuadamente la complejidad del contenido abordado, extensión, así como las características del grupo en que se aplica, entre otros aspectos a tener en cuenta.

22.-MIREMOS MÁS**ALLÁ OBJETIVO:**

- Apoyar a un grupo a organizarse para ejecutar actividades concretas.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

Materiales: Hoja y lápiz para cada participante, pizarrón o papelógrafo, franelógrafo.

PASOS A SEGUIR:

- a) Cada participante responde un escrito una pregunta que sobre su organización se ha preparado de antemano. Por ejemplo ¿Qué quisieran conseguir en beneficio de su comunidad o de su centro de estudio al cabo de cinco años?.
- b) Se forman grupos de cuatro, seis u ocho según el número de participantes, para que pongan común las respuestas que han dado y sobre la base de esta información hagan un modelo ideal. Por ejemplo, podríamos tener una biblioteca; que por lo menos haya agua todo el día; la escuela debe tener más sillas que los estudiantes puedan dirigirse a sus propias actividades.
- c) Cada grupo debe organizarse para trabajar en esta etapa, nombra su coordinador, anotar las participaciones y controlar el tiempo que ha sido acordado.

DISCUSIÓN:

- Sepasa plenario donde cada grupo presenta su modelo ideal escrito en un papelógrafo.
- Quien coordina debe ir anotando todo lo que hay de común en los papelógrafos. Se debe hacer notar al plenario, sobre la base de preguntas, aspectos que puede faltar.
- Sobre la base de la discusión de cada modelo se puede elegir uno por ser el que reúna la mayor cantidad de cualidades o por factibles de llevar a cabo.
- También puede elaborarse uno o partir del conjunto, tomando en cuenta los criterios las "Cualidades" y los "Factibles".
- Centrándose en el modelo elegido se entra a detallar las necesidades más vigentes a resolver y tareas que se pueden hacer. Luego se elabora un plan de cómo se podrían irse complicando otras tareas para alcanzar "el modelo ideal".
- Esta etapa puede realizarse en grupo o plenario según los participantes y el tiempo.
- Se detallan las actividades a realizarse: Acciones a llevar a cabo.

Controles.
Evaluaciones
.Responsable.

Luego se precisa cada una de estas acciones. Se puede usar la siguiente guía:

1. Qué se va hacer. Cuándo.
2. Para qué se va hacer. Dónde.
3. Cómo. Plazos.
4. Quiénes.
5. Con qué medios.

UTILIDAD:

- Esta técnica posibilita que el grupo se entrene en la planificación de actividades conjuntas.
- Apoyándose para esto en una metodología organizativa para utilizar sus logros y dificultarse.
- Permite ser más consciente de las necesidades del grupo, de sus logros y dificultades, y sobre todo proyectar con una visión futura el trabajo con vistas a alcanzar los objetivos propuestos con un carácter mediano y de forma colectiva.
- Es una herramienta útil para el trabajo educativo, pues contribuye a desarrollar las relaciones interpersonales entre los miembros del grupo, así como su comunicación, escuchando las opiniones de los diferentes participantes, aprendiendo a escuchar, y se apropian de diferentes variantes y punto de vista a abordar el análisis de una tarea.

23.-

AFICHE

OBJETIVO:

- Presentar de forma simbólica la opinión del grupo de determinado tema.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

- Esta técnica, por lo general, se utiliza cuando se trabaja con grupos pequeños, si se trata con grupos grandes pueden formarse equipos y que elaboren cada uno un afiche.

Materiales: Pedazos grandes de papeles o cartulinas, recortes de periódicos, marcadores, lápices de colores o crayolas; Cualquier otro material a mano: hojas de árboles, papeles de colores, etc.

PASOS A SEGUIR:

- a) Primeramente se le pide a los participantes que expresen verbalmente su opinión del tema sobre el cual se trabaja. Puede realizarse a través de una lluvia de ideas. Por ejemplo, vamos a trabajar la comunicación profesor - alumno, ¿Qué papel juega en el proceso pedagógico?.

Opiniones del grupo:

De la comunicación que se establezca depende de la asimilación de los conocimientos.

Es mala, los profesores no comprenden a los alumnos.

No es buena, los alumnos no tiene interés por la profesión, etc.

- b) Construcción del afiche. Se les plantea a los participantes que deberán representar las opiniones anteriores en un afiche, a través de símbolos. Por ello, pueden utilizar recortes de periódicos o revistas, papales de colores o simplemente dibujar sobre el papel o cartulina.
- c) Una vez elaborado el afiche, cada equipo lo presenta al plenario para descodificarlo.

DISCUSIÓN:

- Primeramente un participante hace una descripción de los elementos que están en el afiche, luego se le pide al resto de los miembros que hagan una interpretación de los que sugiere qué queda entender el afiche. Por último, los compañeros que han elaborado el afiche explican al plenario la interpretación que le han dado a cada símbolo.

UTILIDAD:

- Esta técnica es de gran utilidad para la introducción de un tema que el grupo debe asimilar, tanto desde el punto de vista docente como educativo.
- En el proceso de descodificación, el grupo capta de manera simbólica diferentes aspectos vinculados con el contenido del tema y le permite al facilitador, además, conocer las actitudes, prejuicios y opiniones que en sentido general tiene el grupo sobre el tema que se debate.

24.-PURO

CUENTO

OBJETIVO:

- Evaluar el dominio que los participantes tienen de un tema.
- Permite precisar conclusiones y afirmaciones de forma colectiva.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

MATERIALES: Papel y lápiz.

PASOS A SEGUIR:

- a. El coordinador prepara un "Cuento" o una charla, el cual contiene fallas en cuanto a la utilización de conceptos o interpretaciones del tema que se ha venido tratando.
1. Luego lo lee lentamente y en voz alta.
 - b. b) Todos los participantes están sentados. Cuando encuentran algo que es falso, se levantan. La persona que coordina pregunta a los que pusieron de pie por qué creen que es falso, y también a los que se quedaron sentados por qué creen que es verdadero.

VARIANTE:

- El texto puede sacarse en mimeógrafo y darle a cada participante una copia para que vaya subrayando los errores. Cada participante anota lo que cree que está incorrecto.

DISCUSIÓN:

- Luego se discute lo que se ha subrayado. Cada uno debe fundamentar lo por qué cree que es incorrecto y todos opinan al respecto. Al final se obtiene una conclusión general o una nueva redacción.

UTILIDAD:

- Es conveniente aplicarla al final de un tema para consolidar los conocimientos y para evaluar su asimilación. También como forma para motivar la profundización en la discusión del tema que se ha tratado.

25.-DISCUSIÓN DE

GABINETE OBJETIVOS:

- Permite llegar a conclusiones concretas e inmediatas de un problema determinado.
- Ejercita la toma de decisiones a partir de hechos concretos.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

- Esta técnica se basa en representar una reunión al estilo de un grupo directivo o de ministros (Gabinete).

PASOS A SEGUIR:

- a. Se prepara de antemano un documento donde se plantea el problema. Por ejemplo, tenemos el caso de un grupo de adolescentes con problemas docentes, ausencias, disciplinas, asignaturas suspendidas y deserción escolar, etc.
- El apoyo familiar es deficiente, son generalmente familias de bajo nivel cultural, donde el ingreso económico es insuficiente para satisfacer las necesidades de los adolescentes.
- Como situación, debemos tratar de darle solución a este problema en la medida de nuestras posibilidades.
- b) Se reparte, al conjunto de los participantes, el documento y se da tiempo para que pueda investigar, consultar y analizar (puede ser un tiempo corto, por ejemplo, media hora, o más largo, una hora, dependiendo el tema).
- c) En la sesión del gabinete, un participante designado por el grupo o por el facilitador será el "Presidente" del gabinete y es que dirigirá la sesión. Se debe nombrar un secretario que anotará los acuerdos.
- d) Para iniciar la reunión el que está dirigiendo la sesión expone los distintos aspectos que cree conveniente discutir, y da su opinión sobre las posibles soluciones que él ve para el problema.
- e) Luego el resto de los miembros expone su opinión sobre el problema y la propuesta de solución expuesta por el "Presidente" del gabinete.
- f) Se abre una discusión general, esta debe realizarse tomando en cuenta la información recogida por todos y las opiniones dadas. Las opiniones deben estar sustentadas en la información concreta que se ha recogido. Se fija un tiempo para cada intervención y para la discusión general.
- g) Agotado el debate, se pasa a la redacción de los acuerdos y decisiones tomadas que las anota el secretario previamente designado.

DISCUSIÓN: Apartir del paso F).

UTILIDAD:

- Esta técnica puede resultar muy útil cuando se trabaja con un grupo de orientación para estudiantes; se le plantea el tema o problema a discutir se dan varios días para que los participantes realicen un proceso de investigación y documentación donde puedan realizar entrevistas a gente de la comunidad, hablar a personalidades, dirigentes, etc.
- Puede ser utilizada para iniciar el estudio de un tema o para profundizar en el mismo.
- Se puede emplear en grupos de personas que se reúnen para tomar decisiones de trabajo (Juntas directivas, reuniones de jefes de departamento, reuniones de departamento, directores, de directores y profesores, etc), sirviendo como herramienta de trabajo en la condición del grupo, pues permite desarrollar una reflexión y una participación más activa de los miembros.

RECOMENDACIONES:

- El facilitador debe tener presente, para determinar hasta donde se puede profundizar en el tema o qué tipo de soluciones se propone alcanzar, los siguientes aspectos:

- El objetivo concreto para el cual se utiliza esta

técnica. Tiempo disponible.

- Nivel de información que tiene el grupo sobre el tema.
- Nivel de decisión que tiene el grupo.
- Es conveniente que el facilitador participe de la reunión jugando el papel de "Preguntón" para que el grupo realmente fundamente sus opiniones, o para plantear elementos importantes que no salgan espontáneamente en la discusión.

26.-JURADO

13OBJETIVO:

- Analizar y sustentar determinados problemas.
- **MATERIALES:** Carones o papeles.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

- El "Jurado 13" utiliza los mismos roles que el jurado tradicional: El juez, el jurado, testigos, fiscal, defensor y el acusado; y tiene la misma mecánica que un juicio.

PASOS A SEGUIR:

- a. Sobre un determinado tema se prepara un "Un acta de acusación ", donde se plantea qué y por qué se está enjuiciando al acusado. El acusado es el problema que se va a tratar.
 - b. Una vez elaborada el acta de acusación (ya sea por los coordinadores o por un grupo de participantes), se reparten los siguientes papeles entre los participantes:
- Un juez.
 - Dos secretarios de actas (toman notas para que consten cada participación), al servicio del juez y del jurado.

- De cinco a siete jurados (darán su veredicto sobre la base de la acusación y las notas de los secretarios).
- El resto de los participantes se dividen en dos grupos: uno que defenderá al acusado y el otro que estará en su contra.
- El número de juzgados, testigos, de fiscales o defensores, puede variar según el número de participantes.

El grupo que está a favor deberá:

- Nombrar a la defensa (Abogado acusador, 1 o 2 fiscales).
- Preparar sus testigos y pruebas; estos representaran un papel que el grupo crea importante para sustentar su posición; el papel que represente debe basarse en hechos reales (cinco testigos).

El grupo que está en contra (El que acusa) deberá:

- Nombrar al fiscal (Abogado acusar, uno de los dos fiscales).
- Preparar sus testigos y pruebas. Los testigos igualmente deben preparar el papel que jugarán (Cinco testigos).

c).-Los grupos se reúnen para discutir y preparar su participación en el jurado, deben contar con material escrito, visual o auditivo, que les permita preparar y tener elementos de análisis para la discusión y acta de acusación. El jurado y el juez deben revisar el acta de acusación en detalle. Una vez preparado los grupos (el tiempo lo determina el facilitador), se inicia el juicio. Se distribuye en el local de manera ordenada, colocando cartones o papeles que identifiquen cada uno de los puestos.

d) El juez leerá el acta de acusación y el reglamento de uso de la palabra.

EJEMPLO DE ACTA DE ACUSACIÓN:

- Consideramos que la comunicación pedagógica que se desarrolla entre el profesor y el alumno impide el despliegue de todas las potencialidades de este último, razón por lo cual no alcanza un desarrollo de la personalidad a niveles superiores. Fundamentamos esta acusación en los siguientes hechos:
- La mayoría de los profesores actúan de manera autoritaria, el alumno solo debe obedecer órdenes que él emite.
- Los alumnos no son sujetos del aprendizaje, sino un objeto del trabajo del profesor, un receptor pasivo de la información.
- La función efectiva de la comunicación no se cumple cabalmente, teniendo más peso la información informativa y reguladora.
- Los profesores no se acercan a los alumnos para conocer sus problemas, indagar sus causas y ayudar a solucionarlos, solo se preocupan por lo que pueda afectar la promoción.
- Por lo tanto, pedimos que juzguen al acusado sobre la base de lo expuesto y se dé un veredicto final.

Reglamento:

- Tanto el fiscal como la defensa, tendrán 10 minutos para la primera exposición, y 5 minutos para la segunda, puede usar menos tiempo, pero más.

- Primero hablará el fiscal, después la defensa. El interrogatorio a los testigos se hará alternativamente. Disponiendo de tres minutos para interrogar a cada uno de sus propios testigos y 3 minutos para interrogar a los testigos de la otra parte.
- Luego que todos los testigos hayan sido interrogados se darán 5 minutos de receso, para que cada uno de las partes prepare su argumentación final y 5 minutos para que lo expongan.
- Una vez expuestas las argumentaciones finales, el jurado dispondrá de 10 minutos para deliberar y llegar a un veredicto (encontrar culpable o inocente al acusado, y sobre qué base sustenta su posición).
- El juez decidirá si acepta o no las protestas que ocasionalmente presente el fiscal o la defensa.
- Cualquier otra variación en el tiempo en los recesos, en tiempos adicionales, etc., serán decididos por el juez.
- El veredicto será leído por uno del jurado.
- El juez hará el resumen del juicio, de los elementos centrales, retomará la decisión del jurado, y sobre esa base dictará sentencia.

DISCUSIÓN:

- Después de dado "El veredicto", se pasa a una discusión plenaria sobre lo debatido para relacionarlo con la realidad y precisar conclusiones.

RECOMENDACIONES:

- Debe prepararse de antemano todo lo necesario tomando en cuenta el grupo, su nivel y el tiempo disponible.
- Es conveniente utilizar los diferentes materiales que sobre el tema se han trabajado en sesiones anteriores.
- Se pueden realizar varias sesiones, donde se en intermedios de recesos o días, que se dedicarán a buscar más información y preparar con más cuidados las respuestas y las pruebas a partir de cómo se va dando la discusión.
- El coordinador debe estar muy atento para anotar aspectos importantes de la discusión, para retomarlos en la discusión final, o para apoyar al juez si las discusiones se salen del tema.

UTILIDAD:

- Es conveniente utilizar esta técnica para profundizar en un tema que se ha venido tratando, permite consolidar los conceptos que se han venido trabajando. Sirve para evaluar el manejo del tema por parte del conjunto del grupo.

27.-CUADRO SINÓPTICO

¿QUÉ ES?

- El cuadro sinóptico es un organizador gráfico muy utilizado, ya que permite organizar y clasificar información. Se caracteriza por organizar los conceptos de lo general a lo particular, y de izquierda a derecha, en orden jerárquico; para clasificar la información se utilizan llaves.

¿CÓMO SE REALIZA?

- a) Se identifican los conceptos generales o inclusivos.

- b) Se derivan los conceptos secundarios o subordinados.
- c) Se categorizan los conceptos estableciendo relaciones de jerarquía.
- d) Se utilizan llaves para señalar las relaciones.

¿PARA QUÉ SE UTILIZA?

- Establecer relaciones entre conceptos.
- Desarrollar la habilidad para clasificar y establecer jerarquías.
- Organizar el pensamiento.
- Facilitar la comprensión de un tema

28.-CUADRO COMPARATIVO

¿QUÉ ES?

- El cuadro comparativo es una estrategia que permite identificar las semejanzas y diferencias de dos o más objetos o hechos. Una cuestión importante es que, luego de hacer el cuadro comparativo, es conveniente enunciar la conclusión a la que se llegó.

¿CÓMO SE REALIZA?

- a) Se identifican los elementos que se desea comparar.
- b) Se marcan los parámetros a comparar.
- c) Se identifican y escriben las características de cada objeto o evento.
- d) Se enuncian afirmaciones donde se mencionen las semejanzas y diferencias más relevantes de los elementos comparados.

¿PARA QUÉ SE UTILIZA?

- Permite desarrollar la habilidad de comparar, lo que constituye la base para la emisión de juicios de valor.
- Facilita el procesamiento de datos, lo cual antecede a la habilidad de clasificar y categorizar información.
- Ayuda a organizar el pensamiento.

29.- MATRIZ DE CLASIFICACIÓN

¿QUÉ ES?

- La matriz de clasificación es una estrategia que permite hacer distinciones detalladas de las características de algún tipo de información específica. El objetivo es formar conjuntos o clases.

¿CÓMO SE REALIZA?

- a. Se identifican los elementos que se desean clasificar y se hacen un listado.
- b. Se organizan los elementos en grupos iniciales.
- c. Se determinan los elementos y las categorías que se van a clasificar.
- d. Se identifican las características que hacen a cada categoría distinta de otra.
- e. Se verifica si las características de los elementos cubren las necesidades de las categorías.
- f. Se da una conclusión de los resultados de la clasificación de los elementos.

¿PARA QUÉ SE UTILIZA?

- Llegar a determinar detalles que a simple vista no podríamos determinar.
- Agrupar en clases determinadas o no, dependiendo del interés del trabajo que estemos desarrollando.
- Si para una clasificación, tenemos las categorías *a priori*, entonces las utilizamos; de lo contrario, primerorealizamos el agrupamiento, y después hacemos emerger las categorías.
- Es muy útil en el análisis de datos cualitativos (hermenéutica)

30.-MATRIZ DE INDUCCIÓN

¿QUÉ ES?

La matriz de inducción es una estrategia que sirve para extraer conclusiones a partir de fragmentos de información.

¿CÓMO SE REALIZA?

- a) Se identifican los elementos y parámetros a comparar, puesto que el primer paso es comparar los elementos.
- b) Se toma nota de ellos y se escriben.
- c) Se analiza la información recolectada y se buscan patrones.
- d) Se extraen conclusiones con base en el patrón observado. Se buscan más evidencias que confirmen o refuten las conclusiones.

¿PARA QUÉ SE UTILIZA?

- Extraer conclusiones.
- Identificar elementos de comparación.
- Identificar semejanzas y diferencias entre conceptos, temas o hechos.
- Desarrollar el pensamiento crítico: analizar, sintetizar y emitir juicios.
- Cuando hablamos de un “aparato crítico” en el marco teórico o marco teórico referencial de las tesis, estamos hablando de una discusión que aporta el autor, la cual verdaderamente constituye una inducción.

31.-CORRELACIÓN

¿QUÉ ES?

La correlación es un diagrama semejante a un modelo atómico donde se relacionan entre sí los conceptos o acontecimientos de un tema.

¿CÓMO SE REALIZA?

- f) La principal característica de este diagrama es la jerarquía de los conceptos.
- g) En el círculo central marcado se anota el tema o concepto principal.
- h) En los círculos de la parte inferior se anotan los conceptos subordinados al tema principal.
- i) En los círculos de la parte superior se anotan los conceptos supraordenados.

¿PARA QUÉ SE UTILIZA?

- Identificar conceptos o ideas clave de un texto y establecer relaciones entre ellos.

- Interpretar y comprender la lectura realizada.
- Promover el pensamiento lógico.
- Establecer relaciones desubordinación e interrelación.
- Insertar nuevos conocimientos en la propia estructura del pensamiento.
- Indagar conocimientos previos.
- Organizar el pensamiento.
- Llevar a cabo un estudio eficaz.

32.-DIAGRAMAS

¿QUÉ SON?

- Los diagramas son representaciones esquemáticas que relacionan palabras o frases dentro de un proceso informativo.
- Esto induce al estudiante a organizar esta información no solo en un documento, sino también mentalmente, al identificar las ideas principales y subordinadas según un orden lógico.

¿PARA QUÉ SE UTILIZAN?

- Organizar la información.
- Identificar detalles.
- Identificar ideas principales.
- Desarrollar la capacidad de análisis.
- Existen dos tipos de diagramas: radial y de árbol.

TIPO DE DIAGRAMAS

A) DIAGRAMA RADIAL

¿CÓMO SE REALIZA?

- A) Se parte de un concepto o título, el cual se coloca en la parte central; lo rodean frases o palabras clave que tengan relación con él. A la vez, tales frases pueden rodearse de otros componentes particulares. Su orden no es jerárquico. Los conceptos se unen al título mediante líneas.

B) DIAGRAMA DE ÁRBOL

¿CÓMO SE REALIZA?

- h) No posee una estructura jerárquica; más bien, parte de un centro y se extiende hacia los extremos.
- i) Hay un concepto inicial (la raíz del árbol que corresponde al título del tema).
- j) El concepto inicial está relacionado con otros conceptos subordinados, y cada concepto está unido a un solo y único predecesor.
- k) Hay un ordenamiento de izquierda a derecha de todos los “descendientes” o derivados de un mismo concepto.

C) DIAGRAMA DE FLUJO

¿QUÉ ES?

- Es un diagrama jerárquico que permite identificar un proceso; tiene una simbología específica para una adecuada lectura.

La simbología se compone básicamente de:

- Ovalo: Inicio y termino del proceso.
- Rectángulo: Actividad o procedimientos.
- Rombo: Decisión, formula una pregunta o cuestión.
- Circulo: Conector, es el enlace de actividades dentro de un procedimiento.
- Flechas: Indican la direccionalidad del proceso.

¿CÓMO SE REALIZA?

- a) Se identifica el proceso a ilustrar.
- b) Se elabora una lista de pasos, actividades o subprocesos que conforman el proceso.
- c) Se establece que se espera del proceso.
- d) Se formulan preguntas clave de los subprocesos.
- e) Se elabora el diagrama de flujo con base en la simbología predeterminada.
- f) Se verifica el proceso.

¿PARA QUÉ SE UTILIZA?

- Esquematizar procesos que requieren una serie de actividades, subprocesos o pasos definidos y sobre los cuales hay que tomar decisiones.
- Analizar un proceso.
- Plantear hipótesis.
- Enfocar al aprendizaje sobre actividades específicas; en esa labor auxilia al profesor y al estudiante.
- Redefinir procesos de acuerdo con los resultados de haberlo implementado.

33.-RESUMEN

¿QUÉ ES?

- El resumen es un texto en prosa en el cual se expresan las ideas principales de un texto (respetando las ideas del autor). Es un procedimiento derivado de la comprensión de lectura.

¿CÓMO SE REALIZA?

- a) El primer paso es leer de manera general el tema o texto.
- b) Se seleccionan las ideas más importantes.
- c) Se busca el significado de las palabras o los términos desconocidos.
- d) Se elimina la información poco relevante.
- e) Se redacta el informe final conectando las ideas principales.

¿PARA QUÉ SE UTILIZA?

- Desarrollar la comprensión de un texto.
- Presentar un texto o una lección.

- Concluir un tema.
- Desarrollar la capacidad de síntesis.

34.-SÍNTESIS

¿QUÉ ES?

- La síntesis es una composición que permite la identificación de las ideas principales de un texto, las cuales se presentan junto con la interpretación personal de este.

¿CÓMO SE REALIZA?

- a) Primero se lee de manera general el tema o texto.
- b) Se seleccionan las ideas principales.
- c) Se elimina la información poco relevante.
- d) Se redacta el informe final con base en la interpretación personal (parafraseada, estructurada y enriquecida).

¿PARA QUÉ SE UTILIZA?

- Desarrollar la comprensión.
- Favorecer la expresión escrita.
- Desarrollar la capacidad de identificar causas y efectos.
- Distinguir las ideas principales de las secundarias.

35.-ENSAYO

¿QUÉ ES?

- El ensayo es una forma particular de comunicar ideas; también es un género literario. El ensayo nos permite conocer el pensamiento de su autor, quien se expresa con una gran libertad, pero sobre bases objetivas de información. El ensayo es un escrito en prosa, generalmente breve, que expone sin rigor sistemático, pero con hondura, madurez y sensibilidad, una interpretación personal sobre cualquier tema, ya sea filosófico, científico, histórico o literario.

Características:

- a) La estructura del ensayo es libre; sin embargo, debe cubrir tres aspectos (no necesariamente en el orden en que se indica):
 - Introducción
 - Desarrollo
 - Conclusiones
- b) Redacción libre.
- c) Trata un solo tema.
- d) Tiene forma sintáctica.
- e) Su extensión es relativamente breve.

- f) Variedad temática.
- g) Estilo cuidadoso y elegante (sin llegar a la extravagancia).
- h) Tono variado (profundo, poético, didáctico, satírico, etcétera).
- i) Ameno en la exposición.

Pueden distinguirse dos tipos generales de ensayos:

1. De carácter personal: El escritor habla de sí mismo y de sus opiniones sobre los hechos, con un estilo ligero, natural, casi conversacional.
2. De carácter formal: Es más ambicioso, más extenso y de carácter formal y riguroso. Se aproxima al trabajo científico, pero siempre debe contener el punto de vista del autor. Requiere la consulta de diversas fuentes bibliográficas para fundamentar las ideas expuestas.

¿CÓMO SE REALIZA?

- b) Se selecciona un tema a comunicar sobre el cual se tenga conocimiento o sobre el que se realice una investigación documental para expresar una opinión.
- c) Se redacta de manera libre y siguiendo una estructura personal.
- d) Se redacta una introducción, el desarrollo y las conclusiones.

¿PARA QUÉ SE UTILIZA?

- Desarrollar el pensamiento crítico: analizar, sintetizar, emitir juicios y valoraciones.
- Desarrollar la metacognición.
- Desarrollar la capacidad de búsqueda rigurosa de información.
- Desarrollar la capacidad de comunicación escrita.

ESTRATEGIAS GRUPALES

1.-EL PHILLIPS 66

¿Qué es?

- Consiste en dividir el salón en 6 grupos de 6 personas, las cuales discuten durante 6 minutos un tema o problema (previsto o bien que haya surgido como tema durante el desarrollo de la reunión). Seguidamente una persona del grupo se reúne con los otros con los otros 5 representantes y vuelve a formar un grupo de 6 , que por seis minutos más, discutirán el mismo asunto, hasta que se llegue a una conclusión general

¿Cómo se realiza?

- El director (alumno o el docente) formulara la pregunta o el tema que se va a discutir e invitara al resto de los alumnos para que formen grupos de seis personas.
 - a. Cada grupo nombrara un coordinador y un secretario.
 - b. Hecho esto, el director tomara el tiempo para contar los seis minutos que durara la actividad. Cuando falte un minuto notificara a cada grupo para que realice el resumen.

- c. El coordinador de cada uno de los equipos controlara igualmente el tiempo y permitirá que cada integrante manifieste su punto de vista durante un minuto, mientras que el secretario toma nota sobre las conclusiones.
- d. Al finalizar el lapso de discusión en los grupos, el director solicitara a los secretarios la lectura de las conclusiones obtenidas en cada equipo y las escribirá en el pizarrón.

¿Para qué se utiliza?

- Esta técnica permite que desarrolles tu capacidad de síntesis; contribuye a que superes el temor para hablar ante tus compañeros; fomenta tu sentido de responsabilidad y estimula la participación de todos los miembros del grupo.

2.- CUCHICHEO

¿Qué es?

- En esta, los miembros dialogan simultáneamente de a dos para discutir un tema o problema del momento.

¿Cómo se realiza?

- Cuchichear significa hablar en voz baja a una persona de modo que otros no se enteren, esta consiste en dividir a un grupo en parejas que tratan en voz baja (para no molestar a los demás) un tema o cuestión del momento. De este modo todo el grupo trabaja simultáneamente sobre un mismo tema y en pocos minutos pueden obtener una opinión compartida sobre una pregunta formulada al conjunto. Esta técnica se asemeja al PHILLIPS 66, puede decirse una forma resumida de él, con la diferencia de que en lugar de 6 personas son 2, los miembros del grupo y el tiempo se reduce a dos o tres minutos.
- Esta técnica no requiere de preparación, cuando sea preciso conocer la opinión del grupo sobre el tema, problema o cuestión precisa o del momento, el director o coordinador del grupo invita a discutir sobre el mismo, en lo posible reducido a una pregunta muy concisa.

¿Para qué se utiliza?

- Cada miembro puede dialogar con su compañero más cercano, el que este a su lado, sin necesidad de levantarse. El diálogo simultáneo, de dos o tres minutos, se hará en voz baja intercambiando ideas para llegar a una respuesta o proposición que será luego informada al coordinador por uno de los miembros de cada pareja. De las respuestas u opiniones dadas por todos los subgrupos se extraerá luego la conclusión general o se tomaran las decisiones del caso.

3.-EL DEBATE

¿Qué es?

- El debate es una competencia intelectual que debe efectuarse en un clima de libertad, tolerancia y disciplina. Se elige un moderador, quien se encarga de hacer la presentación del tema y de señalar los puntos a discutir y el objetivo del debate.
- Se caracteriza por ser una disputa abierta con replicas por parte de un equipo defensor y por otro que está en contra de la afirmación planteada.
- Requiere de una investigación documental rigurosa para poder replicar con fundamentos.

- Se puede utilizar como una estrategia a trabajar con los alumnos dentro del salón de clases o se puede llevar al grupo a observar y escuchar debates relacionados con la profesión.

¿Cómo se realiza?

- a) El debate se prepara considerando preguntas guía (que, como, cuando, donde, quien será el moderador, quienes participaran en el debate y quienes conformaran el público, y cuáles serán las reglas).
- b) Se presenta la afirmación que será el núcleo de la controversia a discutir.
- c) Se organizan los equipos previamente seleccionados para asumir el rol de defensores o estar en contra de la afirmación planteada.
- d) Los integrantes de los equipos designan roles a sus miembros (se consideran al menos tres roles: líder, secretario y comunicador).
- e) Los equipos realizan una investigación documental para establecer sus argumentos a favor en contra de la afirmación (se requieren sesiones previas al día del debate para preparar los argumentos).
- f) Se comienza el debate organizando a los equipos en un espacio adecuado, un equipo frente al otro.
- g) El moderador presenta y comienza el debate pidiendo a los comunicadores de cada equipo que presenten sus argumentos en torno a la afirmación.
- h) Cada equipo escucha los argumentos del equipo contrario.
- i) Cuando ya se han presentado los argumentos iniciales, el moderador puede plantear nuevas preguntas a los equipos. Desde luego, también los integrantes de los equipos pueden plantear más preguntas a los opositores o simplemente rebatir los argumentos expuestos.
- j) Se realiza un análisis y posteriormente un consenso grupal de los mejores argumentos propuestos por los equipos.
- k) La última fase consiste en una evaluación de los aprendizajes generados en torno al tema.

¿Para qué se utiliza?

- Desarrollar el pensamiento crítico.
- Buscar información en fuentes primarias y secundarias.
- Analizar información.
- Desarrollar la habilidad argumentativa.

4.-SIMPOSIO

¿Qué es?

- En el simposio (también conocido con el término latino *simposium*), un equipo de expertos desarrolla un tema en forma de discurso de manera sucesiva. El discurso se apoya básicamente en datos empíricos surgidos de investigaciones. Al final se destina un lapso para plantear preguntas.

El objetivo es obtener información actualizada.

Es una estrategia que puede usarse en tres vertientes:

- a. Asistencia a un congreso organizado por instancias externas a la universidad.

- b. Participación de los alumnos en un congreso presentando alguna ponencia.
- c. Organización de un congreso.

¿Para qué se utiliza?

- Obtener información actualizada.
- Plantear preguntas en torno a un tema.
- Analizar información.
- Desarrollar la capacidad de argumentación y convencimiento.
- A continuación, se presenta un ejemplo de la organización de un simposio.

MESAS DE REFLEXION

- Son espacios académicos donde hasta cuatro ponentes comparten procesos y productos de investigación de ámbitos y objeto-problema concretos, actuales y de coyuntura. Los participantes del simposio podrán asistir a la mesa de reflexión de su interés.
- El coordinador de la mesa es quien invita a los ponentes y ejerce como moderador de la mesa de reflexión. Cada exposición deberá presentarse por escrito (máximo dos cuartillas, donde argumente su postura respecto al tema), con la finalidad de publicarla posteriormente.

5.-MESA REDONDA

¿Qué es?

- Las mesas redondas son un espacio que permite la expresión de puntos de vista divergentes sobre un tema por parte de un equipo de expertos. Son dirigidas por un moderador, y su finalidad es obtener información especializada y actualizada sobre un tema, a partir de la confrontación de diversos puntos de vista.
- Es una estrategia que se puede usar dentro del salón de clases; también es posible asistir a espacios de carácter profesional para profundizar en un tema.

¿Cómo se realiza?

a) Fase de preparación, la cual consiste en:

- Organizar un equipo de no más de siete integrantes.
- Seleccionar a un moderador.
- El resto del grupo fungirá como espectador, pero podrá realizar preguntas escritas para tratar al finalizar la mesa redonda.
- Se presenta una temática de actualidad y se solicita a los equipos que realicen una investigación exhaustiva del tema.
- Se establecen las reglas de operación de la estrategia.

b) Fase de interacción:

- El moderador presenta el tema a tratar y la importancia del mismo.

- Los expertos presentan sus puntos de vista organizados en rondas (se establece un tiempo breve para cada uno, entre 10 y 20 minutos).
- Al finalizar las rondas, el moderador realiza una reseña de lo expuesto por los expertos.
- Se concluye el tema con la participación de los expertos.

c) Fase de valoración:

- El grupo realiza un ejercicio de metacognición en relación con el desarrollo de la mesa redonda y los aprendizajes que se dieron durante la misma.

¿Para qué se utiliza?

- Desarrollar competencias comunicativas como la argumentación y la expresión oral.
- Desarrollar la capacidad de escucha y fomentar el respeto por las opiniones de los demás.
- Presentar un tema por parte de los estudiantes, para lo que deberán estudiar materiales y mostrarse como expertos; es una forma de simulación.
- A continuación se presenta un modelo de disposición de los participantes en una mesa redonda.

6.-FORO

¿Qué es?

- El foro es una presentación breve de un asunto por un orador (en este caso un alumno), seguida por preguntas, comentarios y recomendaciones. Carece de la formalidad que caracterizan al debate y al simposio.
- Una modalidad del foro de discusión es realizarlo de manera electrónica a través del uso de Internet. El profesor destina un espacio en un sitio Web para intercambiar ideas con sus alumnos sobre temas de actualidad y de interés para el grupo.

¿Cómo se realiza?

- a) Se presenta y se expone un tema de interés, una situación o un problema sin resolver.
- b) El alumno seleccionado presenta el tema ante el grupo.
- c) Para comenzar la discusión con el grupo se puede introducir el tema a través de preguntas abiertas.
- d) Se consideran todas las preguntas que realicen los alumnos.
- e) Se permite el intercambio de ideas y preguntas entre los alumnos.
- f) Se alienta a los alumnos a que profundicen e incluso planteen nuevas preguntas.
- g) Se realiza un cierre para llegar a conclusiones.

¿Para qué se utiliza?

- Desarrollar el pensamiento crítico: análisis, pensamiento hipotético, evaluación y emisión de juicios.
- Fomentar el cuestionamiento de los alumnos en relación con un tema.
- Indagar conocimientos previos.
- Aclarar concepciones erróneas.
- Desarrollar competencias comunicativas, sobretodo de expresión oral y argumentación.

7.-SEMINARIO

¿Qué es?

- El seminario es una estrategia expositiva por parte del alumno en relación con un tema. Puede incluir la discusión y el debate, requiere profundidad, y el tiempo destinado es largo.
- Para llevarlo a cabo se requiere efectuar una investigación (bibliográfica, de campo o experimental) para fundamentar las ideas expuestas durante la discusión.

¿Cómo se realiza?

- a) Se expone el tema.
- b) Se efectúa la discusión.
- c) Se amplía o se explica determinada información.
- d) Se dan conclusiones.
- e) Pueden dejarse preguntas a responder por parte de los estudiantes. Una característica esencial es que para realizar un seminario, el estudiante debe haber leído y estudiado el material con anterioridad.

¿Para qué se utiliza?

- Fomentar el razonamiento objetivo y la capacidad de investigación.
- Desarrollar la capacidad de búsqueda de información.
- Desarrollar el pensamiento crítico: análisis, síntesis, evaluación y emisión de juicios.

8.-TALLER

¿Qué es?

- El taller es una estrategia grupal que implica la aplicación de los conocimientos adquiridos en una tarea específica, generando un producto que es resultado de la aportación de cada uno de los miembros del equipo.
- Al realizar un taller se debe promover un ambiente flexible, contar con una amplia gama de recursos y herramientas para que los alumnos trabajen el producto esperado.
- Su duración es relativa a los objetivos perseguidos o las competencias a trabajar; por ello, puede llevarse a cabo en un día o en varias sesiones de trabajo. Es importante que dentro del taller se lleve a cabo el aprendizaje colaborativo, para lo cual es ideal asignar roles entre los miembros de los equipos.

¿Cómo se realiza?

- a) Se expone de manera general el tema a trabajar, aportando elementos teóricos para el posterior desarrollo de una tarea o un producto durante el taller.
- b) Se asignan los equipos y los roles, así como el tiempo determinado para trabajar en los mismos.
- c) Se muestran los recursos, los materiales y las herramientas para el desarrollo del taller.
- d) Los equipos trabajan e interactúan durante el tiempo asignado.
- e) El monitor o docente deberá supervisar, asesorar y dar seguimiento a cada uno de los equipos para la consecución de la tarea o el producto.
- f) Cada uno de los equipos expone ante el grupo el proceso de trabajo y los productos alcanzados.

- g) Se efectúa una discusión.
- h) Se amplía o explica determinada información.
- i) Se presentan las conclusiones.

¿Para qué se utiliza?

- Encontrar la solución de problemas.
- Llevar a cabo tareas de aprendizaje complejas.
- Desarrollar la capacidad de búsqueda de información.
- Desarrollar el pensamiento crítico: análisis, síntesis, evaluación y emisión de juicios.

9.-DISCUSIÓN DIRIGIDA

- Consiste en un intercambio informal de ideas e información sobre un tema, realizado por un grupo bajo la conducción estimulante y dinámica de una persona (profesor) que hace de guía e interrogador.

Para:

- Estimular el interés en los problemas a considerar.
- Enriquecer el tratamiento de un tema.
- Facilitar la expresión de ideas a alumnos que comúnmente no participan en clase.
- Romper la tensión en un grupo, creando un ambiente de mayor espontaneidad.

Se sugiere que:

- Definir el objetivo y comunicarlo al grupo.
- Se formulan algunas preguntas "clave" sobre el tema.
- Se nombra un coordinador que puede ser el mismo maestro, y otro que elabora un informe para presentarlo al grupo.
- Escoger bien el tema de manera que provoque la discusión.
- Cuidar que no se salgan del tema, y que no se prolongue demasiado la discusión.
- Al final el secretario leerá el resumen y conclusiones las cuales pondrá a consideración del grupo.
- El coordinador invita a los expositores a hablar nuevamente durante unos 2 minutos cada uno, con el objeto de ampliar los argumentos y rebatir los opuestos.
- Resumen del coordinador que sintetiza los puntos de coincidencia y divergencia.
- Preguntas entre el auditorio y la mesa, pero sin establecer discusión.

Ventajas

- Ofrece gran riqueza de ideas y conocimientos.
- Facilita al auditorio la comprensión honda del problema.
- Permite el máximo de interacción y estimulación entre los miembros de la mesa.

Desventajas

- Existe el peligro de convertirse en una discusión monopolizada por una o dos personas.
- El afán de polemizar puede provocar perder la vista el tema.

10.-CORRILLO

- Grupos de cuatro a ocho integrantes discuten o analizan un tema. Esta técnica estimula la participación de todos los alumnos.

Principales usos:

- Se utiliza, por lo general, al inicio de un curso o programa, para que los alumnos informen acerca de sus intereses, necesidades, problemas, deseos y sugerencias.
- En el transcurso del periodo lectivo es útil para desarrollar la intervención de los alumnos.

Ventajas:

- Es una técnica rápida que estimula la división del trabajo y de la responsabilidad, al mismo tiempo que asegura la máxima identificación individual con el problema o tema tratado.
- Prepara a los alumnos para el trabajo en equipo.
- Ayuda a los alumnos a liberarse de inhibiciones para participar en un grupo pequeño o en equipos.
- Disminuye la fatiga, el aburrimiento y la monotonía cuando las lecciones largas tienden a estancarse.

Desventajas:

- La diseminación de la información y experiencias es limitada.
- El tiempo suele ser escaso, pero si se incrementa puede trabar la discusión o el análisis.
- También, el no hacer un uso adecuado del material obtenido puede crear frustración entre los que han trabajado para producirlo.

¿Cómo se aplica?

1. Los alumnos se dividen en pequeños grupos.
2. La división puede hacerse arbitrariamente o de acuerdo a intereses específicos de los alumnos.
3. Cada grupo pequeño nombra un coordinador que debe mantener activa la discusión sobre el tema, dando oportunidad a que todos participen y nombra a un secretario que registrará las conclusiones.
4. Los grupos comienzan la discusión, exposición de ideas o presentación de nuevos proyectos, etc., por un tiempo previamente determinado.
5. Una vez transcurrido el tiempo marcado, el grupo vuelve a integrarse y expone el material obtenido o elaborado por los grupos.

11.-TORMENTA DE IDEAS O "BRAINSTORMING"

- Es una técnica en la que los participantes expresan con absoluta libertad todo lo que se les ocurra a propósito de un tema o como solución a un problema. Sin ningún análisis ni filtro sobre su calidad, se anotan en la pizarra. Sólo al final, cuando se agotan la producción de ideas, se realiza una evaluación de las mismas.

Objetivo:

- La tormenta de ideas permite ante todo desarrollar la creatividad y se utiliza para descubrir conceptos nuevos, resolver problemas o superar el conformismo y la monotonía.

Desarrollo:

- Antes de comenzar la tormenta se expone el problema y se explican las reglas: las ideas se expresan con independencia de su calidad; no se valorará ninguna idea hasta que se diga la última frase; se recomienda asociar libremente las ideas propias con las ya expuestas; cuantas más intervenciones, más posibilidades de encontrar posibilidades válidas; los turnos de palabra se concederán de manera indiscriminada. Al final, tres o cuatro personas que no hayan participado en la fase de producción analizarán todas las ideas para valorar su utilidad en función del objetivo que se pretendía con el empleo de la técnica.

12.-REJILLA

- Al utilizar esta técnica se logra que el grupo obtenga mayor información en el menor tiempo posible y que, al mismo tiempo, aprenda a analizar, sintetizar y compartir la información.
- El profesor preparará con anterioridad el material que se va a estudiar, procurando tener listo un ejemplar para cada estudiante.
- Dividirá el texto en tantas partes cuantos equipos piense constituir en el grupo, de modo que cada equipo trabaje en una parte. Si se van a integrar, por ejemplo, 5 grupos, dividirá el material en 5 partes.
- El número de equipos estará en relación con el número de participantes en el grupo: si son 16, se hacen 4 equipos de 4 participantes cada uno; si son 25, se hacen 5 equipos de 5 participantes cada uno; si son 36, se hacen 6 equipos de 6 participantes cada uno.
- Por ejemplo, para trabajar con 5 grupos, se numeran los participantes del 1 al 25, y se hace el siguiente cuadro en el pizarrón:

<i>Equipo 1</i>	<i>Equipo 2</i>	<i>Equipo 3</i>	<i>Equipo 4</i>	<i>Equipo 5</i>	
1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	
Capítulos	I y II	III	IV y V	VI	VII

- El profesor explicará a los estudiantes que los equipos de 5 personas quedarán formados, en un primer tiempo, como lo indican sus números en sentido vertical: el equipo 1 estará formado por los participantes numerados 1, 6, 11, 16 y 21; el equipo 2, por los participantes 2, 7, 12, 17 y 22, y así sucesivamente. Cada equipo trabajará 20 minutos la parte que le tocó de los textos que ya se habían repartido.
- El profesor explicará a los estudiantes el objetivo de la técnica y señalará que en este primer tiempo no se trate de discutir los contenidos, sino de entender la información de los textos. Para ello todos serán secretarios, leerán juntos, analizarán el contenido y lo resumirán.

- Insistirá en la responsabilidad que cada uno tiene de elaborar su propio resumen para poder comunicar la información a los otros equipos.
- Cada equipo trabajará la parte que le corresponde. Después de más o menos 20 minutos, se modificarán los equipos; ahora se integrarán como lo indican los números en orden horizontal; así, los numerados con 1, 2, 3, 4 y 5 integrarán un equipo; 6, 7, 8, 9 y 10 otro, etc. De esta manera en los nuevos equipos quedará un participante de cada equipo anterior, que tiene la información que le tocó y que va a exponer.
- En este segundo tiempo, que también será de 20 minutos, cada estudiante comunicará al nuevo equipo la parte del material que estudió previamente, de modo que al final todos conozcan el material en su conjunto.
- Después, en el plenario, uno de los equipos que se formaron en el orden horizontal dará la visión general de la información obtenida.
- El profesor hará hincapié en los puntos que considere importantes sobre el tema tratado y, a partir de la información que ya tiene todo el grupo, procederá a su análisis. Al finalizar, se hará una evaluación de la técnica para ver si se lograron los objetivos propuestos.

ESTRATEGIAS PARA TRABAJAR VALORES

1.-NO PIDAS PARA LOS DEMÁS LO QUE NO QUIERAS PARA TI

OBJETIVO: Enseñar a los alumnos a no desearle mal a las demás personas.

FORMA DE ORGANIZARSE: Participa todo el grupo.

DESCRIPCIÓN DE LA DINÁMICA:

- Se solicita al grupo que formen un círculo en el patio o en el salón, se les reparte la mitad de una hoja de papel tamaño carta a cada uno de ellos y se pide que escriban algún castigo o un reto, señalándoles que no se tienen el corazón que sea un verdadero castigo, una vez que cada uno ha terminado de escribir el castigo, reto o actividad a realizar, se les dice el nombre de la dinámica y cada uno va realizando lo que ha escrito en el papel hasta que pasan todos los alumnos.
- Se puede escuchar todos los castigos antes de señalar el nombre de la dinámica con el propósito de saber con anticipación los castigos o sanciones impuestas.
- Verificar que no se cambie el castigo o sanción al saber que es uno mismo quien lo realizara.



2.-LAS ETIQUETAS

OBJETIVO: Evitar poner etiquetas o apodosos a las personas y respetar a las personas como son.

ORGANIZACIÓN: Se puede trabajar dentro o fuera del salón de clases con todo el grupo.

DESCRIPCIÓN DE LA DINAMICA:

- Será el maestro el encargado de llevar las etiquetas que se emplean para rotular folders con las frases que considere pertinente como por ejemplo: Soy la más bonita, me huelen los pies, mi mamá es prostituta, soy el consentido del profesor, estoy gordo o gorda, mi papá es el conserje, etc. se le pega a cada alumno una etiqueta en la frente sin que se percate la persona a la que le pegan la etiqueta que es lo que dice y se les pide a sus compañeros que no le vayan a decir, una vez que todos tienen las etiquetas en la frente, se les pide que vayan leyendo lo que dice cada una de las etiquetas de sus compañeros, hay que observar la reacción tanto de los que leen como de los que están leyendo la etiqueta. Una vez que se ha leído todas las etiquetas preguntar a varios de los alumnos que sintieron cuando los demás leían lo que ellos tienen escrito y preguntar qué es lo que creen que tienen escrito a cada uno de ellos. Para terminar se les pide que retiren la etiqueta y den lectura de la misma y preguntar qué es lo que sienten ahora.



3.-EL CIEGUITO

OBJETIVO: Fomentar la responsabilidad y, además de desarrollar habilidades perceptivos-motoras.

TERRENO DE JUEGO: Espacio amplio y llano donde se señala una salida y una llegada.

ORGANIZACIÓN:

- Se formarán dos equipos con igual cantidad de participantes y detrás de una línea de salida. Frente a cada equipo a una distancia de 3 metros.

DESARROLLO:

- Cubrirse los ojos para quedar a ciegas y seguir un circuito, que un compañero describe, para volver al punto de partida (ejemplo: 2 pasos adelante, 1 a la derecha, 1 adelante, 1 a la derecha, 3 atrás, 1 izquierda, 2 atrás, 1 izquierda, 2 adelante), desde una referencia inicial, talonar a pasos la distancia hasta un objeto cualquiera.

Regla: Aciegas debe situarse, posteriormente, lo más cerca posible a este objeto.



4.-IDENTIFICACIÓN DE VALORES

OBJETIVO: Que los alumnos sean capaces de identificar valores dentro de una lectura y los ponga en practica

ORGANIZACIÓN: Individual y posteriormente grupal.

Mecánica proporcionar a cada alumno la siguiente lectura y realizar lo que se pide.

Adaptación de la fábula popular de los Andes

Muy lejos de aquí, en lo alto de una escarpada montaña de la cordillera de los Andes, vivía un águila que se pasaba el día oteando el horizonte en busca de alguna presa.

Una aburrida mañana, con sus potentes ojos oscuros, distinguió un ratón que correteaba nervioso sobre la tierra seca. Batió fuertemente las alas, emprendió el vuelo y se plantó junto a él antes de que el animalillo pudiera reaccionar.

– ¡Hola, ratón! ¿Puedo saber qué estás haciendo? ¡No paras de moverte de aquí para allá!

El roedor se asustó muchísimo al ver el gigantesco cuerpo del águila frente a él, pero simuló estar tranquilo para aparentar que no sentía ni pizca de miedo.

– No hago nada malo. Solo estoy buscando comida para mis hijitos.

En realidad al águila le importaba muy poco la vida del ratón. El saludo no fue por educación ni por interés personal, sino para ganarse su confianza y poder atraparlo con facilidad ¡Hacía calor y no tenía ganas de hacer demasiados esfuerzos!

Como ya lo tenía a su alcance, le dijo sin rodeos:

– Pues lo siento por ti, pero tengo mucha hambre y voy a comerte ahora mismo.

El ratoncito sintió que un desagradable calambre recorría su cuerpo. Tenía que escapar como fuera, pero sus posibilidades eran mínimas porque el águila era mucho más grande y fuerte que él. Solo le quedaba un recurso para intentar salvar su vida: el ingenio.

Armándose de valor, sacó pecho y levantó la voz.

– ¡Escúchame con atención, te propongo un trato! Tú no me comes pero a cambio te doy a mis ocho hijos. El águila se quedó pensativa unos segundos ¡La oferta parecía bastante ventajosa para ella!

– ¿A tus hijos?... ¿Y dices que son ocho?

– ¡Sí, ocho son! Yo que tú no me lo pensaba demasiado, porque claramente sales ganando ¿No te parece?

Al águila le pudo la gula y sobre todo, la codicia.

– Está bien... ¡Acepto, acepto! ¡Llévame hasta tus crías inmediatamente! Además, hace horas que no pruebo bocado y si no como algo, voy a desmayarme.

El ratón, sudando a chorros pero tratando de conservar la calma, comenzó a caminar seguido por el águila, que iba pisándole los talones y no le quitaba ojo. Al llegar a una cuevita del tamaño de un puño, le dijo:

– Eres demasiado grande para entrar en mi casa. Aguarda aquí afuera, que ahora mismo te traigo a mis pequeños.

– De acuerdo, pero más te vale que no tardes.

El ratón metió la cabeza en el oscuro agujero y desapareció bajo tierra. Pasaron unos minutos y el águila empezó a inquietarse porque el ratón no regresaba.

– ¡Vamos, maldito roedor! ¡Date prisa, que no tengo todo el día!

El águila permaneció quieta frente a la topera casi una hora y harta de esperar, comprendió que el ratón se había burlado de ella. Acercó el ojo al orificio y gracias a su buena vista distinguió un profundo túnel que se comunicaba con un montón de galerías kilométricas, cada una en una dirección.

– ¡Este ratón ha huido con sus crías por uno de los pasadizos! ¡Se ha burlado de mí! Enfadada consigo misma y avergonzada por no haber sido más lista, se lamentó:

– ¡Eso me pasa por avariciosa! ¡Tenía que haberme comido al ratón!

Así fue cómo el astuto ratoncito logró salvar su vida y llevarse bien lejos a su querida familia, mientras que el águila tuvo que regresar a la cima de la montaña con el estómago vacío.

Ⓜ El ratón listo y el águila avariciosa(c) *CRISTINA RODRÍGUEZ LOMBA*

Realiza lo siguiente:

a.- Menciona cuatro valores en el texto.

b.- Crees que un padre pueda ofertar la vida de sus hijos para salvar la

suya. c.- Realiza una historietita con un mínimo de cuatro cuadros sobre la fábula.



5.-MIRAME A LOS OJOS

OBJETIVO: Decir con la vista lo que no eres capaz de decir con palabras a alguien para no hacerlo sentir mal.

ORGANIZACIÓN: Grupos pequeños.

MECANICA DE LA DINÁMICA: Pedir a los alumnos que realicen dos círculos, uno dentro del otro con igual número de participantes, cada uno de los integrantes debe quedar frente a uno de sus compañeros, a una señal le van a expresar lo que quieran pero sin usar una sola palabra solamente mirándose directamente a los ojos durante un minuto, pasado el tiempo señalado uno de los círculos gira para cambiar de pareja y repetir la acción así sucesivamente hasta que cada uno de los haya estado frente a sus compañeros.

Por último se pide a los participantes que expresen que sintieron y si lo desean señalar que fue lo que sintieron que les dijo cada uno de sus compañeros sin emplear una sola palabra sola la mirada.



6.-LA CAJA DE REFRESCO

OBJETIVO: Fortalecer el trabajo colectivo para lograr metas y retos a los que se enfrente el grupo.

DESCRIPCION DE LA DINAMICA: Dividir al grupo en equipos de siete elementos, proporcionar a cada equipo una caja de plástico donde se transportaban o almacenaban anteriormente los envases de cristal de refresco, también se les conoce como rejás y pedirles que se pongan de acuerdo para que permanezcan todos arriba de la caja, dar un tiempo pertinente para la práctica y realizar la consigna equipo por equipo, para terminar preguntar a cada equipo que fue lo que generó el logro o no de la tarea.

Se puede dar una segunda oportunidad para que los equipos no se sientan mal por no lograrlo.

7.-SIENTATE EN MIS PIERNAS

OBJETIVO.: Fortalecer el trabajo en equipo, la solidaridad y reconocer las capacidades, habilidades y destrezas de los demás.

DESCRIPCIÓN DE LA DINÁMICA:

- Dividir al grupo en equipos de diez a doce elementos y pedirles que busquen la manera de que todos estén sentados en las piernas de sus compañeros. Dar un tiempo razonable para que cada equipo busque la mejor manera de hacerlo, una vez que se pase el tiempo señalado dar lugar a cada equipo para que muestre la manera de hacerlo, destacar la participación de cada uno de los equipos con palabras de aliento.



8.-LA ENTREVISTA

OBJETIVO:: Valorar y respetar la vida de los demás y las actividades que realizan para ganarse la vida o por que llevan ese estilo de vida.

DESCRIPCIÓN DE LA DINÁMICA:

- Enumerar algunos de los personajes de la comunidad, barrio, colonia donde vive, pedirle a algunos de los alumnos que elijan alguno de ellos para personificarlos y hacerles una entrevista, se recomienda que los alumnos que no elijan personaje participen como locutores, camarógrafos, coreógrafos o escenógrafos, microfonistas para ambientar el estudio de televisión.

Dar el tiempo pertinente para la preparación de cada uno de los personajes:

Panader

o

Zapatero

Borracho del

barrioDrogadicto

Albañi

IPintor

Ama de casa

Trabajadora

domésticaIndigente

Para terminar preguntar a cada uno de los participantes como le hicieron para interpretar ese rol y que fue lo que los llevo a elegir ese personaje además como consideran que es su vida.



9.-Pero ... ¿qué tiene la caja de pandora?

¿Qué aprenderemos?

- Aidentificar qué es la violencia de género y a reflexionar sobre qué hacer para prevenirla.

¿Qué necesitaremos?

- Tarjetas blancas, lápices, plumones, una caja e imágenes o recortes que muestren diferentes tipos de violencia.

¿Cómo lo haremos?

1. Antes de la actividad, elabore una tarjeta con nombre e imagen de cada uno de los tipos de violencia (entre otras, física, psicológica, verbal, económica y de género). En una pared del salón, pegue las tarjetas para que los alumnos las reconozcan.
2. Pida a los niños que lleven al salón una imagen o un recorte en el que se haga explícito cualquier tipo de violencia.
3. Para la actividad, en plenaria, pregunte: ¿qué ven en las imágenes? ¿Creen que esto representa algún tipo de violencia? ¿Qué es la violencia? ¿Han vivido algún tipo de violencia ustedes o un familiar cercano? ¿Cómo se han sentido? ¿A quién o a quiénes acuden?
4. Oriente la reflexión de los alumnos a identificar de qué manera experimentan las situaciones de violencia las niñas y los niños (porque, aunque puede ser del mismo tipo, el interés está en visibilizar las diferencias por cuestiones de género). Por ejemplo, qué tipo de violencia es más frecuente en niñas que en niños, y viceversa tal vez los niños se golpean cuando se enojan, pero en el caso de las niñas, pueden no golpearse, sino insultarse o arañarse, etcétera.
5. Organice al grupo en equipos de tres personas. Pida que en cada uno platicuen sobre las imágenes o recortes que llevaron. Después, que elijan una sola imagen o recorte que más les haya llamado la atención y que la peguen en una tarjeta.
6. Introduzca todas las tarjetas en una caja, a la cual le llamarán la “caja de Pandora”. Hágalas notar que ahí se encuentran los diferentes tipos de violencia.
7. Uno por uno, los equipos sacan una tarjeta de la caja de Pandora, identifican a qué tipo de violencia pertenece, y la pegan debajo de los letreros e imágenes que usted colocó en la pared. Luego, entre todo el grupo, mencionan una forma de combatir ese tipo de violencia. En este paso, la guía del docente cobra mucha importancia al orientar la reflexión de los alumnos en el sentido de diferenciar los tipos de violencia que con frecuencia sufren las niñas, los que sufren los niños y aquellos a los que se enfrentan niñas y niños. Con esto lograremos que los alumnos identifiquen y reconozcan la violencia de género como la que se ejerce hacia las niñas por ser mujeres y hacia los niños por ser hombres.
8. Para concluir, promueva la construcción de acuerdos grupales, es decir pídale a los alumnos que establezcan un pacto o convenio consensado por el grupo para fomentar una convivencia escolar libre de violencia.

¿De qué manera lo puedo hacer en otro grado o ciclo?

- Con los alumnos del segundo ciclo, pídeles que, además de pegar el recorte en la tarjeta, el equipo escriba una pequeña historia en la que narren lo que sucede en la imagen (con inicio, desarrollo y final). En el desarrollo de la historia es necesario que los alumnos argumenten si tal tipo de violencia sólo lo experimentan las niñas, sólo los niños o niñas y niños por igual. Antes de introducir las tarjetas en la caja de Pandora, los tríos leerán la historia redactada a todo el grupo. Para concluir, oriente la reflexión hacia la valoración de situaciones justas e injustas que se presentan en la convivencia escolar; pregunte, por ejemplo: ¿consideran justo que niñas y niños vivan episodios de violencia en la escuela, en el aula o con sus amigos? ¿Qué proponen para fomentar una escuela libre de violencia?
- También promueva la reflexión sobre valorar que la violencia hacia las mujeres por el simple hecho de ser mujeres es injusta, que el llevarse pesado entre hombres por ser hombres también es injusto y no es una buena forma de relacionarse. Para los alumnos del tercer ciclo, con la finalidad de fomentar los acuerdos basados en principios y valores reconocidos por todos y orientados al bienestar colectivo en la escuela, además de realizar la variante sugerida para el segundo ciclo, cuando concluya la actividad, solicite que en sesión grupal redacten cinco compromisos para fomentar relaciones entre compañeros y amigos de manera respetuosa, evitando el ejercicio de la violencia.

¿Qué necesito saber?

- Es necesario concientizar al grupo acerca de que los tipos de violencia ejercidos son diferentes si se trata de niñas o niños. También sensibilizarlos respecto a que la violencia es experimentada de diferente manera si se es niña o niño. Por tanto, es decisivo que el docente propicie la reflexión al hablar de violencia de género, ya que es un tema que nos lleva a visibilizar lo que cada sociedad construye sobre lo que significa ser hombre y ser mujer. En algunos países el hecho de ser hombre marca una relación jerárquica sobre la mujer, es decir, donde coloca a los hombres en posiciones de dominio y a las mujeres en estados de dominación. Cuando hablamos de violencia basada en el género, también se considera la violencia que se da dentro de los propios grupos de mujeres y de hombres. La violencia de género se ejerce sobre las personas sólo por el hecho de ser hombres o mujeres. Desafortunadamente existen comportamientos en contra de niñas o mujeres que están basados en creencias que otorgan poder y autoridad a los hombres sobre las mujeres. Hablar desde la temprana infancia con los niños acerca de esta problemática, permite construir modos de ser hombres y mujeres, menos estereotipados, más flexibles y libres de violencia. Se requiere analizar los tipos, contextos y ámbitos en los que ocurren los diferentes tipos de violencia y, sobre todo, enfatizar que en tales situaciones es necesario cambiar todo, e identificar los beneficios de una convivencia basada en la igualdad, el respeto, la no discriminación y la no violencia.

10.-EL MURO DE LA TOLERANCIA.



¿Qué aprenderemos?

- A reflexionar sobre los conceptos de tolerancia e inclusión, intolerancia y discriminación, y a identificar las repercusiones que tienen éstos en la construcción de una convivencia inclusiva y armónica

¿Qué contenidos fortalece?

- Prevención de intolerancia y/o discriminación en la convivencia cotidiana (Formación cívica y ética)

¿Qué necesitamos?

- Cartulinas, colores, cinta adhesiva y tarjetas con frases de tolerancia e intolerancia.

¿Cómo lo haremos?

1. Anime a los niños que le platiquen ¿cómo les gusta vestirse?, ¿a qué equipo de fútbol le van?, ¿qué les gusta comer?, ¿qué tipo de música prefieren?, ¿qué los hace enojar?, ¿qué los pone contentos? Haga hincapié en las respuestas que dan los alumnos acerca de sus preferencias y gustos donde cada alumno expresa cosas distintas.
2. Pregunte a los alumnos por qué es importante respetar las diferencias en gustos, formas de vestir y pensamientos que tienen las personas. Después, organice al grupo en equipos (seis por lo menos). Coménteles que van a realizar una actividad en la que les va a resultar de gran ayuda lo que acaban de mencionar sobre el respeto a la diversidad. A tres de los equipos les dará una frase relativa a un concepto de tolerancia, y a otros tres, una relativa al concepto de intolerancia, sin que ellos sepan a qué conceptos corresponden las frases.
3. Dentro de cada equipo, dialogarán y compartirán qué entienden acerca de la frase, y si están de acuerdo con lo que dice o no y por qué. Deje que trabajen el tiempo que considere necesario; manténgase cerca de los equipos para resolver dudas y facilitar la comprensión de las frases.
4. Cuando terminen de reflexionar sobre su frase, cada equipo redactará un párrafo en el que se concreten las opiniones de todos los integrantes. Después, los equipos pasarán a exponer lo que redactaron; el resto del grupo escuchará atentamente. Fomente usted la participación del grupo para ver si están de acuerdo con lo que dicen sus compañeros.
5. Una vez reflexionado sobre las frases, pida a los alumnos que escuchen el relato siguiente:

“ Un grupo de niños quieren jugar canicas, pero Luis y Javier no están de acuerdo en que las niñas formen parte de los equipos, aunque una regla del juego es que los equipos pueden estar conformados por

hombres y mujeres. Luis y Javier están muy molestos e impiden que se realice el juego, les quitan las canicas y argumentan que las niñas no saben jugar y que es cosa de hombres...”

9. Anime a los niños a terminar el relato, para ello pida a los equipos que les tocaron las frases de tolerancia, cómo podría resolverse; a los otros equipos, que escriban cómo creen que se sienten Luis, Javier y el resto de los niños ante esta situación.
10. Invite a los niños a leer los textos que elaboraron y a través de una lluvia de ideas, respondan las siguientes preguntas: ¿Cómo se comportan las personas tolerantes?, ¿Qué quiere decir que se es intolerante? ¿Es bueno o malo ser tolerante? ¿Hay que ser siempre tolerantes o solo en ocasiones? Mencione que tolerar es respetar el criterio de los demás, aunque no estemos de acuerdo, por ejemplo cuando se inicia un juego se establecen reglas y si éstas no se respetan, estamos siendo intolerantes, por no respetar el criterio de los demás, romper las reglas y crear un ambiente adverso.
11. Pida a los alumnos que elaboren un dibujo en una cartulina para mostrar cómo influye la tolerancia en la escuela para favorecer una convivencia inclusiva y armónica. Después, cada equipo pasará a explicar brevemente su trabajo.
12. Una vez que los equipos hayan descrito su dibujo, anime al grupo a formar un mural sobre la tolerancia, pegando cada uno sus dibujos en una parte del salón de clases.
13. Para concluir la actividad, guíe a sus alumnos para que reflexionen acerca de la importancia de la tolerancia hacia las ideas, formas de vestir, gustos y actividades de los demás; con base en el respeto, todos se sentirán seguros para expresarse libremente, y el muro que construyeron juntos se los recordará siempre.

¿De qué manera lo puedo hacer en otro ciclo?

- Con los alumnos del primer ciclo, para fomentar en ellos el aprecio por la diversidad, se sugiere utilizar dibujos para explicar los conceptos de tolerancia e intolerancia; luego, de manera grupal, formar un collage con recortes de revistas acerca de cómo la tolerancia influye para tener una sana convivencia. Con los alumnos del segundo ciclo se puede utilizar el análisis de situaciones en las que se manifiesten prejuicios y falta de equidad en el ambiente escolar, para explicar los conceptos de tolerancia e intolerancia; después, pedirles que construyan su mural de la tolerancia con los dibujos que hayan elaborado.

¿Qué necesito saber?

- La actividad también le puede permitir explicar a los alumnos que el ser tolerantes genera una convivencia inclusiva, la cual, de acuerdo con C. Shields (2006), se define como la importancia de favorecer:
 - a. Los procesos de conocer, comprender y valorar a los individuos, sus culturas de casa y las comunidades en que viven.
 - b. Los procesos de participación plena, de indagación abierta y constructiva, creando espacios para el diálogo y la deliberación; para hablar y pensar juntos.
 - c. Los procesos comunitarios para trabajar hacia el bien común, intentando vincular ideas con proyectos y acciones específicas (“Creating spaces for values-based conversations: The role of

school leaders in the 21st century”, International Journal of Educational Administration, núm. 34, vol. 2).

- Recordemos que cuando hablamos de tolerancia nos referimos al respeto, aceptación y valoración de la diversidad humana, social y cultural. Una sociedad tolerante es una sociedad inclusiva, donde todas las personas merecen ser tratadas con igualdad y sin discriminación alguna. De acuerdo con la Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación, se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.

11.-LA CARTAANÓNIMA.



¿Qué aprenderemos?

- Que la comunicación y la expresión asertiva de las emociones son fundamentales para resolver los conflictos.

¿Qué contenidos fortalece?

- Mecanismos para resolver conflictos en la escuela: diálogo y conciliación (Formación cívica y ética, segundo ciclo).

¿Qué necesitamos?

- Hojas blancas y lápices o plumas.

¿Cómo lo haremos?

1. Previo a la actividad, copie en tarjetas las situaciones que se encuentran en el anexo 1.
2. Muestre a los alumnos algunas imágenes que expresen a personas en conflicto. Pregúnteles qué observan en ellas, cómo se dan cuenta de que están ante un conflicto y qué es lo primero que hacen; pueden responder mediante una lluvia de ideas.

3. Posteriormente, divida al grupo en un máximo de cinco equipos. Reparta las tarjetas con las situaciones que copió (puede dar una misma situación a dos equipos, siempre que no estén uno junto al otro). Solicite a los equipos que lean con atención, en voz baja, la situación que les tocó y que contesten las siguientes preguntas: ¿Por qué se siente mal el niño o niña de la historia? ¿Les ayuda si expresan lo que sienten y platican con alguien?, ¿por qué? Si ustedes fueran ese niño o niña, ¿qué harían para sentirse mejor?
¿Cómo creen que se puede solucionar el conflicto?
4. Invite a uno de los equipos a compartir con sus compañeros del grupo sus reflexiones acerca de las preguntas planteadas. Cuando el equipo haya terminado, motive al resto del grupo a opinar sobre lo que expuso el equipo. Continúen de la misma manera hasta que hayan participado todos los equipos.
5. Luego, todo el grupo formará un círculo. Mientras caminan en círculo, algunos voluntarios irán pasando al centro y dirán un recuerdo o experiencia desagradable por alguna situación que les haya ocurrido en el salón, la escuela, en casa u otro sitio. Es importante que participe la mayoría de los alumnos. Usted puede iniciar la actividad para ejemplificar el proceso a los alumnos. Una vez que hayan participado algunos alumnos, repitan el ejercicio, pero ahora narrarán una situación agradable.
6. Después de algunas participaciones (o, si el tiempo disponible lo permite, de la participación de todos), promueva que los alumnos den su opinión acerca de cómo se sienten al comunicar sus experiencias y qué significa para ellos hacerlo.
7. Reparta hojas blancas a los alumnos. Invítelos a que cada uno escriba algo hacia un compañero (o incluso hacia usted): un mensaje positivo, una disculpa o una sugerencia. Se dobla la hoja y se le escribe el nombre del destinatario. Posteriormente, colocan los mensajes en el escritorio y usted los reparte. Los alumnos que los reciban compartirán el contenido con sus compañeros.
8. Para concluir, pregunte a sus alumnos: ¿para qué sirve comunicar lo que nos pasa? ¿Cómo nos sentimos después de comunicar nuestros pensamientos y emociones, cuando tenemos un conflicto con los demás? ¿Por qué podemos resolver estos conflictos mediante el diálogo?
9. Cierre la actividad explicándoles que una convivencia agradable se basa en tener buenas relaciones, y éstas se logran cuando nos comunicamos honesta y respetuosamente con las personas.

¿De qué manera lo puedo hacer en otro ciclo?

- Con la finalidad de promover el uso del diálogo para la solución de conflictos, con los alumnos del primer ciclo puede analizar las mismas situaciones, pero modificadas para que sean más cortas y sencillas de comprender (por ejemplo: “Soy Gustavo. Me gusta el fútbol, pero Juanito no sigue las reglas y eso me enoja”). Incluso puede hacer que todos trabajen juntos en plenaria o que las escenifiquen después de que usted las lea. Asimismo, para la actividad del paso 4, puede pedir que los alumnos cuenten cosas que les gusten o que no les gusten; por ejemplo: “Me gusta ir de vacaciones”, “No me gusta que mi papá no vaya conmigo al parque”, etcétera. Una vez que la mayoría haya pasado al centro, por turnos, algunos voluntarios les dirán mensajes positivos; por ejemplo: “Perlita, a mí me gusta jugar contigo porque eres

muy divertida”, “Toñito, me gusta cuando me haces reír”, “Alex, me gusta que dibujemos juntos, pero no me gusta que me jales el cabello”, etcétera. Para los alumnos del tercer ciclo, puede fomentar las formas de expresión asertiva de emociones al solicitarles que, además de escribir un mensaje positivo para sus compañeros, compartan con ellos una propuesta de solución a las situaciones desagradables que se compartieron; al hacerlo se utilizará el diálogo u otras habilidades que consideren pertinentes para prevenir, mejorar o resolver las situaciones.

¿Qué necesito saber?

- Para el análisis de las situaciones, será útil para los alumnos que se promueva un sentimiento de empatía (por ejemplo, puede asociar características agradables de los personajes de estas narraciones o situaciones, con las propias características de los niños), con el fin de que las respuestas que brinden a las preguntas sean más espontáneas y los sensibilicen; esto facilitará los pasos 3, 5 y 6 de la actividad. Asimismo, al cerrar la actividad, comente con los alumnos que los conflictos son algo natural en las relaciones humanas, por lo que es importante saber manejarlos mediante la comunicación. De acuerdo con Viñas (2009), la comunicación es la base de las relaciones. Por tanto, es muy importante para la generación de un ambiente escolar agradable, que los alumnos aprendan a comunicarse, no como un simple proceso lineal de emitir un mensaje, sino como un proceso más complejo, donde es tan relevante el contenido como la forma, debido a que el mensaje que se recibe viene determinado por las palabras, pero también por la intencionalidad, por el lenguaje no verbal, por las actitudes y por las creencias tanto del emisor como del receptor (Conflictos en los centros educativos. Cultura organizativa y mediación para la convivencia, Graó, España, pp. 38-39). En este sentido, muchos de los conflictos que se producen cuando nos relacionamos se deben a una deficiente comunicación.

ANEXO 1

- ⑤ Me llamo Gustavo. Soy un niño de 8 años. Lo que más me gusta es jugar fútbol a la hora del recreo, pero Juanito siempre quiere poner las reglas para los partidos; además, es el primero en romperlas y eso no me gusta, porque, entonces, ¿de qué sirven las normas y los acuerdos?
- ⑤ Fernanda es una niña de 9 años. A ella le gusta mucho jugar con los niños y ver la caricatura de Dragon Ball Z. Esta tarde, al salir de la escuela, sus compañeras se burlaron de ella y le empezaron a decir marimacha, por lo que Fernanda se sintió enojada y triste, y llegó llorando a su casa.
- ⑤ José es un niño que vive sólo con su mamá y su abuela. Su padre falleció en un accidente; pero esto no lo saben algunos de sus compañeros, quienes se burlan de él porque no tiene papá. La última vez que lo hicieron, José se molestó tanto que se le fue a golpes a uno de ellos.

⑤ A Tania no le gusta que su hermana menor tome sus cosas, porque luego se las rompe o se las ensucia. Ha decidido que eso no va a volver a pasar. Entonces, para molestar a su hermanita, le cortó el cabello a todas sus muñecas. Después se sintió muy mal porque la pequeña lloró toda esa tarde.

⑤ Pepe es un niño muy popular en la escuela; todos los niños quieren juntarse con él. El otro día, su mejor amigo, Paco, lo invitó a su fiesta de cumpleaños. Pepe asistió, pero como no le gustó la comida, dijo que la fiesta de Paco había sido horrible. Todos los demás niños se burlaron de Paco, quien se sintió muy solo y triste, al igual que Pepe, al ver que por su culpa su amigo se había sentido tan mal.

12.-LAS DOS LATAS

OBJETIVO:

- Observar la importancia de elevar la autoestima en las personas cuando se les trata con respeto, amor, cariño y comprensión.

DESCRIPCIÓN DE LA DINAMICA:

- En grupos medianos ponerse de pie y proporcionarles una lata de refresco de preferencia coca cola, pasarla de mano en mano diciéndole cosas desagradables y despectivas, una vez que paso por todos los participantes colocarla en el suelo, posteriormente proporcionar otra lata de coca cola y pasarla de mano en mano tratándola con cariño de decirle cosas agradables acariciándola una vez que pase por cada uno de los participantes colocarla en el suelo, tres o más participantes pasar frente a la lata hincarse y acariciar la segunda lata llenándola de elogios, una vez terminada esta acción destapar las dos latas y mirar que es lo que pasa.

Comentar con los asistentes el resultado al destapar las latas y que expliquen el porqué de cada fenómeno.



TECNICAS DE CIERRE

1.-MIRADA RETROSPECTIVA

DEFINICION:

Es una técnica de evaluación de una experiencia vivida.

OBJETIVOS

Para que cada participante de un grupo exprese los aspectos positivos y negativos de una experiencia.

PARTICIPANTES: Grupo, clase

MATERIALES: Papel y

bolígrafo.**DESARROLLO:**

1er. Momento

- El capacitador presentará a los participantes las siguientes interrogantes, para ser respondidos individualmente:

¿Me gusto?

¿No me Gusto?

¿Qué Aprendí?

¿Qué otras cosas me gustaría aprender?

¿Cómo la pasé?

¿Cómo me sentí?

Otras

preguntas...**2do.**

Momento

- Se formaran grupos de 4 a 6 integrantes. Anivel grupal, cada participante comentara las respuestas y, entre todos producirán unafiche que dé cuenta de los aspectos positivos y negativos de la experiencia vivida.

EVALUACION: 3er momento

- Cada grupo expondrá su producción y el capacitador dará su opinión respecto de la experiencia.

2.-RESOLUCIÓN DE

PROBLEMASDEFINICION:

- Es una técnica de discusión en la que se intercambian ideas, experiencias, conocimientos, para resolver unproblema.

OBJETIVOS

- Para planear dificultades de aprendizaje, de disciplina, de evaluación. Para evaluar la marcha del grupo.Para fomentar la responsabilidad del grupo.

PARTICIPANTES: Grupo, clase

MATERIALES: Papel y bolígrafo.

DESARROLLO:

- El Capacitador, previamente, habrá elaborado, a modo de relato en el que intervengan personajes ficticios, el caso o problema a resolver y lo habrá escrito en tarjetas. (Pueden elaborarse distintos casos para cada grupo, o uno mismo para comparar, luego, los distintos enfoques)

1er. Momento

- Los alumnos formaran grupos y recibirán una tarjeta con un caso. Un secretario la leerá.

2do. Momento

- El grupo examinará los posibles motivos del conflicto y discutirá acerca de un posible solución.

EVALUACION: 3er. *Momento*

- El secretario expondrá el conflicto que debían resolver y enunciara con lenguaje preciso, las soluciones propuestas.

3.-LA

CLÍNICA

DEFINICION:

- Es una técnica de revisión de contenidos.

OBJETIVOS

- Para profundizar contenidos. Para comprobar los aprendizajes.

3. PARTICIPANTES: Grupo, clase

MATERIALES: Papel y bolígrafo.

DESARROLLO:

1er. Momento

- Se formaran los grupos. Entre sus miembros, elaboraran cinco preguntas complejas acerca de los contenidos aprendidos. (Es importante que el coordinador pase por los grupos para comprobar que las preguntas expresen lo que los alumnos quieren preguntar. Conviene preguntarles a los autores de las mismas cual es la respuesta que se quiere obtener, para saber si la pregunta ha sido bien formulada).

2do. Momento

El coordinador recogerá las preguntas y las entregará a otro grupo. Para ser resueltas por los miembros.

EVALUACION: 3er. *Momento*

- El vocero de cada grupo leerá las preguntas recibidas y las respuestas. El grupo autor aceptará o rechazara las respuestas. El resto del curso aportara sus ideas.

4.-REBOBINADO Y

AJUSTEDEFINICION:

- Es una técnica que permite reconstruir, mediante un ejercicio de metacognición, los procesos realizados para lograr un producto.

OBJETIVOS

- Para relacionar las metas propuestas con los resultados alcanzados. Para corregir momentos del proceso que obstaculizaron los logros.

3. PARTICIPANTES: Grupo,

clase **MATERIALES:** Papel y

bolígrafo.**DESARROLLO:**

- Los alumnos, en grupo de cuatro o cinco integrantes, realizarán una tarea (pueden utilizarse, para ello, cualquier técnica).

1er. Momento

- Una vez obtenido el producto, se pedirá a cada grupo que anote todos los pasos que realizó para lograrlos. Es importante consignar no solo los acuerdos sino también los disensos y las discusiones para lograr consensos.

2do. Momento

- Cada grupo expondrá su producto y luego contará el proceso que analizó para lograrlo.

EVALUACION: ***3er. Momento***

- Se compararán los productos y se analizarán los diferentes procesos para extraer conclusiones.

5.-EL POEMA

COLECTIVO.DEFINICION:

- Crear un clima de identificación y de cooperación entre los miembros del grupo.
- Hacer consciente al grupo de la posibilidad de enfrentar empresas aparentemente muy complejas de manera grupal.

OBJETIVOS:

- Fomentar vivencias positivas en los miembros en relación con los demás y con identificación con el grupo.

PARTICIPANTES: Grupo, clase

MATERIALES: Papel y bolígrafo,

pizarra**DESARROLLO:**

- Aunque puede aplicarse al final de una sesión, es más recomendable su utilización al final del conjunto de sesiones de trabajo del grupo.

PASOS A SEGUIR:

- a. Se le propone al grupo que cada uno elabore un verso, cuyo contenido tenga que ver con la matemática tratada.
- b. Se le puede pedir a uno de los miembros que haga la función de memoria del grupo para que escriba en la pizarra o en el papelógrafo.
- c. Esta función puede hacerla el Coordinador.

- d. Se le pide a los participantes que uno a uno vayan diciendo en voz alta el verso que elaboró y se refleja en la pizarra o papelógrafo. Se va integrando cada verso a los anteriores hasta conformar un todo. Al final el que se hace la memoria o el facilitador lee el poema íntegro.
- e. El coordinador reflexionará sobre la posibilidad de crear obras colectivas, destacando las convivencias que se despertaron en el grupo. Puede permitir la participación.

EVALUACION:

- Contribuye a la toma de conciencia colectiva de las enormes posibilidades que posee el grupo en la consecución de un objetivo propuesto, cuando deciden unir sus esfuerzos.
- Además, el poema queda como en el producto de la unidad del grupo.

7.-EL ESPACIO CATÁRTICO.

DEFINICION:

- Permitir que cada miembro del grupo exprese sus vivencias en relación con el trabajo realizado grupalmente.

OBJETIVO:

- Conocer los alcances de los conocimientos adquiridos durante clase.

PARTICIPANTES: Grupo, clase

MATERIALES: Papel y bolígrafo, Tres sillas o, en su defecto, cualquiera cosa que establezca tres espacios.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

- Esta técnica es recomendable para ser utilizada en la sesión final después de que el grupo haya hecho una evaluación del trabajo realizado, del cumplimiento de los objetivos etc.

PASOS A SEGUIR:

- a. El coordinador coloca las sillas una al lado de la otra. Y le plantea al grupo que cada uno debe sentarse sucesivamente en cada silla y expresar sus vivencias. En la primera silla se expresa "Cómollégue", en la del medio se refiere a: "Cómo me sentí durante la sesiones" y la tercera silla es: "Cómo me voy". Si no se poseen sillas o no hay suficientes pueden sustituirse por tres círculos en el suelo, con el mismo significado. Puede aplicarse cualquiera otra variante, en función de las posibilidades.
- b. Cada uno va pasando por el espacio catártico y expresando sus vivencias.

EVALUACION:

- Sirve para hacer explícito los sentimientos y emociones que han experimentado y experimenta los participantes provocados por la actividad grupal. Le permite al coordinador valorar el impacto del trabajo grupal en cada uno de sus miembros.

8.- EL COMPLETAMIENTO DE FRASES.

DEFINICION:

- Recoger la opinión de cada integrante con respecto a los resultados del trabajo grupal realizado.

OBJETIVO

- Permite al facilitador retroalimentarse con respecto a los logros y deficiencias de las actividades realizadas.

PARTICIPANTES: Grupo, clase

MATERIALES:

- Una hoja de papel para cada miembro del grupo.
- Pizarra o papelógrafo o pancarta.

DESARROLLO:

- Aunque es susceptible de aplicarse en cualquier sesión, es más recomendable aplicar esta técnica en la sesión final.
- En el papelógrafo (Pancarta o pizarra) se reflejan una serie de frases incompletas, las cuales inducirán respuestas por parte de los integrantes del grupo, esta frase debe ser relacionada y dirigida al trabajo realizado y a la temática central que el grupo ha elaborado un ejemplo de estas frases pueden ser en este grupo:

Aprendí _____

Ya sabía _____

Me sorprendí por _____

Me molesté por _____

Me gustó _____

No me gustó _____

Me gustaría saber más acerca _____

Una pregunta que todavía tengo es _____

- Si hay posibilidades, es conveniente entregar las frases ya reflejadas en el papel que se les dará a los miembros.

PASOS A SEGUIR:

- a. El facilitador le entrega una hoja de papel a cada participante. Plantea que cada uno complete la frase de modo independiente sin consultar con nadie, y que no es necesario poner el nombre.
- b. Si no están reflejadas en el papel las presenta en la pancarta, papelógrafo o pizarrón. A medida que cada uno termina, recoge las hojas.
- c. Una vez recogidas todas las hojas, el coordinador leerá en voz alta las respuestas dadas a cada frase. Comentará lo más relevante de las mismas.

EVALUACION:

- Le permite analizar al facilitador o al grupo los aspectos que más han impresionado a los participantes, qué inquietudes quedan en el grupo después de todo lo que se ha hecho y cómo ha sido el desempeño, qué se ha alcanzado y qué falta de un proceso de reflexión posterior.

9.-LA PALABRA CLAVE.

DEFINICION:

- Permitir al facilitador retroalimentarse de las vivencias, opiniones, etc; del grupo en relación con las sesiones realizadas.

OBJETIVO

- Crear un aprendizaje significativo en el alumnado.

PARTICIPANTES: Grupo, clase

MATERIALES: Papel y

bolígrafo.**DESARROLLO:**

- Al utilizar esta técnica como de cierre se introduce una variante distinta a cuando es utilizada como técnica de contenido. La diferencia consiste en que no se le pide al sujeto que explique el porqué de la palabra o frase empleada. Aunque pueda ser utilizada en la sesión final para evaluar el desarrollo de todas las sesiones, es más recomendable para el final de una sesión de trabajo cualquiera.

PASOS A SEGUIR:

- a. Se le dice al grupo por el facilitador que cada uno exprese con una palabra lo que piensa o siente en relación con la sesión que se ha trabajado.
- b. A continuación se inicia la ronda. El coordinador debe poner cuidado en recoger cada palabra expresada y quien la dijo

EVALUACION:

- Le permite al facilitador conocer la manera resumida de la impresión que la sesión a dejado en cada integrante del grupo; al mismo tiempo, le permite hacerse idea, de la tendencia predominante en el grupo con respecto a la sesión de trabajo que termina.

10.-LA PANTOMIMA.

DEFINICION:

- Permitir al facilitador retroalimentarse de las vivencias, opiniones, etc; del grupo en relación con las sesiones realizadas.

OBJETIVO

- Buscar que relacione el aprendizaje con una palabra clave.

PARTICIPANTES: Grupo, clase

MATERIALES: Papel y bolígrafo.

DESARROLLO:

- Al igual que en la técnica anterior la aplicación de la pantomima como técnica de cierre implica variación con respecto a su utilización como técnicas de contenido; en este caso, referido a la impresión que deja en el sujeto la sesión que concluye. Puede ser utilizada tanto en final de una sesión, como al finalizar el sistema de actividades.
- Su aplicación es semejante a la palabra clave, pero en vez de pedirle a cada participante que lo exprese en una palabra, se le pide que lo exprese con mímica.

EVALUACION:

- Conocer los conocimientos que posee el alumno. Con base en la palabra clave.

11.-TÉCNICA DEL INTERROGATORIO

DEFINICION:

- El profesor debe apoyarse en las preguntas que exijan reflexión, de modo que las respuestas no sean una mera expresión estereotipada. Debe exigir, como respuesta a una pregunta, la frase completa; no debe

OBJETIVO: aceptar los monosílabos que poco o nada expresan como: “sí” o “no”.

PARTICIPANTES: Grupo, clase

MATERIALES: Papel y bolígrafo. Reflexiones.

DESARROLLO:

- La pregunta debe ser dirigida a la clase, en general, para que todos sean concitados a la reflexión; posteriormente, el profesor indicará cuál es el alumno que debe responder.

EVALUACION:

- Conocer cómo se piensa en cuanto las reflexión que el alumno hace en la hoja proporcionada.

12.-TÉCNICA -BALANCE DEL DÍA (LO QUE ME LLEVO DEL GRUPO)

OBJETIVO: saber lo que el alumnado ha aprendido hasta el momento

PARTICIPANTES: Grupo, clase

MATERIAL:

Ninguno **Tiempo:** 15'

DESARROLLO:

- Solicitar que los participantes hagan el círculo en el centro de la sala para verbalizar o expresar lo más sobresaliente o relevante que podrían llevar consigo del aprendizaje adquirido en el día.

EVALUACION:

- El facilitador incentiva a los participantes a fijar el contenido transmitido, así como a llevar algunas experiencias y conocimientos relevantes del grupo captados durante el día.

13.-TÉCNICA: EL PAPEL ARRUGADO

OBJETIVO: saber los conocimientos previos y retrospectivos que posee.

PARTICIPANTES: Grupo, clase

Material: Hojas tamaño oficio

Tiempo: 15'

DESARROLLO:

- 1ª. Etapa: Distribuir una hoja de papel oficio para cada participante. Decir que van a hacer una rápida retrospectiva del curso (hasta el día de hoy o al final). Para esto, inicialmente agitar la hoja de papel (comenzar lentamente e ir aumentando progresivamente, hasta hacerlo lo más rápido posible, sin romper el papel).
- Luego comentar sobre el ruido, preguntando cuál fue la sensación (incomodidad, irritación, cansancio, etc.) Decir que algunos papeles hacen más ruido, otros menos.
- Hacer una analogía con las personas y comentar que, cuando llegamos al encuentro, cada persona tenía un ruido. Y ahora vamos hacer la retrospectiva y percibir cómo estamos.
- 2ª. Etapa: A medida que vayamos regresando a lo que fue vivenciado, vamos arrugando una parte de la hoja de papel.
- En este momento se hace, secuencialmente, una retrospectiva de todo lo que ocurrió, citando puntos relevantes, las ganancias, los grandes logros del grupo, hasta arrugar toda la hoja.
- Por ejemplo: Lo importante de percibir a los otros y ver como ellos me percibieron..... Sentir que en determinados momentos se aprendió esto o aquello...
- Decir que cada pedazo de la hoja arrugada representa el nivel de conciencia que cada uno consiguió alcanzar durante el curso.
- Después de haber arrugado toda la hoja (hasta haber hecho un bollo), pedir que la alisen, cuidando de no romperla. Una vez hecho esto, volviendo la hoja al formato original, pedir que vuelva a agitarla.
- Verificar el ruido que hace.

EVALUACION:

- Reflexionar con el grupo: El ruido ahora es armónico... Cómo está saliendo el grupo, cómo están comprometidos, qué conquistaron.

14.-EL POEMA

COLECTIVOOBJETIVOS:

- Crear un clima de identificación y de cooperación entre los miembros del grupo. Hacer consciente al grupo de la posibilidad de enfrentar opiniones aparentemente muy complejas de manera grupal.
- Fomentar vivencias positivas en los miembros en relación con los demás y con identificación con el grupo.

PARTICIPANTES: Grupo, clase

MATERIALES: Papel y bolígrafo. Pizarra o papel continuo

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

- Aunque puede aplicarse al final de una sesión, es más recomendable su utilización al final del conjunto de sesiones de trabajo del grupo.

DESARROLLO:

PASOS A SEGUIR:

1. Se le propone al grupo que cada uno elabore un verso, cuyo contenido tenga que ver con la temática tratada.
2. Se le puede pedir a uno de los miembros que haga la función de secretario del grupo para que escriba en la pizarra o en el papel continuo. Esta función puede hacerla el coordinador.
3. Se le pide a los participantes que uno a uno vayan diciendo en voz alta el verso que elaboró y se refleja en la pizarra o papel continuo. Se va integrando cada verso a los anteriores hasta conformar un todo. Al final el que se hace de secretario o el facilitador lee el poema íntegro.
4. El coordinador reflexionará sobre la posibilidad de crear obras colectivas, destacando las convivencias que se despertaron en el grupo. Puede permitir la participación.

EVALUACION:

- Contribuye a la toma de conciencia colectiva de las enormes posibilidades que posee el grupo en la consecución de un objetivo propuesto, cuando deciden unir sus esfuerzos. Además, el poema queda como en el producto de la unidad del grupo.

15.-ENTREVISTAS MUTUAS

DEFINICION: Se trata de crear un mundo en común, por parejas.

OBJETIVOS: Comprender la diferencia de relaciones, cuando se basan en una desconfianza o confianza a priori.

PARTICIPANTES: Grupo, clase, a partir de 11- 12 años.

MATERIALES: -----

CONSIGNAS DE PARTIDA: Cada pareja debe aislarse y no contactar con los demás. Hay que intentar contar lo más posible de sí mismo.

DESARROLLO:

- Explicación del juego al grupo, seguida de agrupamiento por parejas, intentando elegir a alguien con quien no se convive habitualmente. El juego dura 20 minutos. Las parejas se aíslan, y durante 10 minutos, cada compañero dice al otro la idea que tiene de sí mismo, a fin de crear un mundo en común.

EVALUACION: Tratará sobre la evolución de los sentimientos durante el juego y cosas aportadas por él. los cambios que se han producido y se producirán en las Relaciones entre ambos.

16.-CAMBIAR DE PUNTO DE VISTA

DEFINICION: Consiste en ponerse en lugar de los otros.

OBJETIVOS: Aprender a percibir una situación, desde el punto de vista de otra

Persona del grupo.

PARTICIPANTES: Grupo, clase,.....a partir de 12 años.

MATERIALES: Papel y bolígrafo.

DESARROLLO:

- Propuesta - ejemplo para un intercambio con otro grupo cultural (Interno o externo al grupo). EL YO: ¿Qué es importante para mí? ¿Qué es lo que me hace único? ¿Cuáles son mis puntos fuertes y débiles? ¿Quién y qué han hecho de mí lo que soy? EL YO Y LOS OTROS: ¿Cuáles son mis amistades preferentes (individuos o grupos)? ¿Quiénes son mis héroes, mis modelos? ¿Qué tipo de diferencia tengo y con quién? ¿Cómo se arreglan estas diferencias? EL YO Y LA SOCIEDAD: ¿Cuál es mi papel en la sociedad hoy y mañana? ¿Qué influencia podría ejercer en ella? ¿En qué medida depende mi existencia de la sociedad?
- Los participantes primero responden como creen que responderían los del otro grupo. Después responden a las preguntas desde su punto de vista. La primera serie de repuestas (las de "en lugar de los otros"), se remiten al otro grupo que envía sus reacciones después de la lectura.

EVALUACION: Se analiza la diferencia entre las reacciones prejuizadas y las reales. Consecuencias de nuestros prejuicios. Visión actual en nuestro grupo y el cambio experimentado.

17.-ALBUM DE RECUERDOS

DEFINICION: Se trata de acertar las cualidades de cada uno.

OBJETIVOS: Conocer a los demás.

PARTICIPANTES: Más de 6, a partir de 14 años.

MATERIALES: Fotografía de pequeño de cada participante, cartulinas, bolígrafos.

DESARROLLO:

- Se reparten cartulinas entre los participantes, las cuales deberán doblarlas por las mitad, en una parte pegarán la fotografía, y en la otra escribirán datos de la infancia, tales como:
 - Mi mayor travesura,
 - Mi primer amor,
 - Mi mejor regalo,
 - Mis primeros amigos, etc.
- Una vez hecho todos los álbumes, se barajarán y se repartirán a los participantes, se irán leyendo uno a uno y se mostrará la fotografía, entre todos se tratará de adivinar a quién pertenece el álbum.

18.-¿Cuáles son nuestras aficiones?

DEFINICION: Se trata de intercambiar puntos de vista sobre lo aprendido.

OBJETIVOS: fortalecer los aprendizajes esperados de la asignatura.

PARTICIPANTES: alumnos y profesor.

MATERIALES: Cuestionario, papel y lápiz

DESARROLLO:

- Se divide el grupo en dos equipos mixtos de igual número de participantes que forman dos círculos concéntricos. Los equipos giran en sentidos contrarios siguiendo el ritmo de las palmas. Cuando se interrumpe cada alumno le hace preguntas al compañero en torno al tema que se ha trabajado.

EVALUACION: se verifica cuánto se logró acerca del tema trabajado mediante la socialización de respuestas.

19.-RECORDANDO CONCEPTOS CLAVE

DEFINICION: Se trata de reforzar las definiciones correspondientes al tema.

OBJETIVOS: Recordar los conceptos y definiciones abordados durante el proyecto o tema trabajado.

PARTICIPANTES: alumnos y profesor.

MATERIALES: fichas bibliográficas, marcadores, pegamento, pizarrón, etc.

DESARROLLO:

- Se divide el grupo en equipos de trabajo, cada equipo tendrá un espacio en el pizarrón para ir colocando sus respuestas. El profesor da lectura a una definición trabajada en clase y cada equipo deberá recordar el concepto correspondiente, escribirlo en la ficha y pegarlo en el pizarrón, al final gana el equipo que tuvo el mayor número de aciertos.

EVALUACION:

- Se verifica la relación de los conceptos con sus debidas definiciones. Se toma en cuenta el conocimiento del alumno sobre los aprendizajes esperados que se abordan.

ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN**1.-MÉTODO 326**

Nombre	Método 635
¿Qué es?	Es la cifra que identifica esta técnica dando la clave de su funcionamiento.
Objetivo	Generar un gran número de ideas. Como el mismo nombre de la técnica indica 635 (6 personas 3 ideas y 5 minutos), se necesita un grupo pequeño de personas (entre 6 y 8) que se van a juntar para generar diversas ideas sobre el tema planteado.
Desarrollo	<p>A las personas que se eligieron se les dará un lápiz y una hoja en blanco en la que cada participante tendrá que incluir tres ideas de la forma más clara y breve posible ya que tendrán un tiempo límite (5 minutos) para apuntarlas.</p> <p>Cuando todos los participantes han escrito sus tres ideas, cada uno de ellos pasará su hoja al compañero que este a su derecha, el cuál volverá a repetir el mismo proceso y tendrá que escribir otras tres nuevas ideas que se le hayan ocurrido al leer las ideas planteadas por</p>

su compañero.

En esta técnica se tratará de que las ideas que escribe cada participante sea una nueva fuente de inspiración para el compañero que las lee. Esta técnica llegará a su fin cuando todos los participantes hayan escrito tres ideas en cada hoja.

De esta forma se consigue tener como mínimo dieciocho ideas en cada hoja, lo que puedesuponer ciento ocho ideas (suponiendo que sólo hay seis participantes) en treinta minutos. A pesar de que haya algunas ideas repetidas, sobre todo en las tres primeras ideasplanteadas por cada participante, lo mejor de esta técnica es que se obtienen muchísimas ideas en muy poco tiempo.

Participantes Seis alumnos y el docente.
Observación directa
Lista de cotejo

2.-PIRÁMIDE O BOLA DE NIEVE

- La pirámide (también nombrada bola de nieve) es una técnica que consiste en el intercambio de ideas o soluciones. Se trata de que los estudiantes trabajen sobre un tema determinado de manera individual o en pareja durante unos minutos; después, que compartan su discusión con otra pareja; y, posteriormente, que estos cuatro miembros se reúnan con otros cuatro y así sucesivamente para acabar discutiendo entre todo el grupo de estudiantes.

3.-TÉCNICA CUATRO

- Cada estudiante recibe cuatro fichas de colores diferentes. El profesor o la profesora determina el significado de los colores, de modo que, por ejemplo, verde equivaldría a aprobación total, azul a aprobación parcial, naranja a rechazo parcial y rojo a rechazo total. Cuando el profesor pide a los asistentes que respondan a una pregunta formulada como declaración, cada uno la contesta poniendo de forma visible la ficha adecuada sobre su mesa. Después, cada uno de los asistentes, según el orden de los colores, explica su decisión. También puede realizarse a mano alzada.

4.-DESLIZAMIENTO DE BOLAS O CÍRCULOS CONCÉNTRICOS

- Los estudiantes están sentados y se dirigen el uno al otro en dos círculos concéntricos. Los vecinos de enfrente hablan sobre un tema que el profesor o la profesora introduce. Transcurridos unos minutos (de uno a tres minutos), los círculos se mueven en direcciones opuestas. De este modo, cada participante tiene unos interlocutores diferentes (normalmente entre dos y cuatro).

5.-LA BARAJA DE LA PLANIFICACIÓN

Objetivo:

- Conocer y ordenar los pasos que deben seguirse en un proceso de planificación en un plan de trabajo concreto.

Materiales:

- Tarjetas grandes (15 x 25 cm.) en las que se escriben los pasos de un proceso de planificación, como si fueran naipes de una baraja.

Desarrollo:

1. Se divide a los participantes en grupos de cuatro personas cada uno.
2. Se elabora un juego completo de cartas para cada grupo, y uno adicional.
3. Se barajan todas las cartas y se reparten nueve a cada equipo, dejando las restantes al centro.
 - Cada equipo debe deshacerse de sus cartas repetidas y tener nueve cartas distintas en la mano (o sea, los nueve pasos básicos para la planificación).
4. Se juega como en un juego de baraja (naipe): un grupo se descarta de una repetida y la coloca en el centro, hacia arriba, tomando la de encima del grupo. Sólo se puede cambiar una carta cada vez. Si el grupo de la izquierda necesita esa carta que está arriba la toma, si no saca la que sigue del grupo y se descarta de una repetida. Y así se sigue.
5. Una vez que el grupo tenga las nueve cartas diferentes deberá ordenarlas de acuerdo a lo que creen debe ser los pasos ordenados del proceso de planificación.
6. Cuando cualquiera de los equipos considera que su escalera está bien ordenada dice: Escalera. El coordinador actuará como juez haciendo que el resto del grupo descubra si hay o no errores.
7. Al descubrirse un error el equipo que ha propuesto debe reordenar su baraja. Se debe discutir el orden propuesto por cada equipo para poderlo defender y sustentar frente al grupo.
8. El primero de los equipos que restablece el orden correcto es el que gana. Se discute en conjunto y el porqué del orden de cada paso de la planificación.

6.-JUEGO DE

ROLES **OBJETIVO:**

- La técnica del juego de rol permite que los participantes experimenten una situación o acción, no sólo intelectualmente, sino también física y emocionalmente.

MATERIALES:

- Descripción precisa y detallada de la situación que se va a desarrollar (acción, escenario, tiempo, circunstancias, matices, etc.).

- Papeles o roles que forman parte de la misma. Número y características de los personajes e intereses que tienen en la situación. Sin olvidar el papel de los y las observadores/as que desempeñarán algunos y algunas participantes, quienes habrán de tener muy claro cómo debe actuar durante la representación y a qué aspectos deben prestar atención y tomar nota.

DESARROLLO:

- Al comienzo se explica la técnica que se va a utilizar y se asignan los roles, incluidos los y las observadores/as. La persona dinamizadora presenta la situación y explica a todas las personas las consignas, lo suficientemente precisas y a la vez vagas para permitir la creatividad de las personas participantes. El realismo es importante, hay que evitar que quienes participan se lo tomen a broma, convirtiéndose en una teatralización, pero también hay que tener cuidado con el exceso de realismo, que puede convertirlo en un psicodrama.
- Las personas con roles asignados salen de la sala, se preparan durante unos minutos para meterse en el personaje y pensar cómo van a abordar la situación durante la representación. Al tiempo se explica a quienes observarán las cuestiones a las que deben prestar atención y tomar nota (en función de la situación planteada y la finalidad del juego de roles).
- Se ambienta la sala y se hace pasar a los personajes para comenzar la representación.
- El animador o animadora puede congelar el juego mediante un ¡alto! y una palmada cuando lo crea conveniente (excesivo realismo, teatralización, etc. o al acabar el tiempo estimado). En este momento todo el mundo queda inmóvil, ven su propia imagen y sienten sus emociones. En caso necesario se repetirá el juego de roles, pero esta vez se intercambiarán los roles.

EVALUACIÓN:

- La técnica de juego de roles se evalúa tomando en cuenta las características de los personajes y las consignas asignadas de ahí la importancia de que cada alumno actúe teniendo clara el objetivo que se persigue.
- En primer lugar, quienes han representado los roles, expresan cómo se han sentido dentro de sus papeles (únicamente sus sentimientos, no se analiza lo ocurrido en el juego). Una vez despojados de los sentimientos, la persona dinamizadora les hace ver que desde ese momento en adelante hablarán de los personajes en tercera persona, marcando distancia entre la persona que lo ha representado y el papel que ha “jugado” ésta.

7.-

“PANEL”

OBJETIVO:

- En el caso de la escuela, el panel puede considerarse como una discusión, realizada por un grupo de estudiantes, que han investigado y dominan un tema, permite analizar los diferentes aspectos de una idea, aclarar controversias o tratar de resolver problemas de su interés.

INTEGRANTES:

- El docente y el grupo de alumnos con los que trabaja, recursos materiales y espacios.

PROCEDIMIENTO:

- Selección del tema y fijación del contenido actividades, estrategias y recursos a utilizar. El docente debe facilitar u orientar en relación a las fuentes de información: libros, folletos, revistas, otros materiales, y facilitar la consulta a expertos en la temática.
- Es recomendable que con anticipación el docente prepare una guía de actividades, como una manera de que se preparen para la discusión. Siendo importante la utilización de diferentes técnicas de construcción de significados (mapas conceptuales, cuadros de características, resumen, PIN...).
- Participantes: Organización de los alumnos en pequeños grupos, unos serán los expositores y se denominaran el Panel, estarán sentados frente al grupo grande y son los que presentaran (cada uno) los puntos a tratar.
- El Auditorio, agrupados a su vez en grupos pequeños, prepararan preguntas relacionadas con los puntos tratados, las cuales formularan al Panel al finalizar la exposición.
- El panel responderá las preguntas del auditorio y podrá a su vez repreguntar para confirmar y validar si se alcanzó un dominio del tema discutido.
- El secretario de cada grupo (Panel y Auditorio) toma nota sobre las conclusiones.
- Al finalizar la ronda de preguntas, el docente notificará al auditorio que realicen el resumen, de los puntos tratados.

Funciones del Moderador:

- Anunciar el tema y el objetivo de discusión.
- Escoger al coordinador o moderador y los panelistas que pueden estar entre 4 y 8.
- Determinación de las estrategias de desarrollo: a) Tiempo asignado a los panelistas para la discusión. b) Periodo destinado para contestar las preguntas del auditorio, Respuestas, Discusión y Repreguntas
- Presentar a los Panelistas.
- Iniciar la discusión.
- Mantenerla viva y animada.
- Evitar que los panelistas se salgan del tema.

EVALUACION:

Hacer resúmenes breves sobre el estado de la discusión.

Finalizar la discusión.

Conceder la palabra a los miembros del auditorio, para leer los resumen

Cerrar el panel.

Puede concluirse que con esta técnica, se promueve un proceso activo donde se incentiva en el educando, la expresión libre de sus ideas, encaminando la actividad de enseñanza de modo que desarrolle un comportamiento responsable y pensamiento reflexivo, los debates al interior del grupo, cultivan la confianza en los alumnos

8.- ¿QUIÉNES

USTED?OBJETIVO

Permitir que los asistentes se conozcan mejor entre sí.

Integrantes:

El docente, los integrantes del grupo (alumnos).

Procedimiento.

- Se pide a los asistentes que pongan por escrito tres preguntas que desearían hacer a una persona a quien acaban de conocer. Sugíérales que sean creativas y que no hagan las preguntas más comunes (nombre, edad, etc.)
- Conceda de tres a cinco minutos e invite a los participantes a recorrer el salón para intercambiar preguntas y respuesta. Anime a los asistentes para que conozcan la mayor cantidad posible de personas.
- Vuelvan a reunir el grupo y haya que cada asistente diga sus nombre y apellidos para que los otros participantes se animen a agregar más información o detalles de los que tenían. Esto, en un momento dado, dará la imagen más amplia y completa de cada participante.
- Consejos útiles para una comunicación asertiva con nuestros alumnos.
- Esta actividad procura la comunicación afectiva y efectiva entre el alumno y el docente. Las personas expresan sus emociones, pensamientos y sentimientos a través del lenguaje verbal los gestos, el tono de voz y la postura corporal una buena comunicación se produce cuando hay aceptación y empatía entre las personas que dialogan, esta surge cuando las que se comunican ven la realidad del otro y muestran interés por lo acepto tal como es.
- El aprendizaje del lenguaje es un proceso de Invención personal y social. Al intentar comunicarse con el resto de los compañeros cada alumno usa el lenguaje de su medio ambiente. Las personas aprenden a conservar, discutir y escuchar conversando discutiendo y escuchando con esas actividades se pueden ayudar a niños individualmente y en grupos, a ser más del salón haciendo nos adecuados la transmisión de conocimientos y por consiguiente la interacción alumno. Docente sea nos acorde a la realidad socio educativa.

A continuación se detalle los consejos para mejorar la comunicación asertiva entre alumno y el docente. Para comunicarnos asertivamente con nuestros alumnos.

- El docente en su comunicación efectiva con el alumno siente con mucha fuerza el efecto y respeto que le profesan, la confianza que en él o ella depositan. Hágale sentir que lo ama, que le interesa todo lo que sucede, que es muy importante para la usted.
- Al ocurrir la comunicación docente alumno se produce un intercambio de ideas, sentimientos, actitudes, valores y creencias. En el proceso se observan dos niveles: a) Contenidos. “lo que se dice” y b) forma. “Como se dice”. Es importante que el mensaje verbal no discrepe con el gestual o con el tono de voz, pues interfieren en la comunicación.

- En un dialogo se intercambian los roles de hablante y escucha. El cambio de emisor al de escucha previene y reduce los malentendidos en la comunicación, facilita la resolución de los problemas, aumenta la satisfacción y los deseos de dialogar. Se oye lo que se siente, sin cuestionar.
- La confianza y el dialogo es un factor nutritivo para la relación docente-alumno. Esto permite que el alumno se exprese libremente sabiendo que está entre analizar conjuntamente con sus compañeros y docentes los contenidos es decir, “lo que se dice” y el proceso “como se dice, para orientar la reflexión y a partir de allí llegar a la autorregulación.
- Utilizar el método de recompensa-castigo para mejorar el comportamiento, limita la reflexión y determina que él está concentrado en el docente. Cuando esto ocurre se establece una relación de poder entre docente- alumno que afecta la comunicación de manera determinante. El alumno entenderá que debe informar sólo aquello que le va a traer recompensa.
- Algunos niños y jóvenes ante la imagen de poder asumen una actitud sumisa, conforme. Subordinados hacen lo que le dice el docente que deben hacer, sin reflexionar. Estos alumnos actúan con poca iniciativa. Otros se muestran rebeldes y son vistos como rebeldes en contra del poder más que en desacuerdo con el docente. Esta situación afecta la dinámica constructivista del aula e índice en el comportamiento social del alumno.
- Cuando se produce una relación de poder alumno-docente se genera un conflicto que desencadena en alianzas que rompen la armonía, baja el nivel de motivación, se deterioran las relaciones interpersonales con el agravante de que los alumnos no sientan simpatía por su docente al cual temen y por quien sienten hospitalidad. Los resultados dicen que no gana nadie.
- Cuando el alumno está en una situación difícil que no le permite ver clara la salida, es necesario acudir a la comunidad del aula como elemento de apoyo. Esto indica al alumno que se le quiere y que todos le ayudarán. En este caso la comunicación es la herramienta para llegar a la confrontación donde no habrá críticas ni comentarios.
- El recurso más importante para comprender una situación crítica, es el amor. El docente con su amor es la persona de influencia que puede ayudarlo en la auto-exploración de su realidad.
- Así el alumno llega a analizar las discrepancias y distorsiones en voz alta acompañado de una persona que le quiere y le permite comprender la decisión que debe tomar. Hágale preguntas, hágalo reflexionar.

9.-“ENTREGA DE FOLLETOS”.

Estrategias para Prevenir Dificultades de Aprendizaje.

PROPOSITO:

- Con esta actividad se espera informar a los padres y/o representantes, cuales son las principales dificultades que presenta el alumno en su proceso educativo esta actividades se planifica en forma de foro los padres y/o representantes y la otra con los docentes que participaran en la propuesta.

- La comunicación y orientación a la familia son la plataforma sólida para aprendizaje del niño con alguna dificultad en su aprendizaje escolar, la participación activa de los padres en el proceso educativo es una condición imprescindible en el plan de atención que se aplica.
- Esta propuesta proporciona mejoras a la familia que le permite entender su dinámica presente, para ello es fundamental que el docente haya internalizado el proceso educativo como un área donde siempre habrá mucho, por pensar y como aquella que se propone generar una cultura preventiva, asistencial y productiva para atender al niño y su familia en fusión de los progresos individuales del alumno con algún trastorno de aprendizaje.

A continuación se presenta el folleto. Recursos.

INTEGRANTES:

- Humanos: Maestros colaboradores, Director del plantel, personal.
- Físico: sala amplia de institución buena iluminación, sillas pizarra acrílica, hojas blancas, lápices.
- Insumos: Lápices, hojas blancas, folletos materiales bibliográfico, revistas. Instrumentos utilizados en la propuesta.
- Se utilizará un cuestionario que aportará información de datos personales en la primera parte para ubicar las características generales de la población, la segunda estará conformada por treinta ítems de selección múltiple que media los indicadores que se evaluarán en cada actividad se llevará un registro de asistencia a través de una lista de cotejo que permitirán medir la puntualidad y asistencia de los participantes en las jornadas.

DESARROLLO:

Actividad	Lugar	Recursos	Participantes	Hora	Semana	EVALUACIÓN
Dinámica grupal Identificación del participante	Sala de la escuela	Docentes, padres y/o representantes, tarjetas sillas pizarra.	Padres y / o representantes docentes	4 a 6	1 semana	Registro de asistencia Cuestionarios
Charlas: Estrategias para integrar a los padres y/o representantes al proceso educativo.	Salón de la institución	Laminas, Marcadores hojas blancas lápices.	Padres y / o representantes Docentes	4 a 6	2 semana	Requisitos de asistencia Cuestionario
Entrega y análisis de los folletos -Cómo prevenir	Salón de la institución	Folletos, hojas blancas lápices marcadores.	Padres y / o representantes Docentes.	4 a 6	3 semana	Registro de asistencia Cuestionario

dificultades deaprendizaje Consejos útiles para una comunicación asertiva connuestros alumnos.						
---	--	--	--	--	--	--

Cronograma de Actividades

Notas: Las 03 Primeras semanas se aplicaran las estrategias con los padres y/o representantes todas estas actividades se realizaran conjuntamente con la dirección del plantel.

- Las otras 03 semanas se efectuara el programa con los docentes de la institución.

Evaluación de la Propuesta:

- La evaluación de la propuesta se dará en razón de la asistencia de los participantes a cada uno de los talleres, así mismo se evaluara los cambios de actitud de los padres con respecto a su participación en el proceso educativo de sus hijos.
- Para tal efecto se incorpora dentro de la programación para aplicar al final de cada jornada una serie de instrumento entre los que tenemos: lista de cotejo para la asistencia, un instrumento con una serie de preguntas cerradas con el fin de verificar conocimientos aportados por la propuesta.

TITULO: “REMOVER OBSTÁCULOS.”

Objetivo:

- Ubicar los problemas dentro del grupo, o sea, que el grupo interiorice sus problemas. Permita hacer unaplanificación del trabajo, al ver con qué elementos se en cuenta y que dificultades hay que enfrentar.

Procedimiento de aplicación: Materiales: Hoja de papel con las tareas del grupo. Tarjetas de cartulina o papel.

PASOS A SEGUIR:

- Basándose en la realidad concreta de un grupo (sus problemas, planes de trabajo, integrantes, etc.), se prepara el material que apoye la identificación de los problemas. Ejemplos: en esta hoja están las actividades y metas que nos habíamos propuesto, veamos qué hemos logrado realizar hasta ahora: No hemos logrado realizar todas las actividades planificadas, por ejemplo, no hicimos el campismo. La asistencia a clases ha tenido dificultades. Existen aún estudiantes evaluados de insuficientes. b) Se prepara de antemano una serie de preguntas básicas que permitan ubicar los "Obstáculos" que ha habido para realizar el plan de trabajo o funcionamiento del grupo. Y ya sea de forma individual o en grupo (según el número de participantes y el tiempo) se deben responder de forma honesta y crítica. Ejemplo: ¿Qué defectos personales obstaculizan el logro de las metas?, ¿Qué obstáculos vemos dentro del grupo que impiden la realización de los programas que

tenemos? Manual de Dinámicas de Grupo para el Aprendizaje 37 ECOSUR-UJAT c) Los grupos o personas escriben en las tarjetas sus opiniones (una opinión por tarjeta), ejemplo, un defecto personal, siendo honesto, es que soy un poco indisciplinado. d). Se hace una clasificación de las tarjetas empezando por la primera pregunta y así sucesivamente. e). Una vez clasificada una pregunta, se ve cuál es el obstáculo central, lo mismo se hace con el siguiente ejemplo: El obstáculo central que encontramos en los defectos personales es la irresponsabilidad. f) Luego de la clasificación se pasa, utilizando la misma mecánica, a sugerir posibles soluciones a los obstáculos centrales. Ejemplo: ¿Qué podríamos frente al problema de la falta de responsabilidad? Discusión: Es importante que el facilitador fomente la discusión, aclaración y sustentación de las propuestas y problemas que se plantean.

Evaluación: Esta técnica resulta muy útil para diagnosticar el nivel de desarrollo de un grupo, de acuerdo con la profundidad del análisis que se realice y las posibles soluciones que se plantean. Pone al descubierto el proceso de comunicación existente en el grupo, el estilo de comunicación.

DINÁMICAS TEATRALES

1.- PRÁCTICA DE VALORES

PROPOSITOS: planear, gestionar y desarrollar proyectos técnicos que permitan el avance del pensamiento divergente y la integración de conocimientos, así como la promoción de valores y actitudes relacionadas con la colaboración, la convivencia, el respeto, la curiosidad, la iniciativa, la creatividad, la autonomía, la equidad y la responsabilidad.

MATERIALES:

- ESCENARIO: papel craf, gises, pinturas, pinceles.
- VESTUARIO: elaborado por los propios alumnos como material de reusó.
- FUENTES DE INFORMACION

NUMERO DE INTEGRANTES: de acuerdo a los valores que se aborden.

PROCEDIMIENTO:

INICIO:

- Se integran por equipos de 5 personas cada equipo hablara de un valor asignado.

DESARROLLO:

- Realización del guion teatral en el cual enfatizan el valor que se le asigne a cada equipo o grupo.
- Elaboración de escenario y vestuario de los personajes.
- Ensayos de su obra teatral.

CIERRE:

- Presentación de su obra de teatro ante el grupo; la cual se valora con una lista de cotejo.

2.- LA BANDA

- Es una dinámica para ser representada por una o un grupo de personas. Con ello se trabajara contenidos como la integración, confianza y desinhibición, todo ello con fines didácticos.

-Se le pide al grupo que se ubique en un círculo, sin tomarse de las manos.

-Un integrante elegido previamente por el maestro realizara movimientos, tales como una banda (tambor, flauta, etc.).

-Se le indica al grupo que iniciaremos con un movimiento en común.

-Otra persona adivinará ¿Quién es la persona que cambia los movimientos?

-Mientras tanto todos los integrantes van cambiando de movimiento, viendo discretamente a la persona que los hace.

-El niño o el alumno que adivinara solo tiene tres oportunidades de adivinar ¿Qué persona es la que cambia los movimientos?, si adivina puede integrarse al grupo y si no es así, recibirá un castigo.

-Así continua la dinámica, cuantas veces se crea necesario.

3.-AUTOESTIMA Y AUTOCONFIANZA

OBJETIVO

1° -Eleva la autoestima y la autoconfianza en los alumnos.

2° -Crear en el aula un marco de convivencia agradable entre los compañeros y entre éstos y el profesor.

3° -Fomentar hábitos de conducta que potencien la socialización, tolerancia y cooperación entre compañeros.

4° -Hacer sentir a los escolares la necesidad de someterse a una disciplina necesaria en todo grupo.

5° -Sembrar inquietudes intelectuales para que los alumnos disfruten del estudio y de la investigación.

6° -Sensibilizar a las familias acerca del proceso educativo de sus hijos.

PROPOSITO

Potencia las relaciones personales con sus compañeros y con los adultos, favoreciendo la formación integral del niño como ser social.

Permite desarrollar las diferentes formas de expresión, desde el lenguaje hasta el movimiento corporal o la música. Además, se estimula el placer por la lectura y la expresión oral, perfeccionando la habilidad comunicativa de los más pequeños.

CONOCIMIENTO PREVIO

Cuando se piensa en obras de teatro, pueden venir a la memoria algunas obras estudiadas en la secundaria, otras vista en un teatro o inclusive en la televisión. Con ellas, llega a la imaginación un escenario, actores, escenografía y un fondo musical o, por qué no, ir más allá, teniendo el papel de un personaje en el drama. **LOS ALUMNOS DEBEN CONOCER**

- Medio que los rodea, Relación de números primos, Comunicación oral y escrita Y la Relación teatro con matemáticas.

Por otro lado, si se piensa en matemática, vienen a la mente números, símbolos, fórmulas, cálculos, figuras, libros, etc. Es difícil percibir a la enseñanza de la matemática de una forma creativa, divertida o fácil, al contrario, muchos ven a la matemática como una ciencia aburrida, difícil y con una enseñanza magistral que no pasa de la utilización de la pizarra o de un libro. Si se intenta unir el teatro con la matemática, difícilmente, se podría imaginar algo coherente, incluso se pensaría que no tienen relación alguna. En el mejor de los casos nos surge la interrogante; si sería posible escenificar conceptos matemáticos de modo que la puesta en escena sea divertida, apasionante o atractiva.

4.-TEATRO MIÑÓN.

Se dan la mayoría de los temas por parte del maestro.El maestro divide al grupo por equipos.

Reparte los temas o les da a escoger un tema a cada equipo.

Con ayuda del profesor se trasforma el tema en un guion teatral.

Se les solicita a los alumnos que realicen un títere para representar a su personaje.

Con ayuda de los alumnos se construye un teatro miñón para realizar las obras por equipo.

EJEMPLO:

LAREVOLUCIÓN FRANCESA

PERSONAJES:

- Luis XVI
- María Antonieta
- María teresa de Austria
- Robespier
- La fayette
- George danton
- Anne
- Candice
- Dhaine
- Narrador
- Irene
- Juliette
- Madeline

Narrador: Francia era una nación, sumergida en la pobreza, la desigualdad social, la aristocracia política, la corrupción y que casa ves estaba más en un agujero lleno de calamidades.

María teresa de Austria: ¡Rápido María Antonieta! Vas tarde a la reunión con el príncipe Luis, no llegaras puntualmente a Versalles ¡qué vergüenza!

María Antonieta: (Sale apresuradamente a escena) ¡Ya voy madre! Solo era un par de retoques. María teresa de Austria: ¡Estas bellísima! siempre muy linda, serás reina y esposa.

María Antonieta: Lo sé su majestad, que todo sea por el bien del reino.

María teresa de Austria: Que no le pase nada dios mío ETC.

PROFRA. GONZALEZ SANCHEZ FLOR

5.- GRABANDO LA PELÍCULA “UN DÍA SIN QUÍMICA”

CONTENIDO

La ciencia y la tecnología en el mundo actual

- Relación de la química y la tecnología con el ser humano, la salud y el ambiente.

OBJETIVO

- A través de la actividad grabando la película “Un día sin Química” se busca que los alumnos representen y valoren de manera vivencial, cuáles han sido las aportaciones del conocimiento científico y tecnológico en la satisfacción de necesidades básicas, en la salud y el ambiente, analizando las actitudes que manifiestan las personas hacia la química.

MATERIALES

- Libro de texto
- Investigaciones
- Material de papelería (libreta, hojas de colores, blancas, marcadores, etc.)
- Copias
- Recursos humanos
- Grabadora
- Computadora
- Video o cámara para grabar

PARTICIPANTES: Equipos de 10 integrantes

EVALUACIÓN: Rúbrica para valorar el desempeño de los educandos, así como el manejo y socialización de los contenidos.

DESARROLLO:

1. Compartir la dinámica de trabajo, para ello se atenderá a los siguientes aspectos:
 - a) Se expondrá el objetivo de la actividad
 - b) Se socializarán las instrucciones generales (temática a desarrollar, número de integrantes de cada equipo, fechas de presentación de la actividad, cómo se valorará la dinámica, etc.)

2.- Conformar 4 equipos de trabajo de 10 integrantes, de tal forma que éstos estén estructurados de manera equilibrada (alumnos de bajo y alto rendimiento).

3.- Proporcionar a cada equipo de trabajo el tema que tendrán que representar, para ello se colocarán los papeles en un recipiente y un integrante de cada equipo seleccionará el contenido a trabajar.

6.-TEMA:SEXUALIDAD

- NOVIAZGO, METODOS ANTICONCEPTIVOS, ENFERMEDADES DE TRANSMISIÓN SEXUAL, EMBARAZO Y ABORTO, PLANIFICACIÓN FAMILIAR.

APRENDIZAJE ESPERDADO: la sexualidad como construcción cultural y se expresa a lo largo de toda la vida, en la toma de decisiones responsables e informadas.

MATERIAL:

- FUENTES DE INFORMACIÓN (BIBLIOGRAFIA)
- PINTURAS
- PAPEL CRAF
- VESTURIO
- RECURSOS HUMANOS
- HOJAS
- LIBRO DE

TEXTO

PROCEDIMIENTO:

- SE INTEGRAN EQUIPOS DE 10 PERSONAS
- SE DISTRIBUYEN LAS TEMATICAS ACADA EQUIPO:
 - NOVIAZGO
 - EMBARAZO Y ABORTO
 - PLANIFICACIÓN FAMILIAR
 - ENFERMEDADES DE TRANSMISIÓN SEXUAL
 - METODOS ANTICONCEPTIVOS
- INDICACIONES PARA LLEVAR A CABO LA INVESTIGACION CORRESPONDIENTE A LA TEMATICA QUE SE ABORDARA EN EL OBRA DE TEATRO
- ORGANIZACIÓN DEL LOS EQUIPOS PARA LLLEBAR ACABO LA ORGANIZACIÓN, DISEÑO DEL GUIÓN TEATRAL DE ACUERDO A LA TEMA CORRESPONDIENTE, ASI COMO LA ESCENOGRAFIA QUE SE ABORDARA EN LA DINAMICA TEATRAL.
- PRESENTACIÓN DE LA OBRA DE TEATRO ANTE EL GRUPO, LLEVANDO A CABO LA VALORACIÓN DEL TRABAJO A TRAVES DE UNALISTA DE COTEJO.

7.-JUEGO DE ROL

¿QUÉ ES?

- Un juego de rol es una dramatización improvisada en que las personas participantes asumen el papel de una situación previamente establecida como preparación para enfrentarse a una situación similar o para aproximarse a una situación lejana o antigua. La actividad puede formar parte de un taller de educación para la paz para adquirir nuevas actitudes o incluso para preparar una campaña de actividades.

¿CÓMO SE REALIZA?

- Consiste en plantear una situación que represente un conflicto de valores con el fin de que los alumnos asuman una postura al respecto y la dramaticen.

El desarrollo de la estrategia requiere cuatro momentos:

- ❖ *Presentación de la situación.* El docente deberá plantear con claridad el propósito y la descripción general de la situación.
- ❖ *Preparación del grupo.* El docente propondrá la estrategia, convocará la participación voluntaria de los alumnos en la dramatización, preverá algunas condiciones para su puesta en práctica (como la distribución del mobiliario en el salón de clase) y seleccionará algunos recursos disponibles para la ambientación de la situación. Explicará cuál es el conflicto, quiénes son los personajes y cuáles sus posturas. Se recomienda que los alumnos representen un papel contrario a su postura personal; la intención es que reflexionen en torno a los intereses y las necesidades de otros. Los alumnos que no participen en la dramatización deberán observar las actitudes y los sentimientos expresados, los intereses de los distintos personajes y las formas en que se resolvió el conflicto.
- ❖ *Dramatización.* Durante el desarrollo de esta etapa debe darse un margen amplio de tiempo para la improvisación. Tanto los observadores como el docente deberán permanecer en silencio y no intervenir.
- ❖ *Evaluación o reflexión.* Una vez concluida la representación se deberá propiciar la exposición de puntos de vista en torno a la situación presentada, de los participantes y observadores, y alentar la discusión. Al final de la actividad es recomendable que lleguen a un acuerdo y lo expongan como resultado. El uso o creación de la técnica guarda una estrecha relación con el contexto donde se desarrolla, por lo que deberá quedar claro cuál es la necesidad o interés que se satisfará (el problema), las distintas alternativas de solución y quiénes resultarían beneficiados. Es importante reconocer los aspectos sociales y naturales involucrados y, en su caso, los posibles impactos para la toma de decisiones.

¿PARA QUÉ SE UTILIZA?

Esta estrategia se utiliza con el fin de que los alumnos asuman una postura al respecto

8.- “CITADINO O

PUEBLERINO”OBJETIVO:

- Conocer las características del medio rural y medio urbano a partir del trabajo de una dinámica teatral, donde de una manera dinámica y activa el alumno construye su aprendizaje de manera significativa

- Además se fortalece el trabajo en equipo, el clima de trabajo, se innova el proceso de enseñanza y aprendizaje y se favorece el manejo del contenido de una manera creativa e interesante para el estudiante.

INTEGRANTES:

Dos equipos de 15 personas cada uno.

- Equipo 1 representará las características del medio urbano
- Equipo 2 representará las características del medio rural.

DURACIÓN:

- Tres sesiones de 50 minutos

MATERIALES:

- Diálogo (cada integrante deberá contar con un diálogo)
- Escenografía (fondos o imágenes que simulen un contexto urbano y rural)
- Vestuario acorde al contexto en el que se desarrolla
- Materiales de apoyo que expresen las características de cada medio como por ejemplo herramientas, objetos y/o aparatos que simulen el desarrollo de las actividades realizadas en el campo y en la ciudad

PROCEDIMIENTO:

- Se llevará a cabo una dinámica teatral la cual consistirá en el manejo del tema, mediante la creación de situaciones cotidianas las cuales se viven en contextos diferentes por un lado el campo y por el otro la ciudad donde a partir de la simulación se reconocerán las formas de vida y características del medio rural y medio urbano, identificando las diferencias e implicaciones y reconociendo la forma de interacción entre éstos. Para efectuar tal actividad es necesario llevar a cabo el siguiente proceso:
1. Como primer actividad se identificará el término de dinámica teatral, reconociendo sus características, formas de llevarse a cabo e importancia en el proceso de enseñanza-aprendizaje
 2. Se organizarán los equipos de trabajo, en este caso se conformarán dos equipos de 15 alumnos cada uno, donde el equipo 1 se base en el tema de medio urbano, mientras que el equipo 2 se centre en el tema medio rural.
 3. Se definirá el diálogo, identificando el papel que cada integrante tendrá, los materiales a utilizar y el escenario en el que se desarrollará la actividad.
 4. Se llevará a cabo un ensayo, teniendo como actividades: el armar el escenario que cada equipo consideró, revisar el vestuario y llevar a cabo el diálogo que se definió, para revisar lógica y orden además del dominio de cada integrante.
 5. Para culminar la actividad se llevará a cabo la presentación de la dinámica teatral, la cual será evaluada a partir del apoyo de diferentes maestros, en este caso 4 maestros que sean sabedores del desarrollo de este tipo de actividades, donde guiándose de la rúbrica sobre la cual trabajaron los alumnos, valorarán el desempeño y desarrollo de la obra

9.-LABORATORIO DE MOVIMIENTOS.

OBJETIVOS:

- Construir secuencias de movimientos con sentido dramático, basándose en expresiones, gestos, imitaciones y manejo de objetos.
- Ejecutar correctamente los diversos ejercicios de contraste, ritmo y secuencia de movimientos.
- Improvisar situaciones reales e imaginarias expresando sentimientos y emociones a través de la representación dramática.

Crear y representar historias a partir de la propia inventiva del estudiante.

METODOLOGIA SECUENCIADIDACTICA

Los estudiantes se desplazan por el espacio caminando de manera diferente (punta de pies, sobre talones, pasos cortos, largos, rápidos o lentos, corriendo, saltando, parando, gritando,etc). Luego cada estudiante toma un objeto, crea una secuencia repetitiva con éste y su propio cuerpo, finalizando con una imagen que será enumerada por el docente: 1, 2, 3,4...Se dirá un número o secuencia de números y los estudiantes deberán adoptar la posición correspondiente a ese número.

-Los estudiantes se forman en grupos, se les da diferentes temas o situaciones

Dramáticas para que sean representadas, brindándoles un tiempo determinado para la planeación de la acción mas no de los textos.

-Se forman en grupos el docente les proporciona escenas de una obra dramática o cuentos adaptados para que sean memorizadas y posteriormente representadas.

-Se les permite a los estudiantes que creen sus propias historias y luego las interpreten individualmente o grupalmente.

10.-DRAMATIZAR UN REFRÁN

- Objetivo: Desarrollar la comprensión, la habilidad para comprender mensajes y la habilidad de transferir significados a situaciones concretas
- Materiales: Grupos de trabajo y refranes.
- Desarrollo: A cada grupo se le dará un refrán, al cual lo tendrán que representar delante del grupo. El resto del grupo podrá participar adivinando los refranes dramatizados.

Contar una historia con los pies

- Objetivo: Desarrollar el ingenio y la expresión corporal.
- Materiales: Fichas con oraciones, por ejemplo, Me resbalé al pisar una cáscara de banana; hoy caminando se me pegó un chicle en el zapato, etc.
- Desarrollo: Cada uno de los participantes pasará al frente y contará con sus pies la frase que le haya tocado.Sus compañeros podrán adivinarlas.

En esta dinámica de grupo el animador invita a formar dos círculos (uno dentro del otro) con igual número de personas y pide que se miren frente a frente.

El animador invita a formar dos círculos (uno dentro del otro) con igual número de personas y pide que se miren frente a frente.

Es recomendable tener una música de fondo.

Pide que se presenten con la mano y digan su nombre, qué hace, que le gusta y que no le gusta. Inmediatamente el animador da la señal para que se rueden los círculos cada uno en sentido contrario, de tal forma que le toque otra persona enfrente.

El animador pide que se saluden dándose un abrazo y pregunten a la otra persona las mismas preguntas que hicieron antes, después vuelven a girar de nuevo y esta vez se saludan con los pies, posteriormente con los codos, los hombros, etc

11.-“CARAS Y GESTOS”

OBJETIVO:

- uso de la imaginación (comunicar una palabra sin usar ningún tipo de comunicación verbal), ampliar el vocabulario dependiendo del tema por abordar

MATERIALES: fichas bibliográficas, reloj, dos equipos

1. Has dos equipos y determina lo que se va a anotar en las fichas para adivinar.
 - a. Verbos: tiempo presente, pasado, futuro.
 - b. Temas: partes del cuerpo, partes de la casa, ropa, parentescos familiares, entre otros.
 - c. Frases célebres: señaladas por las dos manos haciendo comillas en el aire.
 - d. Películas: con una mano en el ojo como si estuvieras viendo a través del lente de una cámara y la otra mano girando la manija como en una cámara vieja.
 - e. Libros: con las manos juntas frente a ti, abriéndolas como si fueran un libro.
2. En una mesa pon los pedazos de papel y el reloj. Sólo asegúrate que nadie pueda ver lo que hay adentro cuando saquen uno. Cuando juegas en equipos en Caras y Gestos clásico, cada equipo escribe la frase que el equipo contrario debe actuar. O simplemente tienes tus tarjetas ya hechas.
3. Pídele al primer jugador o equipo que escoja un pedazo de papel.
4. Empieza a actuar. El jugador debe actuar o comunicar de otra manera el significado de la palabra a los participantes sin hablar o hacer ningún tipo de sonido. (Los gemidos de frustración están permitidos). Una vez que empieces a actuar, los participantes pueden empezar a gritar sus intentos de adivinar.

Reglas de actuación:

No se permite ningún tipo de sonido ni mover la boca.

Advertencias

Pueden ayudarse, por ejemplo, señalando algo que este en el mismo cuarto.

5. Pueden utilizar las clásicas técnicas de actuación (tales como jalar una oreja que significa "suena más o menos así". Sólo tengan en cuenta que abusar de esta técnica les puede significar utilizar varios segundos que pueden ser muy valiosos).
 6. Gana el equipo que más palabras o frases haya adivinado
- ¡No olvides que es un juego! Diviértete. No hay necesidad de ponerse competitivo.

Si el juego se pone competitivo, ten cuidado. Algunas personas son muy buenas adivinando la respuesta de la nada.

12.-ESCENIFICACION

OBJETIVOS:

- Reforzar la asimilación de los contenidos del Programa en un ambiente lúdico y colaborativo.
- Fomentar la expresión oral.
- Favorecer la

inclusión.**MATERIALES:**

- Guion.
- Vestuario según corresponda.
- Accesorios

INTEGRANTES: varía dependiendo del tema y guion (de 8 a todo el grupo).**ASIGNATURAS:** Se recomienda para FCE, EF, TUTORIA e

HISTORIA. **PROCEDIMIENTO:**

- a) El docente con los alumnos realizara el guion de la escenificación.
- b) Asignación de los papeles entre los alumnos según sus habilidades y competencias.
- c) Ensayo.
- d) Presentación.

EVALUACION: rúbrica y/o autoevaluación.

13.-EL SOCIO DRAMA

- Permite mostrar elementos para el análisis de cualquier tema basándose en situaciones o hechos de la vida real.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

- El socio drama es una representación de algún hecho o situación de la vida real que después será analizado por el grupo.

- En esta representación se utilizan gestos, acciones y palabras, pero no se necesitan otros recursos especiales como un texto escrito, ropa especial, y mucho tiempo para prepararlo.

PASOS ASEGUR:

- a. Selección del tema: los miembros del grupo escogen un tema que les interese analizar; este también puede ser sugerido por el facilitador de acuerdo a algún objetivo específico que se haya trazado de antemano. Lo importante es que quede claro y preciso cuál es el tema que se va a presentar y por qué se va a hacer en ese momento.
 - b. Conversación sobre el tema: aquí los miembros del grupo, dialogan un rato sobre lo que conocen del tema, cómo lo valoran, cómo lo han vivido, qué reflexiones sobre el tema en cuestión.
 - c. Elaboración de la historia o argumentos: el grupo, llegando a este momento, debe ordenar los hechos y situaciones que se han planteado en relación con el tema, para elaborar una historia o argumento que se va a dramatizar. El grupo también puede dramatizar algún hecho o situación concreta descrita por algún participante, por lo que no sería entonces necesario una historia, solamente ajustar el argumento. En este paso se debe precisar:
 - ¿Cómo realizar la situación, con qué orden van a dramatizar los distintos hechos?.
 - Definir los participantes de la historia.
 - Distribuir a quien le toca representar cada participante.
 - Aclarar en qué momento tiene que actuar cada uno. En ocasiones, solo parte del grupo interviene en la dramatización y el resto observa. Debe aclararse que la elaboración puede realizarse con todo el grupo o con quienes realizarán la misma.
- a) Dramatización: ya en este momento se pasa a realizar la dramatización para la cual es importante tener en cuenta algunos requisitos: personajes reales, actuar con responsabilidad, identificándose respectivamente con ellos, utilizar también gestos y movimientos, hablar con lentitud. Se pueden utilizar algunos objetos que ayuden en la representación, por ejemplo, pañuelos, libros, letreros, carteras, etc. El resto del grupo debe intervenir durante la representación de las escenas, tratando de mantenerse atentos y callados.

DISCUSIÓN:

- Después de que concluya la dramatización, los miembros del grupo, tanto aquellos que actuaron como los que observaron, comentarán sobre lo presentado, que situaron, que ideas o recuerdos vinieron a sus mentes, así el grupo analiza el tema que se presentará, tratando de llegar a conclusiones.

UTILIDAD:

- Esta técnica puede resultar útil cuando al inicio de un tema deseamos saber el conocimiento que tienen los miembros del grupo sobre el mismo. Desde el punto de vista didáctico puede ser una herramienta importante para profundizar en el conocimiento de determinados contenidos, para sintetizar los conocimientos y llegar a conclusiones.
- El facilitador puede emplearlas en aras de que el grupo gane en claridad sobre aspectos sobre los cuales no hay unidad de criterios entre sus miembros; en la dramatización, tanto el espectador como el que actúa,

vivencia el hecho o situación que se discute desde las posturas diferentes a las de la vida real, como observador, como participante, en el rol del otro, lo que propiciará empatía grupal.

14.-EL JUEGO DE ROLES

- Analizar las diferentes actitudes y reacciones de las personas frente a situaciones o hechos concretos.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

- Al igual que el socio drama, es una actuación donde se utilizan gestos, acciones y palabras. La diferencia está en que el juego de los roles se representa las actitudes de las personas, características de sus ocupaciones o profesiones, o las formas de pensar, esta técnica se caracteriza por preparar "Papeles", es decir, los comportamientos de las personas en los diferentes hechos o situaciones de la vida.

Ejemplo de roles:

Papeles de actitudes

El individualista El

democráticoEl autoritario El
tolerante

El oportunista El

tacañoEl egoísta

Papeles de ocupaciones

El maestro La ama de

casaEl obrero El

profesional El técnico

Papeles de forma de pensar:

El machista El

revolucionarioLa feminista

El disidente

El ateo El

religiosoPasos a

seguir:

Para aplicar el juego de roles seguimos los mismos pasos que para hacer un socio grama, con la diferencia que en el juego de roles lo más importante son los personajes, sus ideas y su comportamiento.

a) Selección del tema.

b) Conversación sobre el tema:

En este paso, si se van a representar roles o papeles de distintas formas de pensar, es conveniente que el grupo se divida en subgrupos, estudiando los argumentos que cada personaje utiliza en la vida real.

c) Elaboración de la historia o argumentos: es este caso es importante que quede claro la actitud y la reacción de los personajes.

d) Dramatización.

DISCUSIÓN:

- Es esta técnica el análisis debe centrarse en las actitudes, características, reacciones y formas de pensar de los personajes. También es provechoso enriquecer el análisis con las asociaciones, sentimientos y experiencias que despertó en los miembros del grupo la dramatización.

UTILIDAD:

- Esta técnica puede utilizarse para aclarar problemas o situaciones que ocurren en el interior del grupo. En este caso los miembros del grupo "juegan" el papel de otro compañero, tal como lo ven en la realidad; así el grupo se ve representado así mismo también es útil para debatir sobre de diferentes formas de pensar, porque exige defender posiciones a partir de los roles que se representan sino sólo a partir de la ideas propias.

15.-EL JUEGO

PROFESIONAL.OBJETIVOS:

- Desarrollar la habilidad de representar papeles relacionados con su futura vida profesional.
- Valorar críticamente situaciones del proceso de la futura actividad profesional.
- Desarrollar la comunicación y la radio interpersonales de los miembros del grupo.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

- Constituyen una variante del juego de roles.PASOS A SEGUIR:

- Aunque es un desarrollo se siguen los pasos del juego después siguen los pasos del juego profesional, lo más importante es llevar a los estudiantes a representar situaciones relacionadas con su profesión y, por tanto, que se vayan apropiando de modos de actuación, de métodos y procedimientos, así como de las posibles variantes o alternativas que pueden emplearse en la resolución del problema que se pueden preparar en su actividad laboral.

DISCUSIÓN:

- El facilitador debe propiciar la participación activa de los miembros del grupo sobre los papeles que se representan.
- Debe utilizarse preguntas previamente elaboradas que faciliten la dinámica del proceso, así como el análisis del contenido. Lo que no incluye otras que surjan en la dinámica.
- La discusión debe posibilitar el arribar a diferentes vías de solución de los problemas propiciando la búsqueda de elementos creativos a emplear en estos problemas profesionales.

UTILIDAD:

- Posee enormes posibilidades, pues permite abordar los diferentes puntos de vista, criterios y valoraciones de los estudiantes sobre su futura vida profesional. Se apropian de forma de actuación, de métodos y

procedimientos de trabajo, y de alternativas flexibles y creadoras en la solución de problemas profesionales.

- Posibilita una mayor interacción y compenetración entre los miembros del grupo, así como de estilos de comunicación apropiados para su labor profesional.

16.-LA PANTOMIMA.

OBJETIVO:

- Permite representar situaciones y analizar las reacciones que frente a ellas se obtienen.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

- La pantomima es una actuación sin palabras, o sea, muda. El mensaje se transmite con el movimiento del cuerpo y los gestos de la cara. Es conveniente utilizarla cuando hay mucho ruido y es difícil que las voces se han escuchadas por todos en el grupo, o por algún miembro teme expresarse verbalmente.

PASOS A SEGUIR:

- Se siguen los mismos pasos que en el sociodrama y en el juego de roles; pero aquí la dramatización se realiza sin palabras, por lo que es necesario escoger con mucho cuidado las actitudes o reacciones que puedan transmitir mejor el mensaje, así como utilizar expresiones, gestos o movimientos conocidos por todos y exagerarlos un poco al hacerlos.
- En el caso de aquellas personas que nunca han hecho pantomima, es recomendable antes de empezar hacerlo, que ensayen con ejercicio la expresión corporal.

UTILIDAD:

- Su principal utilización viene dada por la importancia de desarrollar, por ejemplo, en los futuros profesores, la comunicación no verbal, es decir, a través de gestos, mímica, expresiones corporales. La limitación de la técnica radica en que no permite la expresión de las ideas de los personajes; pero es muy útil para presentar hechos, situaciones, actitudes y estados efectivos.

17.-LAS ESTATUAS

OBJETIVO:

- Permite expresar la idea colectiva que un grupo tiene sobre un tema.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

PASOS A SEGUIR:

- a. Se le da la instrucción al grupo de que debe elaborar una figura que exprese determinada idea, concepto, sentimiento, etc. Dichas figuras se crearán utilizando a una o una o varias personas que son colocadas en determinada posición, sin movimientos y sin palabras; pero con un nivel de expresión que transmita el mensaje.

- b. El facilitador puede designar uno o dos miembros del grupo para que organicen la estatua. Todos los miembros pueden discutir durante algunos minutos y ponerse de acuerdo en las posiciones que cada uno debe asumir para formar la estatua que decidieron previamente.
- También el facilitador puede formar varios equipos y darles a cada uno la tarea de formar una estatua sobre un mismo tema, lo que permitirá contrastar imágenes y puntos de vista diferentes a diferencia de las técnicas anteriores, las estatuas no necesitan preparación anterior para realizarse, lo único que se necesita es tener elegido el tema.

DISCUSIÓN:

- Después de formada la estatua se discutirá en el seno del grupo sobre el mensaje transmitido, la impresión que los miembros tienen sobre el mismo, si están de acuerdo con él, por qué están o no de acuerdo con la figura formada, si durante su elaboración se hicieron cambios, ¿Por qué se hicieron?, si estuvieron de acuerdo o no con lo mismo, qué relación tiene la idea expresada con la realidad del grupo en cuestión, entre otros aspectos que deberán ser aclarados en la medida en que surjan.

Veamos un ejemplo:

- En una reunión del colectivo estudiantil se discute sobre las actitudes de algunos estudiantes que afectan la dinámica del trabajo grupal. El profesor guía decide utilizar la técnica de las estatuas para facilitar el análisis del tema, y para ello, hace lo siguiente:
 3. Designa a un estudiante que le pide que elabore una estatua (junto con otros estudiantes). Que exprese su idea sobre el individualismo.
 4. El estudiante llama a algunos miembros del grupo y los coloca en las posiciones que él cree representan mejor su idea del individualismo y explica el por qué los puso así.
 5. El profesor pide a los otros estudiantes que opinen y si alguien quisiera cambiar o añadir algo a la figura.
 6. Otros estudiantes hacen distintos cambios a la figura original, cambia algunas posiciones de las estatuas, añaden o quitan algunas, eliminan o ponen determinados gestos, siempre explicando por qué lo hacen así, hasta que todos están de acuerdo con la idea que esta expresada en las estatuas.
 7. El profesor sugiere iniciar la discusión.

UTILIDAD:

- A través de la técnica el facilitador puede conocer que ideas o imagen tiene el grupo sobre el tema, antes de comenzar a trabajar, y después de concluirlo, también permite comprobar si realmente el grupo asimiló correctamente la información que sobre dicho tema se debatió, por ejemplo, si un facilitador comienza a trabajar en el grupo la comunicación desea conocer qué valoración tiene el mismo sobre este aspecto, puede emplear esta técnica para lograr este propósito; luego, posteriormente, si ha realizado un trabajo con el grupo para cambiar de terminados prejuicios y valoraciones de partida, puede introducir las estatuas para comprobar si realmente en el grupo se ha logrado estos cambios y se ha asimilado la información transmitida.

- Mediante esta técnica los miembros del grupo pueden conocer las opiniones y puntos de vista de cada uno de ellos sobre determinados aspectos de la realidad, lo cual contribuye al mejoramiento de las relaciones interpersonales y de la comunicación.

18.-LOS TÍTERES

- Independientemente de las formas más tradicionales de construcción -la pasta de papel, el yeso...- existen diversos modos menos costosos e igualmente ingeniosos para fabricar estos muñecos fantásticos y llenos de vida:

CON SUELAS DE ZAPATO: primeramente conviene pintar de un sólo color (claro, a ser posible: toda la superficie del zapato. Luego podemos pintar los detalles: nariz, boca, ojos... Las pinturas de cera nos vendrán muy bien para esto).

CON UN CALCETIN: rellenándolo de lana, introduciremos después un palo que servirá para sujetarlo y lo ataremos bien con un cordel, diferenciando así claramente la cabeza y evitando que se caiga la lana. Podremos ponerle dos ojos con fieltro recortado. Si no le ponemos boca, el títere tendrá muchas posibilidades de expresar distintos sentimientos. A un títere con una marcada boca sonriente, sería difícil hacerle expresar tristeza.

CON UNA CUCHARA: pintando con sencillez una cara y colocando una tela que cubra el mango.

CON UNA CUCHARA: pintado con sencillez una cara y colocando una tela que cubra el mango.

CON BOTELLAS: puede quedarnos aquí un títere grande y muy vistoso. En la botella -preferentemente de plástico- pintaremos la cara y luego introduciremos un palo en su interior. Cubriremos éste con una tela y aparecerá un títere fantástico.

CON ROPA: en dos pedazos de tela clara se dibuja un perfil -tiene que ser idéntico en las dos partes-. Se cosen después exagerando las narices y la barbilla. Hecho esto se la da la vuelta -como a un calcetín- y se le rellena de lana. Luego se le introduce un palo, se ata y listo.

CON BOLAS DE PING-PONG: se puede conseguir una espléndida sensación de grupo colocándose un guante decolor en la mano y una bolita debidamente decorada en cada dedo. Podrán ser entonces cinco personajes los que con una mano podrá animar el manipulador.

- Para todos estos títeres una melena hecha con lana les vendrá de maravilla. Las posibilidades son innumerables. La norma única es la siguiente: cualquier cacharro -por inútil que parezca- tratado con imaginación, es un maravilloso títere. Nada hay desperdiciable: latas, jarras viejas, coladoras, escobas, cajas de cartón, cazos... todo sirve, sólo hace falta lo antes dicho: imaginación. Un tiempo libre sin imaginación es un tiempo esclavizado.

1.-YO LO MIRO ASÍ. (de

comunicación)OBJETIVOS:

- Analizar los elementos subjetivos de la comunicación.
- Ejercitar la descripción y analizar las consecuencias de la comunicación parcelada.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

MATERIALES: Un libro u otro objeto que reúna características semejantes para el desarrollo del ejercicio.

PASOS A SEGUIR:

- a) Se piden tres voluntarios que salgan del sitio donde están reunidos, y se le pide que hagan una descripción objetiva de un libro. Cada uno va a describir sólo una parte, sin ponerse de acuerdo entre ellos de cómo lo van hacer.
 - i. No pueden decirse para qué sirve, ni qué se piensa de él, ni ninguna otra valoración personal, se debe hacer solamente una descripción objetiva.
- b) En un segundo momento, uno por uno debe pasar al plenario a describir la parte que le tocó del objeto. Al plenario se le debe haber dicho que debe "Adivinar" a qué objeto se están refiriendo los compañeros. Deben explicar qué cosas les hizo pensar en
- c) el objeto que digan.

DISCUSIÓN:

- El análisis debe girar alrededor del hecho de que a una misma cosa o hecho se le pueden dar diferentes interpretaciones, en función del punto de vista que se diga, así mismo, debe quedar clara la idea de cómo el conocimiento parcial lleva a elaborar ideas equivocadas, lo cual sucede muy a menudo en la vida cotidiana, en las noticias, comentarios, chismes, etc.

UTILIDAD:

- Puede aplicarse cuando se desea que el grupo analice aspectos que inciden en los problemas de comunicación y para hacerlo consciente de la necesidad de dar la información completa.

2.-REMOVER

OBSTÁCULOS.OBJETIVOS:

- Ubicar los problemas dentro del grupo, o sea, que el grupo interiorice sus problemas.
- Permita hacer una planificación del trabajo, al ver con qué elementos se en cuenta y que dificultades hay que enfrentar.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

MATERIALES: Hoja de papel con las tareas del grupo; Tarjetas de cartulina o papel.

PASOS A SEGUIR:

- a) Basándose en la realidad concreta de un grupo (sus problemas, planes de trabajo, integrantes, etc), se prepara el material que apoye la identificación de los problemas.
 - i. Ejemplos: en esta hoja están las actividades y metas que nos habíamos propuesto, veamos qué hemos logrado realizar hasta ahora:
 - ii. No hemos logrado realizar todas las actividades planificadas, por ejemplo, no hicimos el campismo.
 - iii. La asistencia a clases ha tenido dificultades.
 - iv. Existen aún estudiantes evaluados de insuficientes.
- b. Se prepara de antemano una serie de preguntas básicas que permitan ubicar los "Obstáculos" que ha habido para realizar el plan de trabajo o funcionamiento del grupo. Y ya sea de forma individual o en grupo (según el número de participantes y el tiempo) se deben responder de forma honesta y crítica.
 - i. Ejemplo: ¿Qué defectos personales obstaculizan el logro de las metas?, ¿Qué obstáculos vemos dentro del grupo que impiden la realización de los programas que tenemos?.
- c. Los grupos o personas escriben en las tarjetas sus opiniones (una opinión por tarjeta), ejemplo, un defecto personal, siendo honesto, es que soy un poco indisciplinado.
- d. Se hace una clasificación de las tarjetas empezando por la primera pregunta y así sucesivamente.
- e. Una vez clasificada una pregunta, se ve cuál es el obstáculo central, lo mismo se hace con el siguiente ejemplo: El obstáculo central que encontramos en los defectos personales es la irresponsabilidad.
- f. Luego de la clasificación se pasa, utilizando la misma mecánica, a sugerir posibles soluciones a los obstáculos centrales.
 - i. Ejemplo: ¿Qué podríamos frente al problema de la falta de responsabilidad?

DISCUSIÓN:

- Es importante que el facilitador fomente la discusión, aclaración y sustentación de las propuestas y problemas que se plantean.

UTILIDAD:

- Esta técnica resulta muy útil para diagnosticar el nivel de desarrollo de un grupo, de acuerdo con la profundidad del análisis que se realice y las posibles soluciones que se plantean. Pone al descubierto el proceso de comunicación existente en el grupo, el estilo de comunicación.

3.-LAS BOTELLAS

Objetivos:

- Analizar la importancia de la organización y coordinación para ejecutar una actividad.
- Analizar lo que es una acción espontánea y una acción planificada.

Materiales: Seis botellas vacías.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

- Una cubeta con arena (que alcance justo para llenar seis botellas) u otro material conveniente y disponible (agua, polvo, semillas, etc.).

PASOS A SEGUIR:

- a) Se piden seis voluntarios que se coloquen en fila y a los pies de cada uno de las botellas vacías.
 - i. En frente de los participantes, a unos 6 metros se coloca el balde o cubeta con la arena. Cada persona debe llenar las botellas con arena. La arena que se derrame no se puede recoger. Gana el que regrese al punto de partida y ponga la botella llena a sus pies.
 - ii. El tiempo es de 30 segundos.
- b) El coordinador cuenta tres y los participantes deben salir corriendo a llenar las botellas.
- c) Uno a uno van mostrando como quedó llena su botella y si se derramo arena.
- d) Se piden seis nuevos voluntarios y se repite la acción. El que coordina, antes de dar la orden de salida pregunta:
 - i. Ya pasó un equipo ¿Cómo lo hicieron?, y hace una breve evaluación.
- e) Se da una tercera vuelta con otros seis participantes; antes de dar la voz de salida, se hace otra breve evaluación de cómo lo han hecho los otros equipos.
- f) Finalmente se evalúan las diferentes etapas del juego.

DISCUSIÓN:

- La reflexión se inicia retomando las evaluaciones que en cada una de las tres etapas se hicieron. Se puede anotar en la pizarra lo que se dejó en cada una de las vueltas.

Ejemplo en la primera vuelta:

- Se votó mucha arena.
- Todos empujaban.
- Todas las botellas no quedaron

llenas. Quien coordina pregunta:

- ¿Por qué creen que se dio de esta manera?, se empieza a analizar elementos de lo que es una acción espontánea.

Se analiza la segunda vuelta:

- ¿Qué elementos se superaron en relación con la primera?, ¿Qué fue lo que les permitió superarlos?; se retoma en este momento lo que significa la experiencia que se va acumulando en cuanto a la planificación de una acción, y haber reflexionado brevemente sobre ella.

Al analizar la última vuelta,

- se retoma a fondo la necesidad de realizar acciones planificadas, evaluando errores y aciertos. Posteriormente si analiza la importancia de conseguir los objetivos de forma colectiva y completa (y no de forma parcial), observando que no se trataba de una competencia, sino que el objetivo que todos llenaran sus botellas. (se dijo: "gana el que regrese al punto de partida y ponga la botella llena a sus pies".).

- Luego de esta etapa quien coordina debe dirigir la reflexión, ya no a lo que ha sucedido en la dinámica, sino a lo que sucede en la vida real de los participantes.

RECOMENDACIONES:

- Durante el desarrollo de la dinámica quien coordina debe hacer que las evaluaciones se centren en los elementos de la dinámica, no entrar en este momento a la reflexión. Y en la discusión final, dejar de lado lo que ocurrió en la dinámica para analizar la realidad.
- Ejemplo: algo que sucede es que se nos olvida que el trabajo de cada uno es importante para todos. Claro y nos quedamos en criticarnos nada más.
- Veamos qué cosas suceden en nuestro trabajo, en nuestros estudios semejante o distinto a lo que sucedió en la dinámica.

UTILIDAD:

- Esta técnica presenta un gran valor educativo, pues su aplicación contribuye no sólo a determinar el grado de organización de un grupo, sino que sienta las bases para desarrollar un trabajo organizado y planificado con el mismo.
- Por otro lado, permite que se de una toma de conciencia de las dificultades que en estas áreas se presentan en un grupo, y esto constituye un primer paso en la transformación de la dinámica en las relaciones; por lo que contribuyen a desarrollar adecuadas relaciones interpersonales.
- Aunque no está concebido el objetivo el desarrollo de la comunicación en el grupo, es evidente que en ella se manifiesta cómo es la comunicación en el grupo, sus funciones y todo lo relacionada con ella.
- Permite, además, determinar como un elemento más el nivel de desarrollo en que se encuentra el grupo.

4.-

ROMPECABEZAS.

OBJETIVO:

- Analizar los elementos básicos del trabajo colectivo, la comunicación, el aporte personal y la actitud de colaboración de los miembros de un grupo.

Materiales: Cartón o cartulina para elaborar cinco rompecabezas iguales que formen cada uno un cuadrado. En cada caso, las piezas que forman el cuadrado son de diferentes formas de modo tal que cada rompecabezas tiene piezas distintas, tres piezas cada rompecabezas.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

PASOS A SEGUIR:

- b) Se preparan cinco sobres donde, en cada uno, están mezcladas las piezas que conforman los cinco rompecabezas.
- c) Sepiden cinco voluntarios que se sientan en círculo alrededor de una mesa o en el suelo.
 - i. En el centro se colocan los cinco sobres, cada uno deberá tomar uno de los sobres y deberá completar un cuadrado.
- d) Se dan las diferentes explicaciones a los cinco voluntarios:

- i. Ningún miembro del grupo puede hablar.
- ii. No se pueden pedir piezas ni hacer gestos solicitándolos.
- iii. Lo único que es permitido es dar y recibir pieza de los demás participantes.

d.- Quien coordina indica que se abran los sobres que tienen un tiempo límite de 5 minutos para armar el cuadro, y que las piezas están mezcladas. El resto de los participantes observa y anota todo aquello que sucede.

e) La dinámica termina cuando dos o tres participantes hayan completado su cuadrado, o cuando se hayan acabado el tiempo que se había establecido.

DISCUSIÓN:

- La discusión se inicia preguntándoles a los compañeros qué realizaron, cómo se sintieron, qué dificultades tuvieron. Es a partir de cómo de desarrollo la dinámica, que se hace la reflexión sobre el papel de la comunicación; el aporte personal y el apoyo mutuo, las actitudes dentro de un campo de trabajo.
- Esta reflexión se realiza partiendo de las inquietudes y contexto particular de cada grupo.
- Ejemplo: ¿Cómo se sentían cuando no les entregaban una pieza?.
- Me enojaba, porque él tenía la pieza que yo necesitaba.

RECOMENDACIÓN:

- Si se quiere hacer participar a una mayor cantidad de compañeros se preparan varios juegos de rompecabezas, según el número de equipos que se quiera formar.

VARIANTE

OBJETIVOS:

- Analizar la cooperación en la resolución de problemas en equipo.
- Analizar las características del comportamiento que contribuyan a estimular la solución de un problema común.

MATERIALES:

Mesas y sillas para equipos de cinco participantes.

Una silla extra para un juez observador.

Pizarrón, rotafolio o papelógrafo.

Instrucciones para cada equipo.

Instrucciones para cada juez observador.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

PASOS A SEGUIR:

- a. El facilitador prepara con anticipación los juegos de rompecabezas, uno para cada equipo, junto con la hoja "Instrucciones para el equipo", poniéndolos en sobre. Se sugiere que cada juego sea de distinto color de ser posible.
- b. Así mismo deberá prever copias de hojas "Instrucciones para el juez".
- c. Observadores (tantos como equipos).

- d. Deberá conocer la ubicación exacta de todas las piezas, pues es frecuente que ningún equipo resuelva el rompecabezas.
 - e. Las mesas deberán estar suficientemente separadas entre sí, los equipos no se observarán entre sí.
 - i. Es conveniente iniciar el ejercicio con una discusión sobre el significado de la colaboración. Las sugerencias serán anotadas en el pizarrón, papelógrafo, etc.
 - ii. Se introducirán ideas como la contribución del individuo en tareas de equipo; el trabajo en equipo no sólo es trabajar junto.
 - iii. Se organizan los equipos de seis miembros.
 - iv. Cada equipo elige un juez - observador y lo intercambia con otro equipo.
- El facilitador distribuye los sobres con las 15 piezas del rompecabezas y una hoja de instrucciones del equipo.
 - Lee las instrucciones al grupo, da la señal de abrir los sobres y que cada uno tome tres piezas.

INSTRUCCIONES AL EQUIPO.

- En estos sobres hay diversas piezas de cartón para formar cuadrados. La tarea del equipo consiste en formar cinco cuadrados de igual tamaño.
- La tarea no estará determinada hasta que cada miembro del equipo tenga frente a sí mismo un trabajo perfecto de igual tamaño que el de sus otros compañeros.
- Durante el ejercicio se observarán las siguientes reglas:
- Ningún participante debe hablar.
- Ningún participante podrá pedir a otro alguna pieza o hará cualquier tipo de seña para sugerir que el necesita determinada parte para completar su cuadrado.
- Los participantes podrán dar las piezas a quien las necesite los participantes podrán recibir las piezas que les ofrezcan sus compañeros.

DISCUSIÓN:

- Terminado el tiempo de la tarea se pasará a la discusión general en un círculo de sillas, centrándose en los sentimientos generales durante el ejercicio. Los participantes serán incitados a relacionar estas experiencias con sus situaciones cotidianas. Los jueces observadores leerán sus observaciones. El grupo tratará de llegar a conclusiones.

UTILIDAD:

- Esta técnica tiene muchas posibilidades de aplicación, pues permite analizar las operaciones racionales del pensamiento, así como sus particularidades individuales en el proceso de solución de una tarea de cada uno de los miembros del equipo y del grupo.
- Permite analizar las relaciones de cooperaciones que se dan en un grupo, por ejemplo, hay quien se hace el generoso, pero cubriendo las piezas suyas, hay quien se hace el líder y reparte todas sus piezas y queda sin ninguna, y está el que reparte una parte de sus piezas y también acepta de otros miembros para dar solución a su tarea.

- Posibilita adentrarse en el conocimiento de diferentes actitudes en los miembros del grupo ante la

NOMBRE DEL ALUMNO				
ASIGNATURA				
RUBRICA		PRESENTACIÓN TEATRAL		
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHA REAL DE ENTREGA		
BLOQUE				
APRENDIZAJE ESPERADO				
ASPECTOS A EVALUAR	Excelente (10)	Muy Bien (9)	Bien (8)	Regular (7-6)
Atuendo	Atuendo acorde a la presentación.	Atuendo acorde a la presentación, pero con un poco de desorden.	Atuendo con mucho desorden.	El atuendo en general no es apropiado para la presentación.
Contenido	La presentación teatral manifiesta claramente el tema central de la evaluación	La presentación teatral manifiesta un poco de imprecisión del tema central de la evaluación	La presentación teatral manifiesta con mucha imprecisión del tema central de la evaluación	El tema de la evaluación no se vio reflejado en la presentación teatral.
Entorno	El equipo consistentemente usó gestos, contacto visual, tono de voz y un nivel de entusiasmo en una forma que mantuvo la atención de la audiencia.	El equipo por lo general usó gestos, contacto visual, tono de voz y un nivel de entusiasmo en una forma que mantuvo la atención de la audiencia.	El equipo algunas veces usó gestos, contacto visual, tono de voz y un nivel de entusiasmo en una forma que mantuvo la atención de la audiencia.	Uno o más de los miembros del equipo tuvieron un estilo de presentación que no mantuvo la atención de la audiencia.
Tono	El tono usado expresa las emociones apropiadas.	El tono usado algunas veces no expresa las emociones apropiadas para el contenido.	El tono usado expresa emociones que no son apropiadas para el contenido.	El tono no fue usado para expresar las emociones.
Escenografía	Complementa el entendimiento de la presentación teatral.	Es acorde a la presentación teatral, pero le hicieron falta algunos elementos.	La escenografía hizo perder parte del trabajo de la presentación teatral.	La escenografía no fue acorde a la presentación teatral o hubo ausencia de la misma
Impostación o graduar	Las pausas fueron usadas 2 o más veces para mejorar el significado y/o impacto dramático.	Las pausas fueron usadas una vez para mejorar el significado y/o impacto dramático.	Las pausas fueron usadas pero no fueron efectivas en mejorar el significado o impacto dramático	Las pausas no fueron usadas.
Subtotal por escala de evaluación				
Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN		
OBSERVACIONES				

realización de una tarea colectiva.

- Su utilización contribuye a desarrollar la observación sobre todo en aquellos estudiantes que realizan la función de juez - observador.

Instrucciones al juez observador.

- Su trabajo tiene dos partes, como juez y como observador, como juez, se asegurara de que todos los participantes sigan las reglas siguientes:
- No se debe hablar, hacer señas de ningún tipo, ni con los ojos, ni con otro tipo de comunicación entre los miembros del equipo.
- Los participantes pueden dar directamente sus piezas a sus compañeros; pero no pueden tomar las de otros que no hayan sido ofrecidas.
- No pueden dejar o arrojar sus piezas al centro de la mesa para que las tome el que las necesita. Tiene que quedar directamente las piezas a un compañero definido.
- Podrán dar todas las piezas de un cuadrado, aun cuando ya lo hubiese terminado, si así lo considerara pertinente.

Como observador tratar de guiarse por lo siguiente:

- ¿Quién está dispuesto a dar las piezas de un cuadrado?.
- ¿Alguien termino su cuadrado y luego se dedica a observar a los demás sin participar?.
- ¿Alguno batalla con sus piezas sin poder formar su cuadrado, pero se resiste a entregar una más a sus compañeros?.
- ¿Hay alguien transgrediendo las reglas para el trabajo de sus compañeros?.
- Tratar de detectar quienes están preocupados por el trabajo de sus compañeros.
- Registrar el nivel de frustración y ansiedad de sus participantes.

5.-EL NAVÍO CARGADO DE...

- Analizar las convivencias positivas y negativas que se manifiestan en los miembros de un grupo.
- Mejorar y desarrollar la comunicación o interacción entre los miembros del grupo.

MATERIALES: Una pelota o una botella.

Procedimiento de aplicación:

PASOS A SEGUIR:

- a. Todos se ubican formando un círculo. En el centro del círculo se sitúa una silla.
- b. Se selecciona dos o tres observadores que no se incorporan al círculo, sino que permanecen fuera observando y registrándolo todo.
- c. Se plantea por el facilitador que cada uno de los miembros del grupo narrara una vivencia positiva, algo agradable que le ha ocurrido en la vida; se lanza la pelota al aire y al que le caiga le

NOMBRE DEL ALUMNO			
ASIGNATURA			
RUBRICA			
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHA REAL DE ENTREGA	
BLOQUE			
APRENDIZAJE ESPERADO			

DISCUSIÓN:

ASPECTOS A EVALUAR	NIVELES DE EVALUACIÓN	I	S	B	E
Presentación oral	Explicación de forma clara y fluida.				
	El grupo evidencia dominio del tema que expone.				
	Existe una introducción, desarrollo y conclusiones del tema.				
	Explica las imágenes que aparece.				
	Utiliza un vocabulario formal y técnico.				
	Responden preguntas de la audiencia y de los profesores.				
Utilización de los recursos	Presentan un PPT sobre el tema				
	Presenta máximo 6 diapositivas.				
	Presenta los puntos importantes a explicar, sin mucho texto.				
	Las diapositivas presentan títulos.				
	Los textos están justificados.				
	Los textos no presentan faltas ortográficas.				
	Presenta imágenes acordes al tema.				
Respetan el tiempo establecido previamente.					
Trabajo de investigación	Trabaja en el tiempo asignado para ello				
	Realiza consultas previas a la exposición.				
	Indica la bibliografía utilizada para investigar.				
Subtotal por escala de evaluación					
Evaluación final de ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN			
OBSERVACIONES					

toca sentarse
en el centro

vivencias, luego de este le tira la pelota a uno de los miembros del grupo que no ha participado y así sucesivamente, cuando se da la vuelta completa, es decir, cuando todos han narrado sus

NOMBRE DEL ALUMNO				
ASIGNATURA				
RUBRICA				
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHA REAL DE ENTREGA		
BLOQUE				
APRENDIZAJE ESPERADO				
ASPECTOS A EVALUAR	Excelente (10)	Muy Bien (9)	Bien (8)	Regular (7-6)
Habla	Habla con claridad. Pronunciación adecuada y buena entonación	Habla con claridad y buena entonación. Su pronunciación es correcta.	Habla con poca claridad pero su entonación y pronunciación no siempre son correctas.	Habla con poca claridad, no entona bien y su pronunciación es inadecuada.
Vocabulario	Usa vocabulario acordado. Hace aportaciones propias y novedosas.	Usa vocabulario acordado.	Usa vocabulario acordado aunque con dudas.	No utiliza el vocabulario acordado y tiene lagunas.
Comprensión	Contesta correctamente a las preguntas planteadas.	Contesta correctamente a las preguntas planteadas con cierta ayuda.	Contesta a las preguntas planteadas aunque lo mostrando inseguridad con ayuda.	No contesta a las preguntas planteadas, ni siquiera con ayuda.
Postura del cuerpo y contacto visual	A la hora de hablar la postura y el gesto son muy adecuados y expresa el sentido del mensaje con naturalidad.	Su postura y gesto son adecuados aunque no expresa adecuadamente el mensaje con su cuerpo.	Su gesto y postura son inexpresivos aunque aceptables las sugerencias de mejora.	No mantiene la postura y gesto propios de una exposición oral
Contenido	Demuestra un completo entendimiento del tema.	Demuestra un buen entendimiento del tema.	Demuestra, con ayuda, un buen entendimiento de partes del tema.	No parece entender muy bien el tema.
Subtotal por escala de evaluación				
Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN		
OBSERVACIONES				

del círculo y
narrar sus

vivencias, se pide que se repita la operación, pero con una vivencia negativa.

- El facilitador en camina el análisis hacia la semejanza y diferencias en las vivencias, se estimula la

NOMBRE DEL ALUMNO				
ASIGNATURA				
RUBRICA				
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHAREAL DE ENTREGA		
BLOQUE				
APRENDIZAJE ESPERADO				
ASPECTOS A EVALUAR	Excelente (10)	Muy Bien (9)	Bien (8)	Regular (7-6)
Orden y organización	El trabajo es presentado de una manera ordenada, clara y organizada que es fácil de leer.	El trabajo es presentado de una manera ordenada y organizada que es por lo general, fácil de leer.	El trabajo es presentado en una manera organizada, pero puede ser difícil de leer.	El trabajo se ve descuidado y desorganizado. Es difícil saber qué información está relacionada.
Conceptos matemáticos	La explicación demuestra completo entendimiento del concepto matemático usado para resolver los problemas.	La explicación demuestra entendimiento sustancial del concepto matemático usado para resolver los problemas.	La explicación demuestra algún entendimiento del concepto matemático necesario para resolver los problemas.	La explicación demuestra un entendimiento muy limitado de los conceptos subyacentes necesarios para resolver problemas no está escrita.
Estrategia/procedimientos	Por lo general, usa una estrategia eficiente y efectiva para resolver problemas.	Por lo general, usa una estrategia efectiva para resolver problemas.	Algunas veces usa una estrategia efectiva para resolver problemas, pero no lo hace consistentemente.	Raramente usa una estrategia efectiva para resolver problemas.
Explicación	La explicación es detallada y clara.	La explicación es clara.	La explicación es un poco difícil de entender, pero incluye componentes creativos.	La explicación es difícil de entender y tiene varios componentes ausentes o no fue incluida.
Comprobación	El trabajo ha sido comprobado por dos compañeros de la clase y todas las rectificaciones apropiadas fueron hechas.	El trabajo ha sido comprobado por un compañero de clase y todas las rectificaciones apropiadas fueron hechas.	El trabajo ha sido comprobado por un compañero de clase pero algunas rectificaciones no fueron hechas.	El trabajo no fue comprobado por compañeros de clase o no hubo rectificaciones.
Subtotal por escala de evaluación				
Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN		
OBSERVACIONES				

actualización de estas vivencias en los miembros del grupo, debe estimular las valoraciones de estas vivencias.

- Los observadores pueden aportar elementos muy valiosos de la dinámica de la actividad, las vivencias efectivas que se pusieran de manifiesto en el momento de la narración.

UTILIDAD:

- Posee un gran valor como elemento auto valorativo, por ejemplo, cuando el sujeto dice "Tengo que seleccionar un acontecimiento negativo y tengo varios, y cuando tengo que seleccionar el positivo no tengomuchos", hace reflexionar sobre cómo ha transcurrido su vida y le lleva a regular la conducta.
- Le permite al coordinador conocer vivencias positivas y negativas que ellos valoran como muy importantes, y que en muchas ocasiones de otras formas no saldrían a relucir, posibilitan mejorar las relaciones y la comunicación. Al permitir comunicar las vivencias y las experiencias se da una mejor identificación grupal, permite conocerse mejor.

1.-RUBRICAS PARA LA EVALUACIÓN DE PRESENTACIÓN TEATRAL: PONDERACIÓN

NOMBRE DEL ALUMNO			
ASIGNATURA			
RUBRICA			
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHA REAL DE ENTREGA	
BLOQUE			
APRENDIZAJE ESPERADO			
CRITERIO DE EVALUACIÓN	Excelente (10)	Muy Bien (9-8)	Regular (7-6)
Aprendizajes previos	Siempre relaciona sus conocimientos previos, construye y reflexiona su proceso de aprendizaje.	Casi siempre relaciona sus conocimientos previos, construye y reflexiona su proceso de aprendizaje.	Casi nunca relaciona sus conocimientos previos, construye y reflexiona su proceso de aprendizaje.
Participación	Siempre ha participado muy activamente aportando ideas, haciendo observaciones muy interesantes hasta conseguir óptimos resultados	Casi siempre han participado muy activamente aportando ideas, haciendo observaciones muy interesantes hasta conseguir óptimos resultados.	Casi nunca han participado muy activamente aportando ideas, haciendo observaciones muy interesantes hasta conseguir óptimos resultados.
Responsabilidad individual	Siempre han hecho su parte de trabajo individual, siempre han explicado a los compañeros, siempre han defendido sus puntos de vista. Siempre han aceptado críticas y sugerencias.	Casi siempre han hecho su parte de trabajo individual, casi siempre han explicado a los compañeros, casi siempre han defendido sus puntos de vista. Casi siempre han aceptado críticas y sugerencias.	Casi siempre han hecho su parte de trabajo individual, casi siempre han explicado a los compañeros, casi siempre han defendido sus puntos de vista. Casi siempre han aceptado críticas y sugerencias.
Resolución de conflictos	En momentos de desacuerdo, siempre argumentaron sus opiniones, escucharon y valoraron las de los demás y llegaron a un consenso satisfactorio para todos.	En momentos de desacuerdo, casi siempre argumentaron sus opiniones, escucharon y valoraron las de los demás y llegaron a un consenso satisfactorio para todos.	En momentos de desacuerdo, casi nunca argumentaron sus opiniones, escucharon y valoraron las de los demás y llegaron a un consenso satisfactorio para todos.
Subtotal por escala de evaluación			
Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN	
OBSERVACIONES			

2.-RUBRICA DE TRABAJO EN EQUIPO

NOMBRE DEL ALUMNO				
ASIGNATURA				
RUBRICA				
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHA REAL DE ENTREGA		
BLOQUE				
APRENDIZAJE ESPERADO				
TRABAJO COLABORATIVO	Excelente (10)	Muy Bien (9)	Bien (8)	Regular (7-6)
Control de la eficacia del grupo	Repetidamente controla la eficacia del grupo y hace sugerencias para que sea más efectivo.	Repetidamente controla la eficacia del grupo y trabaja para que el grupo sea más efectivo.	Ocasionalmente controla la eficacia del grupo y trabaja para que sea más efectivo.	Rara vez controla la eficacia del grupo y no trabaja para que éste sea más efectivo.
Calidad del trabajo	Proporciona trabajo de la más alta calidad.	Proporciona trabajo de calidad.	Proporciona trabajo que ocasionalmente necesita ser comprobado o rehecho por otros miembros del grupo para asegurar su calidad.	Proporciona trabajo que por lo general necesita ser comprobado o rehecho por otros para asegurar su calidad.
Trabajando con otros	Casi siempre escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros. Trata de mantener la unión de los miembros trabajando en grupo.	Usualmente escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros. No causa "problemas" en el grupo.	A veces escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros, pero algunas veces no es un buen miembro del grupo.	Raramente escucha, comparte y apoya el esfuerzo de otros. Frecuentemente no es un buen miembro del grupo.
Contribuciones	Proporciona siempre ideas útiles cuando participa en el grupo y en la discusión en clase. Es un líder definido que contribuye con mucho esfuerzo.	Por lo general proporciona ideas útiles cuando participa en el grupo y en la discusión en clase. Un miembro fuerte del grupo que se esfuerza.	Algunas veces proporciona ideas útiles cuando participa en el grupo y en la discusión en clase. Un miembro satisfactorio del grupo que hace lo que se le pide.	Rara vez proporciona ideas útiles cuando participa en el grupo y en la discusión en clase. Puede hacerse a participar.
Subtotal por escala de evaluación				
Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN		
OBSERVACIONES				

NOMBRE DEL ALUMNO	
ASIGNATURA	

NOMBRE DEL ALUMNO				
ASIGNATURA				
RUBRICA				
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHA REAL DE ENTREGA		
BLOQUE				
APRENDIZAJE ESPERADO				
VALORACIÓN	Excelente (10)	Muy Bien (9)	Bien (8)	Regular (7-6)
Analiza el contenido de un texto para dar su opinión	Distingue lo relevante de un texto, hace preguntas sobre lo que lee, infiere el significado de palabras por el contexto y recapitula continuamente lo leído.	Distingue lo relevante de un texto, hace preguntas sobre lo que lee, e infiere el significado de palabras por el contexto	. Distingue lo relevante de un texto y hace preguntas sobre lo que lee.	Distingue lo relevante de un texto.
Sintetiza la información proporcionada por 20 más textos	Grafica la estructura de dos o más textos, empleando mapas conceptuales o esquemas de diversa índole.	Organiza los conceptos, ideas o argumentos presentados en orden jerárquico de dos o más textos.	Redacta un texto breve con los datos importantes de una interpretación personal de los conceptos, ideas o argumentos presentados.	Reduce los términos breves y precisos de los dos o más textos.
Utiliza información contenida en uno o más textos para desarrollar argumentos	Como resultado de utilizar la información contenida en uno o más textos, argumenta la solución de un problema empleando gráficos y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación	Sustenta una postura personal sobre la información contenida en uno o más textos, valora la relevancia de cada uno y considera otros puntos de vista de manera crítica y reflexiva.	Identifica, ordena e implementa las ideas y conceptos explícitos e implícitos en uno o más textos, considerando el contexto en el que se y en el que se reciben.	. Registra ideas de manera coherente y sintética en uno o más textos para desarrollar argumentos.
Subtotal por escala de evaluación				
Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN		
OBSERVACIONES				

RUBRICA				
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHAREALDE ENTREGA		
BLOQUE				
APRENDIZAJE ESPERADO				
ASPECTOS A EVALUAR	Excelente (10)	Muy Bien (9)	Bien (8)	Regular (7-6)
Asistencia de los integrantes	Que en las ocasiones que el grupo necesite reunirse asistan en todas las ocasiones, sin excepción.	Que asista por lo menos un 90% de las ocasiones de reunión.	Se reúne por lo menos un 80% de las ocasiones que el equipo se reunió.	Prácticamente no asistió un 50% o menos o de plano no asistió en ninguna ocasión.
Reparto de trabajo	Que la repartición de trabajo sea adecuada y de manera equilibrada para todos los integrantes que al momento de entregar la parte de trabajo que se entrego sea de buena calidad.	El reparto de trabajo es equilibrado aunque al momento de entregar el trabajo no es de la calidad necesaria para obtener la máxima calificación.	El reparto del trabajo es desigual y el trabajo es de una calidad mediana.	No se repartió el trabajo y se hizo un mal trabajo.
Colaboración	Los integrantes del equipo mostraron compañerismo y se vio solidaridad para salir de los percances hacer un trabajo excelente.	Se mostró solidaridad y apoyo en ocasiones para salir de los problemas y hacer un trabajo bueno.	Apenas y se ayudan y al final entregan un trabajo muy mediano.	No hubo absolutamente nada de colaboración.
Armonía en la que trabaja el equipo	El equipo trabaja con tranquilidad y comodidad todas las ocasiones y se ve que hay buena relación entre los integrantes.	Los integrantes trabajan de buena manera aunque no haya la mejor relación sabiendo separar la amistad con el trabajo.	Los integrantes trabajan apenas y conviven muy poco en ocasiones haciendo más individualidades.	La relación era mala e incómoda para los integrantes.
Actividades individuales	Las actividades individuales de todos y cada uno de los integrantes fueron realizadas a la perfección.	Las actividades de la mayoría de los integrantes con mínimas excepciones fueron realizadas de una buena manera.	Las actividades individuales fueron realizadas por muy pocos compañeros y de calidad mediocre.	No se realizó ningún tipo de actividad individual.
Subtotal por escala de evaluación				
Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN		
OBSERVACIONES				

3.-RUBRICA PARA EVALUAR EXPOSICIÓN ORAL

Niveles de evaluación: el puntaje es de 63 puntos con un 60% de dificultad.

- Insuficiente (I): El grupo no realiza nada asociado a los criterios. (0 pts)
- Suficiente (S): El grupo realiza algunas de las tareas propuestas en los criterios pero con dificultad. (1pts)
- Bueno (B): El grupo realiza todas las tareas propuestas en los criterios y en la mayoría de forma eficiente y correcta. (2pts)

- Excelente (E): El grupo aparte de realizar todas las tareas propuestas en los criterios, las realiza todas de forma eficiente, calidad y correcta. (3pts)

NOMBRE DEL ALUMNO			
ASIGNATURA			
RUBRICA			
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHA REAL DE ENTREGA	
BLOQUE			
APRENDIZAJE ESPERADO			
VALORACIÓN	Excelente (10)	Muy Bien (9-8)	Regular (7-6)
Profundización del tema	Descripción clara y sustancial del tema y buena cantidad de detalles.	Descripción ambigua del tema, algunos detalles que no clarifican el tema.	Descripción incorrecta del tema, sin detalles significativos o escasos.
Aclaración sobre el tema	Tema bien organizado y claramente presentado así como de fácil seguimiento.	Tema bien focalizado pero no suficientemente organizado.	Tema impreciso y poco claro, sin coherencia entre las partes que lo componen.
Alta calidad del diseño	Presentación sobresaliente y atractivo que cumple con los criterios de diseño planteados, sin errores de ortografía.	Presentación simple pero bien organizado con al menos tres errores de ortografía.	Presentación mal planteado que no cumple con los criterios de diseño planteados y con más errores de ortografía.
Elementos propios de la presentación electrónica	La plantilla es fácil de leer y se respeta la regla de 6x6 y la ley del contraste, las imágenes utilizadas se relacionan con el tema y no se usan en exceso.	La plantilla es fácil de leer, en algunas diapositivas se respeta la regla del 6x6 y la ley del contraste, no todas las imágenes se relacionan con el tema.	La plantilla no es fácil de leer, se saturan las diapositivas de texto o imágenes y no se respetan las reglas del 6x6 ni el contraste.
Presentación del presentación electrónica	La selección de los colores y la tipografía usada fueron atractivas, además la presentación se entregó de forma limpia en el formato que determino el docente (papel o digital).	Los colores y la tipografía usada no permiten una correcta visualización de la presentación electrónica, aunque la entrega fue en el formato pre establecido.	Se abusó del uso de colores y tipografías y la entrega no se dio de la forma pre establecida por el docente.
Subtotal por escala de evaluación			
Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN	
OBSERVACIONES			

NOMBRE DEL ALUMNO			
ASIGNATURA			
RUBRICA			
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHA REAL DE ENTREGA	
BLOQUE			
APRENDIZAJE ESPERADO			
VALORACIÓN	Excelente (10)	Muy Bien (9-8)	Regular (7-6)
Profundización del tema	Descripción clara y sustancial del tema y buena cantidad de detalles.	Descripción ambigua del tema, algunos detalles que no clarifican el tema.	Descripción incorrecta del tema, sin detalles significativos o escasos.
Aclaración sobre el tema	Tema bien organizado y claramente presentado así como de fácil seguimiento.	Tema bien focalizado pero no suficientemente organizado.	Tema impreciso y poco claro, sin coherencia entre las partes que lo componen.
Alta calidad del diseño	Línea de tiempo sobresaliente y atractivo que cumple con los criterios de diseño planteados, sin errores de ortografía.	Línea del tiempo simple pero bien organizado con al menos tres errores de ortografía.	Línea del tiempo mal planteada que no cumple con los criterios de diseño planteados y con más de tres errores de ortografía.
Elementos propios de la línea del tiempo	Cuenta con una fecha de inicio y una fecha final, las escalas son proporcionales y cada evento ha sido representado con una frase o imagen que dan una clara idea del evento en cuestión.	Cuenta con fecha de inicio y una fecha final, las escalas son proporcionales pero los eventos no han sido acompañados de frases o imágenes que ejemplifiquen el evento en cuestión.	No hay fecha de inicio o fecha final, sin escalas de tiempo donde se marquen eventos importantes y las imágenes o frases no son coherentes con el tema en cuestión.
Presentación de la línea del tiempo	La selección de los colores y la tipografía usada fueron atractivas, además la línea de tiempo se entregó de forma limpia en el formato que determinó el docente (papel o digital).	Los colores y la tipografía usada no permiten una correcta visualización de la línea de tiempo de tiempo aunque la entrega fue en el formato pre establecido.	Se abusó del uso de colores y tipografías y la entrega no se dio de la forma pre establecida por el docente.
Subtotal por escala de evaluación			
Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN	
OBSERVACIONES			

4.- RUBRICA PARA EVALUAR UNA EXPOSICIÓN ORAL

5.-RUBRICA PARA EVALUAR LA CAPACIDAD DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

6.-RUBRICA PARA EVALUAR PROCESOS DE APRENDIZAJE COOPERATIVO

NOMBRE DEL ALUMNO				
ASIGNATURA				
RUBRICA				
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHA REAL DE ENTREGA		
BLOQUE				
APRENDIZAJE ESPERADO				
DIMENSIONES Y CRITERIOS	Excelente (10)	Muy Bien (9)	Bien (8)	Regular (7-6)
Participación grupal	Todos los estudiantes participan con entusiasmo.	Al menos ¼ de los estudiantes participan activamente.	Al menos la mitad de los estudiantes presentan ideas propias.	Solo una o dos personas participan activamente.
Responsabilidad compartida	Todos comparten por igual la responsabilidad sobre la tarea.	La mayor parte de los miembros del grupo comparte en la responsabilidad en la tarea.	La responsabilidad compartida por ½ de los integrantes del grupo.	La responsabilidad recae en una sola persona.
Calidad de la interacción	Habilidades de liderazgo y saber escuchar, conciencia de los puntos de vista y opciones de los demás.	Los estudiantes muestran estar versados en la interacción, se conducen animadas discusiones centradas en la tarea.	Alguna habilidad para interactuar, se escucha con atención, alguna evidencia de discusión o planteamiento de alternativas.	Hay poca interacción, conversación muy breve, algunos estudiantes están distraídos o desinteresados.
Roles dentro del grupo	Cada estudiante tiene un rol definido; desempeño efectivo de roles.	Cada estudiante tiene un rol asignado, pero no está claramente definido a no es consistente.	Hay roles asignados a los estudiantes, pero no se adhieren consistentemente a ellos.	No hay ningún esfuerzo de asignar roles a los miembros del grupo.
Subtotal por escala de evaluación				

Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN	
OBSERVACIONES			

7.-RUBRICA DE EVALUACIÓN PARA TRABAJO EN EQUIPO, APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS

8.-RUBRICA PARA EL TRABAJO COOPERATIVO

9.-RUBRICA PARA EVALUAR COMPETENCIAS LECTORAS

10.-RUBRICA PARA EVALUAR UN CUADRO SINÓPTICO

NOMBRE DEL ALUMNO			
ASIGNATURA			
RUBRICA			
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHA REAL DE ENTREGA	
BLOQUE			
APRENDIZAJE ESPERADO			
VALORACIÓN	Excelente (10)	Muy Bien (9-8)	Bien (7-6)
Profundización del tema	Descripción clara y sustancial del tema y buena cantidad de detalles.	Descripción ambigua del tema, algunos detalles que no clarifican el tema.	Descripción incorrecta del tema, sin detalles significativos o escasos
Aclaración sobre el tema	Cuadro sinóptico bien organizado y claramente presentado así como de fácil seguimiento.	Cuadro sinóptico bien focalizado pero no suficientemente organizado.	Cuadro sinóptico impreciso y poco claro, sin coherencia entre las partes que lo componen.
Alta calidad del diseño	Cuadro sinóptico sobresaliente y atractivo que cumple con los criterios de diseño planteados, sin errores de ortografía.	Cuadro sinóptico simple pero bien organizado con al menos tres errores de ortografía.	Cuadro sinóptico mal planteado que no cumple con los criterios de diseño planteados y con más de tres errores de ortografía.

Elementos propios del cuadro sinóptico	Se organizaron las ideas de forma jerárquica y el título expresó claramente la idea central del tema. Las ideas secundarias complementaron el tema.	Las ideas se organizaron de forma jerárquica pero las ideas secundarias fueron vagas, el título no corresponde al tema asignado.	La organización de ideas no fue la adecuada ya que no están jerarquizadas y no existe coherencia con las ideas secundarias.
Presentación del cuadro sinóptico.	La presentación/ exposición fue hecha en tiempo y forma, además se entregó de forma limpia en el formato pre establecido (papel o digital).	La presentación/ exposición fue hecha en tiempo y forma, aunque la entrega fue en el formato pre establecido.	La presentación/ exposición no fue hecha en tiempo y forma, además la entrega no se dio de la forma pre establecida por el docente.
Subtotal por escala de evaluación			
Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN	
OBSERVACIONES			

11.-RUBRICA PARA EVALUAR PRESENTACIÓN ELECTRÓNICA

12.-RUBRICA PARA EVALUAR LÍNEA DEL TIEMPO

13.-RUBRICA PARA EVALUAR PRESENTACIÓN DE UN GLOSARIO

NOMBRE DEL ALUMNO			
ASIGNATURA			
RUBRICA			
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHA REAL DE ENTREGA	
BLOQUE			
APRENDIZAJE ESPERADO			
CRITERIO DE EVALUACIÓN	Excelente (10)	Muy Bien (9-8)	Regular (7-6)
Profundización del tema	Descripción clara y sustancial de cada término y aportación personal adecuada.	Descripción ambigua de los términos, con aportaciones poco significativas.	Descripción incorrecta de cada término del esquema, sin aportaciones personales.
Aclaración sobre el tema	Glosario bien organizado y claramente presentado así como de fácil seguimiento.	Glosario bien focalizado pero no suficientemente organizado.	Glosario poco claro, sin coherencia entre las partes que lo componen.
Alta calidad del diseño	Glosario sobresaliente y atractivo que cumple con los criterios de diseño planteados, sin errores de ortografía.	Glosario simple pero bien organizado con al menos tres errores de ortografía.	Glosario mal planteado que no cumple con los criterios de diseño planteados y con las de tres errores de ortografía.
Elementos propios del glosario	El glosario está ordenado alfabéticamente, con la aportación de un autor/diccionario y una aportación personal.	El glosario no está ordenado y no se distinguen las aportaciones de los autores/diccionario de las aportaciones personales.	El glosario no está ordenado únicamente existe una aportación que no se sabe si es de un autor/diccionario o personal.
Presentación del glosario	La selección de los colores y la tipografía usada fueron atractivas, además el glosario se entregó de forma limpia en el formato que determinó el docente (papel o digital).	Los colores y la tipografía usada no permiten una correcta visualización del glosario aunque la entrega fue en el formato pre establecido.	Se abusó del uso de colores y tipografías y la entrega no se dio de la forma pre establecida por el docente.
Subtotal por escala de evaluación			

Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN	
OBSERVACIONES			

14.-RUBRICA PARA EVALUAR MAPA MENTAL

NOMBRE DEL ALUMNO			
ASIGNATURA			
RUBRICA			
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHA REAL DE ENTREGA	
BLOQUE			
APRENDIZAJE ESPERADO			
CRITERIO DE EVALUACIÓN	Excelente (10)	Muy Bien (9-8)	Regular (7-6)
Profundización del tema	Descripción clara y sustancial del tema y buena cantidad de detalles.	Descripción ambigua del tema, algunos detalles que no clarifican el tema.	Descripción incorrecta del tema, sin detalles significativos o escasos.
Aclaración sobre el tema	Tema bien organizado y claramente presentado así como de fácil seguimiento.	Tema bien focalizado pero no suficientemente organizado.	Tema impreciso y poco claro, sin coherencia entre las partes que lo componen.
Alta calidad del diseño	Mapa mental sobresaliente y atractivo que cumple con los criterios de diseño planteados, sin errores de ortografía.	Mapa mental sencillo pero bien organizado con al menos tres errores de ortografía.	Mapa mental mal planteado que no cumple con los criterios de diseño planteados y con más de tres errores de ortografía.
Elementos propios del mapamental	La imagen central se asocia correctamente con el tema, las ideas principales y secundarias se distinguen una de otras y las palabras clave representan conceptos importantes. Las imágenes utilizadas son adecuadas.	La imagen central se asocia con el tema pero no se distinguen las ideas principales de las secundarias, las palabras clave no aportan una idea clara de cada concepto tratado y las imágenes no se relacionan con los conceptos.	La imagen central representa una idea o concepto ambiguo, las ideas principales y secundarias están mal organizadas y no cuenta con palabras clave. Las imágenes han sido mal seleccionadas porque no representan ideas relacionadas al tema.

Presentación del mapa metal	La selección de los colores y la tipografía usada fueron atractivas, además el mapa se entregó de forma limpia en el formato que determinó el docente (papel o digital).	Los colores y la tipografía usada no permiten una correcta visualización del mapa aunque la entrega fue en el formato pre establecido.	Se abusó del uso de colores y tipografías y la entrega no se dio de la forma pre establecida por el docente.
Subtotal por escala de evaluación			
Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN	
OBSERVACIONES			

15.-RUBRICA PARA EVALUAR MAPA CONCEPTUAL

NOMBRE DEL ALUMNO			
ASIGNATURA			
RUBRICA			
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHA REAL DE ENTREGA	
BLOQUE			
APRENDIZAJE ESPERADO			
CRITERIO DE EVALUACIÓN	Excelente (10)	Muy Bien (9-8)	Regular (7-6)
Profundización del tema	Descripción clara de los conceptos que componen el tema y buena cantidad de detalles.	Descripción ambigua de los conceptos, cuenta con algunos detalles que no clarifican el tema.	Descripción confusa de los conceptos que componen el tema y con detalles escasos.
Aclaración sobre el tema	Mapa bien organizado y claramente presentado así como de fácil seguimiento.	Mapa bien focalizado pero no suficientemente organizado.	Mapa poco claro, sin coherencia entre las partes que lo componen.
Alta calidad del diseño	Mapa sobresaliente y atractivo que cumple con los criterios de diseño planteados, sin errores de ortografía.	Mapa con estructura simple pero bien organizada con al menos tres errores de ortografía.	Mapa mal realizado que no cumple con los criterios de diseño planteados y con más de tres errores de ortografía.
Elementos propios del mapa conceptual	Se identifican los conceptos principales y subordinados. Todos los conceptos han sido bien vinculados y etiquetados.	Los conceptos principales fueron bien identificados y subordinados pero no han sido bien vinculados ni etiquetados.	No se pueden identificar los conceptos principales y subordinados ni existe relación entre los conceptos.
Presentación del mapa conceptual	La presentación/exposición fue hecha en tiempo y forma, además se entregó de forma limpia en el formato pre establecido (papel o digital).	La presentación/exposición fue hecha en tiempo y forma, aunque la entrega no fue en el formato pre establecido.	La presentación/exposición no fue hecha en tiempo y forma, además la entrega no se dio de la forma pre establecida por el docente.
Subtotal por escala de evaluación			
Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN	
OBSERVACIONES			

16.-RUBRICA PARA EVALUAR UN ENSAYO

NOMBRE DEL ALUMNO			
ASIGNATURA			
RUBRICA			
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHA REAL DE ENTREGA	
BLOQUE			
APRENDIZAJE ESPERADO			
CRITERIO DE EVALUACIÓN	Excelente (10)	Muy Bien (9-8)	Regular (7-6)
Profundización del tema	Descripción clara y sustancial del tema a tratar y buena cantidad de detalles.	Descripción ambigua del tema a tratar, algunos detalles que no clarifican el tema.	Descripción inexacta del tema a tratar, sin detalles significativos o escasos.
Aclaración del tema	Tema también organizado y claramente presentado así como de fácil seguimiento.	Tema con información bien focalizada pero no suficientemente organizada.	Tema impreciso y poco claro, sin coherencia entre las partes que lo componen.
Alta calidad del diseño	Ensayo escrito con tipografía sencilla y que cumple con los criterios de diseño planteados, sin errores de ortografía.	Ensayo simple pero bien organizado con al menos tres errores de ortografía y tipografía difícil de leer.	Ensayo mal planteado que no cumple con los criterios de diseño planteados y con más de tres errores de ortografía.
Elementos propios del ensayo	El ensayo cumple claramente con los cuatro criterios de diseño (Resumen, palabras clave, cuerpo del ensayo y referencias bibliográficas).	El ensayo cumple con los cuatro criterios de diseño, pero no con la extensión solicitada o bien, estos puntos no han sido correctamente realizados.	El ensayo no cumple con todos los criterios de diseño planteados o bien no están claramente ordenados o definidos ni cumple con la extensión mínima.
Presentación del ensayo	La presentación/exposición fue hecha en tiempo y forma, además se entregó de forma limpia en el formato pre establecido (papel o digital)	La presentación/exposición fue hecha en tiempo y forma, aunque la entrega no fue en el formato pre establecido.	La presentación/exposición no fue hecha en tiempo y forma, además la entrega no se dio de la forma pre establecida por el docente.
Subtotal por escala de evaluación			
Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN	
OBSERVACIONES			

17.-RUBRICA PARA EVALUAR CUADRO COMPARATIVO

NOMBRE DEL ALUMNO			
ASIGNATURA			
RUBRICA			
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHA REAL DE ENTREGA	
BLOQUE			
APRENDIZAJE ESPERADO			
CRITERIO DE EVALUACIÓN	Excelente (10)	Muy Bien (9-8)	Regular (7-6)
Profundización del tema	Descripción clara y sustancial del cuadro y buena cantidad de detalles.	Descripción ambigua del cuadro, algunos detalles que no clarifican el tema.	Descripción incorrecta del cuadro, sin detalles significativos o escasos.
Aclaración sobre el tema	Cuadro bien organizado y claramente presentado así como de fácil seguimiento.	Cuadro con información bien focalizada pero insuficientemente organizada.	Cuadro con tema impreciso y poco claro, sin coherencia entre las partes que lo componen.
Alta calidad del diseño	Cuadro sobresaliente y atractivo que cumple con los criterios de diseño planteados, sin errores de ortografía.	Cuadro simple pero bien organizado con al menos tres errores de ortografía.	Cuadro mal planteado que no cumple con los criterios de diseño planteados y con más de tres errores de ortografía.
Elementos propios del cuadro comparativo	Los temas centrales se ubicaron en la columna izquierda y en correcto orden y en la parte superior se colocaron las variables y la información fue acertada.	Se ubicaron los temas centrales en la columna izquierda pero las variables no se colocaron de forma ordenada. La información hace referencia al tema.	No se ubicaron o se ubicaron de forma incorrecta los temas centrales y las variables no tienen relación con el tema principal.
Presentación del cuadro comparativo	La presentación/exposición fue hecha en tiempo y forma, además se entregó de forma limpia en el formato pre establecido (papel o digital)	La presentación/exposición fue hecha en tiempo y forma, aunque la entrega no fue en el formato pre establecido.	La presentación/exposición no fue hecha en tiempo y forma, además la entrega no se dio de la forma pre establecida por el docente.
Subtotal por escala de evaluación			
Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN	
OBSERVACIONES			

18.-RUBRICA PARA EVALUAR CUADRO DE DOBLE ENTRADA

NOMBRE DEL ALUMNO			
ASIGNATURA			
RUBRICA			
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHA REAL DE ENTREGA	
BLOQUE			
APRENDIZAJE ESPERADO			
CRITERIO DE EVALUACIÓN	Excelente (10)	Muy Bien (9-8)	Regular (7-6)
Profundización del tema	Descripción clara y sustancial del cuadro y buena cantidad de detalles.	Descripción ambigua del cuadro, algunos detalles que no clarifican el tema.	Descripción incorrecta del cuadro, sin detalles significativos o escasos.
Aclaración sobre el tema	Cuadro bien organizado y claramente presentado así como de fácil seguimiento.	Cuadro bien focalizado pero no suficientemente organizado.	Cuadro impreciso y poco claro, sin coherencia entre las partes que lo componen.
Alta calidad del diseño	Cuadro sobresaliente y atractivo que cumple con los criterios de diseño planteados, sin errores de ortografía.	Cuadro simple pero bien organizado con al menos tres errores de ortografía.	Cuadro mal planteado que no cumple con los criterios de diseño planteados y con más de tres errores de ortografía.
Elementos propios del cuadro de doble entrada	El título del cuadro da una idea clara del tema y todos los conceptos se relacionan entre sí y están bien jerarquizados.	El título del cuadro es ambiguo y no todos los conceptos se relacionan entre sí y hay confusión en la jerarquía de los conceptos.	No existe título y los conceptos no tienen relación no coherencia entre sí, debido a que no existe orden entre ellos.
Presentación del cuadro de doble entrada	La presentación/exposición fue hecha en tiempo y forma, además se entregó de forma limpia en el formato pre establecido (papel o digital).	La presentación/exposición fue hecha en tiempo y forma, aunque la entrega no fue en el formato pre establecido.	La presentación/exposición no fue hecha en tiempo y forma, además la entrega no se dio de la forma pre establecida por el docente.
Subtotal por escala de evaluación			
Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN	
OBSERVACIONES			

19.-RUBRICA PARA EVALUAR UN ESQUEMA

NOMBRE DEL ALUMNO			
ASIGNATURA			
RUBRICA			
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHA REAL DE ENTREGA	
BLOQUE			
APRENDIZAJE ESPERADO			
CRITERIO DE EVALUACIÓN	Excelente (10)	Muy Bien (9-8)	Regular (7-6)
Profundización del tema	Descripción clara y sustancial del esquema y buena cantidad de detalles.	Descripción ambigua del esquema, algunos detalles no clarifican el tema.	Descripción incorrecta del esquema, sin detalles significativos o escasos.
Aclaración del tema	Esquema bien organizado y claramente presentado así como de fácil seguimiento.	Esquema bien focalizado pero no suficientemente organizado.	Esquema impreciso y poco claro, sin coherencia entre las partes que lo componen.
Alta calidad del diseño	Esquema sobresaliente y atractivo que cumple con los criterios de diseño planteados, sin errores de ortografía.	Esquema simple pero bien organizado con al menos tres errores de ortografía.	Esquema mal planteado que no cumple con los criterios de diseño planteados y con más de tres errores de ortografía.
Elementos propios del esquema	Se usaron frases cortas, se destacaron títulos/subtítulos de la misma forma y la alineación de las ideas fue correcta.	Las frases utilizadas fueron extensas, aunque si hubo alineación correcta de las ideas.	No se destacaron títulos/subtítulos, la alineación no muestra orden y no existieron títulos/subtítulos destacados.
Presentación del esquema	La presentación/exposición fue hecha en tiempo y forma, además se entregó de forma limpia en el formato pre establecido (papel o digital).	La presentación/exposición fue hecha en tiempo y forma, aunque la entrega no fue en el formato pre establecido.	La presentación/exposición no fue hecha en tiempo y forma, además la entrega no se dio de la forma pre establecida por el docente.
Subtotal por escala de evaluación			
Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN	
OBSERVACIONES			

20.-RUBRICA PARA EVALUAR UN RESUMEN

NOMBRE DEL ALUMNO			
ASIGNATURA			
RUBRICA			
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHA REAL DE ENTREGA	
BLOQUE			
APRENDIZAJE ESPERADO			
CRITERIO DE EVALUACIÓN	Excelente (10)	Muy Bien (9-8)	Regular (7-6)
Profundización del tema	Descripción clara y sustancial del tema y buena cantidad de detalles.	Descripción ambigua del tema, algunos detalles que no clarifican el tema.	Descripción incorrecta del tema, sin detalles significativos o escasos.
Aclaración sobre el tema	Resumen bien organizado y claramente presentado así como de fácil seguimiento.	Resumen bien focalizado pero no suficientemente organizado.	Resumen impreciso y poco claro, sin coherencia entre las partes que lo componen.
Alta calidad del diseño	Resumen sobresaliente y atractivo que cumple con los criterios de diseño planteados, sin errores de ortografía.	Resumen simple pero bien organizado con al menos tres errores de ortografía.	Resumen mal planteado que no cumple con los criterios de diseño planteados y con más de tres errores de ortografía.
Elementos propios del resumen	El resumen fue breve y las ideas se relacionaron entre sí en un solo texto. Solo fueron plasmadas las ideas más importantes.	Se seleccionaron las ideas más importantes antes pero no se relacionaron coherentemente, el resumen carece de sentido.	El resumen es extenso y no se distinguen las ideas más importantes de las ideas secundarias.
Presentación del resumen	La presentación/exposición fue hecha en tiempo y forma, además se entregó de forma limpia en el formato pre establecido (papel o digital).	La presentación/exposición fue hecha en tiempo y forma, aunque la entrega no fue en el formato pre establecido.	La presentación/exposición no fue hecha en tiempo y forma. Además la entrega no se dio de la forma pre establecida por el docente.
Subtotal por escala de evaluación			
Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN	
OBSERVACIONES			

21.-RÚBRICA SOBRE MESA REDONDA

NOMBRE DEL ALUMNO				
ASIGNATURA				
RUBRICA				
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHA REAL DE ENTREGA		
BLOQUE				
APRENDIZAJE ESPERADO				
VALORACIÓN	Excelente (10)	Muy Bien (9)	Bien (8)	Regular (7-6)
Pertinencia de la participación	Todos los comentarios y aportaciones son precisos, relevantes y sustentados, con planteamientos que impulsan la reflexión.	La mayoría de los comentarios y aportaciones son precisos y relevantes algunos de ellos para provocar la reflexión.	La mayoría de los comentarios y aportaciones son poco relevantes, con ideas poco claras.	Los comentarios y aportaciones no son precisos ni relevantes.
Formulación de ideas	Todos los argumentos son claros, detallados, vinculados a una idea principal (premisas) y organizados de manera lógica.	La mayor parte de los argumentos son claros, detallados, vinculados a una idea principal (premisas) y organizados de manera lógica.	Algunos de los argumentos son claros, detallados, vinculados a una idea principal (premisas) y organizados de manera lógica.	Los argumentos presentan errores; no son claros y no se vinculan a una idea principal.
Seguimiento de la temática	Comprende el tema a profundidad y presenta los argumentos suficientes y de manera convincente	Comprende el tema general y presenta los argumentos de manera congruente	Comprende los puntos principales del tema y presenta la facilidad.	No demuestra una adecuada comprensión del tema.
Subtotal por escala de evaluación				
Evaluación final de ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN		
OBSERVACIONES				

22.-RÚBRICA DE DEBATE

NOMBRE DEL ALUMNO				
ASIGNATURA				
RUBRICA				
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHA REAL DE ENTREGA		
BLOQUE				
APRENDIZAJE ESPERADO				
VALORACIÓN	Excelente (10)	Muy Bien (9)	Bien (8)	Regular (7-6)
Actitud firme ante su postura	La actitud ante su postura se mantuvo firme durante todo el debate	La actitud ante su postura fue firme el 75% del tiempo del debate	La actitud ante su postura fue firme el 50% del tiempo	La actitud ante su postura fue firme el 50% del tiempo
Capacidad de escuchar a sus compañeros	Escuchó a sus compañeros atentamente y analizó sus argumentos	Escuchó a sus compañeros y analizó sus argumentos	Escuchó a sus compañeros, pero se distrajo en ocasiones y no analizó sus argumentos	Escuchó a sus compañeros, pero se distrajo más de la mitad del tiempo del debate y no analizó sus argumentos
Fluidez de las ideas	Durante todo el debate mostró fluidez y coherencia en las ideas planteadas	Durante el 75% del debate mostró fluidez y coherencia de las ideas	Durante el 50% del debate mostró fluidez y coherencia de las ideas	Durante menos del 50% del debate mostró fluidez y coherencia en las ideas planteadas
Argumentación y sustento de las ideas	Todas las ideas expuestas fueron argumentadas y sustentadas	Una de las ideas argumentada no fue sustentada	Dos de las ideas argumentadas no fueron sustentadas	Más de tres de las ideas argumentadas no fueron sustentadas
Conocimiento y dominio del tema	Mostró conocimiento profundo y dominio del tema	Mostró conocimiento y dominio del tema	El conocimiento y dominio del tema fue regular	El conocimiento y dominio del tema fue malo
Hizo referencias o se apoyó citando a varios autores	Citó más de 3 referencias relevantes	Citó tres referencias relevantes	Citó dos referencias relevantes	Citó sólo una referencia durante su participación y no fue relevante
Conclusiones	Las conclusiones del debate superaron los argumentos planteados	Las conclusiones del debate estuvieron a la par de los argumentos	Las conclusiones del debate mostraron un nivel de síntesis y análisis menor	Las conclusiones de debate mostraron un nivel de síntesis y análisis menor al de los argumentos planteados
Subtotal por escala de evaluación				
Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN		
OBSERVACIONES				

23.-RÚBRICA SOBRE APUNTES DE CLASE

NOMBRE DEL ALUMNO				
ASIGNATURA				
RUBRICA				
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHA REAL DE ENTREGA		
BLOQUE				
APRENDIZAJE ESPERADO				
VALORACIÓN	Excelente (10)	Muy Bien (9)	Bien (8)	Regular (7-6)
Apuntes	Los apuntes están anotados y organizados de manera ordenada y con mucho cuidado.	Los apuntes están anotados legiblemente y con cierta organización.	Los apuntes están anotados.	Los apuntes fueron anotados sólo con la ayuda de compañeros/maestros o cuando fue recordado.
Cantidad de Información	Todos los temas tratados y todas las preguntas fueron contestadas en al menos 2 oraciones	Todos los temas tratados y la mayor parte de las preguntas fueron contestadas en 2 oraciones	Todos los temas tratados y la mayor parte de las preguntas fueron contestadas en 1 oración.	Dos o menos temas no están tratados
Organización	La información está muy bien organizada con párrafos bien redactados y con subtítulos.	La información está organizada con párrafos bien redactados	La información está organizada, pero los párrafos no están bien redactados	La información proporcionada a no parece estar organizada
Calidad de Información	La información está claramente relacionada con el tema principal y proporciona ideas secundarias y/o ejemplos	La información da respuesta a las preguntas principales y 1-2 Ideas secundarias y/o ejemplos	La información da respuesta a las preguntas principales, pero no da detalles y/o ejemplos	La información tiene poco o nada que ver con las preguntas planteadas

Construcción de párrafos	Todos los párrafos incluyen introducción, oración, explicación, o detalles, y una conclusión	La mayoría de los párrafos incluyen introducción, oración, explicación	Los párrafos incluyen información relacionada, pero no se construyeron bien	La estructura del párrafo no es clara y las oraciones dentro de él no están relacionadas entre sí
Diagramas, gráficas, tablas o ilustraciones	Los diagramas e ilustraciones son ordenados, exactos y aumentan la comprensión del lector del tema	Los diagramas e ilustraciones son exactos y aumentan la comprensión de la lector del tema	Los diagramas e ilustraciones son aseados y exactos.	Los diagramas e ilustraciones no son claros o exactos, y no aumentan la comprensión del tema
Subtotal por escalade evaluación				
Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN		
OBSERVACIONES				

24.-RÚBRICA DE REDACCIÓN DE TEXTOS

NOMBRE DEL ALUMNO				
ASIGNATURA				
RUBRICA				
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHAREAL DE ENTREGA		
BLOQUE				
APRENDIZAJE ESPERADO				
VALORACIÓN	Excelente (10)	Muy Bien (9)	Bien (8)	Regular (7-6)
Contenido	Se aboca al tema solicitado	En algunos párrafos se nota una discordancia con el tema	Hasta el 50% del escrito, no hay relación con el tema.	Las ideas no son claras.
Limpieza	La hoja de trabajo se entregó sin tachones, sin arrugas ni enmendaduras	La hoja de trabajo presenta algunos tachones, pero no enmendaduras ni arrugas	La hoja de trabajo se encuentra sin enmendaduras ni arrugas, pero con muchos tachones	La hoja de trabajo tiene enmendaduras, pero sin tachones ni arrugas
Presentación	El trabajo es manuscrito, legible y en hoja blanca tamaño carta	El trabajo es manuscrito y legible, pero en hoja diferente a la solicitada	El trabajo es manuscrito e ilegible en algunas partes, en hoja blanca tamaño carta	El trabajo es manuscrito e ilegible en algunas partes
Portada	Incluye correctamente nombre de la escuela, carrera, nombre de la asignatura, nombre del trabajo académico, nombre del profesor, nombre alumno, lugar y fecha	Excluye dos datos	Excluye algún dato como de tres a cuatro datos	Omitió más de cinco datos
Formato	Utiliza márgenes de 2 cm. de marco aproximadamente, y cada página incluye de 18 y 20 líneas de escritura en alineación justificada y con espacio de un renglón entre párrafo y párrafo	Utiliza márgenes de 2 cm. de marco aproximadamente, y cada página incluye de 18 y 20 líneas de escritura en alineación justificada	Márgenes de 2 cm. de marco aproximadamente, y cada página incluye de 15 a 17 líneas de escritura en alineación justificada y con espacio de un renglón entre párrafo y párrafo	Utiliza márgenes de 2 cm. de marco aproximadamente y cada página incluye de 18 y 20 líneas de escritura
Subtotal por escala de evaluación				
Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN		
OBSERVACIONES				

25.-RÚBRICA DE CUESTIONARIO

NOMBRE DEL ALUMNO				
ASIGNATURA				
RUBRICA				
FECHA LÍMITE DE ENTREGA		FECHA REAL DE ENTREGA		
BLOQUE				
APRENDIZAJE ESPERADO				
VALORACIÓN	Excelente (10)	Muy Bien (9)	Bien (8)	Regular (7-6)
Pr e c i s i ó n y calidad de las respuestas	Todas las respuestas desarrollan el tema a cabalidad, responden exactamente a lo que se cuestiona y dan una idea clara y precisa del tema que se aborda	Casi todas las respuestas desarrollan el tema a cabalidad, responden exactamente a lo que se cuestiona y dan una idea clara y precisa del tema que se aborda	La mayoría de las respuestas desarrollan el tema a cabalidad, responden exactamente a lo que se cuestiona y dan una idea clara y precisa del tema que se aborda	Sólo pocas de las respuestas desarrollan el tema a cabalidad, responden exactamente a lo que se cuestiona y dan una idea clara y precisa del tema que se aborda
Confiabilidad de las fuentes	La totalidad de las respuestas además de ser correctas están documentadas en fuentes confiables de textos y/o autores reconocida autoridad en el tema a tratar	La mayoría de las respuestas además de ser correctas están documentadas en fuentes confiables de textos y/o autores reconocida autoridad en el tema a tratar	La mayoría de las respuestas además de ser correctas están documentadas en fuentes de libros o ligas de procedencia desconocida.	Se citan fuentes diversas y algunas dedudosas y algunas incorrectas pues, no se puede acceder a ellas
Cumplimiento del ejercicio	Respondió todas las preguntas	Respondió por lo menos el 90% de las preguntas	Respondió por lo menos el 80% de las preguntas	Respondió por lo menos el 70% de las preguntas
Puntuación	El alumno presenta un texto sin faltas de ortografía y con una puntuación correcta, de tal forma que el escrito es claro y fluido para leerse	El alumno presenta un texto con escasas faltas de ortografía y de puntuación (menos de 5 faltas), de tal forma que el escrito es claro y fluido para leerse	El alumno presenta un texto con varias faltas de ortografía y de puntuación (más de 10 faltas)	El alumno presenta un texto con numerosas faltas de ortografía y de puntuación, de tal forma que el escrito es claro ni fluido de leerse
Subtotal por escala de evaluación				
Evaluación final del ejercicio		FECHA DE LA EVALUACIÓN		