

er

**ACTIVIDADES
CONSTRUCTIVISTAS.
GUIA UTILIZADA PARA
FACILITAR LA
EJECUCIÓN DE LAS
BUENAS PRÁCTICAS
AGRÍCOLAS COMO
CULTURA
ORGANIZACIONAL**

2014

Los grupos, equipos y demás conjuntos de personas que se encuentran en etapas de formación, requieren de formas activas para compartir y resolver los retos, de tal forma que se generen sinergias y efectividad en las acciones a realizar y para lo cual participan en procesos de capacitación.

El uso de actividades constructivistas es una alternativa de acción para promover que las personas construyan sus aprendizajes.

**Guía de
Dinámicas
para
talleres**

María Acuña

Ronny Barboza

Victoria González

Ana María Rodríguez

Guillermo Vargas

Tabla de contenido

INTRODUCCION.....3

 PROPOSITO.....4

 APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO5

 LA FORMACIÓN BASADA EN EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO **¡Error! Marcador no definido.**

 EL APRENDIZAJE Y EL TRABAJO EN EQUIPO..... **¡Error! Marcador no definido.**

PREAMBULO DE LAS ACTIVIDADES CONTRUCTIVISTAS, EN PRO DE LA IMPLEMENTACION DE LAS BPA EN UNA CULTURA ORGANIZACIONAL10

 LOGÍSTICA **¡Error! Marcador no definido.**

 ANTES DE INICIAR LA SESIÓN DE TRABAJO..... **¡Error! Marcador no definido.**

 FICHA DE TRABAJO GENÉRICA CON LAS ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN LOS EVENTOS DE CAPACITACIÓN UTILIZANDO ACTIVIDADES CONSTRUCTIVISTAS.....11

 Actividades de generación de confianza y motivación.....12

 DETERMINACIÓN DE LAS EXPECTATIVAS DE LOS ASISTENTES.....14

DETALLE DE ACTIVIDADES CON ENFOQUES CONSTRUCTIVISTAS QUE TIENEN COMO OBJETIVO LA ADOPCION DE LAS BUENAS PRACTICAS AGRICOLAS A UNA DETERMINADA CULTURA ORGANIZACIONAL.....14

 Coordinación de equipo.....15

 CONTEMOS UN CUENTO (CAPERUCITA ROJA)17

 CONCURSO DE ENCESTAR23

 SIN QUEBRAR EL HUEVO25

 6 SOMBREROS PARA PENSAR28

 PASEANDO EL BALDE EN LA CUERDA32

 MEMORIA34

 CONSTRUYENDO CON LEGOS36

 VIDEOANALISIS38

 LA CIENCIA DE LOS CAMBIOS.....40

 EL CAMINO AL EXITO Y EL MEDIO AMBIENTE NECESARIO PARA ALCANZAR UNA META43

 DIAGNOSTICO POR MEDIO DE DIBUJOS49

 GENERANDO MÁS ACTIVIDADES COSTRUCTIVISTAS **¡Error! Marcador no definido.**

CONSIDERACIONES FINALES.....51

BIBLIOGRAFÍA.....51

INTRODUCCION

La agricultura moderna, basada en las políticas de sostenibilidad y la cultura de calidad e inocuidad, ha impuesto a los sistemas de producción agrícola, nuevas prácticas de trabajo y administración del sistema. El cumplimiento de normas de producción, relacionadas principalmente con la inocuidad, el medio ambiente y el componente humano, son un valor agregado al producto ofrecido, que puede fortalecer la competitividad de una empresa u organización en los mercados internacionales.

Las Buenas Prácticas Agrícolas (BPA) son un código de conducta que consiste en la aplicación del conocimiento disponible para la utilización sostenible de los recursos naturales básicos en la producción agrícola en forma benévola, de productos inocuos, saludables y que a la vez procuran la viabilidad económica y la estabilidad social. (FAO.2003)

El cumplimiento de las BPA en los sistemas de producción agrícola son una serie de requisitos que benefician tanto para el consumidor como para el productor, ya que se han determinado niveles de competitividad más altos en exportadores que cumplen con la normativa Global GAP de la Unión Europea en comparación con empresas cuyo mercado no exige esas normas (Mora et al. 2010). Pero, no sólo las empresas que exportan requieren de este tipo de prácticas, sino también las empresas pequeñas y de mercado local pues podrían aumentar la eficiencia de su producción. Además los consumidores locales también reciben beneficios al obtener productos de mayor calidad e inocuidad.

La Estación Experimental Agrícola Fabio Baudrit Moreno (EEAFBM) de la Universidad de Costa Rica, ha intentado responder a esta nueva tendencia de la agricultura moderna a través de varios de sus programas de investigación y acción social, pero además ha venido esforzándose por implementar las BPA en la práctica docente de los cursos que se imparten en este lugar ya que allí se desarrollan múltiples cursos de la malla curricular de la carrera de Agronomía, principalmente en los cursos relacionados con la puesta en práctica de los conocimientos construidos en las aulas. Además, en ella se desarrollan diversas investigaciones de tesis tanto de licenciatura como de posgrado. Por lo tanto, se

fortalecen los procesos de enseñanza aprendizaje de la carrera de Agronomía de la UCR. Es indudable el rol que cumple la EEAFBM, tanto como organización que apoya la formación de profesionales, así como la capacitación y actualización a las personas involucradas con el sector agrícola.

Adoptar las BPA en una organización, no es simple, se requiere transformar la cultura de una organización, pues es un proceso complejo y gradual. El hecho de transformar la cultura implica necesariamente transformar hábitos de quienes viven en un espacio compartido.

A partir del año 2012 la EEAFBM desarrolla una iniciativa para que en su cultura organizacional se adopten las BPA mediante actividades constructivistas, partiendo del hecho de que el constructivismo considera que el aprendizaje significativo es una construcción interior que genera las transformaciones culturales que se mantienen en el tiempo.

El presente documento recoge las diferentes actividades constructivistas desarrolladas con quienes laboran en la EEAFBM para desarrollar, entre todos y todas, una cultura que ponga en práctica de manera cotidiana las BPA.

Este documento tiene como fin que otros y otras docentes, con interés en desarrollar en sus clases actividades para promover el aprendizaje significativo, puedan iniciar sus innovaciones didácticas con ayuda de esta guía.

PROPOSITO DEL MANUAL

Esta herramienta busca facilitar la adopción del código de conducta denominado BPA u otros similares en la cultura de una población definida .

Todo proceso de incorporación de nuevas acciones en una cultura, genera una serie de barreras de entrada o "resistencia al cambio", que limitan las transformaciones culturales por emprender pues implica modificar sus actividades o formas de pensar cotidianas.

El abordaje de este tipo de situación con actividades constructivistas busca reducir las acciones o argumentos que las personas exponen como parte de la resistencia al cambio.

El objetivo que se persigue con estas actividades es que el cambio se construya por parte de los mismos involucrados en el proceso de adopción e implementación de las BPA, sin que eso signifique una situación impuesta que puede tener consecuencias negativas en el proceso.

A continuación se presenta una breve reseña sobre la teoría que sustenta esta propuesta, con el objetivo de tener claridad sobre la importancia de realizar ciertas acciones que se promueven con la incorporación de las BPA en la cultura organizacional.

APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Es importante comenzar compartiendo una definición de “aprendizaje”, concebido como un "**cambio perdurable en la conducta**" o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia” (Schunk 1991, citado por Peggy et al. 1993). En otras palabras, el aprendizaje significativo se constituye en un acto interior del desarrollo humano, realizado para comprender la sociedad, adaptarse, actuar en ella y transformarla. La persona se desarrolla, interactúa con el saber y aprende a través de la experiencia y construye su conocimiento. A mayor experiencia mayor aprendizaje, un saber que tiene sentido para quien aprende, incorporándolo y relacionándolo con sus conocimientos previos. Además, se debe conocer que existen diferentes teorías de aprendizaje, las cuales aportan, entre otras cosas, estrategias, tácticas y técnicas de enseñanza que han sido verificadas, y que deben ser puestas en práctica según los conceptos iniciales acerca de aprendizaje, así como según la población que aprende, su contexto y su disciplina. Una de estas teorías de aprendizaje es el constructivismo (Peggy et al. 1993).

El *constructivismo*, propuesto por J. Piaget, plantea que el aprendizaje se construye, no se obtiene ni se descubre, sino que es el resultado de procesos mentales que llevan a la persona a concluir con respecto a sus percepciones a través de los sentidos. Hay tres conceptos claves: asimilación, desequilibrio, acomodación. El interés por aprender está en la realidad externa a la persona que constantemente, en contacto con esa realidad, desequilibra su aprendizaje anterior, construyendo un nuevo aprendizaje más evolucionado que el anterior (Piaget, 1929, citado por González, 2014), “Para Piaget el desarrollo de la inteligencia es una adaptación del individuo al medio mediante tres

estadios del desarrollo, con carácter universal: sensoriomotor, operaciones concretas y operaciones formales” (Urbina, 2014,citado por González, 2014) .

Partiendo de estas definiciones, se entiende que los conocimientos previos han de estar relacionados con aquellos que se quieren construir de manera que funcionen como base o como punto de apoyo para la adquisición de conocimientos nuevos. Para esto es necesario desarrollar un amplio conocimiento metacognitivo que integre y organice los nuevos conocimientos, de manera que la nueva información se incorpore a la estructura mental y pase a formar parte de la memoria comprensiva.

Aprendizaje significativo y aprendizaje memorístico no son dos tipos opuestos de aprendizaje, sino que se complementan durante el proceso de enseñanza. Pueden ocurrir simultáneamente en la misma tarea de aprendizaje. Por ejemplo, la memorización de las tablas de multiplicar es necesaria y formaría parte del aprendizaje memorístico, sin embargo su uso en la resolución de problemas correspondería al aprendizaje significativo.

El aprendizaje significativo requiere una participación activa de quien aprende, donde la atención se centra en el rol de quien construye sus aprendizajes. Se pretende que la persona que está construyendo su propio aprendizaje, experimente autonomía a través de un proceso de fusión entre los conocimientos propios y los de quien le enseña. La intención última de este proceso de aprendizaje es conseguir que la persona desarrolle la competencia de aprender a aprender.

El aprendizaje significativo:

- Puede producirse mediante la exposición de los contenidos o información compartida por parte de las personas que enseñan o por descubrimiento del aprendiz.
- Provoca procesos de desequilibrio, asimilación y acomodo de los nuevos aprendizajes en las estructuras cognitivas de quien aprende.
- Se trata de un proceso de articulación e integración de significados.

Las diferentes relaciones que se establecen en el nuevo conocimiento y los ya existentes en la estructura cognitiva del aprendizaje, comprenden la emergencia del significado y la comprensión. En resumen, aprendizaje significativo es aquel que:

- Es permanente, es decir se queda en las estructuras mentales, a largo plazo, como un saber útil y necesario en los procesos de la vida.
- Produce un cambio cognitivo, transformando los saberes previos, puede ser saber más, o pasar de no saber a saber o transformar el saber en un nuevo saber.
- Está basado en la experiencia fusionándose con los conocimientos previos de quien aprende.
- Quien aprende es activo, pues depende de la asimilación de las actividades de aprendizaje..
- Es personal, ya que la significación de aprendizaje depende los recursos cognitivos de la persona que aprende.

El aprendizaje significativo, como se queda en quien aprende, facilita el aprendizaje de nuevos conocimientos, ya que se aprende a realizar una fusión entre los conocimientos anteriormente construidos y los nuevos dando origen a un nuevo saber significativo. En resumen, la nueva información, al ser relacionada con la anterior, es guardada en la memoria a largo plazo.

Las características del aprendizaje significativo tomadas en cuenta para un programa de capacitación, formación y desarrollo del talento humano, como la incorporación de las BPA a una cultura organizacional, son las siguientes:

- a) No es arbitrario ni literal, sino que incorpora, de forma sustantiva, el nuevo conocimiento en la estructura cognitiva;
- b) Intenta, deliberadamente, vincular el nuevo conocimiento con conceptos de la estructura cognitiva;
- c) El aprendizaje se relaciona con la experiencia previa de quien aprende, con sus hechos u objetos, con su historia;
- d) Tiene un compromiso afectivo para relacionar el nuevo conocimiento con el aprendizaje anterior.
- e) La práctica, el ensayo y la replicación meditada contribuyen con el fortalecimiento del aprendizaje significativo.

Para Novak (1998), estas características del aprendizaje humano varían o se mueven en un continuo, entre un aprendizaje puramente memorístico y un aprendizaje significativo, siendo el aprendizaje significativo el que conduce a la producción creativa. (Díaz et al.,1999), (Díaz F. y Hernandez G., 1999).

Por lo anterior, es importante que las y los encargados de capacitación en una organización, reflexionen en torno a la importancia que tiene el ofrecer oportunidades que orienten, a las y los actores de esos escenarios, a desarrollar experiencias de aprendizaje que sean significativas, que faciliten el aprendizaje significativo y que disminuyan la necesidad de una repetición memorística y sin sentido. Los nuevos procesos de formación y aprendizaje deberían provocar un cambio constructivo en la capacidad personal y laboral para enfrentarse a una nueva experiencia.

Una de las posibilidades para generar aprendizajes significativos es mediante el desarrollo de actividades lúdicas, entendiendo lúdica como la dimensión humana que lleva a la vivencia divertida y amena de los quehaceres cotidianos. (Jiménez, 2000)

La lúdica, entendida como una dimensión del desarrollo de los individuos, se manifiesta a partir de múltiples expresiones, tanto en el ser humano como en los seres vivos en general. El concepto de lúdica es tan amplio como complejo, pues se refiere a la necesidad del ser humano, y de otros seres vivos, de comunicarse, de sentir, de expresarse y, en el caso de los seres humanos, de producir una serie de emociones orientadas hacia el entretenimiento, la diversión, el esparcimiento, que nos llevan a gozar, reír, gritar e inclusive llorar en una verdadera fuente generadora de emociones. (Jimenez., 2000)

La lúdica fortalece el desarrollo psico-social y la conformación de la personalidad, evidencia valores y una persona que ejerce la docencia, puede aprovechar esta oportunidad para la construcción de saberes, encerrando una amplia gama de actividades donde interactúan el placer, el gozo, la creatividad y el conocimiento. Lo que tienen en común estas prácticas culturales, es que en la mayoría de los casos, actúan sin más recompensa que la gratitud y la felicidad que producen dichos eventos. La mayoría de los juegos son lúdicos, pero la lúdica no sólo se reduce a la pragmática del juego. Por lo tanto, las actividades lúdicas permiten generar espacios de reflexión donde se relacionan las actividades desarrolladas en el juego con las situaciones reales. (Jimenez.,2000) (Jimenez., 2003) Este proceso de reflexión promueve el aprendizaje significativo.

Por otra parte, el aprendizaje a través de los juegos es considerado como una de las más completas estrategias para desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje, pues combina la participación activa de las y los “educandos”, con lo lúdico, con el contacto con la naturaleza, con la superación de obstáculos o con la solución de problemas, así como con el trabajo corporal, el trabajo grupal, el uso de la inteligencia emocional, y los procesos individuales y colectivos de reflexión, conceptualización y aplicación de lo aprendido a la vida diaria. Entre las ventajas generadas al desarrollar actividades lúdicas para el aprendizaje, podemos mencionar: (Jimenez.,2003)

- En un ambiente lúdico disminuyen resistencias en las y los participantes, se estimula la confianza entre las personas miembros del grupo y se logra una mayor disposición para compartir con los demás, cambiar los propios modelos mentales y aprender nuevas maneras de ver y hacer las cosas. (Jimenez., 2003)
- Se obtienen resultados en un tiempo breve y garantiza mayor profundidad y estabilidad de lo aprendido, se indica que recordamos mucho más lo que vivimos y experimentamos que lo que simplemente escuchamos, vemos y/o leemos). (Jimenez., 2003)
- Posibilita que los/las participantes logren descubrimientos acerca de sí mismos, y fortalezcan su autoestima, su autocontrol, su habilidad para solucionar conflictos y su capacidad de comunicarse efectivamente. (Jiménez., 2003)

Ahora bien, se tiene claro que la resistencia al cambio se minimiza con la participación activa de las personas que participan en la cotidianidad que debe ser trasformada y que los afecta directamente. Adicionalmente la lúdica favorece una actitud positiva ante el cambio que se avecina. Un autor que merece ser tomado en consideración para comprender la importancia de la lúdica como herramienta para reducir la resistencia al cambio y promover aprendizajes significativos mediante los intercambios personales es Vygotsky, (1979), quien plantea que el conocimiento se genera como consecuencia de la interacción de cada ser humano con su contexto, su ambiente y su historia. Por lo tanto, desarrollar actividades lúdicas en grupo mejoraría el aprendizaje significativo en las personas que participan en ellas y las transformaciones culturales requeridas por el objetivo de la organización.

PREAMBULO DE LAS ACTIVIDADES CONSTRUCTIVISTAS, EN PRO DE LA IMPLEMENTACION DE LAS BPA EN UNA CULTURA ORGANIZACIONAL

En este manual se detallan una serie de dinámicas o actividades de aprendizaje, que pueden ser desarrolladas en un proceso de formación, con base en un enfoque constructivista, a través de cuatro momentos:

1. Una sensibilización frente al tema
2. La/s experiencia/s propiamente dichas
3. Una conceptualización a partir de la reflexión sobre la experiencia
4. La aplicación de los “descubrimientos” o aprendizajes a la vida diaria, laboral y/o personal

Como se mencionó anteriormente, estas dinámicas proveen la base fundamental en la realización de una serie de ejercicios vivenciales, con sus correspondientes reflexiones y búsqueda de aplicaciones a las labores de las/los participantes. A manera de ejemplo, una actividad inicial podría comprender acciones como:

- Introducción: exploración de expectativas, presentación de objetivos y metodología y los alcances de la actividad a realizarse.
- Ejercicios de presentación e integración
- Ejercicios vivenciales orientados al trabajo en: confianza, respeto y desarrollo personal, con sus correspondientes procesos de reflexión y aplicación
- Ejercicios vivenciales orientados al trabajo en cooperación, comunicación, sinergia y trabajo en equipo, con sus correspondientes procesos de reflexión y aplicación
- Autoevaluación como miembro de equipo
- Establecimiento de compromisos personales de cambio
- Elaboración de un plan grupal de acción
- Conclusiones y evaluación del taller.

A continuación se presenta una propuesta con la guía del tipo de actividades y con el conjunto de acciones y tiempos requeridos para la actividad propuesta.

FICHA DE TRABAJO GENÉRICA CON LAS ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN LOS EVENTOS DE CAPACITACIÓN UTILIZANDO ACTIVIDADES CONSTRUCTIVISTAS

El siguiente cuadro muestra las posible estructuración de una sesión de trabajo con la población participante, en el cual se hace referencia a actividades genéricas que se detallarán posteriormente, mediante ejemplos.

ACTIVIDAD	DETALLE DE LA ACTIVIDAD	TIEMPO (min)
Introducción-	Presentación de las personas a cargo de las actividades. Presentar el plan con tiempos de las diferentes actividades a desarrollar. Indicar hora de posible finalización. Esto debería de indicarse también en la invitación a la actividad.	5
Motivación	Actividad de generación de confianza y motivación	10
Determinación de las expectativas de los asistentes.	Dinámica de las expectativas.	10
Los objetivos	Presentación de los objetivos para lo cual se llevara a cabo la actividad.	5
Realización de la actividad constructivista sobre el tema a abordar	Actividad constructivista	20-30
Periodo de interiorizar los aprendizajes	Mediante una sesión de mesa redonda, plantear preguntas generadoras para interiorizar los aprendizajes y generar la oportunidad de expresión de los participantes, con el objetivo de generar compromisos de cambio en su quehacer diario o propuestas de mejora grupales. Estas generan compromiso	20
Refrigerio y socialización	En este espacio se comparte algún refrigerio y se promueve la socialización y el compartir comentarios sobre la problemática abordada y las soluciones.	20

ACTIVIDADES DE GENERACIÓN DE CONFIANZA Y MOTIVACIÓN.

Las siguientes actividades son ejemplos que pueden ser utilizados para generar confianza y motivación antes de iniciar con el resto de las actividades de cada evento.

1. DINAMICA PARA DESCONECTAR. 2 ó 3 minutos

Algunas veces, cuando se quiere empezar una reunión hay algunos problemas, porque las personas están dispersas, no se concentran. Una forma de lograr la concentración es pedirles que se pongan de pie y preguntar:

- Persona que facilita: : ¿Dónde estaban hace una hora? (o hace media hora)
La gente responde.
- Persona que facilita: : Gracias
- Persona que facilita: : ¿Dónde están ahora? La gente responde.
- Persona que facilita: : Bien.

Se repite una y otra vez hasta que las personas interiorizan donde se encuentran actualmente.

ESTA DINÁMICA SE PUEDE REPETIR DESPUÉS DE LOS DESCANSOS. En ese caso se acorta el tiempo (¿Dónde estaban hace 10 minutos?) y todo lo demás se desarrolla igual.

2. DINAMICA DE LOCALIZACION 2 ó 3 minutos

Una alternativa muy efectiva es la siguiente:

Con todo el grupo en plenaria, puede aplicar lo siguiente:

- Al principio del evento, pida a los concurrentes que se pongan de pie y con tono bien alto invítelos a mirar sucesivamente a sus cuatro costados
 - Persona que facilita: : “por favor miren hacia la derecha” –y cuando lo hayan hecho.
 - Persona que facilita: : gracias.
 - Persona que facilita: : “por favor miren hacia la izquierda” –y cuando lo hayan hecho.

- Persona que facilita: : gracias.
- Persona que facilita: : “por favor miren hacia atras” –y cuando lo hayan hecho.
- Persona que facilita: : gracias.
-

Repita este ciclo hasta que las personas manifiesten alegría de lo que están haciendo

- Se puede al principio de la reunión poner a la gente de pie y pedirles lo siguiente:
 - Persona que facilita: : toquen tres codos –y cuando lo hayan hecho
 - Persona que facilita: : gracias. (rápidamente) “dele la mano a tres personas” –y cuando lo hayan hecho.
 - Persona que facilita: : Gracias.

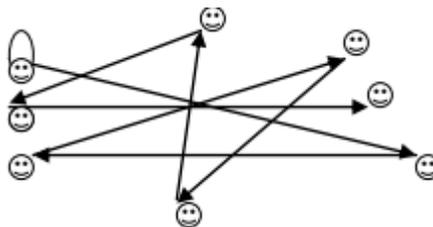
SE CONTINÚA PIDIENDOLES QUE TOQUEN ALGO ROJO, ALGO VERDE, SIENTAN EL PISO, ETC. HASTA QUE SE NOTA QUE TODOS ESTÁN ALEGRES.

3. DINAMICA DE LA TELARAÑA 7 a 12 minutos

Una forma de motivar es mediante la técnica de “la telaraña”.

- Tenga a mano un rollo de pabilo.
- Ponga a los presente en círculo en lugar abierto.
- El persona que facilita: dice su nombre y lugar de procedencia o cargo y comienza la dinámica tirando el rollo a cualquiera de los asistentes.
- El persona que facilita: debe sostener la punta del pabilo.
- Quien recibe el rollo, dice su nombre, lugar y procedencia y cargo y tira al rollo a la siguiente persona (de su elección) manteniendo en sus manos el pabilo.

Esto se hace sucesivamente hasta que todos se hayan presentado y se haya formado



UNA TELARAÑA con el mecate. _____ A continuación se presenta una serie de directrices ligadas a la etapa de la determinación de expectativas por parte de los asistentes.

DETERMINACIÓN DE LAS EXPECTATIVAS DE LOS ASISTENTES.

- Tenga lista un papelógrafo, tabla o pizarrón en la pared.
- Entregue a cada asistente una ficha y pídale que anote su principal expectativa con relación a la sesión de capacitación.
- Anote cada idea en fichas
- Clasifique esas fichas según el tipo de expectativa.
- Exhiba las fichas en el papelógrafo o tabla o pizarrón.
- Comente las expectativas para todos que los asistentes.

NOTA: Es importante no adelantar los objetivos reales de la actividad, porque entonces reduce el impacto de las otras actividades que se realizarán después de realizadas las actividades introductorias.

ACTIVIDADES CONSTRUCTIVISTAS

Las siguientes actividades se presentan de tal forma que se pueda analizar los resultados esperados de cada una, se detalla sobre los objetivos de cada actividad, las condiciones y materiales requeridos así como una breve descripción de las acciones que deben ir tomando el o los moderadores o moderadoras de las actividades. Se plantea además una serie de puntos de vista para guiar la construcción del conocimiento al final de la actividad y la relación que se debe hacer del aprendizaje de las actividades con el proceso de implementación de BPA en una determinada organización.

Las actividades no necesariamente son presentadas con un orden cronológico de implementación o aplicación, ya que esto dependerá de las necesidades que los gestores de cambio detecten en la cultura actual de la organización. La única actividad que debería de ser la primera es el diagnóstico, ya que este posibilita plantear un plan de trabajo y temas a abordar durante el proceso.

Coordinación de equipo

Descripción general:

Todos los participantes de pie y en círculo empiezan a rotar una a una las bolas contenidas en un saco previamente preparado, entre mayor cantidad de bolas, mayor complejidad de la actividad.

Meta:

Mantener en circulación todas las bolas sin botarlas ni acumularlas. Si se cayera alguna se vuelve a empezar la dinámica.

Objetivos:

- Evaluar las conductas individuales en el proceso de integración de grupo.
- Experimentar el trabajo en equipo y la necesidad de adaptarse a los demás para poder cumplir una tarea.
- Sensibilizar a los participantes acerca de las conductas que obstaculizan o contribuyen, a la solución de problemas de grupo.
- Concientizar la importancia del trabajo en equipo.
- Permitir revisar procesos de organización interna de un grupo.
- Destacar los comportamientos claramente orientados al liderazgo.

TIEMPO:

Duración: 30 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO:

De 5-20 Participantes

LUGAR:

Aula Normal

Un espacio amplio puede ser abierto o

MATERIAL:

Fácil Adquisición

- I. Bolas del tamaño de una bola de tenis (suficientes dependiendo del número de participantes)
- II. Bolsa o saco donde transportar las bolas.

cerrado.

DESARROLLO

1. Con todos los participantes en círculo, se indica la instrucción antes de comenzar, no es necesario asignar líder pues es favorable que nazca por sí solo del grupo.
2. Si el grupo es grande, se puede realizar una variación, al poner bolas en sentido contrario, es decir, que una persona haga circular las bolas en el sentido de las manecillas del reloj, mientras que otra las haga circular al sentido contrario, de modo, que cada persona pase al mismo tiempo dos bolas a su compañeros (as) de al lado.
3. Si alguna bola se cae se empieza la actividad de nuevo.

ANÁLISIS

Al finalizar la dinámica se responderán las siguientes preguntas como retroalimentación:

¿Qué obstáculos existen cuando los grupos de trabajo buscan una meta?, ¿cómo se superan?

¿Qué relación hay entre **EL OBJETIVO** buscado en la dinámica y los objetivos que persiguen la organización?

¿Qué necesidad hay de **unidad, comunicación y coordinación** entre las diferentes organizaciones y personas para lograr conseguir nuestro **OBJETIVO COMÚN**, dentro de la organización?

¿Qué importancia le dieron al trabajo en equipo?

¿Cuáles son los problemas principales de la efectividad en trabajo en equipo en una organización?

Identificar en los integrantes la necesidad de la participación activa y colaboración de todos los integrantes para obtener buenos resultados en el trabajo en equipo.

Ayudar a reconocer la necesidad del trabajo en equipo en la organización para el logro de metas

¿Qué factores pueden impedir que la organización alcance el éxito? (Falta de consenso entre el objetivo y el plan; etc.)

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

CONTEMOS UN CUENTO (CAPERUCITA ROJA)

Descripción general:

Todos los participantes hacen grupos no mayores a 7 personas, con el objetivo de contar entre todos el cuento de la caperucita roja, la condición es que cada persona puede decir solo una palabra hasta completar la historia. Posteriormente contar de la misma manera la historia del lobo desde su posible versión.

Meta:

Armar el cuento en primera instancia de la caperucita roja y consecuentemente la posible versión del lobo con el aporte de todos. **Sin ponerse antes de acuerdo**

Objetivos:

- Evaluar el proceso de comunicación, escucha y comprensión a través del desarrollo del cuento.
- Analizar las conductas individuales en el proceso de trabajo en equipo.
- Analizar la importancia de la documentación y registro de procesos para tener claro que únicamente si el cuento hubiese estado escrito y todos lo hubiesen leído antes, hubiese existido unificación en la forma y el contenido del cuento y no existían diferentes versiones que distorsionen el cuento.

TIEMPO:

Duración: 30 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO:

Ilimitado

LUGAR:

Aula Normal

Un espacio amplio puede ser abierto o cerrado.

MATERIAL:

Versión del lobo y la caperucita

DESARROLLO

1. Se divide a todos los participantes en subgrupos según su tamaño.
2. Se indica que cada subgrupo debe contar el cuento de la caperucita roja, con la

limitante que no pueden ponerse de acuerdo previamente sobre la historia o forma de contarlo y que cada participante tiene que decir solo una palabra que vaya armando la historia. No pueden hablar ninguna otra cosa que no sea la palabra que arme el cuento.

3. Posteriormente hacer lo mismo con la versión que los participantes creen que pudo haber tenido el lobo en la historia. No ponerse de acuerdo. Al final repartir las hojas del cuento con ambas versiones para comparar.

ANÁLISIS

Al finalizar la dinámica se responderán las siguientes preguntas a modo de realimentación

1. ¿Cómo percibieron la comunicación del grupo?
2. ¿Qué entorpeció o facilitó dicha comunicación?
3. ¿Por qué algunos tenían versiones diferentes del cuento?
4. ¿Qué consecuencias se dan cuando se cambia una palabra en el cuento?
5. Hacer ver que cada persona tiene una versión de los hechos y que es importante escucharla antes de sacar conjeturas al haber escuchado solo una parte.
6. Analizar que si no dejamos hablar a los demás no se puede transmitir un mensaje claro.
7. Cada persona puede tener una versión de un hecho, actividad, proceso, si no esta claro para todos, se puede dar cambios que modifican los resultados. Una de las formas de que todos tengan claro la historia es teniendo un procedimiento de las actividades o procesos y realizando inducción y capacitación a los que están involucrados en un proceso para conocer como es realmente que debe ir desarrollándose el cuento y como debe terminar.
8. El facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su área de trabajo, organización y en su vida diaria.

El Lobo y Caperucita Roja

(Versión del Lobo)

El bosque era mi hogar. Yo vivía allí y me gustaba mucho. Siempre trataba de mantenerlo ordenado y limpio.

Un día soleado, mientras estaba recogiendo las basuras dejadas por unos turistas sentí pasos. Me escondí detrás de un árbol y vi venir una niña vestida en una forma muy divertida: toda de rojo y su cabeza cubierta, como si no quisieran que la vean. Andaba feliz y comenzó a cortar las flores de nuestro bosque, sin pedir permiso a nadie, quizás ni se le ocurrió que estas flores no le pertenecían.

Naturalmente, me puse a investigar. Le pregunte quien era, de donde venia, a donde iba, a lo que ella me contesto, cantando y bailando, que iba a casa de su abuelita con una canasta para el almuerzo.

Me pareció una persona honesta, pero estaba en mi bosque cortando flores. De repente, sin ningún remordimiento, mató a un mosquito que volaba libremente, pues también el bosque era para él. Así que decidí darle una lección y enseñarle lo serio que es meterse en el bosque sin anunciarse antes y comenzar a maltratar a sus habitantes.

La dejé seguir su camino y corrí a la casa de la abuelita. Cuando llegue me abrió la puerta una simpática viejecita, le expliqué la situación. Y ella estuvo de acuerdo en que su nieta merecía una lección. La abuelita aceptó permanecer fuera de la vista hasta que yo la llamara y se escondió debajo de la cama.

Cuando llegó la niña la invite a entrar al dormitorio donde yo estaba acostado vestido con la ropa de la abuelita. La niña llegó sonrojada, y me dijo algo desagradable acerca de mis grandes orejas. He sido insultado antes, así que traté de ser amable y le dije que mis grandes orejas eran para oírla mejor.

Ahora bien me agradaba la niña y traté de prestarle atención, pero ella hizo otra observación insultante acerca de mis ojos saltones. Ustedes comprenderán que empecé a sentirme enojado. La niña tenía bonita apariencia pero empezaba a serme antipática. Sin embargo pensé que debía poner la otra mejilla y le dije que mis ojos me ayudaban para verla mejor. Pero su siguiente insulto sí me encolerizo.

Siempre he tenido problemas con mis grandes y feos dientes y esa niña hizo un comentario realmente grosero.

Sé que debí haberme controlado pero salté de la cama y le gruñí, enseñándole toda mi dentadura y diciéndole que eran así de grande para comerla mejor. Ahora, piensen Uds.: ningún lobo puede comerse a una niña. Todo el mundo lo sabe. Pero esa niña empezó a correr por toda la habitación gritando y yo corría atrás de ella tratando de calmarla. Como tenía puesta la ropa de la abuelita y me molestaba para correr, me la quité pero fue mucho peor. La niña gritó aun más. De repente la puerta se abrió y apareció un leñador con un hacha enorme y afilada.

Yo lo mire y comprendí que corría peligro así que salté por la ventana y escapé.

Me gustaría decirles que este es el final del cuento, pero desgraciadamente no es así. La abuelita jamás contó mi parte de la historia y no pasó mucho tiempo sin que se corriera la voz que yo era un lobo malo y peligroso. Todo el mundo comenzó a evitarme.

No sé que le pasaría a esa niña antipática y vestida en forma tan rara, pero si les puedo decir que yo nunca pude contar mi versión. Ahora Uds. ya lo saben

Caperucita Roja (versión caperucita roja)

Había una vez una niña muy bonita. Su madre le había hecho una capa roja y la muchachita la llevaba tan a menudo que todo el mundo la llamaba Caperucita Roja.

Un día, su madre le pidió que llevase unos pasteles a su abuela que vivía al otro lado del bosque, recomendándole que no se entretuviese por el camino, pues cruzar el bosque era muy peligroso, ya que siempre andaba acechando por allí el lobo.

Caperucita Roja recogió la cesta con los pasteles y se puso en camino. La niña tenía que atravesar el bosque para llegar a casa de la Abuelita, pero no le daba miedo porque allí siempre se encontraba con muchos amigos: los pájaros, las ardillas...

De repente vio al lobo, que era enorme, delante de ella.

- ¿A dónde vas, niña?- le preguntó el lobo con su voz ronca.

- A casa de mi Abuelita- le dijo Caperucita.

- No está lejos- pensó el lobo para sí, dándose media vuelta.

Caperucita puso su cesta en la hierba y se entretuvo cogiendo flores: - El lobo se ha ido -pensó-, no tengo nada que temer. La abuela se pondrá muy contenta cuando le lleve un hermoso ramo de flores además de los pasteles.

Mientras tanto, el lobo se fue a casa de la Abuelita, llamó suavemente a la puerta y la anciana le abrió pensando que era Caperucita. Un cazador que pasaba por allí había observado la llegada del lobo.

El lobo devoró a la Abuelita y se puso el gorro rosa de la desdichada, se metió en la cama y cerró los ojos. No tuvo que esperar mucho, pues Caperucita Roja llegó enseguida, toda contenta.

La niña se acercó a la cama y vio que su abuela estaba muy cambiada.

- Abuelita, abuelita, ¡qué ojos más grandes tienes!

- Son para verte mejor- dijo el lobo tratando de imitar la voz de la abuela.

- Abuelita, abuelita, ¡qué orejas más grandes tienes!

- Son para oírte mejor- siguió diciendo el lobo.

- Abuelita, abuelita, ¡qué dientes más grandes tienes!

- Son para...¡comerte mejooooor!- y diciendo esto, el lobo malvado se abalanzó sobre la niña y la devoró, lo mismo que había hecho con la abuelita.

Mientras tanto, el cazador se había quedado preocupado y creyendo adivinar las malas intenciones del lobo, decidió echar un vistazo a ver si todo iba bien en la casa de la Abuelita. Pidió ayuda a un segador y los dos juntos llegaron al lugar.

Vieron la puerta de la casa abierta y al lobo tumbado en la cama, dormido de tan harto que estaba.

El cazador sacó su cuchillo y rajó el vientre del lobo. La Abuelita y Caperucita estaban allí, ¡vivas!

Para castigar al lobo malo, el cazador le llenó el vientre de piedras y luego lo volvió a cerrar. Cuando el lobo despertó de su pesado sueño, sintió muchísima sed y se dirigió a un estanque próximo para beber. Como las piedras pesaban mucho, cayó en el estanque de cabeza y se ahogó.

En cuanto a Caperucita y su abuela, no sufrieron más que un gran susto, pero Caperucita Roja había aprendido la lección. Prometió a su Abuelita no hablar con ningún desconocido que se encontrara en el camino. De ahora en adelante, seguiría las juiciosas recomendaciones de su Abuelita y de su Mamá.

FIN

CONCURSO DE ENCESTAR

Descripción general:

La dinámica consiste en que cada grupo debe lograr encestar la mayor cantidad de pelotas en las canastas o baldes, de manera que alcancen la meta fijada por el facilitador de la actividad.

Meta:

Encestar la mayor cantidad de pelotas, como parte de una meta de grupo. **Sin indicar la necesidad de ponerse de acuerdo al inicio de la actividad.**

Objetivos:

- Analizar las conductas individuales en el proceso de trabajo en equipo.
- Analizar la importancia del liderazgo en un grupo.
- Analizar la capacidad de organización que puede tener un líder o un grupo de líderes según las cualidades de cada persona para lograr una meta en común.

TIEMPO:

Duración: 30 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO:

10 a 15 Participantes

LUGAR:

Al aire libre

MATERIAL:

- 50 pelotas de tenis o plásticas con un tamaño similar
- Una cuerda de 10 metros
- Tres canastas o baldes con numeración de 1pto, 5pts y 10 pts.
- Hojas para anotar, lapicero

DESARROLLO

1. Se explica al grupo que tienen como objetivo encestar 150 pelotas en tres minutos (la meta puede variar según la cantidad de participantes) en las canastas dispuestas para esto. Cada canasta da un valor de 1, 5 o 10 puntos a las pelotas que entren en ellas. Los participantes lanzan desde una línea fijada por una cuerda, la cual deben tener en cuenta para no pasarse de ella. Se debe motivar al grupo simulando que se dará un ascenso, un premio, una bonificación, etc., si logran alcanzar la meta.
2. Se pide al grupo que nombre un coordinador, un controlador del tiempo, un motivador y un encargado de juntar las bolas que no sean encestadas para devolverlas a los tiradores.
3. Se les da dos minutos para que se organicen como grupo. Posterior a esto empieza a contar los tres minutos. Al terminar se cuentan las pelotas encestadas en cada canasta y se suman para observar si lograron alcanzar la meta.
4. Si no alcanzaron la meta, se da una nueva oportunidad para que el grupo se organice, analice la situación y cambie la estrategia, de modo que alcance o se acerque a la meta en esta segunda oportunidad.
5. Si el grupo alcanzó la meta o se acercó bastante, se da una nueva oportunidad para superar la meta y se aumenta por ejemplo a 175 pelotas o más, según lo alcanzado por el grupo. De nuevo se dan dos minutos para la organización de grupo y se da oportunidad de que un miembro del grupo negocie con el facilitador la posición de las canastas, la distancia de las canastas con respecto a la cuerda, el valor de las bolas encestadas, etc. En la negociación, se debe tomar en cuenta el criterio ganar-ganar.
6. Se puede dar una tercera oportunidad con una meta diferente, siguiendo las indicaciones anteriores.
7. Se deben registrar los puntos obtenidos en cada juego, para luego analizar los diferentes resultados.
8. Al finalizar, realizar una plenaria con las preguntas de análisis.

ANÁLISIS

Al finalizar la dinámica se responderán las siguientes preguntas como realimentación:

1. ¿Cómo se sintieron los participantes en cada uno de los roles asumidos (coordinador, controlador de tiempo, motivador, junta bolas, tirador)?
2. ¿Cómo sintieron el liderazgo del coordinador?
3. ¿Qué afectó o influyó en los diferentes puntajes obtenidos?
4. ¿Qué cambios en la estrategia de grupo lograron mejorar los resultados obtenidos?

5. ¿Qué obstáculos existen cuando los grupos de trabajo buscan una meta?, ¿cómo se superan?
6. ¿Qué relación hay entre **EL OBJETIVO** buscado en la dinámica y el cumplimiento de los objetivos que persiguen nuestras organizaciones?
7. ¿Qué necesidad hay de **unidad, comunicación y coordinación** entre las diferentes organizaciones y personas para lograr conseguir nuestro **OBJETIVO COMÚN**, dentro de la organización?
8. ¿Cómo lograr esta Unidad y esta Coordinación?
9. ¿Qué aprendizaje se obtiene de esta actividad para la organización y para la vida cotidiana?

SIN QUEBRAR EL HUEVO

Descripción general:

Formar grupos de trabajo de 4 personas y proponerles crear un objeto que permita conducir un huevo suspendido por un hilo en el aire desde un metro del suelo, hasta un vaso o taza en el suelo. Cuando el huevo llegue al vaso o taza en el suelo no debe quebrarse.

Meta:

Diseñar un sistema de transporte donde cada uno de los integrantes aporte ideas al desarrollo del mismo y que tenga como objetivo evitar que el huevo se quiebre al llegar a su destino.

Objetivos:

- Analizar las conductas individuales en el proceso de trabajo en equipo.
- Analizar proactividad de las personas, así como su capacidad de comunicar y convencer sobre una idea a la vez su capacidad para escuchar y ser receptivo con otras ideas.
- Analizar la capacidad de innovación y ejecución de posible soluciones frente a un problema.
- Analizar la importancia del liderazgo en un grupo y la capacidad de organización según las cualidades de cada uno para lograr una meta en común.
- Analizar la capacidad de manejo de la frustración o el éxito después del resultado determinado.

TIEMPO:

Duración: 30 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO:

**5-10 Participantes
Hacer grupos de 4 personas**

LUGAR:

Aula Normal

Debería ser un lugar abierto, o disponer de artículos de limpieza. El lugar debe ser amplio y bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos. Además se debe contar con estructuras para

MATERIAL:

Cada grupo debe tener:

- Cinta métrica
- Un huevo crudo
- 2 hojas de papel bond.
- Una regla plástica
- Tijeras
- Goma
- 40 cm de cualquier cinta adhesiva.
- Hilo de pescar o pabilo (3 m)
- Un vaso o taza con 3" a 5" de diámetro.

DESARROLLO

1. Se leen todas las instrucciones antes de comenzar
2. Se nombra un coordinador, un administrador de los materiales y un administrador del tiempo.
3. Se verifica que los materiales estén completos
4. Se coloca el vaso o taza en el suelo directamente debajo del huevo
5. El objeto se debe construir utilizando únicamente los materiales mencionados en la casilla de materiales de este documento.
6. Dicho objeto debe permitir que el huevo pase a través, sobre, al lado o debajo de él, de manera que el huevo pueda llegar al vaso sin que se quiebre.

7. 8. El objeto a construir NO PUEDE estar en contacto con el huevo o el vaso. Debe mantenerse una distancia de al menos 10 centímetros.
8. 9. Cuando el objeto esté finalmente construido, se le indica al facilitador quien girará las instrucciones para cortar la cuerda con las tijeras y dejar que el huevo caiga hasta llegar al vaso.
9. El huevo debe caer en la taza o vaso, SIN QUEBRARSE

ANÁLISIS

Al finalizar la dinámica se responderán las siguientes preguntas como retroalimentación:

1. ¿Qué obstáculos existen cuando los grupos de trabajo buscan una meta?, ¿cómo se superan?
2. ¿Tienen claridad sobre quien o quienes propusieron la idea que se desarrolló para cumplir la meta?
3. ¿La idea propuesta tuvo modificaciones durante el proceso, se implementaron estas mejoras, esta consiente de quien las propuso?
4. ¿Qué aprendizaje le deja haber logrado la meta, o no haber logrado la meta? ¿Puede describir cual fue su pensamiento en ese momento? ¿Si otro grupo logro la meta y ustedes no la lograron, cuál fue su pensamiento en ese momento?
5. ¿Qué relación hay entre **EL OBJETIVO** buscado en la dinámica y el cumplimiento de los objetivos que persiguen nuestra organización?
6. ¿Qué necesidad hay de **unidad, comunicación y coordinación** entre las diferentes organizaciones y personas para lograr conseguir nuestro **OBJETIVO COMÚN**, dentro de la organización?.
7. ¿Cuál es la clave para lograr unidad y coordinación en un grupo de trabajo?
8. Lo aprendido en esta dinámica... ¿Cómo se aplica o impactará mi vida en adelante?

6 SOMBREROS PARA PENSAR

Descripción general:

La actividad busca analizar una situación determinada (problema) desde las diferentes ópticas posibles, con el objetivo de plantear soluciones, para ello se crean sombreros de colores, los cuales cada color tiene un objetivo determinado que será explicado y se hace desfilar por los participantes para obtener la opinión de cada persona para cada uno de los colores de sombrero

Meta: Obtener la opinión de cada uno de los participantes desde diferentes puntos de vista sobre una situación determinada o problema a resolver. **Se debe procurar en la medida de lo posible que las respuestas entre los participantes no se repitan.**

Objetivo:

- Analizar la capacidad de comunicar y convencer sobre una idea, a la vez su capacidad para escuchar y ser receptivo sobre otras opiniones.
- Desarrollar la capacidad de análisis sobre una situación determinada, tomando diferentes posiciones sobre la misma y a la vez lograr expresar sus diferentes posiciones verbalmente.
- Analizar profundamente una determinada situación, lo cual se debe convertir en una propuesta de un plan de trabajo para resolver dicha situación.

TIEMPO:

Duración: 45 min
15 Minutos para crear el sombrero
15 minutos para hacer desfilar los sombreros y responder la pregunta
15 min para analizar problema y plantear soluciones

TAMAÑO DEL GRUPO:

5-15 Participantes

LUGAR:

Aula Normal

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

MATERIAL:

Fácil Adquisición

- Cartulina de colores
- Un sobre manila con 20
- hojas bond.
- Marcadores
- Tijeras
- Cinta adhesiva (Maskin)
- Tape)
- Tarjeta con la pregunta definida según las siguientes instrucciones

DESARROLLO

1. Se leen todas las instrucciones antes de comenzar
2. Se nombra un coordinador, el cual se encargara de dirigir la actividad y de tomar los apuntes necesarios según el tipo de color y la persona que emite su opinión, esta misma persona debe encargarse de administrar los materiales y el tiempo.
3. Se verifican que los materiales estén completos
4. Se construye uno o dos sombreros de cada color según el número de personas que participen. Cada persona que participe debe tener puesto el sombrero de cada color para dar por finalizada la actividad.
5. Se indica los significados de cada color y se le coloca el significado o la instrucción que tiene cada color:
 - a. Sombrero Blanco: El blanco es neutro y objetivo. El sombrero blanco se ocupa de hechos objetivos y de cifras
 - i. Solo exponga, los hechos de modo neutral y objetivo.
 - ii. No interprete: sólo los hechos, por favor.
 - iii. ¿Cuáles son los hechos en este asunto?
 - b. Sombrero Rojo: El rojo sugiere ira, (ver rojo), furia y emociones. El sombrero rojo da el punto de vista emocional.
 - i. Lo opuesto a la información neutral objetiva.
 - ii. Presentimientos, intuiciones, impresiones.
 - iii. No necesita justificación
 - iv. No necesita dar razones o fundamentos
 - c. Sombrero Negro: El negro es triste y negativo. El sombrero negro cubre los aspectos negativos — por qué algo no se puede hacer.
 - i. Lo lógico-negativo.
 - ii. Por qué no funcionará.
 - iii. No encaja en nuestro conocimiento y experiencia.
 - iv. Juicio crítico.
 - v. El punto de punto de vista pesimista

d. Sombrero Amarillo: El amarillo es alegre y positivo. El sombrero amarillo es optimista y cubre la esperanza y el pensamiento positivo

- i. Pensamiento positivo.
- ii. El amarillo es el color de los rayos del sol y de la luminosidad,
- iii. Optimismo.
- iv. Concentración en el beneficio.
- v. Pensamiento constructivo; hacer que las cosas ocurran.

e. Sombrero Verde: El verde es césped, vegetación y crecimiento fértil, abundante. El sombrero verde indica creatividad e ideas nuevas.

- i. Nuevas ideas, nuevos conceptos y nuevas percepciones
- ii. La creación deliberada de ideas nuevas.
- iii. Más y más alternativas.
- iv. Cambio.
- v. Nuevo planteo de los problemas

f. Sombrero Azul: El azul es frío, y es también el color del cielo, que está por encima de todo. El sombrero azul se ocupa del control y la organización del proceso del pensamiento. También del uso de los otros sombreros.

- i. Pensar el pensamiento
- ii. Instrucciones para pensar
- iii. La organización del pensamiento
- iv. Control sobre los otros sombreros

6. Una vez que se tenga todas las respuestas de cada color para cada uno de los participantes, realice una mesa redonda donde se analicen los diferentes puntos de vista. No deje de tomar en cuenta ninguna opinión.

7. Generar una propuesta de solución y un plan de trabajo para resolver dicha situación.

ANÁLISIS

Al finalizar la dinámica se responderán las siguientes preguntas como retroalimentación:

1. ¿Se fue capaz de adoptar diferentes posiciones durante el análisis de una situación?
2. Analizar la importancia de cada una de las opiniones indiferentemente de quien o desde que perspectiva se emitió.
3. Analizar la dificultad que significa colocarse en diferentes puntos de vista, pero a la vez la ventaja que significa abordar un problema desde diferentes perspectivas antes de proponer una solución.
4. Analizar las características que tiene la solución planteada en cuanto a su capacidad de éxito para resolver la situación.
5. Analizar como beneficia esta tipo de situaciones la consecución de metas y objetivos que tiene una organización.

6. Lo aprendido en esta dinámica... ¿Cómo se aplica o impactará mi vida en adelante?

PASEANDO EL BALDE EN LA CUERDA

Descripción general:

Formar un círculo con la cuerda sujetada por las personas en los bordes y hacer pasar un balde que cuelga de la cuerda por todo el círculo sin utilizar las manos.

Meta: Lograr coordinación del grupo de personas que sostienen la cuerda para hacer pasar un balde colgando de la cuerda que sostienen las personas. La actividad se debe hacer al menos dos veces para provocar un espacio y generar mejoras a las acciones que se realizaron la primera vez que se intentó.

Objetivo:

- Analizar la capacidad de liderazgo, comunicación y coordinación entre el grupo de trabajo. Así como la capacidad de escuchar y atender instrucciones en pro de un objetivo común.
- Desarrollar la capacidad de análisis y autoevaluación para plantear mejoras sobre un proceso.
- Aplicar las mejoras propuestas por el grupo de trabajo.

TIEMPO:

Duración: 15 -20 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO:

15- 25 Participantes

LUGAR:

Aula Normal o aire libre

Un salón amplio y bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos, o un espacio abierto

MATERIAL:

Fácil Adquisición

- I. Un balde
- II. Una cuerda de 30 metros de largo.
- III. 9 bolas o agua (según el lugar donde se desarrolle).

DESARROLLO

1. Los participantes forman un círculo.
2. La cuerda deberá ser tomada por cada uno de los miembros del grupo formando un círculo, sin que las manos toquen la cuerda.
3. Nombrar un coordinador.
4. El facilitador de la actividad, llenara el balde o cubeta con bolas o con agua.
5. Los participantes deben hacer que la cubeta pase por la cuerda, sin utilizar las manos, ni permitir que la cubeta toque el suelo.
6. Antes de iniciar la dinámica los participantes pueden reunirse para determinar junto con el coordinador cual será la estrategia a seguir.
7. El ejercicio se puede realizar dos veces para así observar las variaciones que hubieron entre la primera y segunda vez.

ANÁLISIS

Al finalizar la dinámica se responderán las siguientes preguntas como retroalimentación:

1. ¿Cómo se sintieron al realizar el ejercicio por primera vez, la estrategia pensada funciona?
2. ¿Cómo se sintieron la segunda vez, consideran que hubo alguna diferencia con relación a la primera?
3. ¿Cómo estuvo la comunicación en el grupo?
4. ¿Quién asumió la posición de líder en el grupo?
5. ¿Cómo se sintió el coordinador?
6. ¿Qué obstáculos encontraron en la dinámica que influyeron para alcanzar la meta?, ¿Cómo se superan?
7. ¿Qué necesidad hay de **unidad, comunicación y coordinación** entre las diferentes organizaciones y personas para lograr conseguir nuestro **OBJETIVO COMÚN**, dentro de la organización?
8. ¿Qué ventajas se obtienen cuando en una organización se detectan las necesidades de mejora en un proceso y se cuenta con espacios y ambientes adecuados para comunicar las necesidades de mejora y proponer las acciones necesarias para realizar las mejoras planteadas?

9. Lo aprendido en esta dinámica... ¿Cómo se aplica o impactará mi vida en adelante?

MEMORIA

Descripción general:

Se reparten las cartas en una mesa de forma desordenada y cada persona debe ir volteando 2 cartas por turno hasta que encuentre dos cartas iguales. En ese momento, toma las dos cartas y forma un grupo, quien tenga más parejas de cartas iguales es el ganador.

Meta: Obtener la mayor cantidad de pares de cartas iguales. Se debe indicar cuál fue el procedimiento que ayudó a tener la mayor cantidad de parejas. **Se debe procurar en la medida de lo posible no colocar las cartas de forma ordenada en la mesa, es decir formado cuadros o rectángulos.**

Objetivo:

- Generar capacidad de observación, retención y de relacionar características
- Desarrollar la proactividad ante un determinado problema.
- Desarrollar la capacidad de aprendizaje sobre los errores de otros. Utilizar estas experiencias para alcanzar el éxito en un objetivo planteado
- Desarrollar la capacidad de sistematizar, ordenar y registrar una actividad para evitar cometer errores que otros ya han cometido, y de este modo agilizar la obtención de buenos resultados.

Tiempo: 15 min

Material:

Mesa y cartas de memoria para formar parejas.

Tamaño de grupo:
Máximo 8 personas

Lugar:

Sobre una mesa, donde no existan fuertes ráfagas de viento

Desarrollo

1. La actividad debe realizarse para romper hielo y generar conciencia de lo que se va a realizar importante de aprender de otras personas aun cuando se equivoquen.
2. Se colocan las cartas de memoria previamente barajadas en la mesa obviamente con las figuras hacia abajo, alrededor se encuentran los participantes. Recuerde evitar colocarlas formando un cuadro o un rectángulo. Esta actividad debe ser una conclusión de un aspecto que mejoraría, la ubicación de las parejas, esto se relaciona con la sistematización.
3. Una persona inicia levantando y mostrando las cartas que eligió voltear, con el objetivo de formar parejas con las figuras de las cartas.
4. Así sucesivamente lo van realizando cada jugador hasta que alguno de todos logre coincidir con dos cartas de la misma figura.
5. Los otros jugadores continuarán hasta que se acaben las cartas dispuestas en la mesa o cuando decidan terminar el juego.
6. La persona que más parejas formó, explicará cual fue su estrategia para ganar el juego.

Análisis

Al terminar el juego se plantearan las siguientes preguntas generadoras de discusión:

1. Cómo logró formar la primera pareja la persona que lo realizó?
2. Se aprende de las equivocaciones de los otros?
3. Cómo logró, ir relacionando los resultados de los otros participantes con sus intereses por formar más parejas.
4. Se tendría el mismo resultado si la posición de las cartas en la mesa formaran un cuadro o un rectángulo y si no se fueran cambiando las posiciones de las cartas al voltearlas.
5. Qué hubiese sucedido si se va anotando los resultados y posiciones de todas las cartas que se van volteando?
6. Lo aprendido en esta dinámica... ¿Cómo se aplica o impactará mi vida en adelante?

CONSTRUYENDO CON LEGOS

Descripción general:

Disponga de un grupo suficiente de piezas de lego que permitan armar una figura determinada que tenga un uso práctico en la vida cotidiana. La figura a formar es parte de las decisiones del grupo.

Meta: Armar una figura con piezas de lego en un tiempo determinado (10 min) explicar cuál es la función de la figura y como llegaron a realizarla.

Objetivo:

- Desarrollar la proactividad y liderazgo y trabajo en equipo ante un determinado problema.
- Desarrollar coordinación, comunicación y respeto por otras opiniones en un proceso de construcción de una idea y de ejecución de actividades para llegar una meta determinada.
- Desarrollar la habilidad de trabajar y lograr metas con recursos limitados

Tiempo: 15 min

Material:
LEGOS PARA ARMAR

Tamaño de grupo:
Máximo 8 personas

Lugar:
Sobre una mesa, o un lugar abierto donde exista a una base firme y las personas se puedan sentar

Desarrollo

1. Se colocan las piezas de lego en una mesa de trabajo, alrededor se colocan las personas en equipos de trabajo.
2. Cada grupo de trabajo debe analizar cuáles son las piezas con que se cuenta y proponer que se va a construir con ese grupo de piezas de lego.

3. Una vez que se define el objetivo a construir, se van colocando las piezas, cada uno va colocando una pieza de lego a la vez, según los objetivos planteados, cada vez que se va a colocar se indica el objetivo de la pieza.
4. Los otros participantes pueden hacer observaciones a la persona que va a colocar la pieza, el comentario se puede dar después de indicar que se va hacer con la pieza.
5. Una vez finalizada la construcción, se intentará recordar cuál fue el aporte de cada uno de los participantes y se mostrará lo que se elaboró.

Análisis

Al terminar el juego se plantearán las siguientes preguntas generadoras de discusión:

1. ¿Cómo se llegó al acuerdo sobre el objeto o forma que se construyó?
2. ¿Se puede reconocer los aportes de cada participante en lo que se elaboró?
3. ¿Se realizaron observaciones al colocar alguna pieza? ¿Por qué? ¿Cómo se puede evitar esta situación? ¿Cuáles son las consecuencias esta situación?
4. ¿Hubo alguien que no aportó piezas o alguien que aportó más que otros?.
5. ¿Existe una pieza o el aporte de una persona que sea más importante que otra u otro para dar sentido al producto final?
6. ¿Cuál fue la situación más difícil que enfrentaron en el proceso? ¿Cómo lo resolvieron o como lo resolverían en una próxima vez?
7. ¿Serían capaces de desarmar la figura y volverla armar de nuevo de forma idéntica a la primera vez? ¿Cuál sería una solución a este reto?
8. Lo aprendido en esta dinámica... ¿Cómo se aplica o impactará mi vida en adelante?

VIDEOANALISIS

Descripción general: Observar un video que aporte un mensaje o instrucciones que se requieran implementar en una organización

Meta: Observar un video y plantear preguntas generadoras que refuercen el mensaje del video.

Objetivo:

- Analizar y adoptar instrucciones mediante el uso de videos, analizar y relacionar las acciones con el contexto de las personas que observan el video.
- Generar capacidad de observación, retención y de relacionar características
- Desarrollar la proactividad ante un determinado problema.
- Desarrollar la capacidad de aprendizaje sobre situaciones que se muestran en el video y que se pueden mejorar en la vida cotidiana.

Tiempo: 30 min

Material:

Video, proyector, parlantes

Tamaño de grupo:
Máximo 15 personas

Lugar:

Un lugar oscuro, que luego pueda iluminarse, la disposición de las sillas debe estar en forma de U o V para luego generar discusión entre las personas que ven el video.

Desarrollo

1. Se debe procurar que el lugar donde se proyecte el video sea el adecuado, debe poder manejarse la luz, reduciéndola al máximo y luego restaurándola para poder ver a las demás personas cuando se realice la discusión.
2. Se debe contar con un sistema de sonido que permita nitidez para que las personas que ven y escuchan, además el lugar en la medida de lo posible debe estar aislado de ruidos externos o distracciones. De esta forma se generará más concentración entre los participantes en la actividad.
3. Se debe evitar en la medida de lo posible interrupciones durante el momento en que se está corriendo el video, además evitar que se incorporen personas una

vez que ha terminado el video.

4. Tanto el lugar, como el tipo de video debe generar confianza entre los presentes para luego poder generar la discusión o análisis de las situaciones presentadas. El video debe tener un buen sonido, vocabulario adecuado para el público presente y debe ser dinámico. Se debe evitar el uso de videos con poco movimiento, o locutores de voz tenue, Además se debe evitar el uso de videos muy extensos (max 30 min)
5. A las personas que se les presenta el video, se le debe indicar previamente la necesidad de hacer anotaciones, para ello se le debe entregar un documento para que realice las anotaciones. También se le podría entregar una guía de las acciones que se desea que preste mayor atención en el video.
6. Es fundamental que los facilitadores de la actividad, tengan claros los objetivos del video, que comprendan la relación del video con el objetivo planteado y deben de contar con una guía o lista de preguntas generadoras sobre el video y el objetivo planteado.
7. De ser necesario, o como parte del cierre de la actividad se podría volver a pasar el video para reforzar algunos temas tratados en la discusión y análisis o para rescatar algún tema que haya quedado sin tratar

Análisis

Al terminar el video se plantearán las siguientes preguntas generadoras de discusión:

1. ¿Cómo se podría resumir el video en una frase?
2. ¿Cuáles son los principales aportes del video a mi vida cotidiana?
3. ¿Puedo verme reflejado en algunos de los momentos del video?
4. ¿Cuál es una acción, imagen o sonido que posiblemente no vaya a olvidar del video?
5. Lo aprendido en esta dinámica... ¿Cómo se aplica o impactará mi vida en adelante?

NOTA: En los procesos de implementación de BPA en una empresa o institución, esta herramienta puede utilizarse para girar instrucciones para el cumplimiento de una BPA determinada, como por ejemplo el manejo adecuado de agroquímicos. Y además podría

permitir generar una actitud crítica sobre acciones determinadas con videos motivacionales o de pensamiento crítico. Puede comunicarse con los autores para tener acceso a un grupo de videos disponibles para este objetivo. O visitar la siguiente web: www.eeafbm.ucr.ac.cr.

LA CIENCIA DE LOS CAMBIOS

Descripción general:

Se deben pasar las tres figuras que inicialmente están en uno de los lados hacia los tres lugares que están ocupados por las otras 3 figuras diferentes que están en el lado opuesto éstas deben de quedar en el lugar opuesto a donde están inicialmente, es decir se debe dar un intercambio de lugares. Se debe siguiendo estrictamente las instrucciones del facilitador. Esta es una actividad individual.

Meta: Intercambiar de lugar los dos tipos de figuras de una lado para otro, siguiendo las instrucciones. **Al final la persona que lo logre debe explicar a los demás como lo realizo. No de esta indicación desde el inicio de la actividad.**

Objetivo:

- Desarrollar la proactividad ante un determinado problema.
- Desarrollar la capacidad de seguir instrucciones para llegar a una meta determinada.
- Desarrollar la necesidad que tienen los registros en un proceso de normalización, con el objetivo de saber que se hace y como se hace
- Desarrollar la capacidad de sistematizar, ordenar y registrar una actividad para evitar cometer errores que otros ya han cometido, y de este modo agilizar la obtención de buenos resultados.

Tiempo: 30 min

Material:

Tres figuras plásticas de un tipo (forma o color) y tres figuras plásticas de otro tipo (forma o color), así para cada participante.

Además se debe contar con 7 figuras redondas de cartulinas de 7 cm de diámetro. Se deben entregar 7 figuras a cada participante con las 6 figuras plásticas.

Un cartel o un proyector y computadora para mostrar al final las conclusiones.

Lugar:

Tamaño de grupo:
Máximo 10 personas, depende de la cantidad de materiales

Sobre una mesa, con sillas donde las personas se puedan sentar. Preferiblemente en un lugar cerrado, donde no entren ráfagas de viento que puedan mover las cartulinas

Desarrollo

1. Se debe tener claro la cantidad de personas que van a participar, ya que se deben armar puestos de trabajo con 7 cartulinas y 3 figuras de cada tipo.
2. Coloque las figuras según se muestra en la siguiente figura:



Primero coloque las 7 figuras de cartulina en la superficie de la mesa (estas hacen las función de las piedras), luego coloque, tres figuras de un tipo a un lado y tres figuras del otro lado, dejando un espacio en el centro entre los dos tipos de figuras plásticas (como lo muestran las ranas en el dibujo de arriba).

3. Solicite a las personas participantes mover las figuras de un lado para otro, es decir, que las figuras de un tipo ocupen el lugar de las otras figuras.
4. Se debe dejar claras las siguientes instrucciones para realizar los desplazamientos de las figuras:
 - Los movimientos son uno a la vez.
 - Se permite brincar figuras de diferente forma o color solo saltando un espacio, no se permite brincar sobre las figuras del mismo color o saltar más de 2 espacios seguidos
 - Procure no estar devolviendo las figuras a su estado inicial, trabaje de forma individual y concentrado en su actividad.
5. De inicio a la actividad, vigilando que se vayan cumpliendo las instrucciones, defina un tiempo para que finalice.
6. Si alguien logra realizar la faena antes de tiempo, realice una pausa en la actividad de los demás y solicite a la persona que cuente a todos como logro realizar la prueba.
7. Si la persona no logró explicar adecuadamente la forma en que realizó los desplazamientos, de un espacio de tiempo si aun no se cumple el tiempo predefinido para la actividad, para ver si otra o la misma persona lo logra y puede

explicar el procedimiento a los demás.

Análisis

Al terminar el juego se plantearan las siguientes preguntas generadoras de discusión:

1. ¿Explique cómo logro cambiar las figuras de lugar a otro?
2. ¿Qué hace falta para lograr explicar a alguien como se logró?
3. ¿Por qué si se logra hacer algo, es difícil explicarlo con detalle después?
4. ¿Qué implicaciones tiene esto en nuestra vida cotidiana tomando en cuenta nuestro trabajo?
5. ¿Quién sabe hacer con exactitud algunas de las cosas que yo realizo diariamente, que sucedería si no se hacen tal y como yo las hago?

El juego pretende, generar conciencia sobre las personas de lo importante que significa tener un registro de lo que se hace y documentar el procedimiento de las acciones que se realizan. Ya que en algún momento alguna otra persona va tener que realizar la actividad y no lo va a lograr hacer tal y como se debe porque no existe un procedimiento que le facilite.

Presente ahora las instrucciones para que todos puedan hacer el cambio de los animales:

- 1º Haz avanzar la rana marrón y que una verde salte por encima de esta.
- 2º Haz avanzar otra rana verde.
- 3º Se salta con la primera rana marrón y luego la segunda rana del mismo color.
- 4º Adelanto la tercera marrón.
- 5º Haz saltar a la 1º verde, la 2º verde y la 3º verde sobre las ranas marrones a las que estén enfrentadas.
- 6º Se adelanta la 1º marrón y saltan las otras 2 ranas marrones.
- 7º Se adelanta la 2º verde y salta la 3º de ese color.
- 8º Avanza la 3º marrón.

Vale mencionar que es igual el procedimiento si se comienza con la rana verde y que solo hay que intercambiar los colores.

Permita que todos los participantes logren intercambiar las figuras de lugar y que descubran que es más fácil si existe escrito una forma de cómo hacerlo.
 Permita que los participantes hablen sobre el sentimiento que les generó al inicio cuando no tenían el procedimiento y después al leer el procedimiento y lograr el objetivo.

Para la implementación de BPA en una empresa o institución, esta actividad genera conciencia de lo importante de llevar registros sobre lo que se hace y de contar con procedimientos para cada uno de los procesos que se realizan en la empresa o en la institución. Verificar con su propia experiencia lo difícil de poder lograr hacer algo por primera vez, sin tener que hacerlo dos o varias veces y no hacerlo bien o tener que preguntar o ver a otra persona para hacerlo, despierta un sentimiento de impotencia. Los procedimientos no deben ser documentos complejos, simplemente se deben entender por todos y tener un control sobre los cambios que se le realicen.

EL CAMINO AL EXITO Y EL MEDIO AMBIENTE NECESARIO PARA ALCANZAR UNA META

Descripción general:

Se colocará una situación ideal a alcanzar en un extremo del lugar donde se encuentre el grupo. A los alrededores de la situación ideal a alcanzar se irán colocando aspectos que caractericen esa situación. Es decir esa situación ideal debe contar con:....se van colocando fichas que tienen escritas estas características. Además se dibujará un camino en el piso, y sobre él se deben ir colocando igualmente con fichas las condiciones, esfuerzos o requisitos que se deben dar para llegar a la situación ideal planteada. Primero cada persona aporta a las características de la situación ideal y luego se trabaja en las acciones que se deben dar para que se llegue a ese resultado.

Meta: Generar una lista de características para llegar a una situación que se desea alcanzar y otra lista de las acciones necesarias que se deben realizar para que se logre el objetivo. **Se debe procurar en la medida de lo posible de estar vigilante de que no existan repeticiones o similitudes entre los diferentes aportes. Se debe forzar a un pensamiento divergente entre los participantes.**

Objetivo:

- Desarrollar la proactividad ante un determinado problema.
- Desarrollar un análisis de brechas entre lo que se debe y lo que se es hoy, como resolver las brechas
- Desarrollar la capacidad de aprendizaje sobre los errores de otros. Utilizar estas

- experiencias para alcanzar el éxito en un objetivo planteado
- Desarrollar la capacidad de imaginación y de cómo llevar a la práctica esas ideas

Tiempo: 25 min

Material:

Una fotografía gigante o dibujo en caricatura o frase que represente una situación ideal que se debe alcanzar por parte de la organización.

Fichas de papel (al menos 5 por participante)

Cinta adhesiva de color azul

Chinches

Camara fotografica

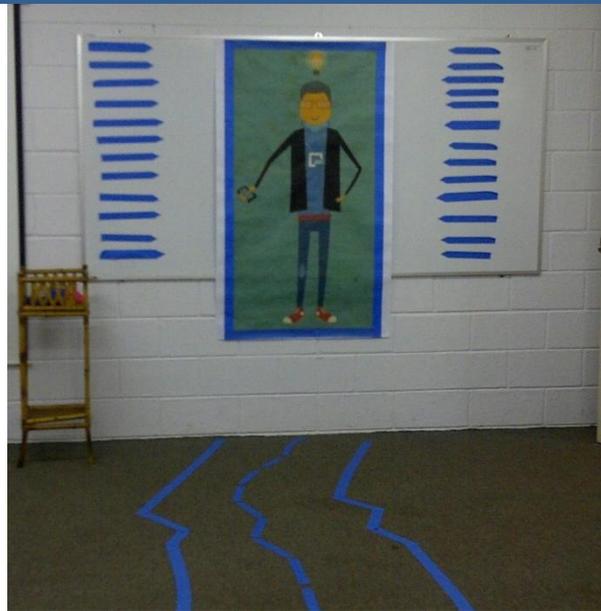
Tamaño de grupo:
Máximo 15 personas

Lugar:

Un salón con una pared al lado, en la cual se pueda colocar el dibujo, frases que representen la situación ideal a alcanzar, además debe quedar espacio para colocar las fichas que se coloquen alrededor que caractericen la situación ideal. De frente al dibujo o frase, debe quedar espacio para hacer el camino que lleve a esa situación y colocar las fichas que describan las acciones necesarias para llegar a esa situación.

Desarrollo

1. Defina una situación ideal que se debe alcanzar según los objetivos planteados en el plan de trabajo de la Organización (Relacionados con las BPA)
2. Imprima, dibuje o esquematice esa situación de tal forma que las demás personas identifiquen fácilmente la situación ideal a alcanzar. Coloque esa imagen en una de las paredes, tal y como se observa en la fotografía de abajo.



3. Dibuje después del camino para llegar a esa situación, con ayuda de cinta adhesiva de color, tal y como se observa en la fotografía anterior, donde el camino es dibujado con cinta azul.
4. Se deben entregar fichas o post it, a cada participante para que escriba su idea o aporte al mejoramiento del ambiente de trabajo buscado o características que debe tener esta situación ideal planteada. Cada participante debe tener un color o forma característica de ficha de tal forma que pueda ser ubicado su aporte posteriormente.
5. Indique a los participantes, la siguiente pregunta generadora: ¿Cuales son las características que debe tener esta situación...o, cuál es el medio ambiente que se debe generar alrededor de esta determinada situación.....? Recuerde que en este caso lo que se busca es indicar que es lo que debe tener el ambiente, no necesariamente como lograrlo. El cómo lograrlo se realizará posteriormente.
6. Solicite que escriban sus aportes en las fichas o post it, deben de ir colocándolos inmediatamente que se generan alrededor de la figura, pueden existir aportes que se repitan.
7. Juzgue según el flujo de ideas, el tiempo necesario para la etapa de generación de ideas. Una vez terminada la generación de ideas, solicite a los participantes a pasar al frente uno por uno a exponer sus aportes (la idea es que indique el aporte y el por qué es necesario que se cumpla según el objetivo de mejora planteada)
8. Una vez llevado a cabo la primera parte, utilice el camino dibujado en el piso, para solicitarle a las personas proponer ideas de cómo lograr los objetivos planteados que se acaban de plantear como necesarios. Plantee la siguiente pregunta: ¿Qué

se requiere durante el proceso de mejora para que se logren la situación ideal planteada y sus características o medio ambiente?

9. Las ideas para el camino, de igual manera deben ser escritas en una ficha o post it del mismo color por persona.
10. Una vez terminado la escritura de la forma para lograr los objetivos, pida a los participantes exponer sus propuestas uno por uno.
11. Recolecte la información aportada tanto en la figura como en el camino.

Análisis

Al terminar la actividad:

1. Sistematice la información y genere un informe y plan de trabajo para implementar las acciones planteadas.
2. Recuerde a los participantes la importancia del pensamiento sistémico, utilizando diferentes personas que aportan diferentes perspectivas de una situación. Valore los logros en los aportes de ideas logrados al final de la actividad. Trate de sistematizar los logros.

Esta actividad permite determinar las brechas para lograr un objetivo.

Primero permite identificar las características de una determinada meta, objetivo o situación ideal a alcanzar, utilizando las perspectivas de diferentes personas. A esto se le llama escenario ideal y al ser construido por un grupo de personas será robusto, lo cual reduce el riesgo de ser atacado o desvalorizado posteriormente por otras personas.

Además propicia el aporte en las soluciones de cómo lograr el escenario ideal. Por lo tanto, genera los objetivos y las acciones para lograrlos.

En los procesos de implementación de BPA en una empresa o institución, esta herramienta, permitiría, generar autocritica de una situación determinada y construir entre diferentes personas cuales son las condiciones ideales, para optimizar una actividad, ambiente o proceso. Así como generar el compromiso de qué y cómo hacer para lograrlo. Esta actividad debe generar un plan de acción para la mejora de una situación determinada. Algunas de los usos puede ser en manejo de agua, manejo de erosión, manejo de coberturas, etc.

EL ANTES Y EL DESPUES

Descripción general:

Se debe generar un registro fotográfico de una situación determinada antes de que sea mejorada, se deben tener fotografías de las situaciones a mejorar y de las personas involucradas. Luego se realizan una actividad para proponer las mejoras. Se trabaja en implementar las mejoras y una vez que se establezcan se vuelve a tomar fotografías que muestren los cambios producidos por las mejoras implementadas. Con los dos diferentes grupos de fotografías se realiza un mural y se van colocando en una pared el antes y el después de cada situación que se fue mejorando en la organización.

Meta: Mostrar el antes y el después de una situación determinada cuando se decide mejorarla **Se debe procurar que en las fotografías aparezcan las personas que están involucradas en la situación actual, en la implementación de la mejora y en el resultado final.**

Objetivo:

- Desarrollar la capacidad de diagnóstico y necesidad de mejora de una situación
- Desarrollar proactividad ante un determinado problema.
- Desarrollar la capacidad de registrar una determinada situación
- Desarrollar compromiso y sentido de pertenencia sobre una situación que se deba mejorar
- Desarrollar sentido de logro sobre los resultados obtenidos y compromiso por la mejora continua.

Tiempo: 15 min

Material:

Cámara fotográfica
 Papel para imprimir fotografías
 Impresora para imprimir fotografías
 Una pared que funcione como mural que pueda ser vista por la mayor cantidad de personas que trabajen en la organización

Tamaño de grupo:
 Máximo 10 personas, depende de la cantidad de materiales

Lugar:

Es un trabajo en grupos que se desarrolla en cada área de trabajo.
 La publicación del mural debe ser continua en un lugar de fácil visualización por la mayoría de las personas de la organización.

Desarrollo

1. Forme grupos de trabajo en diferentes áreas de la organización, a estos grupos se les puede llamar “círculos de calidad”

2. Pida a cada grupo identificar en su área de trabajo una situación que no funcione como debería o algún espacio de trabajo que no está acorde con el orden y aseo necesario de una organización
3. El grupo a cargo debe indicar al facilitador por medio de un pequeño reporte escrito cual es la situación que van a mejorar y tomar las suficientes fotografías que demuestren el estado actual de una situación que se debe mejorar. En el reporte se debe indicar el nombre de todas las personas involucradas en el proceso de mejora.
4. Establezcan un tiempo prudencial (días) para que la situación mejore y se emita otro pequeño reporte con fotografías de la situación que fue sometida a la mejora por el grupo de trabajo. Evalúen en conjunto la mejora y como se llevó a cabo.
5. Cada grupo debe armar un mural en una cartulina del antes y el después de una situación que mejoraron y colocarlo en la pared destinada para los murales de mejora.
6. El facilitador debe anunciar cada vez que se publica una mejora para que el resto de la organización conozca sobre los resultados obtenidos.
7. Desarrolle algún tipo de incentivo para los grupos de trabajo que más procesos de mejora reportan en un determinado tiempo.

Análisis

Al terminar cada proceso de mejora se plantearan las siguientes preguntas generadoras de discusión:

1. ¿Qué tipo de situaciones causaba la situación antes de mejora a nivel de eficiencia en el trabajo, en las relaciones con los compañeros, imagen del grupo y sentimiento propio?
2. ¿Cuál fue el motivador principal para proponer una mejora en esa determinada situación?
3. ¿Cuáles son las consecuencias después de la mejora?
4. ¿Cuál es el plan para que la situación que se mejoró no vuelva al estado antes de la mejora?
5. Lo aprendido en esta dinámica... ¿Cómo se aplica o impactará mi vida en adelante?

DIAGNOSTICO POR MEDIO DE DIBUJOS

Descripción general:

Cada persona que participa en la actividad dibuja y luego explica a los demás su quehacer diario en la organización. Los facilitadores registran cada dibujo y cada explicación. Luego se analizan los registros para emitir el diagnóstico.

Meta: Lograr que cada persona que trabaja o tiene relación en la organización dibuje de forma sencilla su quehacer diario y luego lo explique a los demás. **No especifique el objetivo de diagnóstico, solo que dibujen su quehacer diario.**

Objetivo:

- Describir el quehacer diario en la organización sin sesgar los resultados por medio de preguntas.
- Desarrollar capacidad de expresión.
- Desarrollar respeto y tolerancia por otras personas
- Diagnosticar el quehacer diario de una organización.

Tiempo: 40 min

Material:

Pliegos de papel periódico, tantos como personas que participan.

Marcadores de colores (azul, verde, rojo, negro), un juego para cada participante.

Cinta adhesiva para pegar los dibujos a la pared.

Una pared para colocar los dibujos y puedan ser explicados por las personas.

Cámara fotográfica y de video

Tamaño de grupo:
Hasta 30 personas

Lugar:

Un lugar que permita a las personas sentarse y dibujar cómodamente. Así como presentar los dibujos posteriormente.

Desarrollo

1. En un lugar donde las personas se puedan sentar a dibujar entregue un pliego de papel periódico a cada uno y un grupo de marcadores de diferentes colores
2. Pida a los participantes dibujar su quehacer diario en la organización.
3. Inicie el registro fotográfico de la actividad o video y las anotaciones de campo.
4. De aproximadamente 20 min para realizar el dibujo. No indique el tiempo disponible antes para no influir sobre el detalle del dibujo
5. Espere hasta que todos vayan terminando el dibujo e indique que ahora todos deben pegar su dibujo en la pared. Advierta al grupo que está prohibido burlarse o hacer comentarios grotescos sobre cualquier dibujo. Es una actividad que se debe desarrollar con total confianza. Si alguna persona incumple esta advertencia anótelo.
6. Cada persona va a ir exponiendo su dibujo y explicando su contenido, de esta forma ampliará la expresión del quehacer diario.
7. Registre todas las exposiciones, tanto en video como escritas.
8. De por finalizada la actividad y recolecte los dibujos, los mismos no deben de tener el nombre de la persona que los realizó.

Análisis

Al terminar la actividad realice una reunión con el grupo encargado de desarrollar la actividad y plante las siguientes preguntas y trate de encontrar las respuestas en los dibujos, registro digital y escrito:

1. Cuales actividades son las que son más frecuentes y menos frecuentes en los dibujos?
2. Cuáles de las actividades o comentarios que se observan en los dibujos o en los registros están relacionadas al tema de interés que pretende ser diagnosticado, en este caso las BPA?

Realice un cuadro resumen de las respuestas de estas preguntas y luego organice una actividad para mostrar los resultados a todas las personas. Realice una encuesta donde se plantea la pregunta si está o no de acuerdo con los resultados presentados. Analice estos resultado, son los que validan la información recolectada.

Si los resultados reflejan una determinada situación, plantee un plan de trabajo que proponga la mejora a la situación diagnosticada.

CONSIDERACIONES FINALES

Las anteriores actividades pretenden únicamente ser una guía de actividades constructivistas que puede ser tomada en cuenta para generar cambios y adopción de diferentes lineamientos ligados a la implementación de las Buenas Practicas Agrícolas dentro de una organización.

El orden en que son presentadas las actividades no necesariamente corresponden a un orden lógico de ser implementadas, el usuario de este documento, debe valorar después de conocer los objetivos, metas y procedimientos de las anteriores actividades, cual se puede ajustar a las condiciones que se presentan en su organización.

Tal y como se explicó anteriormente, como todo proceso de cambio, existen fuerzas que lo promueven y otras que lo contrarrestan. La lúdica implícita en las actividades y la generación de acciones que comprometen a las personas haciéndolas participes del cambio, podrían llegar a facilitar el proceso de cambio y de incorporación de nuevas formas de actuar y pensar ligadas a las Buenas Prácticas Agrícolas dentro de la cultura actual de una organización.

Esta guía está pensada para personas que tienen a cargo procesos de formación permanente en las organizaciones. Sin embargo, también puede ser aprovechada por personas que ejerzan la docencia, para los cual es importante tomar en cuenta que: " Los espacios del aula o ambiente de aprendizaje (giras, prácticas, conferencias, otros) podrían constituirse en espacios para la "interacción formativa", es decir, espacios de diálogo, de "intercambio de ideas, emociones, pensamientos, intuiciones, argumentos, opiniones y saberes, mediante el cual elaboramos nuestra personalidad, no solo personal, sino profesionalmente" (González, 2010, p. 61), así como las consideraciones pedagógicas aportadas por González (2014) relacionadas con la innovación docente en la educación superior

BIBLIOGRAFÍA

AUSUBEL, D. P. NOVAK, J. D., HANESIAN, H. (1983): *“Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo”*. Trías Ed., México.

DÍAZ B., F. Y HERNÁNDEZ R., G. (1999). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. McGraw Hill, México, 232p.

DÍAZ BARRIGA, F, Y HERNÁNDEZ ROJAS, G. (1999): *“Constructivismo y aprendizaje significativo”*. En *“Estrategias docentes para un aprendizaje significativo”*. McGraw Hill, México.

FAINSTEIN, HÉCTOR N. (1997) *La gestión de equipos eficaces*. Ediciones Macchi. 182p

GONZÁLEZ G., V. (2010). Interpretando el pensamiento complejo: un acercamiento a Lev S. Vygotsky. *Revista Electrónica Posgrado y Sociedad*, 10 (1), 38-63.

GONZALEZ, V. (2014). *Comunicación personal realizada el 1 de setiembre del 2014 en las instalaciones de la Universidad de Costa Rica*.

GONZÁLEZ, V. (2014). *Innovar en docencia universitaria: algunos enfoques pedagógicos*. En: *Revista INTERSEDES*. Revista electrónica de las Sedes Regionales de la Universidad de Costa Rica. Vol. XV, N°31. ISSN 2215-2458, pp. 51-68 www.intersedes.ucr.ac.cr.

JIMENEZ VELEZ, C. A. (2000). *Cerebro Creativo y Lúdico. Hacia la construcción de una nueva didáctica para el siglo XXI*. Santafé de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

JIMENEZ VELEZ, C. A. (2003). *Lúdica-Caos y Creatividad*. *Revista de Educación, Cultura y Sociedad*, Vol. N. 149-157.

MOREIRA, M.A. (1993) *A Teoría da Aprendizagem Significativa de David Ausubel*. Fascículos de CIEF Universidad de Río Grande do Sul Sao Paulo.

NOVAK, J. D. (1998) *Teoría y Práctica de la educación*. Madrid: Alianza Editorial.

PEGGY A. ERTMER; TIMOTHY J. NEWBY. (1993). *Conductismo, cognitivismo y constructivismo: Una comparación de los aspectos críticos desde la perspectiva del diseño de instrucción*. *Performance Improvement Quarterly*:6 (4). p50-72

PIAGET, J. (1929). *The Child's Conception of the World* (Primera edición ed.). (R. &. Littlefield, Ed.). 33 p.

URBINA RAMÍREZ, S. (2014). *Informática y Teorías del Aprendizaje*. Fecha de consulta: 10 de Febrero de 2014 Disponible en: <http://www.educarchile.cl/ecj/pro/app/detalle?ID=140754>

VYGOTSKY, L. (1978) *MInd in society*. Cambridge, MA; Harvard University Press.

VYGOTSKY, L. (1979). *Desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Barcelona: Grijalbo.