



CONSTRUYENDO FUTURO

Fase 2 -2019

Descripción breve

¡2019 fue un gran año para CF! trabajamos las habilidades blandas con aproximadamente 65 estudiantes de diferentes colegios de Pereira, logramos afinar aspectos metodológicos de las sesiones: objetivos, estado actual del grupo-sociometría, actividades lúdicas. Realizamos también una importante capacitación y compilación de herramientas para el desarrollo de una sesión de orientación vocacional. Por último, diseñamos un esquema de evaluación de las sesiones para visualizar el impacto del proceso en los jóvenes de los colegios y en los facilitadores de las sesiones y poder también identificar en qué debemos mejorar.

Natalia Bohórquez Bedoya

natalia.bohorquez@utp.edu.co

Responsable del proyecto

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO 1: AFINACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE LOS TALLERES	6
Sociometría: conociendo y sensibilizándose con el grupo.....	6
Planeación y ejecución de las sesiones	9
Claves metodológicas – enfoque metodológico FASE	9
Objetivos para cada sesión.....	10
Estructura de las sesiones	13
Los Facilitadores	16
CAPÍTULO 2: SESIÓN ORIENTACIÓN VOCACIONAL	17
Estructura de la sesión de orientación vocacional.....	17
HERRAMIENTAS PARA LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL.....	18
A. Identificación de habilidades y potencialidades	18
B. Definición de visión	32
C. Reflexión y diálogo sobre creencias limitantes o potenciadoras, llave o candado (miedos y esperanzas)	39
D. Plan de acción	40
CAPÍTULO 3: ESQUEMA DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO	42
EVALUACIÓN DE LOS JÓVENES DE COLEGIOS	44
Evaluación inicial y final (pre-post)	44
Evaluación del proceso.....	46
EVALUACIÓN DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS FACILITADORES	47
Resumen autoevaluación CF Fase 2	47
CAPÍTULO 4: LÚDICAS.....	50
GUERRA NAVAL.....	51
SOLDADITO DE PLOMO	52
EL PASO DE LA PELOTA.....	53
EL PASO DEL LUGAR SAGRADO	55
COMUNICACIÓN FRUSTRADA	56
VAMOS A PLATICAR.....	58

LOS LIMONES THORN.....	59
¿BUENAS O MALAS NOTICIAS?	61
VERIFICACIÓN.....	62
LA PERSONA PERDIDA	64
OFICINA DE OBJETOS PERDIDOS	65
PALMAS PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN.....	66
ASESINO.....	67
ENTREVISTA DE PERSONA A PERSONA	68
ESCOGIENDO UN COLOR.....	69
LOS LÍDERES Y LAS TAREAS.....	75
IDENTIFICANDO AL LÍDER.....	77
MOTIVACIÓN Y LIDERAZGO	78
EL LÍDER IDEAL.....	79
LIDERAZGO Y PODER	81
Los cinco tipos de poder de French y Raven	85
LÚDICA PARA INNOVACIÓN Y DESARROLLO	86
ACTIVIDADES ROMPE HIELO PARA CONSTRUYENDO FUTURO.....	87
El mesero.....	87
Construir una historia.....	87
Pelota sin dirección	87
Rueda de Números.....	87
Naufragio del Barco.....	88
Canasta Revuelta.....	88
El Rey de los Elementos.....	88
Caramelos.....	89
Las Islas.....	89
Casa, inquilino y terremoto.....	89
La caja de Sorpresas	89
Cadena de Memoria.....	90

INTRODUCCIÓN

Construyendo Futuro es un proyecto desarrollado por estudiantes y docentes de la Universidad Tecnológica de Pereira, pertenecientes de ANEIAP (Asociación Nacional de Estudiantes de Ingeniería, Administración y Producción) y a GEIO (Grupo de Investigación de la facultad de Ciencias Empresariales), en el cual trabajamos con estudiantes de colegios públicos de la ciudad de Pereira, en el desarrollo de habilidades blandas o competencias socioemocionales, a través de talleres cuyo principal elemento metodológico es la vivencia, lograda a través de juegos grupales que promueven la interacción entre los participantes de los talleres.

Actualmente, se está empezando a reconocer la importancia de promover de manera consciente y sistemática estas habilidades al interior de las instituciones educativas, por lo que el Ministerio de Educación de Colombia, basado en material construido por el Banco Mundial, está desarrollando y divulgando herramientas para que los docentes trabajen estas competencias en el aula, a través de las cartillas denominadas “Paso a Paso”, en las que se definen las competencias socioemocionales y describen su importancia en el siguiente fragmento¹:

(...) aquellas que incluyen no solo el desarrollo de procesos cognitivos o mentales sino también áreas afectivas como la conciencia y gestión emocional, de relacionamiento con otros y de proyección hacia la sociedad. Así, les permiten a las personas conocerse mejor a sí mismas, manejar sus emociones, trazarse metas y avanzar hacia ellas, construir mejores relaciones con los demás, tomar decisiones responsables en su vida, disminuir la agresión y aumentar la satisfacción con su vida. El desarrollo de estas competencias es fundamental para lograr una salud mental positiva, tal y como es definida por la Organización Mundial de la Salud “Estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”. En esta misma línea, las competencias socioemocionales promueven un mejor rendimiento académico y alejan a la persona de conductas de riesgo tanto individuales como grupales. Esto es especialmente importante en la adolescencia, en donde planear el futuro es una tarea fundamental que se puede ver afectada por la toma de decisiones apresuradas o poco pensadas. (p.5).

El equipo de Construyendo Futuro busca aportar a esta meta nacional de apoyar el sano desarrollo de los niños y jóvenes colombianos, quienes merecen una educación que aliente el desenvolvimiento de su potencial humano de manera integral. Las habilidades hemos trabajado en este proyecto son: comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo, innovación y pensamiento sistémico.

¹ Paso a Paso (2017). Departamento Nacional de Planeación, Ministerio de Educación Nacional y Banco Mundial: estrategia de formación de competencias socioemocionales en la educación secundaria y media. Recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-385321_recurso.pdf

A partir de observaciones sobre inquietudes constantes de los jóvenes con los que hemos trabajado y teniendo en cuenta que para los adolescentes “su tarea básica es construir una identidad diferenciada, elaborar su propio proyecto vital, averiguando qué quieren hacer con su vida”² (p.2), decidimos construir un taller adicional sobre Orientación Vocacional, que pueda dar elementos a los estudiantes para identificar sus fortalezas, definir una visión y generar un plan de acción que les permita lograr lo que desean, además de motivarlos para continuar su formación educativa en niveles superiores.

Gracias al apoyo de la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión de la UTP, durante el 2019 hemos logrado afinar aspectos metodológicos importantes, que nos llevan a grandes aprendizajes expresados en este documento, algunos de ellos son:

- Adición de herramienta sociométrica para conocer el estado de integración del grupo antes de comenzar las sesiones y detectar estudiantes que son, de alguna manera, excluidos por el grupo.
- Revisión y ajuste de los objetivos de cada sesión.
- Revisión y ajuste de la estructura de las sesiones.
- Diseño de la sesión de Orientación Vocacional, que incluye una serie de herramientas, algunas de ellas tipo test, que pueden ser aplicados a los jóvenes.
- Diseño de un esquema de evaluación, alineado con los objetivos de las sesiones, que nos permitan percibir los impactos de las sesiones en los jóvenes que participan de ellas, así como identificar los aspectos a mejorar de los talleres.
- Diseño de encuesta que permite capturar los principales aprendizajes de los estudiantes de ANEIAP y GEIO que participan en la construcción y facilitación de las sesiones.
- Recopilación de un catálogo de lúdicas que ponen en práctica las habilidades blandas, que complementa el trabajo con la cartilla del año 2018.

Agradecemos el apoyo que la Universidad Tecnológica de Pereira y la facultad de Ciencias Empresariales nos han brindado para darle vida al proyecto Construyendo Futuro.

Así mismo es necesario reconocer a todos los estudiantes de ingeniería industrial quienes son el alma de este proyecto y es necesario resaltar que destinaron tiempo, creatividad, solidaridad y mucha energía en la planeación y ejecución de este proyecto de extensión social, que sin duda alguna les ha aportado vivencias valiosas para su formación como seres humanos y profesionales. Ellos son:

Ana María Correa González, Ana María Múnera Gutiérrez , Andrés Beltrán Moreno, Angee Manuela Castro Franco, Camila Cuenca Aguirre, Camilo Andrés Puentes Vásquez, Dana Paola Jiménez Aristizábal, Daniela Idárraga García, Elissa Mariana Ruiz Cardona , Fabian Andrés Quiroga Espinosa, Isabela Potes Cifuentes, Iván Andrés Gallo Jaramillo, Juan Andrés Morales, Juan Esteban Giraldo Guevara, Julián Andrés Gutiérrez Castaño, Julio César Murillo Arango, Laura Andrea Ramos Ríos, Lloyd David Morris

² María José Díaz-Aguado. (2006). Convivencia escolar y Prevención de la violencia. Centro Nacional de Educación y Comunicación Educativa. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. España. Recuperado de: <http://www.oei.es/valores2/c1.pdf>

Salazar, Luz María Ochoa Salinas, María José Cardona Restrepo, Rafael Gálvez, Santiago Pescador Sáenz, Sara María Osorio Cruz, Sofía Miranda Parra, Valentina Román Ramírez.

Natalia Bohórquez Bedoya
Docente responsable del proyecto CF.

CAPÍTULO 1: AFINACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE LOS TALLERES

Esta fase 2 del proyecto Construyendo Futuro (CF), en la que contamos con la asesoría de la psicóloga Olga Forero y la trabajadora social Alba Nelly Chica, nos permitió hacer reflexiones y plantear algunos aspectos a tener en cuenta para la planeación y ejecución de los talleres, con dos objetivos puntuales: (1) Afinar la coherencia entre los objetivos de las sesiones y las actividades seleccionadas, lo cual lleva a (2) lograr una mayor eficacia en el fortalecimiento de las habilidades en los niños participantes del proyecto.

Se presenta a continuación el afinamiento de la metodología de las sesiones:

Sociometría: conociendo y sensibilizándose con el grupo

Con el objetivo de conocer el grado de integración existente entre los estudiantes del grupo con el que se va a trabajar, e identificar estudiantes excluidos a los que haya que prestar atención y apoyar su inclusión, así como también identificar los líderes, se propone usar procedimientos sociométricos, los cuales consisten en³:

Los procedimientos sociométricos proporcionan la posibilidad de evaluar en poco tiempo y con gran validez las relaciones entre compañeros, permitiendo obtener información tanto del nivel de integración de cada individuo como de los contextos en los que se desarrolla. Consisten en preguntar a todos los miembros de un determinado grupo (por ejemplo, de una clase) acerca del resto; y conocer, así, el estatus medio o nivel de popularidad, las oportunidades para el establecimiento de relaciones de amistad y los atributos perceptivos por los que más destaca (Díaz-Aguado, 2006, p.19.)

El siguiente test debe ser llenado en la primera o antes de la primera sesión y hacer un conteo de los votos que tiene cada estudiante ya sea de aceptación y/o de rechazo. Debe realizarse un informe que conozcan los facilitadores de las sesiones con el fin de que todos estén sensibilizados frente a la realidad del grupo con el que se va a trabajar.

³ Díaz-Aguado, M. J. (2006). Convivencia escolar y Prevención de la violencia. Centro Nacional de Educación y Comunicación Educativa. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. España. Recuperado de: <http://www.oei.es/valores2/c1.pdf>

CUESTIONARIO SOCIOMÉTRICO TALLERES CONSTRUYENDO FUTURO

Nombre _____ Fecha _____

Colegio _____ Grado _____

1. ¿Quiénes son los tres chicos o chicas de tu clase con los que más te gusta trabajar?
2. ¿Por qué te gusta trabajar con ellos o con ellas?
3. ¿Quiénes son los tres chicos o chicas de tu clase con los que menos te gusta trabajar?
4. ¿Por qué no te gusta trabajar con ellos o con ellas?
5. ¿Quiénes son los tres chicos o chicas de tu clase con los que más te gusta estar durante el tiempo libre (salir, en los recreos...)?
6. ¿Por qué te gusta estar con ellos o con ellas?
7. ¿Quiénes son los tres chicos o chicas de tu clase con los que menos te gusta estar durante el tiempo libre (salir, en los recreos...)?
8. ¿Por qué no te gusta estar con ellos o con ellas?

9. ¿Quién es el chico/a de tu clase que destaca por:

Tener muchos amigos		Tener pocos amigos	
Llevarse bien con los profesores		Llevarse mal con los profesores	
Ser simpático con los compañeros		Ser antipático con los demás	
Su capacidad para entender a los demás		No entender a los demás	
Su agresividad		Su capacidad para resolver conflictos entre compañeros	
Estar dispuesto a ayudar a los demás		Su falta de comprensión ante la debilidad de los demás	
Saber comunicarse		Tener problemas para comunicarse	
Ocultar su inseguridad tratando de parecer todo lo contrario		Querer llamar siempre la atención	
Sentirse superior		Sentirse fracasado	
Ser inmaduro			

Normas de interpretación de la sociometría⁴ (p. 21)

Los procedimientos sociométricos pueden servir para detectar a alumnos que se encuentran en una situación problemática. Pudiéndose destacar dos criterios generales (ser rechazado por un número importante de compañeros y no tener ningún amigo entre ellos). Se resume brevemente a continuación algunos indicadores que pueden permitir detectar dichas situaciones.

*1.- **Ser rechazado** por un número significativo de compañeros; se refleja en el índice de rechazos. Como criterio general se considera a un alumno rechazado cuando obtiene un número de rechazos superior a la tercera parte de los compañeros que contestan al cuestionario. Es necesario, sin embargo, interpretar este criterio teniendo en cuenta la tendencia general que se produzca en el grupo evaluado.*

*2.- **El aislamiento** o total ausencia elecciones, que refleja falta de oportunidades para establecer relaciones de amistad en el grupo evaluado.*

El rechazo de los compañeros en la escuela no sólo priva al individuo de experiencias necesarias para su desarrollo (como sucede con el aislamiento), sino que además le expone a interacciones que contribuyen al establecimiento de conductas y percepciones negativamente distorsionadas. El niño aislado se caracteriza por ser ignorado por sus compañeros y pasar desapercibido, aunque suele ser ligeramente impopular. Su principal riesgo reside en la privación socioemocional y la falta de oportunidades para establecer relaciones de amistad. Además, la mayoría de los niños aislados suelen ser conscientes de su situación (se perciben sin amigos), de lo cual se derivan altos niveles de estrés y una acentuada tendencia a infravalorar su competencia social.

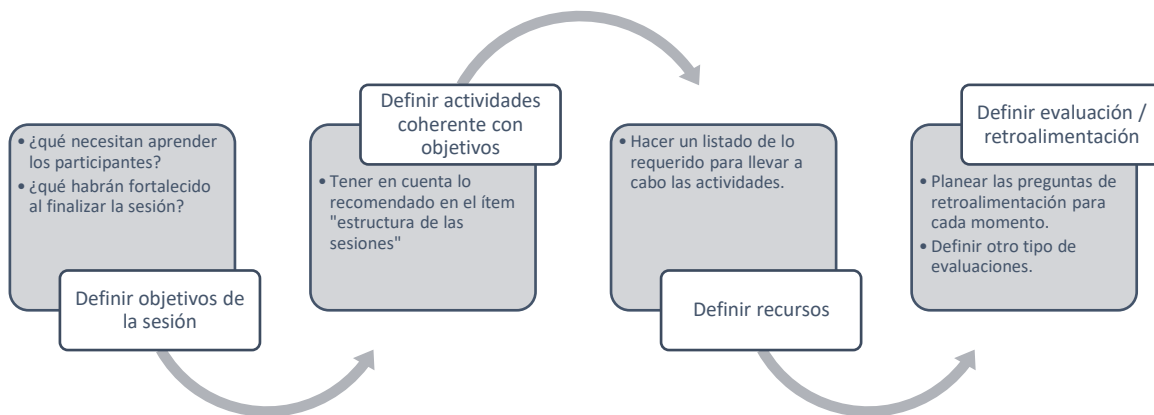
Las sesiones de Construyendo Futuro deben diseñarse para incluir la participación de todos los estudiantes del grupo y durante las sesiones se debe procurar desarrollar habilidades que permitan disminuir las situaciones de rechazo y aislamiento. La importancia de identificar estas situaciones y generar un ambiente inclusivo se muestra en el siguiente párrafo (Díaz-Aguado, 2006):

Cuando las relaciones con los compañeros se producen adecuadamente proporcionan el principal contexto para adquirir las habilidades sociales más sofisticadas, necesarias para afrontar los altos niveles de incertidumbre que con frecuencia se producen en las relaciones simétricas, y poder aprender así a cooperar, negociar, cuestionar lo que es injusto..., condiciones fundamentales en la prevención de la violencia. Para favorecer dicha adquisición en todos los casos, incluidos los de riesgo de exclusión, es preciso estructurar actividades educativas [...], que garanticen dichas interacciones a todos los alumnos y alumnas. (p.8)

⁴ María José Díaz-Aguado. 2006. Convivencia escolar y Prevención de la violencia. Centro Nacional de Educación y Comunicación Educativa. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. España. Recuperado de: <http://www.oei.es/valores2/c1.pdf>

Planeación y ejecución de las sesiones

Como ingenieros industriales sabemos que la planeación es fundamental para el éxito de las actividades y el logro de los objetivos. Las sesiones de CF requieren una cuidadosa planeación que se hace en equipo y que implica dedicar tiempo y poner en juego habilidades de trabajo en grupo, creatividad y mucha consciencia, ya que son actividades que buscan impactar de manera significativamente positiva la vida de niños y jóvenes. Para la planeación se deben tener en cuenta los siguientes pasos y procurar realizar actividades que incluyan funciones de ambos hemisferios (lógicas y creativas):



Claves metodológicas – enfoque metodológico FASE⁵

En la planeación de las sesiones, puede tener en cuenta el siguiente enfoque metodológico diseñado por el Banco Mundial para los procesos de formación en habilidades blandas o socio-emocionales:

F-Focalizado: Destina tiempo a la enseñanza de estas actividades como parte del horario escolar.

A-Activo: prioriza el aprendizaje activo, es decir, la experiencia y puesta en práctica de las competencias que se quieren fortalecer.

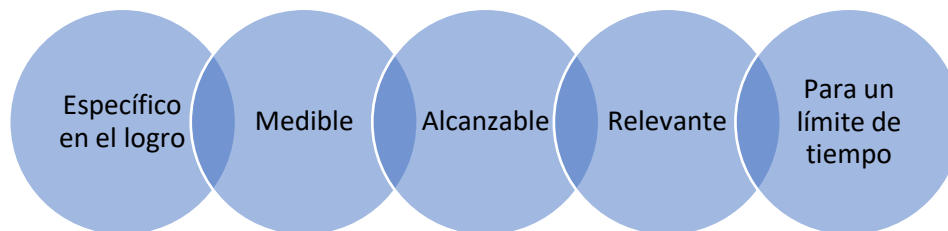
S-Secuenciado: desarrolla habilidades socioemocionales paso a paso, con sesiones estructuradas y adecuadas a la madurez cognitiva y socioemocional de los estudiantes del grado al cual están dirigidas.

E-Explícito: enseñanza explícita de cada una de las competencias, nombrándolas y enseñando a los estudiantes cómo ponerlas en práctica.

⁵ Tomado de los principios pedagógicos de cartilla Paso a Paso (2017). Departamento Nacional de Planeación, Ministerio de Educación Nacional y Banco Mundial: estrategia de formación de competencias socioemocionales en la educación secundaria y media. Recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-385321_recurso.pdf

Objetivos para cada sesión

Según la metodología SMART (por su sigla en inglés) la formulación de los objetivos debe tener en cuenta los siguientes aspectos:



Recuerde preguntarse:

- ✓ ¿Qué necesitan aprender los participantes?
- ✓ ¿Qué serán capaces de hacer los participantes como resultado de la capacitación?

Los objetivos se plantean en términos de los asistentes. Por ejemplo: *Al finalizar la sesión los asistentes estarán en capacidad de...*

Durante el año 2019 se hizo la revisión de los objetivos de las sesiones, a continuación, se muestra la tabla con el compendio de este trabajo para cada una de las habilidades trabajadas. Recomendamos usar estas tablas para seleccionar los objetivos de las sesiones:

COMUNICACIÓN			
COMPETENCIA GENERAL	COMPETENCIA ESPECÍFICA	OBJETIVOS DE DESEMPEÑO	LÚDICAS QUE APUNTAN A ESTE OBJETIVO
Verbal	Elocuencia y Fluidez	Expresar de una manera clara y precisa un mensaje	Papel roto Monólogo y diálogo Mensaje Erróneo Cambia tu rol Crear una historia entre todos
	Respeto-empatía	Respetar turnos a la hora de hablar, permitir que otros se expresen.	Ajedrez de Maquiavelo Autopista Presentación por equipos Enredados (presentación-red) Crear una historia entre todos
		Usar el lenguaje adecuado (evitar malas palabras y palabras hirientes)	Mensaje Erróneo La isla del pensamiento
No verbal	Escucha activa	Escuchar con atención a los otros	La familia izquierdo Papel roto

		Ser capaz de seguir instrucciones.	Ajedrez de Maquiavelo Lucha de pulgares 1-2-3 ya! El círculo Presentación por equipos Autopista Crear una historia entre todos
<p>Nota: otras estrategias que se pueden emplear para el desarrollo de esta habilidad son</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Parafraseo de lo que otro dijo ✓ Preguntas y sondeo ✓ El ejemplo 			

TRABAJO EN EQUIPO			
COMPETENCIA GENERAL	COMPETENCIA ESPECÍFICA	OBJETIVOS DE DESEMPEÑO	LÚDICAS QUE APUNTAN A ESTE OBJETIVO
Sinergia	Consciencia de sí mismo	Reconocer y valorar las competencias que yo puedo aportar en el trabajo grupal	Laberinto comunitario La isla del pensamiento El manco, el ciego y el mudo La familia izquierdo
		Asumir responsabilidades para alcanzar el objetivo grupal	Laberinto comunitario Cuadrando el círculo El manco, el ciego y el mudo La familia izquierdo El círculo
	Consciencia social	Reconocer y valorar las competencias que el otro puede aportar en el trabajo grupal	Laberinto comunitario La isla del pensamiento El manco, el ciego y el mudo
Adaptabilidad	Flexibilidad	Ser flexible en las acciones para alcanzar el objetivo grupal	Cuadrando el círculo El puzzle del trueque Cambia tu rol Enredados (círculo) Crear una historia entre todos

LIDERAZGO			
COMPETENCIA GENERAL	COMPETENCIA ESPECÍFICA	OBJETIVOS DE DESEMPEÑO	LÚDICAS QUE APUNTAN A ESTE OBJETIVO
Motivación	Iniciativa	Expresar ideas y acciones que buscan aportar al avance del grupo	El manco, el ciego y el mudo Ajedrez de Maquiavelo La familia izquierdo El globo aerostático Enredados (círculo)
	Motivación	Animar al grupo a trabajar juntos por el objetivo	El lazarillo

Habilidades de relación	Negociación	Conciliar diferentes alternativas de acción, escuchando a las partes	Laboratorio AC Cuadrando el círculo La isla del pensamiento
	Coordinación	Coordinar diferentes actores y recursos para el alcance de objetivos	Autopista Enredados (círculo)

PENSAMIENTO SISTÉMICO			
COMPETENCIA GENERAL	COMPETENCIA ESPECÍFICA	OBJETIVOS DE DESEMPEÑO	LÚDICAS QUE APUNTAN A ESTE OBJETIVO
Toma de decisiones y resolución de problemas	Análisis de situaciones	Cambiar de perspectiva para ampliar el entendimiento	Autopista Cosecha La isla del pensamiento Laberinto comunitario
		Considerar las consecuencias a corto y largo plazo de las acciones	Autopista Cosecha Las semillas mágicas La isla del pensamiento El puzzle del trueque
	Consciencia social	Reconocer que las estructuras de los sistemas generan un comportamiento	Autopista Enredados Cosecha La isla del pensamiento Laberinto comunitario El ajedrez de Maquiavelo Sombreros de pensamiento de Bono para construir la torre más alta
	Consciencia de sí mismo	Reconocer que los modelos mentales o creencias influyen en las decisiones	Autopista Cosecha Semillas mágicas La isla del pensamiento Laberinto comunitario Papel roto Cuestionario: creencias

INNOVACIÓN Y DESARROLLO			
COMPETENCIA GENERAL	COMPETENCIA ESPECÍFICA	OBJETIVOS DE DESEMPEÑO	LÚDICAS QUE APUNTAN A ESTE OBJETIVO
Innovación y adaptabilidad	Ciudadanía activa, participativa, crítica	Ampliar el concepto de innovación, incluir elementos de responsabilidad social y ambiental	Charla inicial, lluvia de ideas en tablero sobre qué es innovación a través de ejemplos - responsabilidad social-ambiental Crear una historia entre todos

	Innovación	Transformar una idea en valor: crear un producto o servicio que responda a una necesidad identificada	cambia tu rol Actividad de creación de un producto con materiales variados a partir de una necesidad dada por los facilitadores La isla del pensamiento Ecocraft Rediseñando el mundo
Como parte de la retroalimentación se recomienda preguntar al inicio y luego al final ¿qué es innovación?			

ORIENTACIÓN VOCACIONAL			
COMPETENCIA GENERAL	COMPETENCIA ESPECÍFICA	OBJETIVOS DE DESEMPEÑO	ACTIVIDADES QUE APUNTAN A ESTE OBJETIVO
Habilidades de vida	Consciencia de sí mismo	Reconocer el estado actual de la propia vida: fortalezas, oportunidades, aspectos a mejorar, gustos	Definir su vida a través de un símbolo Cuestionario ¿qué ves en mí?, con los otros compañeros Cuestionario ¿dónde estoy ahora? Cuestionario ¿cómo descubrir mi talento? Cuestionario: Ejercicio de actitudes Cuestionario: la ruedad de la vida Cuestionario: creencias Linea de la vida Esencia, misión y bendición (cartelera)
	Iniciativa y optimismo	Visualizar futuro deseado	Ejercicio de visualización - carta con fecha futura Ejercicio de visión
	Motivación de logro	Identificar caminos o procesos para lograr ese futuro	Cuestionario: inventario de intereses-profesión, arte, oficio Explorar opciones de educación (amplias: todos los niveles, presencial-virtual, emprendimiento, certificación) Tour por la universidad

Estructura de las sesiones

1. INCLUSIÓN

Cada persona que pertenece al grupo es única en cuanto a su experiencia de vida, y percibe la nueva situación desde una compleja y personal diversidad de necesidades y expectativas, por ello es importante que cada una de ellas sea incluida y escuchada. Es un momento en el que el grupo se sienta en círculo, todos presentes y todos al mismo nivel. Los integrantes se presentan, expresan expectativas, hacen acuerdos de convivencia y los facilitadores hacen reconocimientos. Tendremos en cuenta tres elementos básicos de la inclusión:

- Cada persona necesita poder presentarse a sí misma.
- Cada persona necesita poder expresar sus esperanzas y expectativas acerca de lo que va a suceder.
- Cada persona necesita ser reconocida por el grupo al recibir la oportunidad de ser apreciada, escuchada y bienvenida.

IDEAS:

- ✓ Poner siempre el nombre a cada persona en escarapela o sticker
- ✓ Se podría buscar la manera unir la actividad de inclusión y la rompehielo

2. NOMBRAR OBJETIVOS

Tanto los participantes como los facilitadores deben conocer claramente los objetivos de la sesión. Se comunican al inicio de esta.

3. IMPLEMENTACIÓN ESTRATÉGICA

3.1. ACTIVIDAD ROMPEHIELO

Tiene el objetivo de generar un ambiente de confianza y distensión, así como también de incluir a todos y motivar a la participación.

3.2. CHARLA INICIAL

Es una conferencia breve y bien estructurada sobre la habilidad que se va a tratar, que tiene como objetivo mostrar su importancia y motivar a través de ejemplos de vida que el orador comparta con los estudiantes. Debido a que creemos que en el *hacer* se genera un mayor aprendizaje, entonces se sugiere que además de la escucha activa y la interacción que se pueda generar durante la charla, se genere un mecanismo para que los estudiantes pongan en práctica otras habilidades útiles para la vida como: tomar notas adecuadamente, sintetizar, hacer mapas mentales, etc.

IDEAS:

- ✓ Pasar a cada niño lápiz y papel para que durante la charla tome nota sobre las ideas principales, y al final socializar.
- ✓ Al final de la charla se reúnen en pequeños grupos y hacen una síntesis, con base en una pregunta que se derive de la charla, como por ejemplo ¿qué es el trabajo en equipo y por qué es importante en nuestra vida? Luego socializar.
- ✓ Enseñar la técnica de elaborar un mapa mental y pedir a los niños que elaboren uno a partir de la charla y sus apuntes. Video de mapas mentales: <https://www.youtube.com/watch?v=OBYXSpZGVog>

3.3. LÚDICAS DE APRENDIZAJE

En la selección de las lúdicas de cada sesión, tener en cuenta:

- Es esencial seleccionar las lúdicas cuidando la coherencia con los objetivos que se buscan con la sesión.
- Las lúdicas deben ser inclusivas, retadoras y procurar la interacción en escenarios colaborativos.
- Las lúdicas pueden buscar la comprensión conceptual de la habilidad, pero en primer lugar deben buscar **la vivencia**, es decir la puesta en práctica en el propio cuerpo, de esa habilidad blanda a trabajar. Luego en la fase de reflexión, se hace consciencia y se dialoga sobre lo vivido.

4. REFLEXIÓN

En cada etapa de la sesión se propiciarán momentos de reflexión personal y grupal, a través de preguntas que se plantean a nivel individual, en grupos pequeños y/o en todo el grupo.

Tipos de preguntas que pueden hacerse:

- Preguntas enfocadas en el contenido
- Enfocadas en la interacción del grupo
- Enfocadas en lo aprendido o sentido

4.1. REFLEXIÓN FINAL

Es el momento de cierre en el que se motiva a los estudiantes a expresar (verbalmente, por escrito, a través de un dibujo, o de alguna expresión creativa) los principales aprendizajes durante la sesión.

5. RECONOCIMIENTO

Es importante invitar a hacer declaraciones de reconocimiento en todos los momentos del taller, esto fortalece la identidad de los participantes al sentirse reconocidos y también fortalece la capacidad de ver en el otro lo bueno, contribuye al sentido de pertenencia en el grupo.

IDEAS

- ✓ Reconocer las ideas y actitudes de los niños
- ✓ Siempre celebrar los logros y aprendizajes
- ✓ Nunca descalificar a los niños, y procurar que no se descalifiquen entre ellos

6. RECOLECCIÓN Y ARCHIVO DE EVIDENCIAS

- Tomar fotografías.
- Llenar los listados de asistencia.
- Tomar notas de las observaciones de lo que sucede en las sesiones (ver capítulo de Esquema de Evaluación”).
- Archivar adecuadamente las evidencias.

Los Facilitadores

Según la cartilla del Departamento Nacional de Planeación, Ministerio de Educación Nacional y Banco Mundial (2017)⁶ *Paso a Paso: estrategia de formación de competencias socioemocionales en la educación secundaria y media*, los facilitadores deben tener ciertas características valiosas para apoyar el desarrollo de estas competencias:

- Un facilitador debe ser capaz de crear un ambiente favorable para aprendizaje que sea confiable, seguro y acogedor. Para ello, es esencial construir una relación genuina con sus estudiantes, basada en aprecio, respeto mutuo, aceptación, protección, firmeza, organización y empatía.
- Está motivado y disfruta compartir este tipo de actividades con sus estudiantes.
- Escucha y se comunica de manera respetuosa, empática, asertiva y acogedora.
- Reconoce y valora la experiencia individual de cada uno de sus estudiantes.
- Favorece la comunicación y el diálogo abierto para la construcción de aprendizajes significativos.
- Evita reproducir prejuicios, estereotipos o actitudes discriminatorias, es decir, reflexiona y trabaja para superar sus propias limitaciones.
- Construye un ambiente de confianza en su aula de tal forma que todos se sienten seguros.

Algunas sugerencias para los facilitadores son:

- Priorice la escucha, no el discurso ni la cátedra.
- Céntrese en la experiencia del estudiante, no en su propia experiencia.
- Construya un vínculo genuino con sus estudiantes, no contenidos o teoría.

⁶ 2017, Departamento Nacional de Planeación, Ministerio de Educación Nacional y Banco Mundial, Oficina Bogotá, Colombia, Este material fue adaptado a partir del elaborado por el personal del Banco Mundial, Oficina Perú, con aportes externos.

CAPÍTULO 2: SESIÓN ORIENTACIÓN VOCACIONAL

Es importante tener en cuenta que debido a que la orientación vocacional es un trabajo profundo, de observarse y sentirse a sí mismo y a otros, se pueden ir adelantando algunas actividades desde sesiones anteriores, con el fin de ir trabajando progresivamente. En algunos casos es necesario proponer la actividad para trabajarla con anterioridad, como por ejemplo el test ¿qué ves en mi?, que debe ser llenado con miembros de la familia y amigos. También puede ser interesante considerar la posibilidad de que la sesión sea vivenciada en el campus de la UTP, con el fin de motivarlos a continuar sus estudios de educación superior.

Estructura de la sesión de orientación vocacional

1. **CONTEXTUALIZACIÓN:** adecuación del tema con las necesidades del grupo, nivel de información, intereses, edad, etc.
2. **INCLUSIÓN:** es un momento en el que el grupo se sienta en círculo, todos presentes y todos al mismo nivel. Los integrantes se presentan, expresan expectativas, hacen acuerdos de convivencia y los facilitadores hacen reconocimientos. Tres elementos básicos de la inclusión:
 - ✓ Cada persona necesita poder presentarse a sí misma.
 - ✓ Cada persona necesita poder expresar sus esperanzas y expectativas acerca de lo que va a suceder.
 - ✓ Cada persona necesita ser reconocida por el grupo al recibir la oportunidad de ser apreciada, escuchada y bienvenida.
3. **OBJETIVOS:** enunciar los objetivos de la sesión a los participantes, en un lenguaje motivante y entendible.
4. **IMPLEMENTACIÓN ESTRATÉGICA:** las siguientes son las etapas planteadas para la sesión de orientación vocacional.
 - A. **Identificación de habilidades y potencialidades:** responde la pregunta ¿dónde estoy ahora? (elegir o identificar herramientas para definir estos elementos) Esencia, bendición y misión, rueda de la vida y los diferentes instrumentos.
 - B. **Definición de visión:** técnica de visualización y descripción del sueño o de cómo se quieren ver en cierta cantidad de tiempo.
 - C. **Reflexión y diálogo sobre creencias limitantes o potenciadoras,** llave o candado (miedos y esperanzas)
 - D. **Plan de acción:** responde a la pregunta ¿qué puedo hacer para alcanzar mi meta, o aproximarme al ideal?

Nota1: en el siguiente ítem “herramientas para la orientación vocacional” encontrará diferentes actividades que podrá seleccionar para llevar a cabo la sesión.

Nota2: seleccionar actividades que incluyan funciones de ambos hemisferios (lógicas-creativas)

5. REFLEXIÓN

6. RECONOCIMIENTO

HERRAMIENTAS PARA LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL

A. Identificación de habilidades y potencialidades

Las herramientas presentadas buscan responder la pregunta ¿dónde estoy ahora?

La Universidad Tecnológica de Pereira cuenta como la prueba SIAT que busca orientar sobre ¿qué estudiar?. Se encuentra en la página web de la UTP y se responde online:

<http://app4.utp.edu.co/siat/app/prueba/#!/prueba/presentar/anonimo/4432>

¿CÓMO DESCUBRIR MI TALENTO?

1. De las siguientes actividades, ¿cuál haría con mayor dedicación y agrado?
 - a) Analizar el comportamiento de la gente.
 - b) Dibujar o escribir poesías.
 - c) Armar un rompecabezas.
 - d) Leer sobre avances científicos.

2. Cuando era pequeño le gustaba jugar a:
 - a) Simular ser un cajero de un banco.
 - b) Ser presentador de televisión.
 - c) Hacer figuras con arena o barro.
 - d) Videojuegos.

3. ¿En qué áreas académicas le iba mejor?
 - a) Matemáticas, cálculo, trigonometría.
 - b) Arte y Comunicaciones.
 - c) Matemáticas, cálculo, trigonometría.
 - d) Computación.

4. ¿En qué le gusta ocupar su tiempo libre?
 - a) Leer y ver noticias.
 - b) Ir a cine, teatro, exposiciones de pintura.
 - c) Construir o reparar objetos.
 - d) Navegar en Internet.

5. ¿Cuándo navega por Internet que temas busca?
 - a) Opciones de negocio.
 - b) Últimas películas y obras de teatro.
 - c) Últimos inventos tecnológicos.
 - d) Se interesa por el último software que existe.

6. ¿Qué secciones del periódico le gustar leer?
 - a) Economía.
 - b) Cultura, gente y cine.
 - c) Avances científicos.
 - d) Tecnología de la información.

7. ¿Si fuera a un país por primera vez, qué le gustaría conocer?
 - a) Indagar sobre su modelo económico y, además, conocer cuáles son sus grandes empresas.
 - b) Los museos y las grandes obras o monumentos.
 - c) Visitar centros de investigación o compañías que usan mecanismos únicos.
 - d) Las compañías de tecnología.

8. ¿Si tuviera que hacer un proyecto de investigación en qué tema trabajaría?
- a) Estrategias de mercado.
 - b) Proyecto social.
 - c) Tecnología.
 - d) Internet.
9. ¿Considera que usted es?
- a) Analista.
 - b) Imaginativo.
 - c) Mecánico.
 - d) Visionario.
10. De los problemas del país, ¿cuál le preocupa más?
- a) Malos manejos de economía.
 - b) Falta de educación y culturización.
 - c) Desigualdad social.
 - d) Falta de avance tecnológico.

Respuestas:

Mayoría A: Su inclinación vocacional es hacia carreras como administración de empresas, contabilidad, finanzas y afines.

Mayoría B: Definitivamente su vocación es artística. La recomendación es que busque al área que más le guste, ya sea el diseño gráfico, artes plásticas, animación 3D, fotografía y afines.

Mayoría C: Su inclinación vocacional es hacia carreras como mecatrónica industrial, automotriz, electrónica y afines a la ingeniería.

Mayoría D: La tecnología es su pasión. Su desempeño como profesional será como desarrollador web, administrador de redes y telecomunicaciones y afines.

Nota: Tomado de <https://www.idat.edu.pe/sites/default/files/como-descubrir-mi-talento-5-tips.pdf>

¿QUÉ VES EN MI?

Este cuestionario debe ser respondido por al menos 10 personas que te conozcan amigos, compañeros, familiares, etc.

Pregunta 1 Cuando usted piensa en mí ¿qué es lo primero que se le viene a la mente?	
Persona entrevistada	Respuesta

Pregunta 2 ¿Cuáles son las principales fortalezas que usted ve en mí?	
Persona entrevistada	Respuesta

Pregunta 3 ¿Qué es lo que más le sorprende de mí?	
Persona entrevistada	Respuesta

Pregunta 4 ¿Cuál cree usted que es la contribución más importante que yo hago?	
Persona entrevistada	Respuesta

Pregunta 5 ¿Qué impacto tengo yo en un grupo con mi presencia y colaboración?	
Persona entrevistada	Respuesta

Pregunta 6 ¿Cuál es el mayor potencial que usted ve en mí hacia el futuro?	
Persona entrevistada	Respuesta

EJERCICIO DE ACTITUDES

Desarrolle el siguiente test de aptitudes, hágalo sinceramente. Es usted quien necesita reflexionar y direccionar su vida. Va en beneficio suyo. Al frente de cada una de las preguntas, debe colocar una cruz indicando si esa disposición no la tiene nunca (N), casi nunca (CN), la tiene algunas veces (AV), casi siempre, (CS), o siempre (S).

	N	CN	AV	CS	S
¿Cultiva la vocación de liderazgo?					
¿Se preocupa por que las cosas salgan bien?					
¿Le gusta lo creativo y original?					
¿Es dinámico, detesta estar aburrido?					
¿Es respetuoso frente a las decisiones de los demás?					
¿Es optimista frente a los problemas?					
¿Si se equivoca, aprende del error?					
¿Se siente capacitado en su trabajo?					
¿Se preocupa por el bienestar de las personas?					
¿Constantemente está investigando?					
¿Evita la destrucción de la naturaleza?					
¿Le gusta hacer deporte?					
¿Acostumbra a hablar sinceramente?					
¿Está pendiente de su dieta alimenticia?					
¿Sonríe con facilidad?					
¿Es atento con la gente que le rodea?					
¿Se alegra del triunfo de los demás?					
¿Es cuidadoso con sus cosas?					
¿Cumple con agrado las órdenes de sus padres y profesores?					
¿Es solidario con los otros?					

Confíe en usted mismo y en que le la vida le llega tal y como la planea. De lo contrario ni los ejercicios, ni la disciplina, le servirán para obtener resultados positivos.

Lo que pienses siempre debe estar dirigido a la consecución de tus metas.

INVENTARIO DE INTERESES Y APTITUDES

Inventarios de Aptitudes e Intereses de Ismael Vidales Delgado. Ofrece 60 items que invitan al examinado a reflexionar sobre ellos y contestar fácilmente. No tiene límite de tiempo.

INVENTARIO DE INTERESES

Objetivos: Permite determinar en forma general, la inclinación que el estudiante tiene hacia alguna profesión o actividad. Tiende a dar una pauta sobre los intereses en cuanto a ocupaciones, carreras, y actividades.

Descripción de intereses:

- **Al aire libre:** Significa que prefieren actividades que tienen lugar en el campo. Ej. Mar, bosques, etc.
- **Mecánico:** Significa el interés en la compostura y el manejo de maquinaria y herramienta o bien, diseño o construcción de muebles, edificios, presas, caminos, etc.
- **Cálculo:** Interés en la resolución de problemas numéricos.
- **Persuasivo:** Interés en el trato con las personas y el manejo de ellas de manera sutil.
- **Artístico-plástico:** Se interesan en los trabajos creadores con las manos, como dibujar, decorar, modelar esculpir, etc.
- **Literario:** Preferencia por la lectura y la expresión oral y escrita.
- **Servicio social:** Agrado por ayudar a los demás, pobres, enfermos, niños, ancianos, etc.
- **Trabajo de oficina:** Interés por la taquigrafía, mecanografía, archivo, escritura de cartas, etc.

INVENTARIO DE APTITUDES

Objetivo: Calificar las posibilidades ocupacionales del examinado en base a las experiencias que el haya tenido respecto a diferentes actividades de la vida diaria, a través de 55 preguntas. No tiene límite de tiempo.

Descripción de las aptitudes:

Verbal: Habilidad para entender, utilizar y definir palabras. Coincide con los intereses, literarios, artísticos, persuasivos y de oficina. Ej. Escritor, editor, etc.

Numérica: Habilidad para las operaciones numéricas, sus intereses coinciden con los de cálculo y de oficina, ej. calculista, contador, estadístico, profesor de matemáticas, etc.

Mecánica-constructiva: Es la habilidad para operar mentalmente con los objetos, para imaginar, percibir y realizar formas en dos y tres dimensiones para razonar sobre el mecanismo y el movimiento.

Coincide con los intereses mecánicos, al aire libre, persuasivo y científico, Ej. Ingeniero mecánico y de construcción, etc.

Musical: Capacidad para percibir, reproducir y armonizar sonidos. Coincide con intereses de artes-plásticas y artísticos. Ej. Bailarín, Actor, Pintor, Músico, etc.

Científica: Habilidad para inferir, comprender y definir principios y causas. Coincide con intereses científicos. Ej. Matemáticos, Psicólogos, etc.

Social: Habilidad para tratar, cooperar y persuadir a la gente. Coincide con los intereses de servicio social, persuasivo y científico. Ej. Diplomático, psicólogo, político, maestro, etc.

Ejecutiva: Consiste en la iniciativa, confianza en sí mismo, ambición, capacidad de dominar a las personas. Coincide con los intereses persuasivos, de organización y de oficina. Ej. Militar, jefe, etc.

Trabajo en oficina: Exactitud y rapidez en el manejo de sistemas, nombres y documentos. Coincide con los intereses de oficina, cálculo y orden. Ej. Secretaria, mecanografista, etc.

Destreza Manual: Habilidad en el uso de las manos y de los dedos, en el manejo de herramientas y maquinaria. Coincide con los intereses de mecánica, artístico-plástico y servicio social. Ej. Dentista, Joyero, etc.

Práctica: Es la eficiencia en asuntos prácticos, en dominio de sí mismo, valor, persistencia, audacia. Coincide con los intereses de persuasivo, aventura y riesgo. Ej. Piloto aviador, oficial del ejército, cirujano, etc.

Material de la prueba: Inventarios, fichas de concentración de resultados, manual de interpretación.

Usos: Autoadministrado De administración individual y colectiva Aplicable de 15 años en adelante. Utilizado para orientación vocacional. El procedimiento de aplicación se encuentra descrito en las instrucciones de cada inventario.

Calificación: Una vez concentrada las puntuaciones sumatorias de cada sección, se procede a registrar las tres más altas puntuaciones las cuales representan las aptitudes e intereses predominantes.

INVENTARIO DE INTERESES

Ismael Vidales

NOMBRE:

EDAD:

SEXO:

FECHA DE APLICACIÓN:

CUESTIONARIO DE INTERESES OCUPACIONALES

INSTRUCCIONES: este cuestionario tiene por objeto ayudarte a conocer tus verdaderos intereses ocupacionales. Para que pueda dar buenos resultados, es necesario que contestes a él con veracidad y exactitud. A medida que leas cada cuestión, piensa ¿qué tanto me gusta hacer esto?

De acuerdo a las siguientes graduaciones escribe frente a cada cuestión el número que corresponde a tu agrado o desagrado:

5 significa “me gusta mucho”.

4 significa “me gusta algo o en parte”.

3 significa “me es indiferente; ni me gusta ni me disgusta”.

2 significa “me desagrada algo o en parte”.

1 significa “me desagrada mucho o totalmente”.

Sección A

¿Qué tanto te gustaría?:	Número
¿Salir de excursión?	
¿Pertener a un club de exploradores?	
¿Vivir al aire libre, fuera de la ciudad?	
¿Sembrar y plantar en una granja durante las vacaciones?	
¿Criar animales en una finca durante las vacaciones?	
¿Ser técnico agrícola en una región cafetera?	
SUMA	

Sección B

¿Qué tanto te gustaría?:	Número
¿Armar o desarmar objetos mecánicos?	
¿Manejar herramientas y maquinarias?	
¿Construir objetos o muebles de madera?	
¿Reparar las instalaciones eléctricas de tu casa?	
¿Diseñar y dirigir la construcción de un pozo?	
¿Ser experto mecánico en un gran taller?	
SUMA	

Sección C

¿Qué tanto te gustaría?:	Número
¿Resolver mecanizaciones numéricas?	
¿Resolver problemas de aritmética?	
¿Llevar las cuentas de una cooperativa escolar?	
¿Explicar a otros cómo resolver problemas de aritmética?	
¿Participar en concursos de aritmética?	
¿Ser experto calculista en una industria?	
SUMA	

Sección D

¿Qué tanto te gustaría?:	Número
¿Conocer y estudiar la estructura de las plantas y de los animales?	
¿Hacer experimentos de biología, física o química?	
¿Investigar el origen de las costumbres de los pueblos?	
¿Estudiar y entender las causas de los movimientos sociales?	
¿Leer revistas y libros científicos?	
¿Ser investigador en un laboratorio de biología, física o química?	
SUMA	

Sección E

¿Qué tanto te gustaría?:	Número
¿Discutir en clase?	
¿Ser jefe de un club o sociedad?	
¿Dirigir la campaña política de un candidato estudiantil?	
¿Hacer propaganda para la venta de un periódico estudiantil?	
¿Leer biografías de políticos eminentes?	
¿Ser agente de ventas de una empresa comercial?	
SUMA	

Sección F

¿Qué tanto te gustaría?:	Número
¿Dibujar y pintar a colores?	
¿Modelar en barro?	
¿Encargarte del decorado de una exposición escolar?	
¿Idear y diseñar el escudo o logo de un club o sociedad?	
¿Diseñar el vestuario para una función teatral?	
¿Ser experto dibujante en una empresa industrial?	
SUMA	

Sección G

¿Qué tanto te gustaría?:	Número
¿Escribir cuentos, crónicas y artículos?	
¿Leer obras literarias?	
¿Escribir versos para un periódico estudiantil o blog?	
¿Representar un papel en una obra teatral?	
¿Participar en un concurso de oratoria?	
¿Ser redactor de un periódico o blog?	
SUMA	

Sección H

¿Qué tanto te gustaría?:	Número
¿Cantar en un coro estudiantil?	
¿Escuchar música clásica?	
¿Aprender a tocar un instrumento musical?	
¿Ser miembro de una asociación musical?	
¿Leer biografías de músicos eminentes?	
¿Ser miembro de una sinfónica?	
SUMA	

Sección I

¿Qué tanto te gustaría?:	Número
¿Atender a los enfermos y cuidar de ellos?	
¿Proteger a los muchachos menores del grupo?	
¿Ser miembro de una sociedad de ayuda y asistencia?	
¿Enseñar a leer a los analfabetos?	
¿Ayudar a tus compañeros en sus dificultades y preocupaciones?	
¿Ser misionero al servicio de las clases humildes?	
SUMA	

Sección J

¿Qué tanto te gustaría?:	Número
¿Llevar en orden tus libros y cuadernos?	
¿Ordenar y clasificar los libros de la biblioteca?	
¿Aprender a escribir rápido en computador?	
¿Ayudar a calificar pruebas?	
¿Encargarte del archivo y los documentos de una sociedad?	
¿Ser técnico organizador de oficinas?	
SUMA	

CLASIFICACIÓN Y CLAVE

Intereses	Puntos
A. Aire libre	
B. Mecánicos	
C. De cálculo	
D. Científicos	
E. Persuasivo	
F. Artístico	
G. Literarios	
H. Musicales	
I. De servicio social	
J. Oficina	

Intereses preferentes

Primer lugar _____
Segundo lugar _____
Tercer lugar _____

PARA ENCONTRAR TALENTO, PASIÓN Y PROPÓSITO

Por Elizabeth Polack

PASO 1: CONSTRUIR CONFIANZA EN TI MISMO

La confianza es un resultado, una construcción mental y emocional, que en esencia significa que crees en ti hasta la última célula de tu ser; porque sabes que cuentas con dos cosas esenciales:

- A. Un cerebro privilegiado fruto de miles de años de evolución humana, que está diseñado para el éxito, por su procesos y su naturaleza.
- B. Una capacidad: el darte cuenta de que con tu enfoque puedes darle un giro positivo a cualquier situación, solo pregúntate cómo y la herramienta que tienes entre las orejas siempre te dará soluciones y respuestas.

el ave canta, aunque la rama cruja, porque sabe lo que son sus alas José Santos Chocano

¿Por qué la confianza es una construcción mental y emocional?

La confianza surge de tu ser: la sientes y la percibes en ti como resultado de tu construcción mental del mundo. tu construcción del mundo, es tu forma de ver el mundo, y esa construcción es en parte transmitida a ti (familia, sociedad, medios de comunicación) y en parte fabricada por ti, en tu interior. por eso el genial buda dijo: no vemos las cosas como son, las vemos como somos nosotros.

¿no te parece que es más conveniente que te construyas una visión de mundo que te apoye y te otorgue recursos y herramientas?

PASO 2: RECONOCIENDO EL TERRITORIO

La técnica de la lista:

- a) Haz una lista de 10 a 20 características de tu personalidad que te gustan de ti, por ejemplo: sentido del humor, determinación, amor por la familia, deseo de servir.
- b) Selecciona 4 ó 5 características de tu personalidad favoritas
- c) Refiriéndote a estas 4 ó 5 características de tu personalidad, haz una lista de 10 a 20 formas de expresar estas características que disfrutas: por ejemplo: escribir, conversar, ir con mis amigos de excursión.
- d) De la lista anterior, escoge 4 ó 5 favoritas
- e) Escribe una declaración o relato de TU VISIÓN DEL MUNDO IDEAL. Escribe esta visión en tiempo presente y en términos de cómo quieres que sea.
- f) Pon todo esto junto en una oración completa en el siguiente formato: El propósito de mi vida es usar mi (inserta aquí tus características de personalidad favoritas) en (inserta aquí tus FORMAS FAVORITAS de EXPRESAR tus características de personalidad) a fin de que (inserta aquí tu visión de mundo ideal).

PASO 3: DIFERENCIAR Y DEFINIR: CAPACIDADES Y TALENTOS

Tus talentos tienen que ver con tus capacidades, y algo muy importante es tu reconocimiento de tus capacidades, para eso es el ejercicio anterior. El reconocimiento de ti mismo, vive en la conversación interna con la que te explicas a ti mismo y al mundo. Y eso te conecta o no, de tus posibilidades y opciones. Talentos tienes, capacidades definitivamente sí; la llave de acceso a ellos es la conversación que tienes contigo mismo. Lo que genera oportunidad y te abre posibilidades es el enfoque que eliges tener.

- CUANDO TÚ CAMBIAS POR DENTRO TU VIDA CAMBIA POR FUERA
- TODO LO QUE NECESITAS Y NECESITAS YA VIVE EN TI
- ABRE TU PERCEPCIÓN A TODO LO QUE YA ERES

Preguntas facilitadoras del proceso:

- ¿Qué objetivos tienes pendientes en este momento?
- ¿Qué talento necesitas desarrollar para concretarlo?
- ¿Dónde te has quedado detenido?
- ¿Qué te ha distraído?

PASO 4: SUPERANDO EL “ESTANCAMIENTO” EN LA EXPRESIÓN DE TUS TALENTOS

- ¿Cuál era el objetivo con el que soñabas justo unos segundos antes de estacionar? En relación con el “estancamiento” puedes elegir pensar:

el camino del éxito está bordeado de tentadores lugares para estacionar

- ¿Hacia dónde ibas antes de detenerte?
- ¿Qué conversación interna te hizo detenerte?
- ¿O acaso fue tu visión del mundo?
- ¿Cómo puedes re-conectar con todos tus recursos internos para continuar hacia tu objetivo?
- ¿Qué te parece si este estancamiento lo UTILIZAS para desarrollar tus talentos?

PASO 5: DESARROLLA TUS TALENTOS Y PONLOS AL SERVICIO DE TUS OBJETIVOS

La clave de GENERAR OPCIONES Y POSIBILIDADES, creando OPORTUNIDADES es:

- Desarrollar tus talentos
- Amarte tu
- Construir confianza inquebrantable
- Conocer te
- Saberte capaz
- Enfocarte en tus objetivos
- Vigilar tu conversación interna
- Crear hábitos que apoyen tu desarrollo
- Y todo esto se denominan conductas de éxito.

Tú las tienes, están dentro de ti, esperando florecer como bosques majestuosos, marco perfecto de tu camino al éxito. El éxito no es un objetivo, tu existencia en sí misma es ya un éxito; piensa sino en todos los elementos que se han tenido que conjugar para que tu vivas en este lugar y tiempo.

¿DÓNDE ESTOY AHORA?

Aquí encontrarás algunas preguntas importantes para determinar en dónde te encuentras ahora con relación a tus metas y propósitos. Sé honesto.

	SI	NO
1. ¿Tienes claridad sobre los valores más importantes para ti, sobre los que está cimentada tu vida?		
2. ¿Tienes claras tus metas a corto, mediano y largo plazo?		
3. ¿Tienes claro en qué área de tu vida personal debes hacer los cambios más significativos?		
4. ¿Tienes por escrito los planes para mejorar?		
5. ¿Tienes claro qué vas a hacer en el área profesional en los próximos 5 años?		
6. ¿Las personas cercanas a ti (padres, hermanos, amigos) tienen claro cuáles son tus metas e ideales?		
7. ¿Tiene claro qué acciones debes emprender para mantenerte sano y saludable?		
8. ¿Has definido tu plan de acción para mejorar tus relaciones interpersonales, cultivar amistades y entender mejor con tus vecinos?		
9. ¿Eres tan exitoso como quisieras?		

En el ejercicio anterior suma el número de preguntas cuya respuesta fue SI.

Si obtuviste por debajo de 4: No te sientas mal. Este ejercicio te debe ayudar a que seas consciente de la necesidad de trabajar en tu proyecto de vida, aquí te enseñamos cómo.

Si obtuviste por debajo de 4 y 8: No está mal, estás haciendo buenos esfuerzos para gerenciar tu propia vida. Quizá necesites un poco de ayuda y metodología; aquí la encontrarás.

B. Definición de visión

Estas herramientas buscan generar una descripción del sueño o de cómo se quiere ver en cierta cantidad de tiempo.

5 ideas no convencionales para encontrar tu propósito en la vida

por María Mikhailova

Somos personas con muchas capacidades y por ello, quiero ofrecerte algunas ideas que he recopilado y que me funcionaron a mí o que he propuesto a las personas con las que he trabajado como coach. Puede que alguno de estos ejercicios te sirva a ti también, si te encuentras en un momento de búsqueda en tu vida.

Sólo hay una advertencia: deja tu mente analítica de un lado, no te juzgues ni te compares. Déjate llevar. No voy a pedirte que hagas una lista con tus talentos, esto sería muy aburrido. Sólo te pido que te atrevas a soñar.

1. Storytelling: todos tenemos una historia que contar

Hace un tiempo se puso de moda en los blogs un tipo de artículos llamado 50 cosas sobre mí. Si no sabes qué es, te invito a leer este post de Ana, la creadora de BeFullness. Yo siempre que veo que un blog tiene esta sección, entro por pura curiosidad. Y es que a los humanos nos encanta conocer esos detalles curiosos sobre otras personas.

Hacer una lista de 50 datos relevantes de tu vida puede ser una forma estupenda de presentarte al mundo, de decir quién eres. Pero lo más importante: es una verdadera terapia o forma de autoconocerte.

Tu historia de vida y los acontecimientos más importantes te han convertido en lo que eres ahora. Tómate tu tiempo y escribe esas 50 cosas que son relevantes para ti. Hechos o factores que te hacen ser quién eres: curiosidades, pequeñas y grandes, tus logros, aquello de lo que te sientes orgulloso o quizá no tanto, ¡anota también tus fracasos!, tus gustos, hobbies, talentos, rarezas. Todo eso hace que seas quién eres, te define y te hace único y diferente.

2. Tu 100 cumpleaños: fantasea con el futuro

Si has hecho el primer ejercicio, ahora te invito a viajar al lado contrario. Imagínate que hoy es tu cumpleaños y que acabas de cumplir ni más ni menos que 100 años. ¡Wow! Y además has llegado a esta edad de la mejor forma posible: con salud y plena claridad mental, tienes una familia que te adora que viene a felicitarte (hijos, nietos, bisnietos...), eres una persona que ha vivido su vida con plenitud, que ha conseguido todo aquello que se ha propuesto, que ha trabajado con sentido, haciendo aquello

que más deseaba, y además has ganado no poco dinero con ello. Tienes todo lo que necesitas para ser feliz.

Cierra los ojos y déjate llevar por esa imagen. Tu cumpleaños, tu familia visitándote para un acontecimiento tan especial. Te toca hablar y agradecer a todos su presencia. ¿Qué dices, qué agradeces, qué recuerdas en ese momento con pasión y cariño? ¿Qué acontecimientos han marcado tu vida, qué personas han estado cerca, en qué ocupaste tu tiempo, a qué te dedicabas? Recuerda todos los detalles posibles y agradécelos.

Yo por ejemplo me imagino siendo una abuela feliz, viviendo en una casa cerca del mar, llevo un vestido blanco hasta el suelo y el pelo suelto, sin teñir. Medito y respiro, escribo y hago yoga... soy una abuelita zen que ha viajado por el mundo, ha conocido otras culturas, no ha parado de aprender en su vida, ha escrito libros y ayudado a personas. Ahora se dedica a contar sus historias, a pasear por la playa y disfrutar estando aquí y ahora.

Y es que para saber dónde te gustaría estar dentro de 50 años, deberías tomar tu decisión ahora, no dentro de 50 años.

3. El genio de la lámpara: tu lista de los deseos imposibles

Haz una lista de deseos imposibles. Sí, tal como suena. Hazte con una hoja de papel, abre un documento en Word y ponte a escribir. Imagina que pudieras alcanzar todo aquello que te propusieras, incluso todo aquello que sabes a ciencia cierta que es imposible. Imagina que tienes al genio de la lámpara que te concede deseos ilimitados. Este genio eres tú.

Si quieres escalar el Everest, apúntalo. Si quieres presentar un programa en TV, apúntalo. Si quieres volar, apúntalo. Todo aquello que pudieras querer, apúntalo. No te dejes nada fuera. No te reprimas. Nadie va a ver tu hoja ni va a juzgarte.

Recuerda que son deseos imposibles. Sólo hay una condición: que sueñes a lo grande. Porque ya sabes eso de que:

“Si quieres llegar a la luna, apunta a las estrellas.”

Cuando tengas tu lista, no la tires, guárdala. Y échale un vistazo en un año o dos. Un truco: crea un evento en Google Calendar y prográmalo para dentro de un año o los que sean. ¿Quién sabe si te llevarás una grata sorpresa cuando lo recibas?

Uno de mis deseos imposibles durante años ha sido viajar sin parar, especialmente en avión. De hecho, uno de mis sueños mejor guardados había sido ser azafata. Al final no lo llegué a ser, pero en los últimos años he estado volando hasta 4 veces al mes, viviendo en 2 países a la vez y sin saber dónde pasaría los meses siguientes de mi vida. Desde entonces no dejo de repetirme esta frase: “cuidado, tus deseos se cumplen”.

4. Si fueras una estrella, ¿qué estrella serías?

Imagina que eres la persona de más éxito que conoces. Estás en lo más alto, has alcanzado todas tus metas profesionales. Los cazadores de talento te persiguen, revistas del sector están deseando entrevistarte, estás saliendo continuamente en medios de comunicación y te presentan como el o la experta de un determinado ámbito profesional.

Sí, eso que nunca te has atrevido a imaginar, que ni siquiera se te ha pasado por la cabeza, trata de revivirlo al máximo, con todos sus colores. Y ahora la pregunta del millón: ¿quién eres, a qué te dedicas, qué es lo que has alcanzado?

De nuevo: no tienes que basarte en tu formación o tu historia laboral o personal. Estás soñando, pero sueña bien, no juzgues ni analices, deja volar tu imaginación. ¿Eres un experto en ingeniería informática, te persiguen Google y Apple? ¿Eres una cantante de éxito a la que siguen incondicionalmente sus fans en su gira a nivel mundial? ¿Un escritor que ha recibido un Nobel?

Por favor, apunta a las estrellas, lo más lejos que puedas. O puede que descubras que tampoco es lo que quieres. Genial, sólo te pido sinceridad contigo mismo, porque no tienes nada que demostrar a nadie.

5. La pregunta del millón: ¿Para qué?

¿Para qué? Los coaches somos un poco pesados con esta pregunta. El por qué puede ser interesante, pero nos remite directamente a la causa de un problema o una situación. El para qué va más allá, está ligado a una finalidad y al futuro. Nos descubre nuestro propósito o el valor que aportamos a los demás. Nos conecta con otros.

Bien. Hasta ahora has estado soñando despierto, has imaginado multitud de situaciones increíbles. La pregunta es: ¿qué has sentido?, ¿qué te ha emocionado más?, ¿qué sentido encontraste en todo aquello?, y sobre todo, ¿para qué hacías lo que hacías?, ¿cuál era la finalidad?

Encontrar tu propósito consiste en buscar ese valor que ofreces, eso que haces que tiene cierta trascendencia, que influye de alguna manera en la vida de otras personas.

Piensa ahora en ellas, esas otras personas, ¿cómo les afecta lo que haces tú?, ¿cómo se sienten?, ¿cómo cambian o mejoran sus vidas?, ¿qué te dicen tus fans?, ¿qué te agradecen?

Cierra los ojos y quédate con esa visión por un momento. Si meditas o conoces técnicas de respiración, puede venirte muy bien para este ejercicio. Estás conectando con tu esencia y tratas de ver más allá de ti mismo, estás imaginando el alcance de tu pasión, tu misión, tu propósito.

Recomendaciones

Cuando termines de hacer estos ejercicios, o al menos algunos de ellos, posiblemente tendrás un montón de ideas nuevas con las que puedes empezar a trabajar. Puede que se te hayan abierto nuevos caminos o posibilidades que no habías contemplado hasta ahora. O tal vez sí eras consciente de ello, pero acabas de reafirmarte en tu propósito. Sea como sea, un ejercicio como éste nos ayuda a

aclararnos en momentos de crisis o de cambio, cuando tratamos de encontrar ese algo que dé sentido o valor a nuestra vida.

Recuerda que encontrar o vislumbrar tu pasión es sólo el comienzo. Después habrá que tener en cuenta cómo tu pasión puede materializarse a través de diferentes profesiones, ver si tienes talentos o capacidades que te permitirían desarrollarla, buscar formación complementaria, en caso de necesitarla. Crear una estrategia, un plan de acción, sopesar los pros y los contras.

Te deseo todo lo mejor en este apasionante camino y te dejo con una de las frases que más me han marcado. La escuché un día en un programa de televisión, *Españoles por el mundo*; el protagonista de la historia, un científico de éxito, había dejado España para trasladarse a una isla prácticamente desierta en medio del Pacífico y allí construyó su casa, su vida y vive feliz con su mujer y sus hijos. Cuando la periodista le pregunta por qué tomó aquella decisión hace más de 20 años, el hombre le responde: “Porque la vida es demasiado corta para no vivir tu sueño”.

EJERCICIO DE VISUALIZACIÓN

Este ejercicio es guiado por el facilitador mientras que los estudiantes cierran los ojos tranquilamente y luego hacen una carta para si mismos en el futuro.

Vamos a imaginarnos que estamos en el mes de diciembre del año 2024, ya pasaron 5 años y has logrado cumplir tu meta. Estas feliz, radiante, lleno de ilusiones, metas y con mucha pasión por la vida; te encuentras en una celebración especial para ti. Todo lo que ves en este momento está dispuesto para ti, para reconocer tu esfuerzo y dedicación. ¿Qué están celebrando? ¿Qué personas te acompañan? Observa el lugar ¿dónde estas? ¿Qué colores predominan, como está el sitio organizado, que olores hay en el ambiente? ¿Qué te dicen las personas que te acompañan? ¿Qué emociones están presentes? ¿Qué es lo más importante de la celebración? Y en medio de la alegría, de la gente, sacas un pequeño espacio para pensar en ti....

Ahora responde a lo siguiente: ¿Qué se siente estar ahí? ¿Qué ves hacia adelante? ¿Qué es lo que realmente importa de todo esto para ti? Y reflexiona sobre lo siguiente: ¿Qué hiciste diferente para llegar donde estas ¿Qué logros como persona fuiste obteniendo? ¿Qué hizo que fueras exitoso? Reconóctete como un triunfador o triunfadora.... Y da gracias por los esfuerzos y logros....

*Deja esa información en tu mente y los sentimientos que te conectan. Ahora respiras profundo, siente tu cuerpo y empieza a mover cada parte de tu cuerpo y cuando estés listo puedes abrir los ojos y en silencio tomas una hoja y **te vas a escribir desde ese futuro una carta a tu YO ACTUAL**, le vas a poner la fecha, a contar lo que estás viviendo, ¿qué pasos seguir para lograrlo? como llegar a la persona que quieres ser? Sé muy específico, con detalles, que tuviste que cambiar' a que le dedicaste más tiempo y esfuerzo, ¿cuál fue el verdadero desafío?*

EJERCICIO DE VISIÓN

Ahora revisa o construye tu VISIÓN: Recuerda que la visión Se refiere a lo que queremos lograr en el largo plazo, en el lugar en el cual quisiera estar al cabo de los años. La visión podría ser la huella que una persona quisiera dejar o su "sueño" futuro. Ejemplo: ser Rector de una Institución educativa reconocida porque forma líderes que mejoran la sociedad; madre de hijos exitosos que aportan a su entorno; empresario que genere bienestar y desarrollo. Ahora trata de escribir tu VISIÓN o sueño futuro:

MI VISIÓN ES:

RUEDA DE LA VIDA - Ejercicio 1

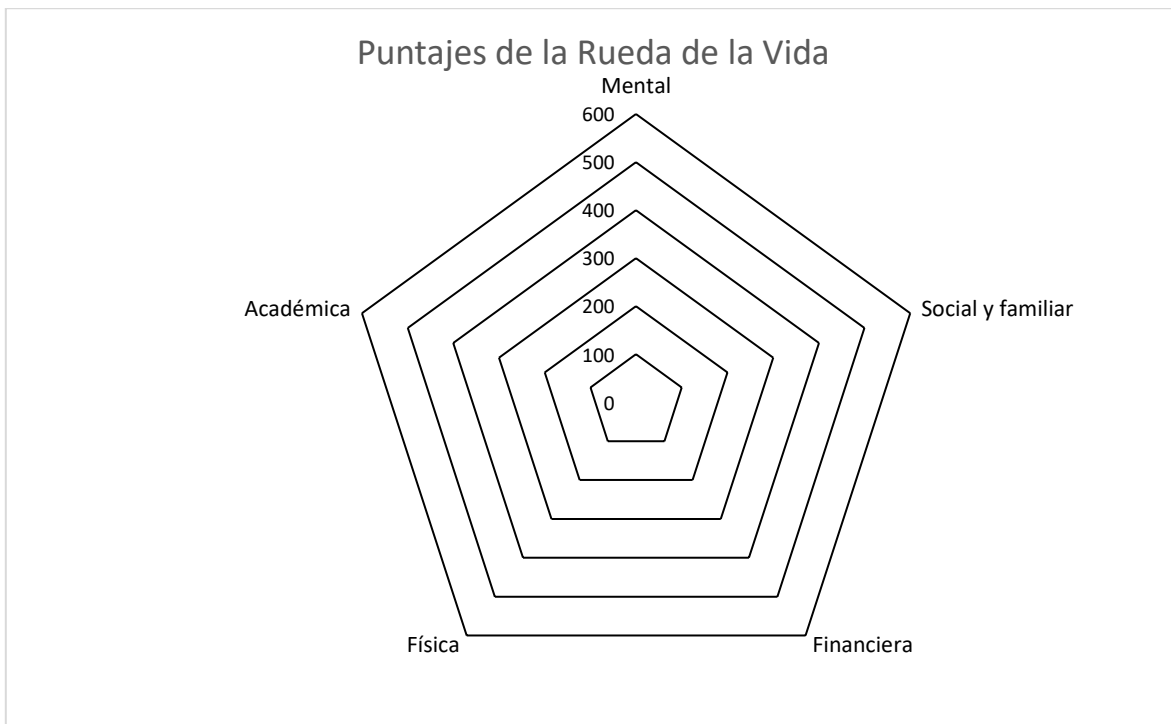
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1. Tienes una gran variedad de amigos.										
2. Dedicar tiempo para pensar o reflexionar sobre tus fortalezas y debilidades.										
3. Tus ausencias al colegio son debido a enfermedades.										
4. Asumes una actitud mental positiva en las diversas actividades o proyectos de tu vida.										
5. Dedicar tiempo en cantidad y calidad para tu familia.										
6. Estas informándote sobre lo que te gusta.										
7. Ahorras para el futuro.										
8. Lees libros periódicamente.										
9. Llevas un Control de tu peso.										
10. Haces amigos fácilmente.										
11. Tus comidas son nutritivas y bien balanceadas.										
12. Eres una persona que da una buena imagen a los demás.										
13. Controla mensualmente tus gastos.										
14. Revisar periódicamente tu estado de salud.										
15. Llamas o visitas con regularidad a los miembros de tu familia.										
16. Ves oportunidades para avanzar en tus estudios.										
17. Tienes, metas y propósitos claramente definidos en tu vida.(Misión -Visión).										
18. Tiene clara la diferencia entre lo que necesitas y lo que quieres comprar.										
19. Cuando te sientes tenso, practicas la relajación.										
20. En el estudio das más de lo que se pide.										
21. Te gustan los programas educativos y documentales en la televisión.										
22. Le ayudas a tu familia a ahorrar.										
23. Te preocupas por mejorar tu nivel de exigencia y conocimiento para desarrollar bien tu estudio.										
24. Eres organizado con el dinero que te dan tus padres.										
25. Te gusta asistir a fiestas y reuniones.										
26. Haces deporte con frecuencia										
27. Eres un buen estudiante										
28. Te gustan las reuniones familiares.										
29. Eres bueno en el estudio y lo disfrutas.										
30. Tienes otras maneras de aumentar tus ingresos.										

Puntajes para cada área anotada el puntaje asignado a las preguntas que se indican en el cuadro y la suma de los puntajes te dará el total.

Áreas	Preguntas y puntaje						Suma de puntajes
	2	4	8	12	17	21	
Mental	2	4	8	12	17	21	
Social y Familiar	1	5	10	15	25	28	
Financiera	7	13	18	22	24	30	
Física	3	9	11	14	19	26	
Académica	6	16	20	23	27	29	

RUEDA DE LA VIDA - Ejercicio 2

La rueda de la vida está dividida en 5 áreas de la vida que fueron calificadas anteriormente, encontrarás que cada área tiene una esquina del polígono con unos puntajes. Lo que debes hacer es ubicar el puntaje total que obtuviste (marcando con un punto) en la esquina correspondiente al área. Así lo haces para cada una y al final unes los puntos para visualizar la forma de tu propia rueda, y saber que tan proporcionada es o que áreas de tu vida te gustaría desarrollar más.



C. Reflexión y diálogo sobre creencias limitantes o potenciadoras, llave o candado (miedos y esperanzas)

CREENCIAS

Las creencias se refieren a la suma de valores y principios que orientan el comportamiento de cada persona. Una persona actúa de una manera u otra dependiendo de en qué cree. Por esto, es muy importante definir cuáles son las creencias individuales con respecto a muchas variables. Trata de escribir tus creencias en relación a algunas de ellas. Según tus creencias, completa las frases que a continuación se prestan:

Creo que la gente es (en general) _____

Creo que el estudio... _____

Creo que la familia... _____

Creo que la amistad... _____

Creo respeto a la diversión... _____

Creo respeto al dinero... _____

Creo que el trabajo es... _____

Creo que la salud es ... _____

D. Plan de acción

Responde a la pregunta ¿qué puedo hacer para alcanzar mi meta, o aproximarme al ideal?

A continuación, sugerimos el siguiente cuadro que nos sirve para elaborar un plan de acción, considera las siguientes recomendaciones:

- Es importante que el plan de acción sea muy detallado, para que te de una ruta clara de cómo lograr la meta.
- No es necesario ponernos demasiadas metas al tiempo, podemos formular unas pocas (2 o 3) y luego cuando vayamos avanzando, proponernos más.

MI PLAN DE ACCIÓN							
META:	QUÉ	PORQUÉ	CÓMO	QUIÉN	CUANDO	DÓNDE	CUÁNTO
ESTRATEGIAS CLAVE:							

Búsqueda en internet de opciones de formación

Se recomienda hacer una sesión de búsqueda guiada en internet sobre las posibles opciones de formación para alcanzar las metas propuestas. La metodología puede ser por pequeños grupos y que

cada uno busque un tipo de formación en especial y luego se socialice con los otros compañeros, o puede ser que cada estudiante haga la búsqueda de lo que está interesado y luego comparta con los compañeros qué encontró.

Se puede recopilar la información consultada por todos y generar un documento que sea usado como fuente de información para los estudiantes.

Se proponen las siguientes temáticas para las búsquedas:

- a. Instituciones universitarias de la región y sus carreras
- b. Centros de formación tecnológica y su oferta
- c. Centros de formación técnica y su oferta
- d. Alternativas de formación virtual
- e. Emprendimiento: formación y financiación
- f. Fuentes de financiación para estudiar

CAPÍTULO 3: ESQUEMA DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO

Como lo señalan Diaz-Barriga y Hernández-Rojas (2010)⁷ la evaluación es parte integral y por tanto necesaria del proceso de enseñanza-aprendizaje, al aportarle al docente o facilitador mecanismos de autorregulación y de conocimiento de los factores y problemas que impulsan o perturban el proceso de enseñanza-aprendizaje, resaltando que *“sin la actividad evaluativa difícilmente podríamos asegurarnos de que ocurra y progrese algún tipo de aprendizaje, y nos costaría conocer algo sobre los resultados y la eficacia de la acción docente y de los procedimientos de enseñanza utilizados, en tanto actividades necesarias para mejorar la actividad constructiva de los alumnos”* (p.307), por lo cual se podría decir que las acciones evaluativas se encaminan a *“reflexionar, interpretar y mejorar dicho proceso [enseñanza-aprendizaje] de desde el interior del mismo”*(p.309), por ello debe ser continua.

Continuando con la perspectiva de los citados autores, la evaluación implica seis aspectos centrales, los cuales serán aplicados a la evaluación del proceso de los estudiantes que participan en las sesiones de CF. La siguiente tabla se adapta de Diaz-Barriga y Hernández-Rojas (2010) p.308-309.

Aspecto	Descripción	Aplicación al proyecto Construyendo Futuro
La demarcación del objeto o situación a evaluar.	Qué queremos evaluar sobre los aprendizajes de los alumnos.	Queremos evaluar <ul style="list-style-type: none"> • El progreso percibido por cada estudiante en sus habilidades socio-emocionales, a través de cambios en sus actitudes. • El progreso del grupo. • El aprendizaje de los facilitadores.
Uso de criterios para orientar la evaluación y de indicadores para realizarla.	Los criterios se derivan de las intenciones educativas predefinidas. Los indicadores se definen para valorar las ejecuciones de los alumnos en términos de presencia-ausencia y de modalidad o calidad de esta.	Criterios: objetivos definidos para cada sesión. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> • Resultados de autoevaluación al inicio y al final del proceso. • Observación del proceso grupal por parte de los facilitadores - bitácora. • Recolección de reflexiones de los estudiantes y facilitadores al final de cada sesión. • Resultados de autoevaluación de los facilitadores al final del proceso
Sistematización mínima para obtener información.	Se consigue a través de la deliberación sobre la aplicación de	Sistematización de los resultados de la evaluación.

⁷ Diaz Barriga, F., Hernández Rojas G, (2010). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista. México. McGraw-Hill Interamericana. Tercera Edición.

	los diversos procedimientos e instrumentos evaluativos que hagan emerger los indicadores en el objeto de evaluación	
Representación de lo más fidedigna del objeto de evaluación.	Se logra a partir de la obtención de la información y a través de la aplicación de las técnicas. Es objetiva por a) la precisión y claridad de objetivos e indicadores; b) la pertinencia y validez de los procedimientos e instrumentos evaluativos que permiten determinar la presencia o ausencia de los indicadores de evaluación en los aprendizajes.	Presentación de los resultados-indicadores del proceso evaluativo
Emisión de juicios.	A partir de la confrontación entre los criterios predefinidos en las intenciones educativas y los indicadores emergerá este juicio valorativo. Los juicios se realizan también para ser comunicados a distintos destinatarios (alumnos, padres, docentes, instituciones, etc.)	Juicios cualitativos sobre los aprendizajes de los estudiantes y de los facilitadores sobre cómo y hasta qué punto han sido alcanzados los criterios evaluados. Estos juicios se comunicarán a: <ul style="list-style-type: none"> • Estudiantes como retroalimentación del proceso. • ANEIAP y GEIO como informe final del proyecto.
Toma de decisiones.	Se realiza a partir del juicio construido, constituye sin duda el por qué y el para qué de la evaluación. Las decisiones pueden ser: a) de carácter pedagógico (para lograr ajustes y mejoras de la situación de aprendizaje y/o enseñanza); b) de carácter social-institucional (tienen que ver con asuntos como la calificación, la acreditación, la certificación y la promoción).	En el caso de CF la toma de decisiones será de carácter pedagógico para lograr ajustes en el proceso de aprendizaje y/o enseñanza, en las acciones y estrategias educativas. En este proyecto no hay evaluación con función social o acreditativa.

La evaluación es una herramienta usada en diferentes momentos del proceso de aprendizaje, tales como:

Evaluación Diagnóstica- inicial: recolección e interpretación de evidencia sobre el aprendiz con el propósito de determinar dónde se encuentra en el proceso, hacia dónde necesita moverse y cuál es la mejor estrategia para llegar a la meta. Esta evaluación genera una “Línea Base” útil para trazar objetivos y metodologías de aprendizaje.

Evaluación durante el proceso de aprendizaje/ formativa: el aprendiz reflexiona sobre su proceso, recibe retroalimentación (con base en criterios establecidos) de donde está con respecto a la meta propuesta. Busca elevar la consciencia del aprendiz con respecto a su propio proceso.

Evaluación al final del proceso/Evidencia de Aprendizaje/ sumativa: es el proceso de recoger e interpretar evidencia con el propósito de reportar de manera sintética lo aprendido. Implica generalmente emitir juicio sobre la calidad de los aprendizajes basados en un criterio establecido y asignar un valor que representa la calidad del aprendizaje.

EVALUACIÓN DE LOS JÓVENES DE COLEGIOS

Evaluación inicial y final (pre-post)

La siguiente encuesta debe hacerse antes de hacer la primera sesión y al finalizar la última sesión, con el fin de identificar transformaciones en las actitudes de los jóvenes después de haber participado en los talleres de Construyendo Futuro.




Las preguntas se formularon de acuerdo con los objetivos formulados para cada sesión (criterios de evaluación), esto indica que, si los objetivos cambian, se debería hacer los cambios correspondientes en la herramienta de evaluación.

Se usó una escala Likert, la cual consiste en preguntas o afirmaciones definidas y de opción múltiple que ofrecen un abanico de posibilidades que pueden ser contestadas con facilidad, a la vez que permite una medición de datos sencilla de interpretar por métodos estadísticos. La escala Likert definida para esta prueba se tomó del artículo de Cañadas-Osinsky y Sanchez-Bruno (1998)⁸

Procedimiento para elaborar la herramienta de evaluación:

- A. Elaborar los enunciados de acuerdo con los objetivos de las sesiones.
- B. Dividir las respuestas (escala Likert). Debido a que la aplicación de la herramienta es a jóvenes la escala se representa a través de emoticones.
- C. Asignar puntajes a los enunciados.

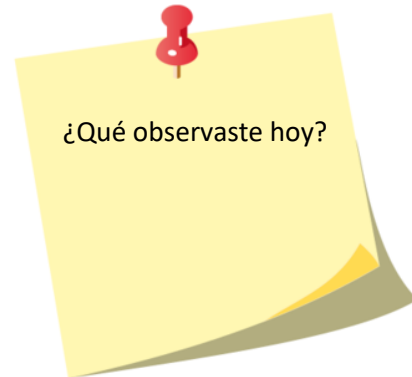
⁸ Cañadas-Osinsky y Sanchez-Bruno (1998). Categorías de respuesta en escalas tipo Likert. Universidad de La Laguna. Recuperado de: <http://www.psicothema.es/pdf/191.pdf>

Nombre:					
<p align="center">AUTOEVALUACIÓN DE MIS HABILIDADES</p> <p>Responde este test con sinceridad, para que puedas identificar tus grandes fortalezas y seguir practicándolas, así como aquellos aspectos en los que podrías mejorar.</p>	Siempre	Casi siempre	Normalmente	A veces	Casi nunca
					
Expreso de manera clara y precisa un mensaje					
Respeto los turnos a la hora de hablar					
Permito que los otros compañeros se expresen libremente.					
Uso el lenguaje adecuado, evitando groserías y palabras ofensivas.					
Escucho con atención a mis compañeros					
Soy capaz de seguir instrucciones					
Reconozco y valoro las habilidades que yo puedo aportar en el trabajo grupal					
Asumo responsabilidades para alcanzar el objetivo grupal					
Reconozco y valoro las habilidades que los otros compañeros pueden aportar en el trabajo grupal					
Soy flexible en las acciones para alcanzar el objetivo grupal, sin imponer a los demás lo que yo quiero.					
Propongo ideas y acciones que buscan aportar al avance del grupo					
Animo al grupo a trabajar juntos por el objetivo					
Genero acuerdos entre diferentes alternativas de acción, escuchando las ideas de los demás					
Coordino diferentes personas y recursos para el alcance de los objetivos grupales					
Cambio de punto de vista para entender mejor las situaciones					
Tengo en cuenta las consecuencias a corto y largo plazo de mis acciones					
Reconozco que la manera en que se organizan las cosas generan ciertos comportamientos					
Reconozco que las creencias influyen en las decisiones que toman las personas					
Cuando pienso en innovación incluyo elementos de responsabilidad social y ambiental					
Soy capaz de transformar una idea en valor, es decir, soy capaz de crear un producto o servicio que responda a una necesidad identificada					
Puedo identificar cuáles son mis fortalezas como persona					
Tengo claros algunos de mis sueños y metas para los próximos años					
Identifico algunas alternativas y acciones para alcanzar esos sueños y metas					

Evaluación del proceso

Con el fin de evaluar el progreso de los estudiantes y hacer las mejoras pertinentes en cada sesión se deben llevar a cabo las siguientes dos actividades:

- A. Al final de cada sesión se reparten “post-its”, tanto a estudiantes como a facilitadores (de diferente color para diferenciar) y se hace la siguiente pregunta para los estudiantes: ¿qué aprendiste hoy? Y para los facilitadores: ¿qué observaste hoy en el grupo?.



- B. También podría implementarse un formato para cada niño, que se le entregue en cada sesión, respondiendo a esa pregunta ¿qué aprendiste hoy?, con el fin de tener la información más organizada y también poder hacer un seguimiento a cada niño.
- C. En cada sesión debe haber quien voluntariamente asuma un rol de relator, que en un cuaderno-bitácora del proyecto, anote lo que observa, siente y escucha durante la sesión, que permita visualizar los progresos y aspectos a mejorar del proceso.
- D. Al final de cada sesión, generar una retroalimentación entre el equipo staff que asistió a la sesión, sobre lo observado y además llenar entre todos una rúbrica que permita evaluar ítems generales del grupo, si se alcanzaron los objetivos y algunos aspectos logísticos y metodológicos de la sesión.

EVALUACIÓN DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS FACILITADORES

Se diseñó una encuesta con el fin de conocer las percepciones de los estudiantes que participaron, de una u otra manera, en el proyecto, en la cual se abarcan los siguientes aspectos:

1. Desarrollo de habilidades socioemocionales o blandas
2. Desarrollo de habilidades como ingeniero industrial
3. Aprendizajes en los aspectos metodológicos de las sesiones (charlas, lúdicas)
4. Aprendizajes de vida
5. Impacto que observó en los niños de los colegios
6. Aspectos a mejorar del proyecto y propios

Resumen autoevaluación CF Fase 2

- Público objetivo: estudiantes que hubieran participado en la planeación y/o ejecución del proyecto Construyendo Futuro durante el año 2019.
- Personas que contestaron la encuesta: 15
- Fechas de diligenciamiento de la encuesta: 28 al 31 enero de 2019.
- Formulario de Google.

Algunos aspectos a resaltar de esta autoevaluación se presentan a continuación.

Con respecto a la planeación de las sesiones:

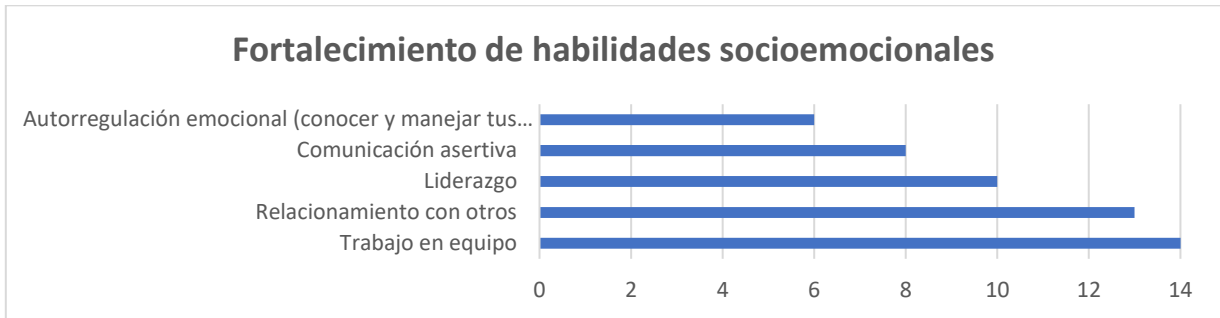
- Es importante reforzar la importancia del **trabajo en grupo**, así como comunicar oportunamente los materiales disponibles y capacitar sobre el uso de la cartilla.
- Los estudiantes señalan como aspectos a mejorar en la **planeación**: el compromiso y la comunicación, así como la necesidad de reuniones previas para alinear, asignar y armonizar lo que se hará en la sesión.
- Como una buena estrategia en la planeación se destaca el **apoyo de los estudiantes con experiencia** en CF en el equipo de construcción de la sesión.

Con respecto a la ejecución de las sesiones:

- No olvidar dar a conocer a los niños el **objetivo al inicio de la sesión**.
- Es importante que la **charla inicial** tenga un efecto motivador y de apertura esperado
- Las **lúdicas** seleccionadas y la manera como se lideren, deben promover el fortalecimiento de las habilidades de los niños.
- Es clave **planear bien** para una buena ejecución, esto incluye también la **logística con el colegio**.
- Los espacios de retroalimentación con **diálogo y reflexión** por parte de los niños son imprescindibles en las sesiones.

- Las evidencias como **fotografías y listados** de asistencia son de suma importancia para soportar la ejecución del proyecto, además que quedan como recuerdo. Es clave crear una **carpeta compartida de Drive** para subir las fotografías.

Fortalecimiento de habilidades



Algunos fragmentos de lo que respondieron los estudiantes en la encuesta son:

¿Cuáles han sido tus mayores aprendizajes en Construyendo Futuro?

- *Aprender lo relevante que es la educación en la vida de un niño y como a través de la misma se puede transformar su realidad.*
- *Pensar en el otro y cómo puedo aportar a la mejora de la sociedad*
- *El trabajo en equipo. El tener que ser responsable de que lo que se va a estructurar para transmitir a los chicos de los colegios, debe ser de la mejor manera y que se cumpla el objetivo. Estar muy enfocado en lo que se quiere transmitir y la manera en que se transmite.*
- *El empoderamiento hacia los proyectos y la confianza en mí misma*
- *Como los niños de los colegios están interesados y motivados en estudiar carreras universitarias, sin muchos recursos; pero siempre quieren seguir adelante. Siempre quieren aprender y cada niño es especial, que pueden aportar mucho a la sociedad.*

- *Aprender de los niños, de sus realidades y ver lo buenos que son en lo que se proponen. He aprendido a Hablar en público, a trabajar en equipo, también que hacer una correcta planeación lleva a tener unos resultados exitosos*

¿Qué impacto crees que se ha generado en los niños participantes?

- *Los chicos empiezan a creer en ellos y ven un ejemplo en nosotros*
- *Creo que ha sido grande, los niños ya tienen bases que se les han brindado para seguir desarrollando cada habilidad y llevarla a otras personas y en otras circunstancias*
- *Creo que motivación para estudiar una carrera universitaria, algunas veces preguntan que que estudiamos y nos dicen que quieren ser como nosotros.*
- *Cómo estudiantes universitarios siento que somos un ejemplo y una motivación para que ellos continúen sus estudios y de manera personal la sencillez para tratar a todos por igual.*
- *Han visto más allá de su realidad, que tienen muchas posibilidades una vez se gradúen, que son buenos en lo que se proponen y qué hay habilidades que día a día pueden mejorar*

¿En qué podrías mejorar la próxima vez que participaras en un proyecto?

- *Planeación y organización*
- *Tener mayor liderazgo dentro del proyecto*

CAPÍTULO 4: LÚDICAS

Las siguientes lúdicas han sido seleccionadas de las siguientes fuentes:

- GERZA: empresa dedicada a la capacitación de equipos de trabajo y de facilitadores.
<https://www.gerza.com/index.html>
- FIVET (formación-integral-vivencial-equipos de trabajo): talleres de trabajo en equipo liderados Funlibre.

A continuación, se muestra un cuadro con sugerencias sobre las sesiones en las que podrían incluirse estas lúdicas, aunque usted podría descubrir la manera en que esa lúdica trabaje cierta habilidad.

Nombre de la lúdica	Comunicación	Trabajo en equipo	Liderazgo	Pensamiento Sistémico	Innovación y desarrollo	Orientación vocacional
Guerra Naval	x		x			
Soldadito de plomo		x		x		
El paso de la pelota	x	x	x	x		
El paso del lugar sagrado	x	x	x			
Comunicación frustrada	x			x		
Vamos a platicar	x			x		
Los limones Thorn	x		x	x		
¿Buenas o malas noticias?	x			x		x
Verificación	x			x		
La persona perdida	x					
Oficina de objetos perdidos	x					
Palmas para mejorar la comunicación	x					
Asesino	x			x		
Entrevista persona a persona	x					
Escogiendo un color	x	x	x	x		x
Los líderes y las tareas			x			
Identificando al líder	x	x	x			
Motivación y liderazgo			x			
El líder ideal	x	x	x	x		
Liderazgo y poder	x	x	x	x		

GUERRA NAVAL

Objetivo

Reconocer la importancia de la planificación en el trabajo en equipo y la disciplina en los grupos organizados, así como sensibilizar a los participantes sobre los procesos de competencia al interior de este y con otros equipos.

Materiales requeridos

- Vendas suficientes.

Tiempo

- 1 hora.

Ambiente

- se recomienda un espacio amplio o estrecho dependiendo del nivel de dificultad requerido.

Descripción y desarrollo

- Preparación: el facilitador para la presente actividad debe buscar un espacio al aire libre lo suficientemente amplio. Una vez allí, debe conducir al grupo al escenario.
- Fase 1: el facilitador divide al grupo en dos bandos, solicita que cada grupo elija un líder y llama a los líderes a un lado retirado para explicarles las instrucciones: "Uds. son líderes de equipos de bandos contrarios. Lo primero que tienen que hacer es darle un nombre a su equipo y crear un grito de guerra". Los líderes se reúnen con sus respectivos equipos y realizan sus tareas.
- Fase 2: el facilitador llama nuevamente a los dos líderes y les explica la misión: "Este campo está dividido en dos zonas, de la mitad para la derecha es la del equipo X y de la mitad para la izquierda es la del equipo Y. Cada equipo tiene un lugar de BASE, que a la vez será la meta por lograr del equipo contrario. Ahora ustedes deben elegir dentro de sus equipos algunas personas que harán el papel de MINAS y a otros como NAVES. A éstos últimos se les vendarán los ojos y no podrán hablar. Ustedes son los CAPITANES, los cuales con su equipo tendrán que colocar sus minas en SU zona de tal manera que protejan su base (meta del equipo contrario), pero de tal forma que pueda pasar una persona cómodamente entre una y otra mina. Las minas son inamovibles y si les conviene podrán hablar". Una vez resueltas las dudas el facilitador debe agregar lo siguiente: "El objetivo del ejercicio consiste en que cada equipo debe hacer llegar el máximo número de NAVES a la base contraria, evitando que sean hundidas por las minas del equipo contrario. ATENCIÓN!!! cada equipo tendrá antes de iniciar la fase de ejecución, un tiempo para diseñar la estrategia: el capitán no podrá hablar con las naves, sólo se podrá comunicar con señales auditivas NO ORALES, así también debe planificar y organizar sus acciones. Si chocan dos naves, no pasa nada". El facilitador da comienzo a la fase de estrategia que dura 10 minutos.

- Fase 3: Una vez cumplido el tiempo de estrategia el facilitador suministra la orden para que los capitanes ubiquen las minas y se retiren del campo. Apenas estén ubicadas, el facilitador llama la atención de que, a la señal de dos pitos, el capitán debe comenzar a guiar a las NAVES hacia la base contraria. Tiempo recomendado: 20 a 30 minutos.
- Fase 4: se repetirá el ejercicio en caso de que las naves de ambos equipos sean hundidas.

Retroalimentación

Sugerimos abordar los siguientes elementos del ejercicio:

- Escuchar las vivencias de las personas que cumplieron cada uno de los roles: minas, naves, capitanes.
- Solicitar experiencias y opiniones sobre el carácter bélico de la dinámica, así como el deseo competitivo que traslucía el proceso del ejercicio.
- Descodificar los símbolos del ejercicio: las zonas, las minas, las naves, los capitanes, los gritos de guerra y los mensajes no verbales.
- Los planes de los equipos y sus aciertos y errores, ¿tuvieron en cuenta un real concepto de trabajo en equipo?
- ¿Quién es el otro bando en un proceso de trabajo en equipo?
- ¿Qué papel cumplía la comunicación no verbal dentro del ejercicio? ¿Facilitó? ¿Obstaculizó el proceso dentro del equipo? ¿Hubo confusión con los mensajes del equipo contrario?

Variantes

- Reemplazar el carácter bélico de la lúdica por uno de cooperación, asumiendo las minas como retos para superar en la vida.
- Nivel de Dificultad 1: Una siguiente ronda puede incluir el planteamiento de un campo más complejo: con árboles, pendientes, etc.
- Nivel de Dificultad 2: Desarrollar el proceso con el capitán, la última nave que queda al otro lado del terreno.

SOLDADITO DE PLOMO

Objetivo

Desarrollar un clima de confianza y sensibilizar al grupo en cuanto a la importancia del clima de confianza en las relaciones del equipo de trabajo.

Materiales requeridos

- Ninguno.

Tiempo

- 20 a 25 minutos.

Ambiente

- Un espacio con suficiente campo para cada una de las triadas y su visibilidad entre todos.

Descripción y desarrollo

- Preparación: el facilitador busca un ambiente al aire libre con suficiente espacio entre los miembros del grupo.
- Fase 1: el facilitador invita a conformar entre los participantes trios. Una vez conformadas las triadas, el facilitador entrega la primera instrucción : "Quiero que se ubiquen de la siguiente forma: dos de los miembros del trío, se colocan el uno frente al otro en posición de espera, con un pie hacia adelante y el otro hacia atrás, mientras la tercera persona se coloca de lado en medio de los dos, con los pies bien cerrados, los brazos cruzados en torno al pecho, y lentamente se deja caer hacia un lado, sin oponer resistencia en la cadera, esperando que alguno de los dos miembros del grupo que están a los lados brinde el soporte suficiente para recibir al de la mitad". Luego modela el facilitador el ejercicio con dos voluntarios del grupo. Cuando estén listos, comienzan. Si se presentan dificultades, el facilitador llama a "refuerzos" detrás de los receptores.
- Fase 2: el facilitador pregunta a los voluntarios que hicieron el rol de balancearse como soldaditos de plomo, cómo se sintieron y si lo repetirían. Luego invita a que uno de los que cumplió el rol de receptor pase al centro y viva la experiencia.
- Fase 3: se pregunta al segundo participante cómo se sintió, y pasa el tercer voluntario.

Retroalimentación

Recomendamos desarrollar la plenaria hacia los siguientes aspectos:

- Cómo se sintieron tratados cuando estuvieron en el centro y si eso influyó en la forma como luego trataron a las otras personas que pasaron al centro.
- ¿Qué representa la persona que está ubicada en el centro y qué representan aquellas que están a los lados?
- ¿Cómo afecta el ambiente grupal donde existe poco cuidado hacia la persona que está en el centro?
- Cuál es la importancia de cuidarnos entre todos y cómo se genera la confianza.

EL PASO DE LA PELOTA

Objetivo

Desarrollar la capacidad de negociación y creación colectiva al interior de los miembros del equipo.

Materiales requeridos

- una pelota de goma, un balón de fútbol en caso de ser un grupo más numeroso.

Tiempo

- 30 a 45 minutos.

Ambiente

- Un campo amplio.

Descripción y desarrollo

- Fase 1: Se conduce a todos los miembros del grupo a un campo abierto, y se solicita que formen un círculo alrededor del facilitador, el cual se coloca en el centro con un balón de fútbol. Se les informa: "Ustedes van a pasarse el balón en una secuencia aleatoria (no siempre en el mismo orden), procurando que TODOS puedan cogerlo una vez y devolverlo después al punto inicial. El grupo antes de iniciar la actividad se propondrá un objetivo de tiempo para completar a la secuencia en todos los miembros del círculo".
- Fase 2: Después de completar la primera ronda, satisfactoria o no, el facilitador informa que conoce grupos o sabe que otros competidores pueden hacer el recorrido en menor tiempo, asunto por el cual se invita al equipo a que en cinco minutos diseñe la estrategia de mejoramiento. Luego se pasa a ejecución, para comprobar que se dan comportamientos agresivos: arrojar el balón más fuerte, frustraciones, etc. Se efectúa en plenaria un análisis de lo sucedido.
- Fase 3: Se plantea que es posible mejorar aún más el tiempo, por muchas motivaciones las cuales pueden llevar el actual desempeño a la mitad. El desafío es diseñar una estrategia para ejecutarlo en la mitad del tiempo, o se suspende el ejercicio.
- Fase 4: Se plantean nuevos desafíos que reten el pensamiento creativo y la flexibilidad del grupo. Se efectúa un cierre en plenaria, con las principales conclusiones del equipo.

Retroalimentación

Sugerimos abordar las plenarias del ejercicio con los siguientes interrogantes:

- ¿Qué conductas del grupo facilitaron u obstaculizaron el desarrollo de la actividad?
- ¿Qué conductas durante la fase de estrategia facilitaron el cambio a soluciones nuevas y diferentes?
- ¿Qué papel cumple la presión, hacer las cosas más de prisa o con más ahínco, a la hora de cumplir un objetivo en equipo?
- ¿Cómo el equipo negoció durante la fase de estrategia el cambio de actitudes y hábitos para resolver problemas?
- ¿Cómo asumieron el reto los equipos cuando se mencionaba la competencia y el desafío del tiempo?

Variantes

- Nivel de Dificultad 1: El mismo ejercicio para un grupo por encima de 20 personas.
- Nivel de Dificultad 2: Plantear el reto de desarrollar la actividad sin moverse del sitio o desplazarse durante su ejecución.
- Nivel de Dificultad 3: Utilizar un sistema secuencial para el paso de la pelota (hacia la izquierda o hacia la derecha), y aun así cumplir el desafío planteado.

EL PASO DEL LUGAR SAGRADO

Objetivo

Facilitar un proceso de alto compromiso y resolución sinérgica para cumplir con un objetivo de equipo.

Materiales

- Un lazo o cuerda gruesa de 15 metros de largo.

Tiempo

- 45 minutos a 1 hora.

Ambiente

- Aire libre.

Descripción y desarrollo

- Preparación: el facilitador debe buscar en un espacio al aire libre dos árboles cercanos en distancia, cuya proximidad entre sí sea de aproximadamente cuatro o máximo cinco metros. Es importante considerar que el suelo que rodea el sitio se encuentre libre de piedras, vidrios o elementos que puedan dañar a las personas. Luego de haber corroborado que sean los dos árboles los más apropiados, se extiende la cuerda a una altura de 80 a 85 centímetros del piso, de tal forma que quede firmemente tensionada entre los dos árboles. El facilitador debe garantizar que la cuerda no se afloje durante la actividad.
- Fase 1: el facilitador puede dividir al grupo en subgrupos, dependiendo de su tamaño. La actividad también se puede ejecutar con la totalidad del grupo, el facilitador decidirá entonces qué tipo de estrategia es más recomendable para el grupo en términos de aprendizaje. Una vez escogida la modalidad, el facilitador suministra la siguiente información: "Ustedes como equipo han llegado a un lugar sagrado, donde resulta de vital importancia el comportamiento que se guarde al interior del mismo: aquí no se puede hablar, ni reírse. Ustedes vienen a buscar al otro lado de la cuerda la curación a una peligrosa enfermedad, sin embargo, para llegar al otro lado deben cumplir las siguientes recomendaciones:
 - ✓ Todos los miembros del grupo deben pasar la cuerda tomados de la mano.
 - ✓ Ninguno de los miembros debe hablar.

- ✓ Ninguno puede tocar el tronco del árbol o la cuerda: el tocarla, así sea con el vestido, significa devolverse y todos comienzan de nuevo.
 - ✓ El producto para la curación sólo será de ustedes cuando TODOS hayan pasado al otro lado, siguiendo las estrictas reglas.
 - ✓ A continuación, el equipo en pleno tiene 20 minutos para diseñar la estrategia de cruce del lugar sagrado. Apenas comience el ejercicio queda totalmente prohibido hablar entre los integrantes. Por seguridad física el facilitador debe prohibir el uso de la espalda para pasar por encima al otro lado, así como velar por la forma como garantizan que las personas que lleguen al otro lado no se lesionen los pies o las rodillas.
- Fase 2: se procede a ejecutar la estrategia, con la posibilidad de que cada equivocación, el equipo se devuelve a rediseñarla. Habrá varias fases en cuánto sea necesario cumplir el objetivo de la actividad.

Retroalimentación

Sugerimos enfocar la plenaria de la actividad en los siguientes puntos:

- ¿Cómo asimiló el equipo las frustraciones y fracasos producto de no cumplir al principio con la actividad?
- ¿Cómo se sintió el compromiso del equipo vulnerado cuando las personas se quejaban o decían que era muy difícil cumplir el ejercicio?
- ¿Qué conductas y actitudes individuales facilitaron el proceso?
- ¿Qué conductas y actitudes individuales bloquearon el cumplimiento del proceso?
- ¿Qué puede suceder con el equipo si logramos o no logramos cumplir la actividad?
- ¿Qué situación de la vida diaria de la organización, simboliza o representa la actividad?

Variantes

- Nivel de Dificultad 2: la actividad se torna más compleja a medida que se asciende unos cuántos centímetros la altura de la cuerda. Una dificultad mayor sería agregar a todo el grupo en la actividad, o por subgrupos subir cinco centímetros la altura de la cuerda, sin modificar ninguna regla.
- Nivel de Dificultad 3: la altura de la cuerda se sube 10 a 15 centímetros más.

COMUNICACIÓN FRUSTRADA

Objetivo

- Ayudar a tomar conciencia sobre las reacciones individuales ante la frustración.
- Explorar la capacidad asertiva personal ante la frustración.

Materiales

- Algunos utensilios para producir ruidos.
- Unos documentos de una o dos cuartillas describiendo algún tema relacionado con el evento.

Tiempo

- 30 minutos

Ambiente

- Aula Normal
- Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.

Descripción y desarrollo

El instructor dice: “Me gustaría un voluntario que desee probar su nivel de frustración”.

Se le pide al voluntario que abandone el salón. El instructor le explica entonces a los demás que cuando el voluntario regrese, él le entregará un documento que describe un aspecto importante de lo que se está tratando en el evento. Se le indicará que lo lea y lo asimile de tal manera que pueda reportar su contenido al grupo lo más completamente posible. Una vez que el voluntario regrese al salón se le dará un minuto para prepararse. Después de ese tiempo, el grupo comenzará a hacer ruido paulatinamente de menos a más. En otras palabras, habrá que opacar al voluntario con el ruido que lo rodea. Se pide también que haya cierta plática entre los miembros del grupo. Deben mantener continuo y en volumen alto el ruido hasta que el instructor o el voluntario los pare.

Se pide al voluntario que regrese al salón y se le explican sus instrucciones.

Después de cinco minutos cuando le resulte evidente al instructor que el voluntario está muy frustrado, se para el ejercicio.

Retroalimentación

El análisis de la situación del ejercicio debe darse inmediatamente después de finalizar el ruido.

Durante el análisis del proceso, el instructor hará hincapié en los siguientes puntos:

- a) Con el voluntario:
 - ¿Es normalmente capaz de relatar la mayoría de lo que lee?, ¿Por qué?
 - ¿Cómo se sintió durante el ejercicio?
 - ¿Cómo sobrepone sus sentimientos de enojo y frustración?
 - ¿Por qué no pudo realizar su encargo? ¿Cuál elemento distractor le molestó más?
- b) Con el grupo:
 - ¿Les molestó el ruido?
 - ¿Por qué? ¿Por qué no? ¿Por qué sí?

- ¿Cómo se sintieron con relación a sus roles?
- ¿Cómo sobreponen Uds. sus sentimientos?

Después de las conclusiones, el ejercicio puede ser repetido con un nuevo voluntario.

VAMOS A PLATICAR

Objetivos

- Identificar las características de personalidad de los participantes con base al esquema de la Teoría de la Asertividad.

Materiales

- Hojas de papel y lápiz para cada participante.

Tiempo

- 45 Minutos

Ambiente

- Aula Normal
- Un salón amplio y bien iluminado, acondicionado para que el grupo pueda dialogar.

Descripción y desarrollo

- Con anterioridad el instructor prepara un tema para discutir.
- El instructor divide al grupo en subgrupos de cuatro participantes y selecciona a uno de los integrantes de cada subgrupo para que se desempeñe como observador.
- El Instructor se reúne en privado con los observadores y les explica que cada subgrupo tendrá 20 minutos para discutir el tema y su labor es observar el rol que adopta cada persona del grupo durante la discusión.
- El instructor explica a los subgrupos que tendrán 20 minutos para discutir sobre el tema.
- Se lleva acabo la discusión del tema por parte de los subgrupos.
- El Instructor reúne al grupo en sesión plenaria y explica que el tema y la discusión en sí, no es lo importante en esta actividad, lo que se pretende es identificar el papel que cada uno tomo en la discusión (quien tomo el liderazgo, quien se quedó callado, etc.) Solicita a los observadores presentar sus anotaciones.
- El instructor expone brevemente la teoría de la Asertividad y guía un proceso para que cada individuo se identifique como asertivo, agresivo o no asertivo.
- El instructor guía un proceso para que el grupo analice, cómo se puede aplicar lo aprendido en su vida.

LOS LIMONES THORN

Objetivos

- Analizar la comunicación que existe entre los participantes para resolver un problema.

Materiales

- Hojas de trabajo "Los limones Thorn" para cada subgrupo.

Tiempo

- Duración: 30 Minutos

Tamaño del grupo

- Al menos 21 personas.

Ambiente

- Un salón amplio bien iluminado, acondicionado para que puedan formar subgrupos.

Descripción y desarrollo

- a. El Facilitador forma 3 subgrupos de 7 participantes cada uno, los demás serán observadores.
- b. El Facilitador da a cada subgrupo una hoja de "Laboratorio..." para que la analice cada subgrupo.
- c. El Facilitador representará al presidente mexicano y escuchará los argumentos para la mejor negociación entre los representantes de cada subgrupo.
- d. Las líneas más importantes de cada lectura casi nunca las descubren los subgrupos y son las que se refieren a que un subgrupo solamente necesita las semillas de limón, otro el jugo y otro la cáscara.
- e. Después el Facilitador indica a cada subgrupo que van a tener la entrevista con el presidente de México. (Debe de asumir una actitud pasiva para que el propio subgrupo "descubra lo que realmente necesita"). Haga que comenten y que resuelvan el problema.
- f. Una vez han resuelto el problema, el Facilitador junto con los participantes deben de sacar una conclusión general.

Retroalimentación

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

FORMATO LOS LIMONES THORN PARA LABORATORIO "ÁTOMO"

Ustedes pertenecen al Laboratorio "Átomo", y en el último generador nuclear, fabricado en Egipto, una de las cargas nucleares sufrió un derrame de agua contaminada, y esta, se fue por la red de suministro de agua potable que abastece la ciudad; ya han empezado a aparecer brotes de cáncer de estómago en miles de personas como resultado de haber ingerido el agua contaminada.

Un reciente descubrimiento de sus laboratorios ha sido el creador de un antídoto para el cáncer estomacal, provocado por el agua contaminada. Este antídoto se elabora con las semillas de unos limones llamados "Thorn" se investigó, que un granjero de México tiene los únicos 5,000 limones "Thorn", cantidad suficiente para salvar miles de vidas; y el gobierno de ustedes les ha brindado todo el apoyo para conseguirlos.

Solo disponen de \$300,000.00 para comprar dichos limones, pero saben de una buena fuente, que los laboratorios "Física nuclear" y "Núcleo", necesitan los limones "Thorn" y desean tener una reunión sus representantes con los laboratorios de ustedes.

Ustedes desconfían porque ya han tenido problemas judiciales con los Laboratorios "Física nuclear", pues les han robado algunas fórmulas. (Nadie sabe lo que pasa, pero sería de consecuencias incalculables en el plano internacional)

Se les recomienda que lo mejor sea que se entrevisten con el Presidente de México.

LOS LIMONES THORN PARA LABORATORIOS "FÍSICA NUCLEAR"

Ustedes pertenecen al Laboratorio "Física nuclear", y se han enterado que la contaminación por radiación nuclear provocada por el desperdicio de su planta, ha llegado a poner en peligro la vida de millones de personas que habitan el poblado donde se encuentran, incluso la de sus propios trabajadores y familias.

En reciente investigación se descubrió que la corteza de los limones llamados "Thorn", se puede obtener un antídoto antinuclear lo que podría salvar a millones de vidas.

En su laboratorio se han enterado que un agricultor mexicano tiene 5,000 limones Thorn (los únicos que existen en el mundo), la cantidad exacta para evitar la catástrofe, y solo cuentan con \$300,000.00 para comprarlos.

En la inteligencia que el gobierno desconoce todo lo anterior, también supieron de buena fuente que sus competidores los Laboratorios "Átomo" y "Núcleo"; necesitan de los limones Thorn por lo que decidieron mandar a un negociador para entrevistarse con el señor Presidente de México y pedirle su ayuda (nada se sabe a la luz pública ni sus competidores, pues podría ser el fin de su empresa).

FORMATO LIMONES THORN PARA LABORATORIOS "NÚCLEO"

Ustedes pertenecen al Laboratorio "Núcleo" y han descubierto un antídoto para la guerra bacteriológica, y les urge dicho antídoto, pues en una prueba que hizo el ejercito, se escapó un gas que ataca a los nervios y solo disponen de 24 horas para salvar a un pueblo de un millón de habitantes, esta información solo el ejercito y su laboratorio lo saben.

Para crear el antídoto mencionado necesitan 5,000 limones Thorn, pues el jugo de estos será suficiente para salvar a la población, se han enterado que solo existen 5,000 limones Thorn y que los tiene un granjero de México; pero también saben que dos laboratorios, los "Física nuclear" y "Átomo" quieren esos limones Thorn.

El granjero de México venderá los limones a quien indique el señor Presidente

El laboratorio "Núcleo" solo cuenta con \$300,000.00 para comprar dichos limones Thorn.

A ustedes no les parece que vaya a ser productiva la reunión con los representantes de los laboratorios, y menos con los laboratorios "Átomo" pues estos siempre han intentado robar sus fórmulas (no conviene que sus competidores sepan que están trabajando para el ejercito)

Se les recomendó que lo mejor era entrevistarse con el Presidente de México.

¿BUENAS O MALAS NOTICIAS?

Objetivo

- Buscar que los participantes sean conscientes del impacto que tiene el entorno en la actitud personal.

Materiales

- Cartelones con un mensaje positivo diferente en cada uno de ellos.

Tiempo

- 45 Minutos

Tamaño del grupo

- Ilimitado, divididos en subgrupos de 4 personas.

Ambiente

- Un lugar amplio y bien iluminado.

Descripción y desarrollo

- a. El instructor inicia una breve conversación con el grupo: ¿A quién le ocurrió algo en la semana que quisiera compartir con el grupo? ¿Qué noticia de la actualidad nacional les llamó la atención?
- b. El instructor divide al grupo en subgrupos de cuatro integrantes cada uno.
- c. El instructor les señala los titulares, fotografías y pregunta al grupo: ¿Sabían ustedes de estas noticias?
- d. El instructor escucha algunas opiniones y comenta: Los medios de comunicación destacan más las noticias negativas que las positivas. A veces nosotros nos contagiamos y en nuestras conversaciones diarias hacemos algo parecido; destacamos más lo malo que nos ocurre que lo bueno. Cada uno recuerde las cosas buenas que le ocurrieron el año pasado. Elija una de ellas y coméntela en su equipo.
- e. Los equipos eligen aquella que más les impactó y su protagonista la comenta a todo el grupo. Las personas elegidas por los equipos comparten su buena noticia.
- f. Cada buena noticia provoca en nosotros muchos sentimientos, nos hace valorar la vida.
- g. En la pared o en el pizarrón están pegados letreros con diferentes mensajes positivos. El instructor invita a un representante de cada equipo que retire un letrero.
- h. Les indica que tienen que trabajar sobre la importancia que tiene el mensaje que seleccionaron en su actitud.
- i. Los subgrupos se reúnen en sesión plenaria y un representante de cada subgrupo presenta las conclusiones a las que llegaron.

Retroalimentación

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

VERIFICACIÓN

Objetivos

- Comprobar la buena captación de un mensaje.
- Entrenar a los participantes para saber escuchar antes de rechazar o mal interpretar los mensajes.
- Aprender a transmitir mensajes directos para evitar la distorsión.

Materiales

- Ninguno

Tiempo

- 30 Minutos

Tamaño del grupo

- Ilimitado, dividido en subgrupos de 3 participantes.

Ambiente

- Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan dialogar en grupos de tres.

Descripción y desarrollo

- a. El instructor les dice a los participantes que el ejercicio consiste en expresar alguna idea y devolverla al transmisor para verificar que no hubo distorsión: se repite para tener mayor certeza. Enseñada se envía el mensaje (alternativamente).
- b. Se forman subgrupos de tres personas. En cada terna, un participante funge como árbitro, uno como emisor y otro como receptor. Estos papeles se rotarán de manera que todos actúen los tres papeles.
- c. El emisor envía su mensaje tomando en cuenta que debe ser corto y directo, acerca de un sólo tema y tratando de manifestar sentimientos.
- d. El receptor debe devolver el mensaje tomando en cuenta lo siguiente:
 - ✓ El mensaje no debe simplificarse ni resumirse, pero tampoco debe repetirse al pie de la letra
 - ✓ No se debe evaluar ni jerarquizar.
- e. El instructor debe hacer un ejercicio para ejemplificar asumiendo el papel de receptor y pidiendo un voluntario para el papel de transmisor. Se verifica el sistema de comunicación repitiendo tres o cuatro veces para que sea perfectamente captado por el grupo.
- f. El ejercicio comienza y el instructor observa que el ejercicio se lleve a cabo.
- g. Cada rotación dura siete minutos. El instructor indica cuando termine el tiempo y los participantes deban cambiar.
- h. Los mensajes pueden ser ficticios.

Retroalimentación

- ¿Sucede en la vida real que a veces no interpretamos bien el mensaje?
- ¿Por qué sucede esto?
- ¿Qué problemas trae no interpretar bien el mensaje? ¿tienes alguna anécdota?
- ¿Qué opinan de esta técnica de repetir el mensaje en tus propias palabras para verificar? ¿es útil?
- ¿En qué contextos la usarías, con quién?

LA PERSONA PERDIDA

Objetivos

- Desarrollar la habilidad de preguntar, indispensable para una buena comunicación.

Materiales

- Ninguno

Tiempo

- 30 Minutos

Ambiente

- Un lugar suficientemente amplio que permita a los participantes estar sentados en cómodamente.

Descripción y desarrollo

- a. El instructor solicita un voluntario y le indica que saldrá del salón y al regresar tendrá que identificar a la “persona perdida”, la cual es uno de los participantes que estará en el salón. Tendrá cinco preguntas para poder hacerlo y sólo le podrán contestar SÍ o NO.
- b. El voluntario sale del salón.
- c. El resto de los participantes eligen a un compañero del grupo para que sea la “persona perdida”.
- d. Entra el voluntario y empieza a preguntar. El resto de los participantes deben evitar mirar a la persona escogida.
- e. Para darle dinamismo se pueden establecer penitencias y premios si el compañero logra ubicar a la “persona perdida”.
- f. Se inicia la reflexión sobre la importancia de la formulación de preguntas claves y precisas. Para ello, el grupo analiza el tipo de preguntas que se hicieron.

Retroalimentación

- ¿Qué sucedió en el juego?
- ¿Sucedde que a veces no hacemos las preguntas correctas?
- ¿A veces podemos hacer muchos rodeos antes de preguntar? ¿Por qué?
- ¿Qué consecuencias puede tener no hacer las preguntas correctas, en el momento oportuno?
- ¿Cuándo es importante hacer las preguntas de manera precisa?

OFICINA DE OBJETOS PERDIDOS

Objetivos

- Desarrollar la habilidad de preguntar, indispensable para una buena comunicación.
- Practicar habilidades de comunicación corporal.

Materiales

- Objetos diversos (ejemplo: paraguas, lapicero, libro, pañuelo, tijeras, etc.).

Tiempo

- 30 Minutos

Tamaño del grupo

- Máximo 30 personas, divididos en 2 subgrupos.

Ambiente

- Un salón amplio, bien iluminado y acondicionado.

Descripción y desarrollo

- a. El Facilitador muestra los objetos a los participantes, y divide al grupo en 2 subgrupos. Unos serán los que perdieron los objetos y otros serán los que adivinen.
- b. El Facilitador concede 5 minutos para que cada grupo se organice.
- c. Los que perdieron los objetos deben determinar quien perdió que objeto, dónde y cuándo.
- d. El otro equipo debe hacer preguntas para identificar qué objeto perdió cada quien, en dónde y cuándo, pero no pueden preguntar directamente por el objeto.
- e. Cuando identifiquen la respuesta no la deben decir, sino la deben representar sin hablar, a través de mímica, para describir, quien perdió qué objeto cómo y cuándo, solo cuentan con 3 oportunidades de preguntas para identificar cada objeto.
- f. Posteriormente se intercambiarán los papeles.

Retroalimentación

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

PALMAS PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN

Objetivos

- Desarrollar las habilidades de comunicación cara a cara.
- Desarrollar la capacidad de escucha activa.

Materiales

- Ninguno

Tiempo

- 30 minutos

Tamaño del grupo

- Ilimitado, organizados por parejas.

Ambiente

- Un lugar amplio en donde los participantes puedan desplazarse y dialogar libremente con buena iluminación, acondicionado con butacas movibles.

Descripción y desarrollo

- a. El Facilitador pide al grupo se organice por parejas.
- b. Ya integrados en parejas cada participante coloca sus brazos semi-extendidos con las manos abiertas de modo que un participante tenga las manos con las palmas hacia arriba y el otro participante las palmas hacia abajo.
- c. El desarrollo de esta dinámica consiste en lo siguiente:
 - ✓ El participante que tiene las palmas hacia abajo selecciona un tema de interés para los dos, inicia la conversación y solamente él puede hablar. En el momento en que el participante con las palmas hacia abajo desee hablar debe golpear levemente a su compañero en sus palmas. Cuando sucede lo anterior intercambian la posición de las manos y ahora el compañero que guardaba silencio podrá hablar y el otro no. Se continúa con el mismo proceso durante toda la conversación.
- d. Al terminar la actividad anterior, el Facilitador reúne a las parejas en sesión plenaria para que comenten la vivencia y como esta les puede ayudar a mejorar sus habilidades de comunicación

Retroalimentación

- ¿Qué sucedió en este ejercicio, cómo se sintieron?
- ¿A veces nos sucede que no escuchamos o no dejamos hablar al otro?
- ¿Cómo puede sentirse el otro en esas situaciones?
- ¿Qué inconvenientes o beneficios ha traído eso a nuestras vidas?
- ¿Qué podríamos hacer para mejorar nuestra actitud de escucha?
- ¿Qué beneficios podría traer mejorar la actitud de escucha en nuestras conversaciones?

ASESINO

Objetivos

- Estudiar los mensajes del lenguaje corporal que complementan el lenguaje verbal.
- Hacer conscientes a los miembros del grupo de la variedad de señales que usamos para comunicarnos.

Materiales

- Una baraja española más tres cartas del as de oros y del rey de oros.

Tiempo

- 30 Minutos

Ambiente

Un salón bastante amplio, donde los participantes puedan desplazarse libremente y con buena iluminación, acondicionado con butacas.

Descripción y desarrollo

- a. Para esta dinámica se utiliza una baraja española de acuerdo con el número de integrantes.
- b. El Facilitador debe agregar otras tres cartas del as de oros y del rey de oros a la baraja y las reparte una por una a los integrantes.
- c. Sin que nadie se de cuenta el Facilitador busca de uno en uno a los cuatro integrantes con el as de oros y les indica que van a ser los asesinos (la proporción de asesinos es de uno por 5 participantes), se les explica que deben de guiñar un ojo a cualquier integrante para que estos queden muertos, lo deben hacer con mucho disimulo para evitar que los otros compañeros los identifiquen (el Facilitador les da a conocer quiénes son los asesinos para no matarse mutuamente).
- d. Después el Facilitador busca a los otros cuatro integrantes que les toco la tarjeta del rey de oros les indica que van a ser los detectives quienes deben de observar y vigilar muy bien a todos los integrantes para detectar a los participantes que guiñen el ojo, pues estos empezaran a matar al grupo, al identificar a un asesino lo sacarán del grupo junto con un detective para vigilarlo. Mientras los demás detectives siguen buscando a los otros asesinos.
- e. Enseguida al resto de los participantes el Facilitador les explica que están todos amenazados por unos asesinos que no sabemos quiénes son, que la señal que hacen los asesinos para matar a sus víctimas es guiñar un ojo, que todos deben estar atentos para encontrar a los asesinos. Aquellos quienes a un asesino les guiñe el ojo, deben contar mentalmente hasta cinco para dar tiempo a que el asesino no esté enfrente y luego pegar un grito y caer muerto.
- f. Se le pide a un participante que haga el rol de ambulancia cuando un compañero caiga lo recoge simulando la sirena de la ambulancia que llega inmediatamente después que el compañero ha pegado un grito y se ha caído.

- g. Se les indica a todos los participantes que para comunicarse se usan señas con gestos, muecas, como a ellos se les ocurra y si hablan deben murmurarse en silencio, lo único que no pueden hacer son movimientos con los brazos como señalar.
- h. La dinámica termina cuando todos los asesinos han sido descubiertos o cuando los asesinos hayan aniquilado al resto del grupo.
- i. Posteriormente se pasa a una discusión en plenaria partiendo de las características, los mensajes del lenguaje corporal que complementan el lenguaje no verbal, y la variedad de señas que usamos para comunicarnos.

Retroalimentación

- ¿Qué sucedió en el juego?
- ¿Cómo se sintieron en los diferentes roles?
- ¿Qué señas o gestos usamos en el juego para comunicarnos? ¿Qué señas observamos en los compañeros?
- ¿Por qué es importante el lenguaje corporal?
- ¿Usamos el lenguaje corporal en nuestra vida diaria? ¿cómo, con quiénes?
- ¿Qué lenguaje corporal en otros nos hace sentir bien y cuáles gestos nos hacen sentir mal?
- ¿Cómo reconocemos estos importantes detalles en la comunicación cuando chateamos?
- ¿Es importante ser sincero en nuestro lenguaje verbal y no verbal, por qué?

ENTREVISTA DE PERSONA A PERSONA

Objetivos

- Desarrollar habilidades para escuchar.
- Reforzar los métodos para realizar una entrevista eficaz.

Materiales

- Una Hoja lápiz para cada participante.

Tiempo

- 60 Minutos

Ambiente

- Un lugar amplio y bien iluminado acondicionado para que los participantes estén cómodos.

Descripción y desarrollo

- a. El instructor le pide al grupo sentarse en círculo. Empieza explicando lo que es una entrevista de persona a persona, que elementos son importantes como: establecer una buena

comunicación, mensajes verbales y no verbales, seguridad, etc. Luego les pide que piensen en una pregunta y solicita un voluntario para iniciar la entrevista.

- b. El instructor haga una pregunta al voluntario, si este la contesta se le permite hacer una pregunta a un participante, si este la contesta se convierte en el interrogador y así sucesivamente. Siga este proceso por 15 minutos.
- c. Luego les pide que cada participante, formule en forma individual, unas cuantas preguntas y las escriba. Se les conceden 5 minutos.
- d. Después de que todos han terminado comience la entrevista. Se elegirán 2 personas, primero uno será el entrevistador y el otro el entrevistado, al terminar cambiarán de papel.
- e. Después todo el grupo analizará cómo estuvieron las preguntas y las respuestas, así como la seguridad al formularlas y al contestar.

Retroalimentación

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

- ¿Qué sucedió en esta entrevista?
- ¿Cómo se sintieron?
- ¿Quedó satisfecho el entrevistado?
- ¿Quedó satisfecho el entrevistador?
- ¿Qué dificultades se presentan a veces en la comunicación?
- ¿Qué es importante en una conversación para que se genere confianza?
- ¿Cómo podemos mejorar nuestra manera de preguntar?
- ¿Cómo podemos mejorar nuestras maneras de responder?
- ¿Qué pudimos percibir en el lenguaje verbal? Y ¿cómo fue mi respuesta ante eso?
- ¿Qué creencias identificas que intervinieron en tus preguntas o respuestas?

ESCOGIENDO UN COLOR

Objetivos

- Explorar las respuestas conductuales ante una tarea ambigua.
- Demostrar los efectos de un liderazgo compartido.

Materiales

Preparar en sobres:

- Sobre I: Instrucciones para la fase I, de 7 a 10 sobres chicos conteniendo las instrucciones para cada una de las caracterizaciones.
- Sobre II: Instrucciones para la fase II.

- Sobre III: Instrucciones para la fase III.
- Un sobre grande que contenga los Sobres I, II y III

Tiempo

- 45 Minutos

Ambiente

- Aula normal, un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar un círculo.

Descripción y desarrollo

- a) El instructor discute el concepto de liderazgo compartido. Se explican las siguientes caracterizaciones:
 1. El que busca la información.
 2. El que suaviza la Tensión.
 3. El que analiza.
 4. El que mantiene una posición.
 5. El agitador.
 6. El Seguidor.
 7. El que proporciona la Información.
 8. El que busca la armonía.
- b) El instructor coloca el sobre grande, que contiene los sobres I, II y III en el centro del subgrupo. No da mayores instrucciones o información. (El grupo debe terminar las Fases I, II y III siguiendo las instrucciones de los sobres)
- c) Después de terminada la Fase III, el instructor conduce una discusión con todos los miembros del grupo sobre el ejercicio completo, con un enfoque principalmente en las dimensiones del liderazgo compartido.
- d) El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

HOJA DE INSTRUCCIONES PARA LOS SOBRES DE ESCOGIENDO UN COLOR (PARA EL INSTRUCTOR)

Las siguientes instrucciones deberán pegarse en el sobre grande, el cual contiene los sobres I, II y III.

INSTRUCCIONES: Dentro de este sobre encontrarán tres sobres, cada uno contiene las instrucciones para cada fase de la sesión del subgrupo. Deben abrir el sobre de la Etapa I inmediatamente. Las subsecuentes instrucciones, les dirán cuándo deberán abrir el Sobre II y el Sobre III.

El Sobre I

Deberá contener una hoja con las instrucciones de la tarea del grupo y sobres pequeños y cada uno deberá contener una tarjeta que indique el papel que desempeñarán.

Instrucciones:	Etapa I
Para la tarea del Grupo:	
Tiempo Permitido:	15 Minutos
Tarea:	El subgrupo deberá escoger un color
Instrucciones Especiales:	Cada miembro del subgrupo deberá escoger un sobre pequeño del Sobre I, y deberá seguir las instrucciones que contiene la tarjeta.
NO PERMITA QUE NADIE VEA LAS INSTRUCCIONES DE SU TARJETA	
Después de 15 minutos continúen y abran el siguiente sobre	

Cómo preparar las tarjetas de los papeles o caracterizaciones.

El Sobre I, deberá contener sobres más pequeños y éstos a su vez contendrán una tarjeta con una caracterización y la posición que deberá tomar cada jugador. (Dos de las instrucciones incluidas tienen una habilidad especial) si hay menos de 10 participantes en el subgrupo, elimine de los tres últimos papeles y posiciones como sea necesario. Debe haber cuando menos siete personas en el subgrupo. Recorte y pegue los siguientes recuadros en tarjetas y cada tarjeta introdúzcala en un sobre

1. Papel: El que busca la Información

Posición: Apoya el azul

2. Papel: El que suaviza la tensión

Posición: Introduce otro color: naranja

3. Papel: El que aclara

Posición: Apoya el rojo

4. Papel: Ninguno

Posición: Ninguna

Usted tiene una habilidad especial. Más tarde en el ejercicio se le pedirá al subgrupo que elija a un representante. Por lo que usted deberá conducirse de tal manera que el grupo lo elija.

5. Papel: El que mantiene una posición

Posición: En contra del rojo

6. Papel: El agitador

Posición: Apoya el verde

7. Papel: Ninguno

Posición: Ninguna

Usted tiene una habilidad especial. Más tarde en el ejercicio se le pedirá al subgrupo que elija a un representante. Por lo que usted deberá conducirse de tal manera que el grupo lo elija.

8. Papel: El seguidor

Posición: En contra del rojo

9. Papel: El que proporciona Información

Posición: En contra del azul

10. Papel: El que busca la armonía

Posición: En contra del verde

El sobre II contiene una hoja de papel con las siguientes instrucciones

Instrucciones: **Etapa II**

Para la tarea del Grupo:

Tiempo Permitido: 5 Minutos

Tarea: El subgrupo deberá escoger un representante

Después de que se haya elegido al representante, continúe con el siguiente Sobre.

El sobre III contiene una hoja de papel con las siguientes instrucciones.

Instrucciones:	Etapa III
Para la tarea del Grupo:	
Tiempo Permitido:	10 Minutos
Tarea:	Deberán analizar cómo fue el proceso, durante la Etapa de solución de problemas, en la sesión del subgrupo.
Instrucciones Especiales:	El representante deberá dirigir la discusión ejemplo de preguntas.
1. ¿Qué conductas ayudaron al subgrupo en la realización de su tarea?	
2. ¿Qué conductas no favorecieron al subgrupo en la realización de su tarea?	
Después de 10 minutos regresen los materiales a sus respectivos sobres.	

Retroalimentación

- ¿Qué sucedió en el juego?
- ¿Cómo se sintió con el rol? ¿fue agradable asumir un rol impuesto?
- ¿Cómo fue su comportamiento durante el juego?
- ¿Qué problemas surgieron y cómo se resolvieron?

LOS LÍDERES Y LAS TAREAS

Objetivos

- Ilustrar los efectos de tener éxito o fracaso en la tarea de elegir a un representante líder.
- Explorar los valores inherentes a los diferentes estilos de liderazgo.
- Analizar los efectos de los diferentes estilos de liderazgo.

Materiales

- 1. Un masking tape o un marcador.
- 2. De 20 a 25 sobres y tarjetas de 8cm X 15 cm para los líderes.

- 3. Dos bolígrafos o lápiz para los líderes.

Tiempo

- 60 Minutos

Tamaño del grupo

- De 20 a 25 Participantes

Ambiente

- Un salón amplio o jardín o cancha deportiva.

Descripción y desarrollo

- a) El Facilitador previamente explica los objetivos para esta dinámica. Enseguida le pide al grupo se divida en dos subgrupos, en cada uno solicita que seleccionen a un integrante quien fungirá como líder.
- b) Cuando se ha seleccionado el líder el Facilitador reúne a los dos líderes fuera del salón, mientras en ese lapso se le pide a cada subgrupo se enumeren empezando del número uno.
- c) Posteriormente con los líderes, se les entrega el total de tarjetas y sobres, de acuerdo al número de integrantes que hay en cada subgrupo y les pide que escriban diferentes tareas que quieran que realice cada uno de sus integrantes que ahora serán sus subordinados, de acuerdo a la actividad que realicen ellos les pedirán que la lleven a cabo uno por uno, aproximadamente en tres minutos, con la mitad de cada subgrupo actuarán con las características de un buen líder y con la otra mitad como un jefe autoritario.
- d) Mientras los líderes elaboran sus tareas el Facilitador dibuja en el suelo dos tablas con 10 cuadros enumerados.
- e) Enseguida cada líder coloca los sobres en cada uno de los cuadros y se reúne con su subgrupo, el Facilitador les explica que con forme se enumeraron será el número de sobre que irán a recoger en cuanto se mencione su número correspondiente.
- f) Cada líder menciona el primer número, el participante recoge lo más rápido su sobre y se lo entrega a su líder de inmediato el líder le indica que hacer (de acuerdo con la actividad que dice la tarjeta) mientras los demás integrantes están de observadores.
- g) En seguida regresa a su equipo, para que él siguiente participante vaya al cuadro y así sucesivamente hasta que todos los integrantes pasen.
- h) En sesión plenaria se lleva a cabo una discusión sobre los estilos de liderazgo en los que se vieron involucrados, enfatizando el éxito o fracaso de la tarea por el nombramiento o reelección del representante de cada subgrupo los observadores presentan sus observaciones.
- i) El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como puede aplicar lo aprendido en su vida.

IDENTIFICANDO AL LÍDER

Objetivos

- Identificar al líder natural en un grupo.
- Identificar el estilo de Liderazgo del líder.

Materiales

- Globos de los largos (los que utilizan los payasos. Un globo por participante.
- Hojas de papel y lápiz por equipo.

Tiempo

- 45 Minutos

Ambiente

- Un lugar con espacio para que les permita a los subgrupos trabajar en equipo.

Descripción y desarrollo

- a) El instructor juega un papel importante como animador durante el ejercicio.
- b) Le entrega a cada participante un globo y les dice que cuando todos tengan el globo en sus manos lo vayan levantando, esto es con el fin de que todos inicien al mismo tiempo.
- c) Una vez que todos han levantado los globos, les indica que cada uno y SIN AYUDA deberán inflar su globo. Durante este tiempo, el instructor deberá animar al grupo. Después de unos minutos, les indica que cada fila será un equipo. Que entre todos deberán apoyarse para terminar de inflar todos los globos de los participantes. Se podrán reponer los globos que se rompan, sólo en este momento.
- d) Una vez que han terminado de inflar los globos, les indica que deberán unir todos los globos de su equipo.
- e) Dependiendo del tamaño del grupo, se podrán unir 1, 2 o 3 filas en un solo equipo y se les indica que deberán ponerse de acuerdo y formar "algo" que los represente como equipo. Para este momento se conceden 10 o 15 minutos.
- f) Lo ideal es que se formen máximo 5 equipos. Luego pasarán uno por uno al frente y describirán la figura que realizaron y que significa para ellos.
- g) Una vez terminadas las presentaciones, dejarán al frente sus trabajos y regresarán a sus lugares a identificar:
 - ✓ Quien o quienes fueron los líderes.
 - ✓ Cómo fue su liderazgo
 - ✓ Su estilo de liderazgo ayudó a que se realizara el trabajo o lo obstaculizó.
 - ✓ Si hubo más de un líder, cómo funcionaron
- h) Una persona por equipo realiza la presentación de sus comentarios.

- i) Al final el instructor realiza un comentario general, indicando los tipos de Liderazgo y hace hincapié en que para cada grupo existe un líder que funciona debido a sus características.

MOTIVACIÓN Y LIDERAZGO

Objetivos

- Analizar la relación que existe entre el liderazgo y la motivación.
- Verificar los efectos del reto, reconocimiento y logro.
- Retroalimentar sobre la mejor forma en que se deben aplicar estímulos hacia el trabajo.

Tiempo

- Duración: 45 Minutos

Materiales

- Cubos de plástico o madera. (Juego de cubos para niños, 8 o 12)
- Lápices y hojas para hacer anotaciones.
- Una pañoleta para que se puedan cubrir los ojos de los subordinados.

Tamaño del grupo

Ilimitado, divididos en subgrupos

Ambiente

Un salón amplio y bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.

Descripción y desarrollo

- a) El instructor solicita doce voluntarios y el resto del grupo queda como observadores.
- b) El instructor llama a 6 de los voluntarios y les dan las siguientes instrucciones, sin que las otras seis personas se enteren:
 - i. A una pareja se le solicita que actúe en forma autocrática, que llame la atención, defina acciones detalladas y dé las instrucciones de cada una de ellas. (Se recomienda seleccionar a las personas que den la imagen más apropiada)
 - ii. A la segunda pareja se le solicita que actúe bajo el sistema de “laisser Faire” o “Light”, que lo dirija muy benevolente, que no exija nada, que no mencione si está bien o mal.
 - iii. La tercera pareja actuará bajo el sistema de administración moderna, permitirá que se fije un objetivo, después de evaluar la tarea, se le dirá lo que está bien o mal, deberá existir un diálogo abierto y orientado a la mejor forma de hacer la tarea.
- c) Se reúnen a los 12 voluntarios y se les informa que harán la siguiente tarea. Seis colaboradores, bajo la dirección de los diferentes jefes harán una columna de cubos con los ojos vendados y la mano izquierda únicamente.

- d) Se hace actuar frente al grupo a cada una de las parejas. Al terminar la tarea, (por pareja) se les solicita a quiénes actuaron como subordinados que anoten qué sintieron con relación a la tarea, si les gustaría participar de nuevo en otro ejercicio con su mismo jefe.
- e) Se permite la actuación de las seis parejas.
- f) Se anotan sus comentarios en un rotafolio y los comentarios de los observadores.
- g) Se informa a todo el grupo sobre la actuación que se les solicitó a los jefes.
- h) Se sacan conclusiones sobre el interés y motivación de los subordinados.
- i) El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

Retroalimentación

- ¿Qué sucedió en este juego?
- ¿Qué problemas se presentaron en cada tipo de liderazgo?
- ¿Siempre es necesario el mismo tipo de liderazgo?
- ¿Cómo saber qué tipo de liderazgo se necesita?
- ¿Es posible equivocarse como líder?
- ¿Siempre tiene que haber un solo líder?
- ¿Por qué es importante un líder? ¿Cuáles son sus funciones?

EL LÍDER IDEAL

Objetivos

- Comparar las cualidades y habilidades que se requieren para el liderazgo.
- Aumentar la conciencia de los valores sociales y de cómo éstos pueden interferir entre individuos y grupos.

Materiales

- Hojas de rotafolio.
- Marcadores.
- Cinta adhesiva

Tiempo

- 120 Minutos

Tamaño del grupo

- Ilimitado, divididos en subgrupos de cuatro personas

Ambiente

- Aula Normal, un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.

Descripción y desarrollo

- a) Se divide a los participantes en subgrupos de cuatro personas cada uno, (las personas que no se puedan integrar a uno de estos subgrupos quedarán como observadores)
- b) El instructor da 3 hojas de rotafolio, marcadores y cinta adhesiva para cada grupo; dándoles nombre a uno de estos:
 - ✓ Gente de Alfa
 - ✓ Gente de Beta
 - ✓ Gente de Gamma.
- c) Se explica entonces que cada grupo, constituye una cultura diferente que pretenden preservar. Cada grupo es de un planeta diferente y en cada planeta todos sus habitantes se asemejan: su parecido, su religión, y su condición social, son realmente iguales. La diferencia básica entre estos tres planetas es que su población está formada, o sólo por hombres o sólo por mujeres; aunque podrá darse el caso de que en algunos de estos planetas hubiese una crisis de identidad, por su composición social.
- d) Se dan quince minutos a los grupos para desarrollar un perfil sociocultural de su planeta, siguiendo el patrón de preguntas que el instructor les enumera en hoja de rotafolio:
 - ✓ Describir su apariencia física.
 - ✓ Describir brevemente su religión, en términos de sus creencias espirituales y morales.
 - ✓ Describir el ambiente físico de su planeta, en términos de su clima y paisajes.
 - ✓ Describir la estructura socioeconómica de su sociedad, en términos de su igualdad o desigualdad.
 - ✓ Describir cuáles son los roles de los sexos y cómo es enfrentada la supervivencia de la especie.
- e) Toda esta información, deberá ser vertida en las hojas de rotafolio, para ser colgadas a lado de cada uno de los grupos.
- f) Al finalizar los quince minutos se les pide a cada grupo que nombre un representante, para exponer las características socio-culturales de cada planeta, frente a los otros dos.
- g) Siguiendo las respuestas en las hojas de cada grupo, el instructor promueve una discusión sobre semejanzas y diferencias que se dan entre los tres planetas; la labor del instructor en este punto, es la de evidenciar las diferencias y semejanzas, con todo el énfasis posible (10 minutos aproximadamente)
- h) Nuevamente, se les dan diez minutos para hacer una lista de cinco cualidades y habilidades personales, las más importantes desde luego, con las cuales se describirá el perfil de un líder que los tres planetas acepten. Anotando estas características en hoja de rotafolio, para reportarlo posteriormente.
- i) Los tres planetas presentan sus listas.
- j) El instructor permite una discusión libre, para que los grupos se pongan de acuerdo, en lo que se refiere a un líder común a seguir. Sin embargo, antes que pueda llegar a un acuerdo, el

instructor les anuncia una variable más; una guerra galáctica inevitablemente destruirá esos planetas, no obstante, se les acaba de conseguir un cuarto planeta en el cual pueden vivir las tres culturas, de donde desprende, que siendo una situación en extremo urgente, los pobladores de Alfa, Beta y Gamma deben tomar sus pertenencias y partir para su nuevo hogar, para lo cual se deberá, hoy más que nunca, ponerse de acuerdo en el tipo de liderazgo que los va a dirigir.

- k) Para esta tarea redefinición del liderazgo, el instructor reestructura los grupos armándolos con los miembros de los tres planetas cuidando de que queden distribuidas las personas, más o menos en forma equitativa.
- l) Se les da quince minutos para conocerse, y para intentar minimizar las diferencias y maximizar sus semejanzas culturales. De manera que eso permita a los grupos establecer unas nuevas características de un perfil de liderazgo que sí puedan seguir todos (30 minutos).
- m) Cada grupo reporta los pormenores y conclusiones de su discusión. Reportes de los cuales el instructor partirá para promover una discusión general, en la que se buscará: a) un perfil de liderazgo que acepte todo el grupo y b) un listado de elementos que cambiaron de la situación normal a la de emergencia (20 minutos).
- n) El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

LIDERAZGO Y PODER

Objetivos

- Identificar las diferentes formas de ayuda a los demás (estilos de Liderazgo) en el cumplimiento de una tarea.
- Explorar los efectos de las diversas formas de ayuda, (poder) para cumplir con una tarea y en las relaciones interpersonales.

Materiales

- 24 palillos de dientes.
- Un segundo problema para tenerlo en reserva.
- Seis cartas de Instrucciones.
- Lápices para todos los observadores.
- Un cronómetro o un reloj con segundero.

Tiempo

- 60 minutos

Tamaño del grupo

- Ilimitado, 10 a 12 Participantes por grupo.

Ambiente

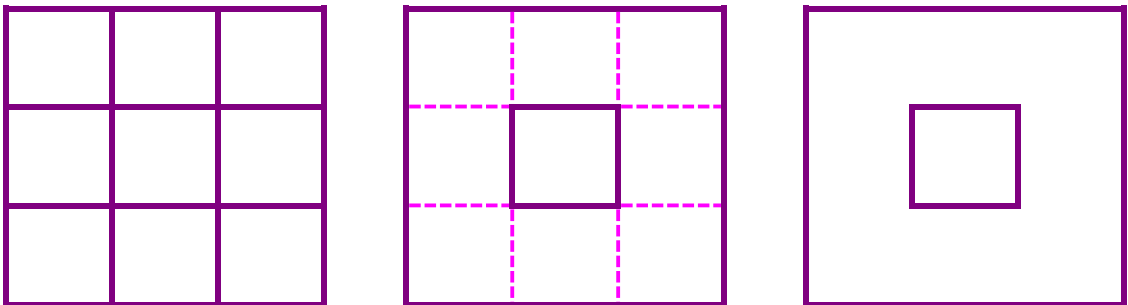
- Un Salón para que todos los observadores vean trabajar a los que resuelven el problema.

Descripción y desarrollo

- a) El instructor prepara con anticipación dos problemas; teniendo uno de reserva, en caso de que se solucione el primero antes de seis intentos. En la parte de abajo se ilustra el problema de los palillos. (Cualquier problema que parezca difícil se puede utilizar, siempre y cuando se resuelva en de menos seis intentos)

PROBLEMA: Quite ocho palillos de manera que queden sólo dos cuadrados.

SOLUCIÓN:



PROBLEMA: Una los nueve puntos, con cuatro líneas rectas.



- b) El instructor divide al grupo en tres subgrupos para esta experiencia, de acuerdo con el número total de participantes, buscando agruparlos de la siguiente manera: de uno a tres participantes los que tratarán de resolver el problema; los ayudantes serán exactamente seis y los restantes fungirán como observadores.

- c) Se sientan alrededor de una mesa (los que van a resolver el problema) y los ayudantes salen del cuarto. Se pide a los observadores que se coloquen de modo que puedan observar toda la acción que ocurra en la mesa.
- d) El instructor explica que se va a resolver un problema, y que los observadores anotarán las conductas de los ayudantes y de los que tratarán de resolver el problema a medida que trabajen juntos. Aclara que los ayudantes entrarán al cuarto uno a la vez, y que cada uno de los seis contará con un minuto y medio para ayudar.
- e) El instructor se reúne con los seis ayudantes fuera del cuarto. Los orienta explicándoles que tienen un minuto o minuto y medio para ayudar a resolver un problema que están tratando de solucionar los participantes que están adentro. Se asigna a cada uno, un número del 1 al 6, que será el orden en que entren al cuarto. Así mismo les explica, que después de que cada uno termine, se reunirá con los observadores. Luego da a cada uno una tarjeta que describe el estilo de ayuda (liderazgo) que deben emplear cuando estén en el salón. Se les pide que la información que contiene la tarjeta se mantenga en forma confidencial mientras esperan su turno para entrar. (El instructor puede asignar estilos específicos a cada uno de los ayudantes)
- f) El instructor regresa al salón, pone el problema sobre la mesa y pide que esperen hasta que se reúna nuevamente con ellos junto con el primer ayudante.
- g) Uno por uno, los ayudantes empiezan a entrar y ayudar a las personas que están resolviendo el problema. Contando con un minuto o minuto y medio.
- h) Después del sexto intento, el instructor pide al grupo que analicen la experiencia. Las personas que estaban resolviendo el problema informan sobre el efecto de los diferentes estilos de ayuda (liderazgo) para el logro de la tarea. Los observadores informan acerca de lo que ellos vieron en cada estilo y dan una descripción de lo más importante de cada uno. Los encargados de resolver el problema añaden su percepción de los diferentes estilos.
- i) El instructor da una breve plática sobre el poder y la influencia; haciendo ver la teoría basada en los trabajos de French y Raven. Las bases del poder ilustrado por los estilos de Liderazgo incluyen: el sentimental, el de experiencia, el que recompensa, el coercitivo, el legalista, el carismático.
- j) El instructor pide al grupo que relacione estas teorías con la experiencia que ha vivido y que generalice la información con relación a estas "bases de poder" en la medida que afectan el trabajo, la vida familiar y otras situaciones. También pueden relacionar estas enseñanzas con las experiencias vividas dentro del grupo.

Las siguientes instrucciones deben escribirse en una tarjeta de 8 x 15 cm.

EL SENTIMENTAL

A medida que trata de ayudar a resolver problemas, se muestra simpático, cálido familiar a gusto con los demás.

EL EXPERTO.

Mientras ayuda a resolver el problema, actúa como si fuera un experto.

EL QUE RECOMPENSA

Mientras trata de ayudar a resolver el problema ofrece aliento y alguna recompensa si se obtiene una solución satisfactoria. Promete algo bueno.

EL COERCITIVO

Mientras trata de ayudar a resolver el problema, apremia el trabajo mediante amenazas.

EL LEGALISTA

Mientras trata de ayudar a resolver el problema, pone en claro que solamente es responsable de supervisar el trabajo de los demás y son los otros quienes tienen a su cargo el trabajo efectivo. Si de inmediato no queda claro este concepto, repítalo.

EL CARISMÁTICO

Mientras ayuda a resolver el problema, se convierte en una "personalidad" y espera que capten su confianza y su entusiasmo.

Los cinco tipos de poder de French y Raven

LAS RELACIONES DE PODER

Quizás French y Raven (1960) sean los que han realizado el mejor análisis sobre el poder en la organización. Ellos proponen cinco fuentes o bases.

1. Poder de recompensar. Es la capacidad de una organización (o un miembro en un rol específico) de ofrecer incentivos para las conductas deseables. Los incentivos suponen promociones, aumentos, vacaciones, mejores asignaciones laborales, etc. El poder de recompensar a un empleado se identifica con las autorizaciones formales inherentes a un rol superior.

2. Poder coercitivo. La organización puede castigar a un empleado por conductas indeseables. El despido, rebajas en la paga, reprimendas y asignación de tareas desagradables son algunos de los ejemplos. Esta capacidad de castigar se define también por sanciones formales inherentes a la organización.

3. Poder legítimo. Muchas veces denominado autoridad, significa que el empleado cree que el poder de la organización sobre él o ella es legítimo. Las normas y las expectativas ayudan a definir el grado de poder legítimo. Si un jefe pide a un sujeto que trabaje fuera del horario de trabajo, esto se vería probablemente como legítimo dada la autoridad del jefe. Sin embargo, si la misma petición la hace un compañero podría rechazarse. El compañero no tiene autoridad legítima para hacer la petición, aunque el individuo podría aceptarla por amistad.

4. Poder del experto. Los empleados creen que hay personas expertas en un área dada y que el o ella deberían respetar el juicio del «experto». A los consultores se les llama para que ayuden a manejar problemas porque se les considera expertos en ciertas áreas. La fuente de poder del experto es la percepción de la experiencia, conocimiento o capacidad de una persona. No está formalmente autorizado en la organización, de hecho, hay diferencias sobre los límites de su especialización. Así un empleado puede ser considerado un especialista en maquinaria; otros en cambio pueden pedirle ayuda para problemas técnicos, pero su especialización no tiene por qué abarcar otras áreas como las relaciones interpersonales.

5. Poder del referente. Es el tipo de poder más abstracto. Un empleado puede admirar a otro, quiere gustarle a la otra persona y ser como ella. El otro trabajador es un referente, alguien a quien el empleado tiene como referencia. La fuente del poder del referente son sus cualidades personales. Los factores culturales pueden contribuir a valorar estas cualidades, así las personas más jóvenes respetaran a las más mayores en parte por la consideración de que la edad, en sí misma, es una cualidad personal que genera una diferencia. Las normas pueden también hacer surgir el poder del referente, así el empleado que desee identificarse con un grupo particular se ha de someter a las expectativas del grupo.

LÚDICA PARA INNOVACIÓN Y DESARROLLO

Introducción

Se les pregunta a los estudiantes que creen que es innovación y se les pide que escriban en el tablero, qué producto consideran como innovador sin repetir los que ya hayan puesto sus compañeros. Se arman grupos de 5 o 6 estudiantes para que elijan qué producto de los que hay escritos, es el más innovador para ellos. Se les pide que piensen en qué posibles mejoras se le pueden agregar, tienen 15 minutos para discutirlo y después deben proceder a venderlo al público con las adiciones que hayan decidido.

Materiales

- Palitos para paletas
- Silicona líquida (fría)
- Vasos de plástico
- Pitillos

Exposición del tema

El ponente o el arquitecto proceden a explicar más concretamente de qué se trata la Innovación y el Desarrollo y brindar diferentes ejemplos para que sea más claro de entender por los estudiantes.

Actividad de aplicación

La actividad consiste en realizar un puente que sea innovador y satisfaga una situación en específico que se les plantea para que brinden una solución a dicho problema, la situación fue: Una familia vive al otro lado del río y deben caminar mucho para llevar a sus hijos al colegio, en ocasiones sufren mucho debido a las fuertes lluvias que se presentan y requieren una solución efectiva para minimizar este gran dilema para poder asistir a clases.

Se les pide que formen grupos de 5 estudiantes, los cuales deben asumir los roles de: 1 líder, 2 arquitectos y 2 comerciantes para construir el puente teniendo en cuenta diferentes puntos de vista, al pasar 15 minutos, cada equipo perderá un integrante con un rol definido, ejemplo: el equipo 1, pierde el líder y este pasa al equipo 2 a ser comerciante y viceversa, para que así el equipo deba adaptarse al cambio y buscar una solución pronta y en conjunto para cumplir con el objetivo, además de explicarle al nuevo integrante cuál es la idea que están ejecutando para que este también contribuya con el proyecto; se les dan otros 15 minutos para concluir con el puente.

Cuando terminan el puente, deben salir los comerciantes a vender su producto, a sustentar por qué su proyecto soluciona el problema planteado y a explicar qué aspectos tuvieron en cuenta para construirlo de una u otra forma para mejorar la calidad de vida de la familia y cuál sería su factor diferenciador frente a sus demás compañeros.

ACTIVIDADES ROMPE HIELO PARA CONSTRUYENDO FUTURO

Tomado de: http://vinculosolidariocolombia.weebly.com/uploads/2/1/7/1/21718360/actividades_rompehielo.pdf

El mesero

Se le pedirá a los participantes que formen un círculo o dos si el grupo es muy grande, un integrante del círculo queda de pie y hace el papel de mesero en un restaurante. Cada persona debe pensar en una comida o bebida para ordenar. El mesero recorre el círculo preguntando a cada participante qué se quiere servir y luego se aleja. Los jugadores cambiarán rápidamente de sitio mientras el mesero se va y cuando este regresa, debe dar a cada uno lo que pidió, si se equivoca pierde y paga penitencia.

Construir una historia

Se les pedirá a los participantes que se sienten formando una ronda. El tallerista dice una palabra y los participantes deben ir agregando cada uno una palabra para formar una frase y completar una historia coherente con el inicio que se le dio. El jugador que tiene el turno, debe repetir –recordando- toda la frase y agregar una palabra final. Quienes no recuerdan la frase o no dicen una palabra rápidamente, pierden.

Pelota sin dirección

Se les pedirá a los participantes que hagan un círculo lo más grande posible. El tallerista inicia la actividad entregando una pelota a alguno de los participantes, quien de inmediato la pone a circular pasándola de uno en uno, sin saltarse a ninguno. Cada vez que el tallerista hace sonar un silbato, la pelota cambiara de dirección con rapidez. Las señales se dan con intervalos irregulares, con el fin de exigir tención continua entre los participantes.

El que no logra acertar rápidamente la orden y dirige la pelota en el mismo sentido, después de cada señal para su cambio, deberá pagar una penitencia que será impuesta por el resto del grupo y que tendrá como exigencia no avergonzar a quien paga. Los jugadores que no hayan pagado ninguna penitencia serán los ganadores del juego.

Rueda de Números

El grupo de participantes se organiza en círculo, con amplia distancia entre cada uno, unos detrás de otros, dando el lado izquierdo al centro del círculo.

A la señal del tallerista los participantes se desplazarán en círculo, cantando en voz baja una melodía que todos se sepan. En forma inesperada el tallerista pronuncia un número menor a seis (tres por ejemplo). Todos procuran formar grupos de tres, tomándose de las manos. Los participantes que no logren quedar en los grupos anunciados tienen un punto menos y de inmediato se forma nuevamente el círculo, para reanudar la actividad.

En consenso el tallerista y el grupo participante tomarán la decisión del cuando acabar la actividad.

Nafragio del Barco

Se les pedirá a los participantes que se ubiquen alrededor del tallerista, a la señal se formaran grupos de 2, 4, 6, o más integrantes, según la orden dado por el tallerista.

Quedaran eliminados aquellos que no alcanzaron a formar grupos con el número exacto de participantes, anunciado por el tallerista.

La actividad se desarrolla así: ¡Atención!, el comandante de la tripulación informa que el barco va a naufragar y que la única forma de salvarse es formando grupos de cinco personas. Luego, el tallerista dará otra orden para que formen hileras de seis, círculos de ocho, grupos con tres mujeres y dos hombres, y así sucesivamente, tratando de variar las formas de integrar el grupo de participantes.

La actividad finaliza cuando solo quede un jugador que ha cumplido con todas las condiciones dadas por el tallerista.

Canasta Revuelta

Se les pedirá a los participantes que formen un círculo; a continuación el tallerista dará a cada participante el nombre de dos frutas una que será igual para todos y otra que podrá repetir y la orden de no compartir esta información con los demás participantes.

A continuación, se les pedirá a los participantes que se entrelacen usando sus brazos.

Estando ya todos los participantes entrelazados el tallerista procederá a dar una orden y nombrar una fruta así:

Sentados..... naranja.

Saltar..... manzana.

Al estar entrelazados será muy divertido ya que no todos estarán sentados ni todos saltarán, etc.

El apogeo de la actividad se dará cuando se dé una instrucción y la fruta que tienen todos.

La actividad termina cuando el tallerista de la orden con la fruta general.

El Rey de los Elementos

Se forma un círculo con todos los participantes, el animador tendrá la pelota y se la pasara 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.

Caramelos

El animador debe traer caramelos y ofrecérselos a los participantes diciéndoles que agarren los que quieran. Unos toman más, otros toman menos. El animador también toma caramelos. 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. Por ejemplo:

- Rojo = expectativas para el momento.
- Verde = algo sobre tu familia.
- Azul = hobbies favoritos...

Los caramelos se pueden cambiar por algún otro objeto o alimento que cumpla la misma función.

Las Islas

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 deseas 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 pagan penitencia.

Casa, inquilino y terremoto

Se dividen todos los participantes en tríos, solo debe quedar una persona suelta (animador), los tríos se deben formar de la siguiente manera: dos personas se toman de la mano frente a frente para formar la casa y dentro de ella se coloca la otra persona que será el inquilino.

La persona que quedo fuera (animador) iniciará el juego, y dirá cualquiera de las siguientes palabras: Casa, Inquilino, Terremoto.

Si grita Casa: Todas las casas, sin romperse, deben salir a buscar otro inquilino. Los inquilinos no se mueven de lugar.

Si grita Inquilino: Los inquilinos salen de la casa donde están en busca de otra. Las casas no se mueven de lugar.

Si grita Terremoto: Se derrumban las casas y escapan los inquilinos, para formar nuevos tríos.

La lógica del juego es que el animador busque como quedar en uno de los trío una vez que grite la palabra para que la otra persona que quede fuera continúe con la dinámica.

La caja de Sorpresas

Se prepara una caja (puede ser también una bolsa), con una serie de tiras de papel enrolladas en las cuales se han escrito algunas tareas (por ejemplo: cantar, bailar, silbar, bostezar, etc.) - Los participantes en círculo. - La caja circulara de mano en mano hasta determinada señal (puede ser una

música, que se detiene súbitamente). - La persona que tenga la caja en el momento en que se haya dado la señal. o se haya detenido la música, deberá sacar de las tiras de papel y ejecutar la tarea indicada. - El juego continuará hasta cuando se hayan acabado las papeletas. - El participante que realiza la actividad, seguirá orientando el juego.

Cadena de Memoria

Se dispone al grupo formando un círculo, el tallerista tiene tres pelotas de diferentes colores y le asigna una categoría a cada una, por ejemplo: nombre, animal favorito, nombre de una ciudad. El objetivo de la dinámica es que se haga una especie de telaraña, lanzando la pelota a una persona que esté en frente dentro del círculo y continuar hasta que todos hayan pasado la pelota y dicho la categoría en cuestión, cuando esto se haya hecho, se debe volver a trazar la ruta de la pelota y cada participante ya no dirá lo que le corresponde a su persona sino lo que dijo anteriormente la persona a la que le lanzó la pelota; así se creará una ruta con más atención haciendo que estén pendientes de qué dice quién le recibirá la pelota para después decir lo que este mencionó; se continua así sucesivamente hasta completar las tres categorías.