



FUNDACIÓN EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO - FAUTAPO

“Programa de Formación Técnica Laboral
para Jóvenes Bachilleres”

Guía de Metodologías Participativas y Juego Educativo



Aprender Viendo,

Aprender Jugando,

Aprender Haciendo



EDUCACIÓN
PARA EL
DESARROLLO

FUNDACIÓN ALTAPO

Autor:

Henry Pers

Trabajo compilado a partir de la realización de talleres con docentes y facilitadores, hombres y mujeres de las Instituciones de Formación y Capacitación (ICAP's) que trabajan con el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres de FAUTAPO

Revisión Técnica:

Equipo Nacional del Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres
FAUTAPO

Corrección y Edición:

Hedda Villarreal
Paola Ballivián

Diseño Gráfico:

Reynaldo Aduviri

Depósito Legal
XXXXXXX

Bolivia
2009

La educación es una herramienta para practicar la libertad, para cultivar la esperanza, para desocultar la realidad, para leer el mundo y la vida, para recuperar la palabra, para hacernos personas críticas y transformar la sociedad

PARRA, S (1997)



EDUCACIÓN
PARA EL
DESARROLLO
FUNDACIÓN AITAPO

Guía de Metodologías Participativas y Juego Educativo

Bolivia - 2009

INDICE

1. PRESENTACIÓN	1
1.1. ANTECEDENTES	2
1.1.1. OBJETIVO	3
1.1.2. RESULTADOS ESPERADOS	4
1.1.3. MODALIDAD DE TRABAJO	4
2. CONTENIDO	5
2.1. LA METODOLOGÍA PARTICIPATIVA EN EL PROGRAMA DE FORMACIÓN TÉCNICA LABORAL PARA JÓVENES BACHILLERES	5
2.1.1. Qué es la metodología participativa	5
2.1.2. La metodología participativa en los procesos de educación	6
2.1.3. Educación participativa	7
2.2. LA IMPORTANCIA DEL JUEGO EDUCATIVO EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN	8
2.2.1. Introducción al juego educativo	8
2.2.2. Tipos de juegos educativos	9
2.2.3. Juegos tradicionales	9
2.2.4. Juegos de competencia	9
2.2.5. Juegos de roles o de simulación	10
2.2.6. Juegos de recreación	10
2.2.7. Juegos de evaluación y diagnóstico	10
2.3. CARACTERÍSTICAS DEL JUEGO EDUCATIVO	11
2.3.1. Características a nivel de forma del juego educativo	11
2.3.1.1. Características lúdicas	11
2.3.1.2. Características de no azar y no castigo	11
2.3.1.3. Características de tamaño del material del juego	11
2.3.1.4. Características de peso del juego	12
2.3.1.5. Características de tipo de material del juego	12
2.3.1.6. Características y uso de colores	12
2.3.1.7. Características y uso de dibujos	12
2.3.1.8. Características y uso de letras	13
2.3.1.9. Características y uso de diagramación	13
2.3.1.10. Características y uso del tamaño de las tarjetas	13
2.3.2. Características a nivel de contenido del juego educativo	13



2.3.2.1. Características a nivel temático	13
2.3.2.2. Características a nivel de objetivo	14
2.3.2.3. Características a nivel de lenguaje	14
2.3.2.4. Características a nivel instrucciones	14
2.3.2.5. Características a nivel cantidad de participantes	14
2.3.2.6. Características a nivel de duración	14
2.3.2.7. Características a nivel de contenidos	15
2.3.2.8. Características a nivel de evaluación	15
2.3.3. Validación del juego educativo	15
2.4. ¿QUÉ ES UNA DINÁMICA EDUCATIVA?	15
2.5. LA FINALIDAD DE LA DINÁMICA DE GRUPO EN LOS PROCESOS EDUCATIVOS	16
2.6. ALGUNOS TIPS PARA APLICAR UNA DINÁMICA	16
2.6.1. Conocimiento del grupo y sus características	16
2.6.2. El tema que se va tratar	16
2.6.3. Qué objetivo tendrá la dinámica en el grupo	16
2.6.4. El procedimiento y la aplicación temática	16
2.6.5. Reflexionar sobre el tema	17
2.6.6. Ubicar el momento ideal durante la formación	17
2.7. Características del grupo en la dinámica	17
3. DESARROLLO Y DESCRIPCIÓN DE LOS JUEGOS EDUCATIVOS ELABORADOS POR LOS Y LAS PARTICIPANTES	18
3.1. Juegos de simulación y roles	18
3.2. Juegos tradicionales	34
3.3. Juegos de competencia	36
3.4. Juegos de evaluación y diagnóstico	40
4. DINAMICAS APLICADAS EN EL PROCESO EDUCATIVO	55
BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	59
INSTITUCIONES PARTICIPANTES	60
JUEGOS ELABORADOS POR:	61



PRESENTACIÓN

La Fundación Educación para el Desarrollo - FAUTAPO, es una organización boliviana con personería jurídica de orden civil, de derecho privado, autonomía de gestión administrativa, técnica, financiera y patrimonio propio, sin fines político partidarios, religiosos o de lucro, creada con la estrategia de ofrecer servicios de apoyo al mejoramiento de la educación en todos sus niveles, áreas y modalidades, a nivel nacional.

La estrategia para el trabajo institucional confirma como hilo conductor para la Fundación, el fomento e implementación de la educación productiva mediante la aplicación de la Formación Basada por Competencias, vinculando la demanda formativa con las necesidades y requerimientos de los sectores productivos y la sociedad civil.

En la actualidad, la Fundación expandió su presencia a nivel nacional, con oficinas en los departamentos de Cochabamba, Chuquisaca, La Paz, Oruro, Pando, Potosí, Tarija y Santa Cruz.

La visión de la Fundación indica que: "Somos una institución que brinda mayores oportunidades y mejor calidad de vida a las personas a través de una educación y formación productiva, de calidad, pertinente y equitativa en los diferentes niveles de educación para el desarrollo económico y social."

Para ello define su misión como: "Promovemos la interacción entre los sectores educativo y productivo a través del desarrollo de procesos educativos innovadores, la articulación de complejos productivos y el desarrollo de sistemas de información y gestión, apoyando de manera decidida las políticas gubernamentales para satisfacer las demandas de la sociedad civil y el sector productivo, con criterios de equidad y pertinencia en Bolivia".

Cuatro ejes estratégicos guían su trabajo institucional:

- **Satisfacción de la Demanda Productiva y Social.** Facilitar procesos de formación, gestión y producción, respondiendo a la demanda de los sectores productivos y sociales con equidad y pertinencia
- **Articulación de Oferta y Demanda.** Promover la creación de alianzas entre el ámbito educativo y productivo, en respuesta a las demandas y potencialidades de las personas y organizaciones de carácter social o económico
- **Adecuación al Contexto.** Proveen metodologías y experiencias adaptadas a los contextos que atendemos.
- **Desarrollo Organizacional.** Desarrollar una estructura que permita la organización de la Fundación con la finalidad de responder a los compromisos internos y externos. Buscando un desempeño idóneo como institución, de manera transparente, oportuna. Contando con un plantel de recursos humanos con las competencias necesarias para sus perfiles y motivados para apoyar al logro de la misión de la Fundación.

FAUTAPO considera que las y los jóvenes son los principales catalizadores del desarrollo, son quienes aseguran el recambio generacional y por tanto, la renovación del capital humano y social de la sociedad. De su desarrollo depende, fundamentalmente, el perfil presente y futuro del país. Por ello, a fin de evitar la reproducción intergeneracional de la pobreza es esencial promover políticas y acciones que faciliten el acceso y disponibilidad de recursos para este grupo social.

Por esa razón y en cumplimiento de su misión, diseñó y ejecuta desde el año 2006 el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres.



En el marco de la ejecución de este programa y como una de las actividades dedicadas al Fortalecimiento de la Oferta, se realizaron talleres con la activa y comprometida participación de mujeres y hombres docentes y facilitadores, de las ICAP's que participan en las diferentes acciones de formación, cuyos resultados se presentan en este documento.

1.1. ANTECEDENTES

En el país la situación del desempleo especialmente en la población joven, se ha convertido por sus actuales niveles, en un problema altamente sensible, de interés del sector público y tema de preocupación de los sectores productivos.

Como una estrategia para mejorar las condiciones de ingreso de las y los jóvenes en el mundo del trabajo, el año 2005 a solicitud del Ministerio de Educación, la Embajada Real de los Países Bajos, acordó apoyar la elaboración de un programa para enfrentar esta situación.

Con este objetivo y en cumplimiento de su misión, la Fundación Educación para el Desarrollo FAUTAPO decidió diseñar y poner en marcha un programa que permitiera mejorar las condiciones de inserción laboral de ese grupo poblacional, en empleo o generación de emprendimiento. Para ello puso en marcha el Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres, con un financiamiento de la Real Embajada de los Países Bajos.

El diseño del Programa se basó en un estudio realizado por FAUTAPO, a partir de: i) la Estrategia Educativa

Nacional 2004-2015, ii) la propuesta de Marco Político para la Formación Profesional Técnica y Tecnológica del Ministerio de Educación 2002/2005, iii) la Política de Empleo Juvenil del Viceministerio de la Juventud, Niñez y Tercera Edad y, iv) los resultados del proceso del Diálogo Nacional Bolivia Productiva 2004.

Le ejecución del Programa comenzó en mayo de 2006, con el desafío de vincular la formación técnica laboral de jóvenes bachilleres, con la generación de empleo y autoempleo. Se concibe como un programa multiactoral pues se inicia con la creación de espacios de articulación entre actores públicos y privados concernidos por el tema.

La propuesta es integral: “una oportunidad para la vida y el trabajo”, desarrollando en las y los jóvenes, habilidades, destrezas y competencias para el ejercicio pleno de su ciudadanía y su ingreso al mundo del trabajo, con una formación para el emprendedurismo, basada en el enfoque de competencias laborales y la promoción de la equidad de género.

La implementación del Programa constituye actualmente una opción viable y productiva para enfrentar el desempleo puesto que permite:

- Ampliar las oportunidades de formación para las y los jóvenes.
- Disminuir la tensión laboral y social.
- Articular la oferta formativa con la demanda de recursos humanos calificados en las demandas laborales priorizadas.
- Generar nuevas fuentes de empleo a través del emprendimiento.

En este contexto, la Formación Técnica Laboral aparece como esencial para los dos objetivos fundamentales



de una estrategia de desarrollo exitosa que se pueda sostener en el tiempo: el crecimiento y la equidad. Permite el crecimiento al posibilitar una mayor producción y productividad; posibilita la equidad al dar acceso, a los sectores más postergados, a los frutos de dicho crecimiento.

Por ello, para abordar esta problemática, el desarrollo del Programa se fundamenta en la ejecución de acciones que respondan a los requerimientos que el mercado de trabajo presenta, a través de la formación de futuros trabajadores y/o emprendedores. Se enmarca en la concepción moderna de la formación técnica como hecho formativo, laboral y económico, que actúa de promotora integrando el desarrollo humano y la innovación tecnológica a través de procesos de adaptación tecnológica, adopción de técnicas productivas y ampliación de conocimientos técnicos, para incrementar la productividad y competitividad, descartando la concepción tradicional sobre una educación técnica caracterizada solamente por la transferencia de conocimientos y destrezas para el manejo de técnicas y la realización de oficios manuales.

La formación técnica integral como la plantea FAUTAPO a través del Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes “Una oportunidad para la Vida y el Trabajo”, se concibe como una **estrategia de lucha contra la pobreza**, en tres dimensiones: i) como un hecho educativo que desarrolla en las personas sus competencias para la empleabilidad y el emprendedurismo; ii) como un hecho laboral porque mejora las condiciones de ingreso de las personas al mundo del trabajo y; iii) como un hecho económico porque genera recursos que permiten a las personas mejorar sus condiciones de vida y aportar así al desarrollo del país.

Este **enfoque integral de formación** está centrado en la persona –y no solo en las necesidades del mercado- supone desarrollar no solo competencias específicas para el desempeño en una ocupación, sino también competencias para la vida en sociedad, en la comunidad, recuperando trayectorias familiares y de vida. Esto supone reconocer, desde el diseño de las acciones formativas, que las y los destinatarios de la formación tienen un sexo, una historia y se sitúan en un contexto socio cultural desde donde construyen su proyecto de formación, de ocupación y de vida.

FAUTAPO incorpora los principios de equidad de género, interculturalidad y, medio ambiente y seguridad industrial, como ejes transversales de su accionar, comprendiendo que el campo formativo se constituye en un ámbito fundamental para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, para la inclusión y respeto de las diversidades culturales y, para el trato amigable y sostenible de la naturaleza.

1.1.1. OBJETIVO

Desarrollar una estrategia para incrementar las probabilidades de inserción laboral, en empleo o autoempleo, de mujeres y hombres jóvenes bachilleres, pertenecientes a familias de bajos recursos económicos, que enfrentan dificultades de integración económica y social, mediante acciones de capacitación, formación



y experiencia laboral, con base en una articulación pertinente entre la demanda laboral y la oferta formativa.

1.1.2. RESULTADOS ESPERADOS

- Jóvenes de entre 17 y 25 años ingresan al mundo del trabajo o inician proyectos ocupacionales para mejorar sus condiciones de vida e impulsar el desarrollo local y nacional.
- Oferta formativa fortalecida diversificada y pertinente a las demandas de las personas y del sector productivo, articulada con las potencialidades del desarrollo local y nacional.
- Actores sociales, públicos y privados, (gobiernos nacional, departamental y municipal, sector productivo, oferentes de servicios de formación, entre otros), cumplen un nuevo rol y asumen funciones de responsabilidad compartida con la formación de las personas.
- Nuevas modalidades de co-financiamiento ejecutadas y validadas, producto de la intervención de los diferentes actores involucrados.

1.1.3. MODALIDAD DE TRABAJO

El Programa se ejecuta a través de instituciones de capacitación (ICAP's) que realizan las acciones de formación técnica laboral en dos fases en un lapso de 8 meses. La primera es la Fase de Formación Laboral que se realiza en la ICAP durante un máximo de 5 meses y en 5 módulos: Proyecto ocupacional, Formación para la empleabilidad, Emprendimiento, Competencias básicas y Capacitación técnica específica. La segunda es la Fase de Práctica Laboral, que se realiza durante 3 meses, en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, en una situación real de trabajo que es considerada como un espacio de aprendizaje.



La participación de las y los jóvenes es cubierta con recursos del Programa, para todos los costos que implica la formación, incluyendo los materiales didácticos e insumos necesarios para la misma. Como estrategia compensatoria para asegurar su permanencia y participación, durante la fase de formación laboral reciben un apoyo económico para transporte y alimentación por día asistido, siendo diferenciado en el caso de mujeres con hijos menores de 7 años. Durante la fase de práctica laboral reciben un apoyo económico por mes asistido, monto que es cofinanciado entre la empresa y el Programa. Además están cubiertos por un seguro contra accidentes, por el lapso de tiempo que dura todo el proceso de formación, seguro que es cofinanciado entre la ICAP (67%) y las y los participantes (33%).

El trabajo se realiza desde y en estrecha colaboración con los Gobiernos Municipales, que cofinancian al Programa con recursos de contraparte y, la ejecución de acciones se realiza a través de convocatorias públicas a las ICAP's, para la presentación de propuestas.



CONTENIDO

2.1. LA METODOLOGÍA PARTICIPATIVA EN EL PROGRAMA DE FORMACIÓN TÉCNICA LABORAL PARA JÓVENES BACHILLERES

Esta guía presenta algunos de los métodos y técnicas participativas usadas con más frecuencia y con mayor éxito. Inicialmente se establece la diferencia entre un método y una técnica; por lo cual una técnica es considerada como uno de los varios ingredientes interactivos de una metodología participativa. Se considera que las metodologías participativas dan mejores resultados cuando los grupos interesados tienen una conducción sólida y un liderazgo innovador. Se plantea, además, que la esencia de una metodología participativa reside en convertir la aspiración en intento y el intento en una práctica real. Es aquí donde el método entra en juego para cerrar la brecha entre el intento y la práctica. La selección del método o técnica más apropiada para un proyecto requiere tener presente una variedad de factores. También se considera que la mejor metodología para planear o administrar un proyecto específico es la que responde a los objetivos, valores y capacidades personales del responsable. Finalmente se presenta una variedad de metodologías y técnicas participativas detallando sus ventajas y limitaciones.

Durante el mes de Octubre de 2008 y Febrero de 2009, en las ciudades de Sucre, Santa Cruz, La Paz, Cochabamba, se desarrolló el primer curso taller de metodologías participativas y juego educativo, cuyo propósito fue consolidar en los y las participantes destrezas y habilidades en el uso y manejo de metodologías participativas a través del desarrollo de juegos educativos y dinámicas educativas para la aplicación en los procesos de enseñanza-aprendizaje. La convocatoria fue hecha por el **Programa de Formación Técnica**

Laboral para Jóvenes Bachilleres donde se logró reunir 120 facilitadores/as participantes de distintas instituciones dedicadas a la educación y a la formación de jóvenes mujeres y varones líderes y emprendedores.

2.1.1. Qué es la metodología participativa

Dentro del contexto de esta guía de consulta sobre juego educativo el término “metodología participativa” se define como:

“La forma y la manera de promover procesos de enseñanza aprendizaje en base a soportes y técnicas de facilitación participativos, donde se involucra a las y los actores y beneficiarios directos en la toma de decisiones”.

Esta definición muestra una distinción entre “metodología” y “técnica”. La técnica se considera como un componente de la metodología, como el medio o procedimiento que se usa para realizar la metodología misma. En otras palabras, la técnica es sólo uno de los muchos ingredientes interactivos de cualquier metodología participativa.



2.1.2. La metodología participativa en los procesos de educación

Así como los y las profesionales de distintas disciplinas como la agronomía, mecánica automotriz, orfebrería, confección, veterinaria, etcétera, trabajan con cierto método, lo mismo hace el y la especialista o facilitador.

Facilitar la participación en el desarrollo de procesos educativos requiere ciertas habilidades y destrezas de manejo de grupos. Por tanto, ningún buen especialista en participación puede proceder sin un **“mapa de carreteras” o metodología de trabajo.**



Por ejemplo, si un/a Líder del Proyecto encarga una tarea o actividad a un grupo de interesados locales sin darles guías, objetivos, y lineamientos, los resultados pueden ser desastrosos. **Los directores/as o líderes no dejan de ser responsables por los resultados simplemente porque han involucrado a un grupo de personas.** El enfoque participativo funciona mejor cuando hay un liderazgo fuerte e innovador diferenciado del modelo burocrático tradicional. **UNO DE LOS PAPELES PRINCIPALES DE ESE LIDERAZGO**

ES PROPORCIONAR UNA ESTRUCTURA Y DIRECCIÓN PARA LA PLANEACIÓN EDUCATIVA PARTICIPATIVA.

La esencia de una metodología participativa en procesos educativos se manifiesta en la transición de un deseo en un primer intento y de este intento a la práctica. El intento es el punto de partida.... pero ¿cómo convertir el intento en acción? Aquí es donde la metodología o el “cómo hacer” entra en juego.

La metodología participativa debe tomar en cuenta lo siguiente:

- la naturaleza del proyecto educativo;
- los resultados que desean obtener las personas que proponen el proyecto;
- las características de las personas beneficiarias;
- el nivel educativo de las personas interesadas;
- la experiencia participativa que las y los interesados locales hayan tenido, para generar un proceso productivo y educativo.

Todos estos factores son claves para la selección de la metodología más apropiada para el proyecto. Es conveniente tener en cuenta las siguientes consideraciones antes de decidir:

- Preguntarse "¿Qué trata de lograr la participación en este proyecto educativo?" La respuesta a esta pregunta permitirá hacer sugerencias en cuanto a la metodología y las técnicas "más adecuadas".
- Es conveniente **usar una variedad de técnicas** en su metodología. Las mismas deben complementarse mutuamente y permitir la participación de los integrantes para construir paradigmas educativos.
- La metodología escogida y los responsables de su



aplicación deben tener **experiencia y ser sensibles al medio cultural y social** en el cual se aplicará.

En resumen, no hay una metodología mágica o exclusivamente superior. Todo depende de las circunstancias de cada uno de los proyectos y su contexto.

Creemos que ninguna combinación de teorías y técnicas abarca la realidad total. Para nosotros el concepto de “mejor modelo” es un anacronismo. Creemos que el mejor modelo es un “caleidoscopio”. Todas/os trabajamos con los mismos fragmentos de vidrios de colores armando nuevos patrones a medida que ganamos experiencia. Creemos que **el mejor modelo para usted es el que encaja con sus objetivos, valores y capacidades.** (Weisbord y Janoff, 1995, p. 12)

2.1.3. Educación participativa

En este contexto la educación participativa es un proceso de interaprendizajes con una metodología activa, dinámica, práctica y reflexiva que permite establecer una relación en democracia y libertad basada en un contexto psicosociocultural.

Facilitadoras/es y estudiantes van haciendo suyas creencias y prácticas, ideas y concepciones que influyen en el modo en que estructuran sus experiencias educativas, estas ideas y creencias pueden ser objeto de reflexión consciente o pueden influir en las personas sin que éstas tengan consciencia de ello. Justamente lo que pretende la pedagogía crítica es que las personas tomen consciencia de que el conocimiento es una construcción social e histórica y responde a una constelación de intereses económicos, políticos y sociales. Busca desenmascarar los procesos sociales y desarrollar formas de investigación crítica que les permitan a las/los estudiantes comprender como nuestra sociedad ha llegado a tener las actuales estructuras.

La educación participativa pretende desarrollar procesos que permitan promover valores y creencias que estimulen los modos democráticos y críticos de la participación e interacción entre estudiantes y facilitadoras/es. Por ejemplo, se debe revisar como son nuestras prácticas actuales, especialmente las que tienen lugar durante el proceso educativo, proponiendo actividades que brinden la oportunidad a los y las estudiantes a reflexionar críticamente sobre su entorno y su realidad. Esto significa preparar a las/los estudiantes para su intervención en la realidad con miras a su transformación. (GIRUX 1990) describe con gran claridad los procesos sociales de una pedagogía que pretenda la participación activa y el pensamiento crítico:

- Desarrollar un compromiso moral, la solidaridad con el grupo y la conciencia social. Despertar en las/los estudiantes el desarrollo de opciones personales y el compromiso de actuar coherentemente con ellas.
- Experimentar los estudios sociales como un aprendizaje práctico, es decir, en el medio ambiente de la acción social. Integrar conciencia crítica, procesos sociales y práctica social.
- Desarrollar sentido de comunidad que combata los mensajes competitivos, individualistas y egoístas que socavan la acción colectiva. Esto se conecta con el discurso de la posibilidad que implica formas de potenciamiento personal y social que permitan desarrollar formas activas de vida comunitaria en torno a principios democráticos.
- Explorar relaciones democráticas entre facilitadores y estudiantes y de éstos entre sí. Favorecer la integración social para proporcionar experiencias que permitan





comprobar que pueden aprender unos de otros y experimentar una dinámica de democracia participativa.

Estas propuestas enlazan claramente con las que se sustentan en los principios de la educación democrática y participativa y en las que buscan un protagonismo del estudiante aumentando su poder (teoría del

empoderamiento). Las/los estudiantes se introducen en un diálogo creador donde aceptan, cuestionan, rechazan y asumen su cultura social.

Desde el punto de vista de la recreación educativa, los juegos son herramientas que deben ser utilizadas y no fines en si mismos que no permiten más que alienar a los que participan, así no sea este el fin que persiguen.

Así como utilizamos juegos para romper el hielo, podremos utilizarlos para brindar a los estudiantes un tema específico de capacitación, de ciencias, de contabilidad, de cocina, de mecánica, etcétera. De igual forma se puede evaluar una actividad desde una propuesta lúdica, permitiéndoles a los participantes una forma menos tensa de entregar los conocimientos adquiridos. (Néstor Daniel Sánchez Londoño - Escuela de animación Juvenil y la Universidad Pontificia Bolivariana - 2008).

8

2.2. LA IMPORTANCIA DEL JUEGO EDUCATIVO EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN

De entrada, podremos decir que los sistemas educativos, se han caracterizado por su rigidez, por transmitir el conocimiento desde la óptica de lo serio, como una herencia de la educación tradicional. Vale la pena destacar que esta propuesta fue válida y que obviamente no es condenable, pero que hoy es necesario reevaluarla y convertir el proceso enseñanza aprendizaje en un modelo de encuentro con el saber un poco más dinámico, más participativo y quizás menos agresivo con el educando.

Los juegos por su versatilidad pueden ser utilizados en propuestas del conocimiento, siempre que se tenga en cuenta que es lo que se quiere transmitir y plasmando el objetivo educativo implícito en el proceso de enseñanza aprendizaje. Nada más satisfactorio que evaluar un joven estudiante con propuestas que le faciliten encontrarse con los elementos ofrecidos por sus docentes sin tensiones y de manera agradable.

En los juegos colectivos, los/las facilitadores tienen la posibilidad de evaluar u observar en los estudiantes, su proceso de socialización, sus posibilidades y sus conocimientos adquiridos y desarrollados a lo largo de su carrera educativa.

La importancia del desarrollo de juego educativo orientado a temas específicos nos podrá ayudar a crear espacios de intercambio de experiencias, vivencias y conocimientos acerca de un tema planificado en la currícula educativa, sin dejar de lado la construcción de teoría a través de la práctica educativa.

2.2.1. Introducción al juego educativo

Esta es una reflexión que se ha venido haciendo hace algún tiempo; pues se cree que frente al papel que los juegos puedan cumplir en los espacios y momentos educativos debemos estar seguros que el sentido que se le debe dar es también educativo y participativo. Es por ello que se retoma el tema de los juegos como una efectiva herramienta educativa de recreación, capacitación, diagnóstico, evaluación y formación.



2.2.2. Tipos de juegos educativos

Hoy por hoy, existe una variedad indescifrable de juegos orientados a la educación que incluyen desde los juegos tradicionales, juegos de competencia, juegos de roles, juegos de actuación, juegos de recreación y juegos interactivos en computadora para enseñar temas como: lenguaje, ciencias sociales, matemáticas, química, física, historia, geografía, memoria, inteligencia emocional, etcétera. Todos estos juegos representan una simulación de la realidad para participar en situaciones cotidianas y vivenciales.

Se ha podido constatar que el ser humano desde que nace le gusta competir y le gusta jugar un rol en la vida para desarrollar todas sus habilidades y destrezas. Normalmente un juego está relacionado a la competencia y a la participación en todo su potencial.

Una de las características de los juegos que se plantean en esta guía, es que están orientados a un tipo de juego con simulación de roles que aplica situaciones cotidianas para poderlas reflexionar y aprender. Este tipo de juego se basa en la cooperación grupal y el desarrollo de la persona en el grupo. Los aprendizajes se dan a través de la participación de cada jugador/a que puede dar su opinión, vivencia y conocimiento acerca de un tema en específico. Se considera que cada juego está basado en un aporte teórico práctico para que la asimilación y aprendizaje sea real, aplicable y útil.

2.2.3. Juegos tradicionales

Para definir un juego tradicional podemos remitirnos a lo que hacíamos de niños/as en nuestra casa, nuestro barrio, nuestro colegio, y otros espacios de interacción social. Evidentemente, todos los juegos que compartimos y aprendimos vienen de la invención, la creación y la simulación de situaciones reales llevadas a un juego. Existen juegos tradicionales de competencia y trabajo en equipo para el desarrollo de destrezas y habilidades

bio-psico-socio-culturales. Por ejemplo, conocemos juegos como la “tuncuña”, “pelota quemada”, “pasa pasa”, “marinero marinerito”, “competencia de cuerdas por equipos”, “salto de liga”, “chorromorro”, “trompo”, “bolitas o chutis”, “oculta oculta”, “pesca pesca”, “mono mayor”, “huevo kollo”, “carrera de carritos”, “carrera de sacos”, etcétera.

Todos los juegos tradicionales responden a un tiempo y a un momento específico de la vida de las personas donde se puede simular distintas situaciones que ayudan a la recreación, socialización y aprendizaje social.

2.2.4. Juegos de competencia

Entre los juegos de competencia también tenemos a los juegos tradicionales que cuentan con una dosis de competencia entre personas y grupos. La finalidad de los juegos de competencia es desarrollar espacios de interacción, participación, compromiso, responsabilidad y por sobre todo mucha energía del grupo para lograr un resultado grupal.

Los juegos de competencia siempre tienen como reglas básicas ciertas metas en común y desempeño individual y grupal en pro de una consigna.

Normalmente en este tipo de juegos las/los participantes tratan de dar su mejor empeño para llegar a la meta. El juego de competencia está basado en la sinergia grupal para llegar a la meta final. Pero nunca deja de ser una instancia para compartir, socializar y aprender de los demás.





2.2.5. Juegos de roles o de simulación

En el juego de roles siempre se ve reflejada la simulación de situaciones reales llevadas a la recreación del juego. Por ejemplo el simular ser un/a líder conocido/a o una persona frente al grupo y/o simular una situación o un estado de la persona en la vida real y/o adoptar una circunstancia específica sobre algo real que pueda haber sucedido.

Entonces el juego de roles implica que la/el participante debe adoptar un papel dentro del juego donde podrá representarlo de acuerdo a sus habilidades y destrezas frente al grupo.

Este tipo de juegos es muy común para desarrollar empatía con respecto a un personaje social y un tema relacionado a la temática que el grupo quiera adoptar. A la personas muchas veces nos gusta simular roles sociales para vivenciar situaciones que nunca las hemos vivido.

Los juegos de roles y simulación se utilizan mucho para la capacitación de personas y grupos, donde se entrena a las/los participantes en diferentes tipos de temas, como por ejemplo: atención al cliente, ventas, liderazgo, organización, negociación, violencia, abuso, género, conflicto social, etcétera. Con esta clase de juegos nos entrenan en la vida cotidiana y en el quehacer de nuestras actividades.

Para llevar a cabo estos juegos de roles y simulación se necesita un tema,

objetivo, reglas del juego, personajes o historias que nos llevarán a vivenciar aspectos prácticos y reales en el contexto en el cual nos desenvolvemos día a día.

2.2.6. Juegos de recreación

Los juegos de recreación apelan a la creatividad de las/los participantes, en muchos de los casos están apoyados de ambientes físicos donde las/los participantes pueden encontrar un espacio de distracción y relajamiento. Estos juegos en muchos de los casos sólo tienen un fin de diversión y distracción.

Normalmente se encuentran juegos de recreación en espacios vacacionales, parques de diversión, espacios de contacto con la naturaleza. La orientación es eminentemente lúdica y de recreación donde pueden compartir una o más personas. Estos espacios están destinados muchas veces a las familias o grupos de personas que desean compartir un tiempo.

Estos juegos pueden ser transformados en verdaderos espacios de integración grupal y con un fin educativo entre los diferentes grupos. Estos juegos tienen una característica de competencia que ayuda a la interacción individual y grupal.

También los juegos de recreación pueden tener una orientación educativa, dependiendo de los tipos de juegos que se utilicen y se defina el objetivo, el tema y el trabajo del grupo respecto a la actividad a realizarse.

2.2.7. Juegos de evaluación y diagnóstico

El juego es muy útil para generar procesos de diagnóstico y evaluación en instancias educativas. Muchos proyectos utilizan el juego como instancia participativa para mejorar sus procesos de aplicación a través de sus técnicos y profesionales.

Un juego de diagnóstico tiene la finalidad de contar con información



del estado situacional de los y las participantes con respecto a un tema determinado. El juego de evaluación se lo utiliza al concluir un proceso de capacitación para determinar los aprendizajes de los y las participantes.

Aparte de generar un proceso lúdico, el juego tiene la característica de generar procesos de intercambio de experiencias, vivencias y conocimientos de las y los participantes para conjugar las opiniones de todo el grupo en un diagnóstico y una evaluación educativa.

2.3. CARACTERÍSTICAS DEL JUEGO EDUCATIVO

Para desarrollar juegos educativos con características lúdicas y con fundamentos teórico-prácticos se debe tomar en cuenta varios aspectos que promueven el intercambio de aprendizajes en las/los participantes. Para el desarrollo y elaboración de juegos educativos se ha diferenciado dos aspectos, el primero que tiene que ver con la forma del juego y, el segundo con el fondo que tiene que ver con los contenidos didácticos. Para lo cual desarrollaremos algunos aspectos dentro de cada tema.

2.3.1. Características a nivel de forma del juego educativo

Para desarrollar un juego educativo se debe tomar en cuenta las características de la forma del juego, lo cual implica hacer un juego que responda a las necesidades del grupo y la temática a tratarse en el mismo. Entonces para realizar un juego educativo se debe tomar en cuenta lo siguiente:

2.3.1.1. Características lúdicas

El juego educativo debe tener un contenido completamente lúdico, divertido, emotivo, participativo y reflexivo. Cada juego tiene que estar orientado a la parte de recreación y de diversión, donde se incluya

una característica de entretenimiento individual y grupal. Un juego sin la parte lúdica es lo mismo que un estudiante sin un/a facilitador/a, ambos se complementan e intervienen en el proceso educativo.



2.3.1.2. Características de no azar y no castigo

Es muy peligroso que el juego educativo deje el proceso de reflexión al azar y no exista una motivación temática. Cada juego debe estar orientado a un propósito educativo. El azar también se refiere a no calcular, por ejemplo, el tiempo de duración, la cantidad de tarjetas de juego, la cantidad de casillas a jugarse y la cantidad de participantes que podrán jugar cada juego. Por otro lado, un propósito del juego es la inclusión social a los aprendizajes, por tal motivo se deberá tomar en cuenta que el “castigo” como tal podría llevar a la exclusión de uno o más miembros del grupo y la ridiculización de sus actos. Al contrario del castigo se puede tomar en cuenta la motivación en el juego para evitar malos entendidos innecesarios.

“El juego debe motivar y debe tener un propósito estratégico en el quehacer educativo”

2.3.1.3. Características de tamaño del material del juego

El tamaño de juego no debe ser ni muy grande ni muy pequeño. La razón de esta afirmación se remonta a que el juego debe ser fácil de transportar y fácil de manejar. Durante procesos de capacitación que se llevan a cabo, el/la facilitador/a debe transportarse a lugares lejanos y a veces de difícil acceso, por tal razón debe contar con juegos que sean de fácil transporte y manejo. En la mayoría de los casos se deben llevar los juegos y otro material de capacitación para varios participantes lo cual dificulta la practicidad del proceso educativo en el lugar de acción.





Lo ideal es que el juego sea de fácil transportación y fácil manejo con el grupo de participantes. Se aconseja que sea de un tamaño no más grande a un “periódico tabloide” o un “tablero de juego tradicional”.

2.3.1.4. Características de peso del juego

El juego educativo debe ser liviano y fácil de manejar, cuando el juego es muy pesado o el paquete de juegos que se lleva a una capacitación se convierte en una “carga”, no facilita a los responsables de la capacitación. El juego debe ser liviano y fácil de manejar para llegar a su lugar de destino con practicidad.

2.3.1.5. Características de tipo de material del juego

Para que el juego sea durable y de “bajo costo” se requiere utilizar un material flexible, fácil de manejar y de colores llamativos. Siempre se utiliza cartulina de colores, cartulina duplex o cartón liviano para los tableros de juego y las tarjetas de juego.

Debe ser un material liviano, flexible, maniobrable y que tenga colores variados. La cartulina es un material adecuado para trabajar con juegos educativos y que hasta ahora ha dado un buen resultado. La mayoría de las veces se plastifican las tarjetas de juego y el mismo tablero para garantizar mayor perdurabilidad.

2.3.1.6. Características y uso de colores

Existe una frase que dice “sobre colores y sabores no han escrito los autores”; sin embargo existe un significado en cada color que se utiliza. En el área del diseño gráfico se conocen diferentes tipos de colores, entre ellos, los colores cálidos y los colores fríos. Por

ejemplo, colores cálidos son los que están matizados con rojo y naranja. Para identificar los colores fríos podemos nombrar los azules, celestes, verdes, etcétera. Según la psicología cada color nos genera una sensación distinta a la vista, algunos nos pueden causar sensaciones agradables y otros desagradables y hasta depresivas. Por ejemplo, el color de la naturaleza que es el verde puede calmar nuestro “stress” por la sensación a nuestra vista y nuestro cuerpo. También la combinación de colores nos ayuda a diferenciar algunos conceptos. Es aconsejable si se realiza un set de 2 o más juegos educativos, se haga una diferenciación de los mismos a través del uso de diferentes colores que muestren la diferencia de cada uno. Por ejemplo, para un material de prevención podrás utilizar un color rojo o naranja, para uno de medio ambiente colores verdes o azules. Dependerá mucho de la temática a tratarse para darle el sentido psicológico del uso del color.

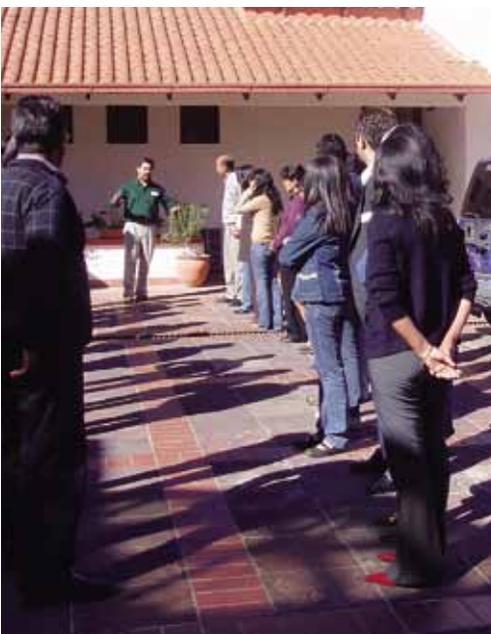
También para que los juegos educativos sean atractivos a la vista es importante utilizar colores llamativos y llenos de vida que expresen acción y reflexión.

“El color define la línea gráfica del juego educativo”

2.3.1.7. Características y uso de dibujos

Para cada juego educativo se debe determinar la característica de los dibujos a utilizarse. En la mayoría de los casos deben ser dibujos orientados a la temática del juego. También se puede plantear una línea de personajes en todos los juegos para crear un ambiente de imaginación y representación de los temas.

Cada juego educativo debe contar con un tipo de dibujos que lo represente, por ejemplo, si trabajamos temas de liderazgo se puede plantear dibujos que ejemplifiquen el tema mostrando tipos de líderes y denotando acción y liderazgo. Si es un material orientado a jóvenes se podrán trabajar dibujos juveniles, concretos, alegres, variados y cercanos a la realidad temática.



También se puede trabajar con dibujos que ejemplifiquen la temática y la expliquen a través del dibujo. Se pueden plasmar ejemplos con dibujos y también explicaciones que nos ilustran el contenido.

2.3.1.8. Características y uso de letras

Para imprimir un juego educativo se debe contemplar el tamaño de la letra y la claridad de lectura de la misma. Normalmente el tipo de letra que se utiliza para este tipo de juegos educativos es: “Arial”, “Verdana”, “Times New Roman” o “Courier”. La razón es muy sencilla...son letras fáciles de leer. En cuanto al tamaño de la letra puede estar en títulos entre 14 y 28 puntos de tamaño y para tarjetas, información en general entre 12 y 16 puntos para una lectura clara.

Finalmente, la letra utilizada debe ser legible, entendible y convencional para ser entendido el mensaje que se trata de transmitir.

2.3.1.9. Características y uso de diagramación

La diagramación tiene su gran importancia en el desarrollo de juegos educativos, puesto que define la claridad y entendimiento del juego educativo por la distribución y disposición de: textos, dibujos, colores y otros detalles del concepto de juego educativo.

Cada parte del juego debe tener un lugar señalado para ser entendible, manejable y lúdico. Cuando la diagramación es desordenada causa confusión en el entendimiento del juego y se tarda en entender lo que se quiso transmitir. La disposición de cada elemento del juego debe estar en un lugar dentro del tablero de juego para que se vea la totalidad de elementos en armonía.

2.3.1.10. Características y uso del tamaño de las tarjetas

Se sugiere que el tamaño de las tarjetas de juego como ser preguntas, información, acción, reflexión y otros puedan tener un

tamaño convencional como las cartas que existen de los juegos tradicionales como el póquer. La razón de esta afirmación está basada en la premisa de que la tarjeta debe entrar en nuestra palma de la mano para una mayor maniobrabilidad y destreza de juego.

2.3.2. Características a nivel de contenido del juego educativo

2.3.2.1. Características a nivel temático

Lo que define un juego educativo es la parte que se orienta a la información y reflexión temática. Cada material educativo debe ser orientado a un tema específico de trabajo para que no se pierda el sentido del proceso educativo. Casi siempre en los cursos de capacitación o en los procesos de enseñanza aprendizaje se debe tomar en cuenta que para profundizar un tema se tiene que utilizar de 2 a más juegos educativos. Esto implica el realizar un paquete de juegos educativos que estén orientados a un tema en específico. Por ejemplo, si se trata de un tema de liderazgo se podrán realizar juegos en los temas de: liderazgo, resolución de conflictos, negociación, identificación de tipos de líderes, trabajo en equipo, etcétera. Mencionada gama de subtemas nos ayudará a perfeccionar y mejorar el manejo temático del público a ser capacitado.





Un proceso de enseñanza aprendizaje con juegos educativos tiene mayor impacto cuando existen diferentes ofertas temáticas para trabajar con el grupo, lo cual nos da una variedad adecuada para reflexionar y aprender.

“Cada juego debe ser específico y directamente orientado a un objetivo educativo”

2.3.2.2. Características a nivel de objetivo

Sabemos que el objetivo es el verbo y la acción del planteamiento en el proceso de interaprendizajes (estudiante-estudiante-facilitador-estudiante y viceversa), nos indica la finalidad a la cual está dirigida la actividad de trabajo individual y grupal. Nos orienta hasta donde llegaremos con este tipo de soportes educativos en el quehacer educativo en un tiempo establecido. Para el caso del objetivo en el juego educativo, queda implícito que se debe contar con un objetivo específico de trabajo, lo cual orientará al participante y al grupo a una actividad señalada en los contenidos del material a trabajarse.

2.3.2.3. Características a nivel de lenguaje

Como dice la siguiente frase: “es difícil hablar en fácil y fácil hablar en difícil”. Por tanto, el juego educativo debe contar con un lenguaje adecuado al público al cual nos dirigimos. Desde el idioma que se maneja y el nivel técnico que se quiere lograr. Existirán algunos juegos educativos muy técnicos para evaluar procesos de enseñanza aprendizaje; sin embargo un juego educativo debe tener un lenguaje claro, conciso y concreto. El lenguaje debe ser coloquial, en muchos de los casos, cálido y directo, donde el lector se sienta identificado y parte del proceso educativo.

Un tema muy importante en el manejo del lenguaje es que tenga perspectiva de género y generacional, que tenga una capacidad inclusiva y visibilizadora del actuar masculino y femenino en las actividades educativas. Por ejemplo, se puede decir: “niños y niñas”, “los y las estudiantes”, “los y las participantes”, “todos y todas...”. Siempre se debe tomar en cuenta la inclusión de lo femenino y lo masculino.

2.3.2.4. Características a nivel instrucciones

Las instrucciones deben darse paso a paso, donde el/la participante y el grupo comprendan los pasos del juego y las partes de las cuales está compuesto. Las instrucciones están conformadas por la descripción de los contenidos del juego y los procesos que se deben seguir para finalizarlo con éxito.

“Las instrucciones indican los procedimientos y las reglas del juego para el/la participante y el grupo. En pocas palabras se las deben describir como recetas a seguir para que todos puedan tener éxito”

2.3.2.5. Características a nivel cantidad de participantes

En este punto lo recomendable es que un juego pueda ser entre 2 a 6 participantes máximo, puesto que es muy útil que se formen grupos diferentes para reflexionar el tema desde diferentes visiones y posturas. Además que es enriquecedor el tener diferentes grupos con opiniones y reflexiones distintas. Para el manejo de los grupos en cuanto a reflexión, análisis e información siempre es bueno manejar por grupos de trabajo, lo cual nos da un resultado óptimo. Cuando se elabora un juego para muchos participantes, a veces se pierde la atención y el enfoque del trabajo, pues es muy difícil que muchos se puedan poner de acuerdo en una conclusión.

2.3.2.6. Características a nivel de duración

Es aconsejable que cada juego cuente con una duración aproximada para que no se alargue el tiempo de trabajo en el grupo. Normalmente los juegos tienen una duración entre 15 minutos a una hora y 45 minutos. Cuando el juego es muy largo es mejor que sea jugado por fases y por tiempos no mayores a 30 minutos. Esto ayuda a que el grupo se concentre en el trabajo asignado.

2.3.2.7. Características a nivel de contenidos

Los juegos educativos deben tener un contenido específico de trabajo para brindar a los/las participantes las herramientas de reflexión y de análisis temático. Normalmente un juego es formativo y promueve los interaprendizajes grupales apelando a la experiencia, vivencia y conocimiento de cada miembro del grupo.

Los contenidos muchas veces se guían por una cartilla adicional de información, para aclaración de dudas y mejora del nivel temático. También pueden existir tarjetas de información o respuesta a las preguntas para que todo esté claro el momento de concluir el juego educativo.

2.3.2.8. Características a nivel de evaluación

Todo material educativo debe promover la evaluación de aprendizajes cualitativos o cuantitativos para definir el logro de competencias y capacidades de las personas y el grupo. Siempre al concluir el material se puede aplicar una ficha de evaluación y sistematización del proceso educativo. Esto nos ayuda a generar información y posteriormente teoría educativa, también nos ayuda a evaluar la calidad del material educativo.

2.3.3. Validación del juego educativo

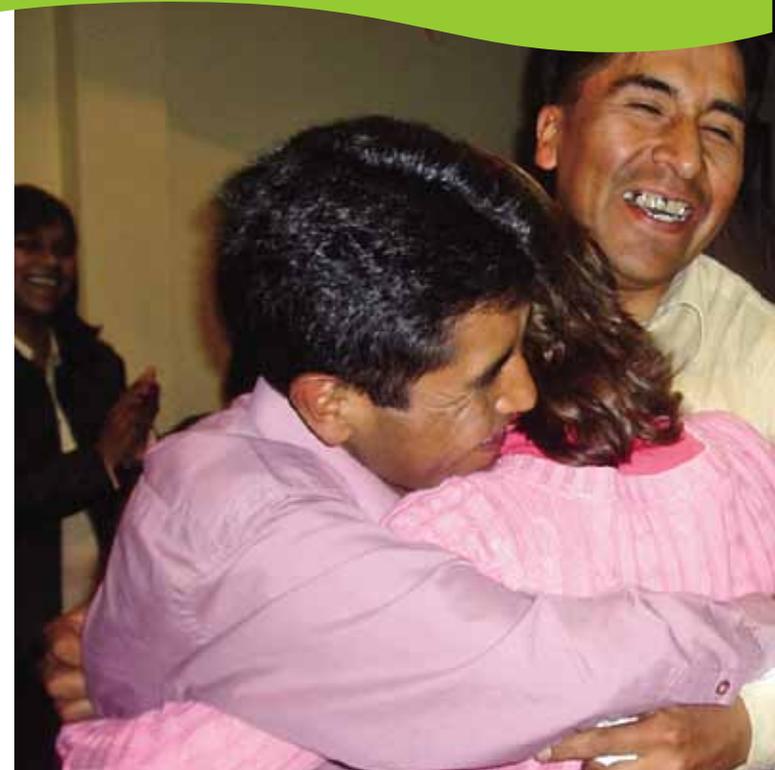
Las validaciones del material antes de entrar a un proceso de capacitación y uso final son de vital importancia para realizar ajustes y mejoras en base a las necesidades de las y los estudiantes.

Un tipo de validación es la aplicación de los juegos educativos con los grupos meta que nos podrán dar sus opiniones de flexibilidad y utilidad del juego educativo. Se pueden utilizar “grupos focales” donde los/las beneficiarios respondan preguntas sobre la calidad del material en cuanto a: diseño, uso de colores, contenido, practicidad, aplicabilidad, comprensión del lenguaje utilizado. Todas las respuestas del grupo nos ayudarán a mejorar de manera global el material educativo. Por otro lado, también se puede utilizar la técnica de observación de campo para visualizar como el grupo trabaja con el material y cuales son sus interacciones al respecto. Finalmente, se pueden hacer los ajustes en función a las sugerencias y se da una revisión final con las y los técnicos que utilizarán los juegos educativos.

“El proceso de validación perfecciona la funcionalidad del juego educativo, es una fase muy importante”

2.4. ¿QUÉ ES UNA DINÁMICA EDUCATIVA?

Es una técnica de facilitación y simulación de procesos de interaprendizajes que tiene: nombre o título, objetivo, procedimiento, reflexión y puede abarcar temas de toda índole. Cabe mencionar que las dinámicas deben adaptarse al entorno, al grupo y al individuo. Las dinámicas educativas buscan como objetivo estudiar las fuerzas que intervienen en el comportamiento de los grupos y las personas, partiendo por analizar la situación grupal como un todo con forma propia. Después de conocer y entender a través de la interacción y de su estructura, surge el conocimiento y la comprensión de cada uno de los aspectos particulares de la vida de los componentes y del grupo.





2.5. LA FINALIDAD DE LA DINÁMICA DE GRUPO EN LOS PROCESOS EDUCATIVOS

En estos procesos es importante mostrarles a los y las participantes que solos no pueden llegar a los objetivos propuestos y que a base de colaboración es como se consiguen los resultados. En base a la sinergia del grupo es que podrán desarrollar y conocer mejor un tema.

2.6. ALGUNOS TIPS PARA APLICAR UNA DINÁMICA



2.6.1. Conocimiento del grupo y sus características

Para aplicar una dinámica debemos saber qué tipo de público se capacitará, si son mujeres, hombres o un grupo mixto, comprendido entre qué edades, cuál es el perfil del grupo y cuáles son las expectativas de aprendizaje. La cantidad de participantes es fundamental para definir qué tipo de dinámicas educativas se tomarán en cuenta. El tamaño del grupo es fundamental para que existan resultados de acuerdo a las necesidades educativas y al fondo y la forma de la dinámica. Se debe tomar en cuenta los usos y las costumbres de los y las participantes para evitar contradicciones.

2.6.2. El tema que se va tratar

Un punto fundamental es saber el tema que se va a tratar en el proceso educativo para plantear los tipos de dinámicas educativas a tratarse. Debe ser un instrumento de facilitación y una técnica de facilitación del aprendizaje del grupo. La dinámica en palabras breves debe ser usada elocuentemente, no debe servir para rellenar el proceso educativo; sino para apoyar el tema que se está tratando de una manera gráfica y divertida.

2.6.3. Qué objetivo tendrá la dinámica en el grupo

Al igual que el juego educativo, la dinámica requiere un sentido y una orientación para ser de beneficio al participante y al grupo. Debe ser la orientación de hacia dónde vamos, es nuestra brújula, es nuestro norte. Debe darle un sentido lógico al trabajo que se realiza.

2.6.4. El procedimiento y la aplicación temática

El/la facilitador/a debe dominar el procedimiento y al comenzar la dinámica debe explicar todos los detalles del trabajo que se realizará en grupo. El procedimiento debe ser claro, conciso y concreto. Se deben tomar en cuenta los pasos a seguir en cada parte de la dinámica. Para la aplicación temática, al concluir el

trabajo grupal con la dinámica, el o la facilitador/a debe realizar una profundización y reflexionar sobre el tema que se trató.

2.6.5. Reflexionar sobre el tema

El sentido de reflexión entre el tema que se está tratando y el apoyo que se puede dar a través de la dinámica es importante para definir algunos puntos que estaban en duda o discusión dentro del grupo.

2.6.6. Ubicar el momento ideal durante la formación

La dinámica grupal debe ser oportuna en el transcurso educativo, para ser la “amalgama” educativa. Se debe precisar el momento ideal para aplicar una dinámica educativa durante el proceso de capacitación.



2.7. CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO EN LA DINÁMICA

Las características del grupo, tal como la concibe la Dinámica de Grupo, son las siguientes:

- Una asociación de dos o más personas identificables por nombre o tipo.
- Las personas que se consideran como grupo, tienen una "percepción colectiva de unidad", una identificación consciente de unas con otras.
- Existe un sentido de propósitos compartidos. Las personas tienen el mismo objetivo, interés o ideal.
- Existe un sentido de dependencia recíproca en la satisfacción de necesidades. Las personas necesitan ayudarse mutuamente para lograr los propósitos para cuyo cumplimiento se reunieron en grupo.
- Las personas se pueden comunicar unas con otras.



DESARROLLO Y DESCRIPCIÓN DE LOS JUEGOS EDUCATIVOS ELABORADOS POR LOS Y LAS PARTICIPANTES

18



3.1. Juegos de simulación y roles

Nombre del Juego:

¿ERES O TE HACES?

Objetivo:

Generar un espacio de cohesión grupal a través del contacto emocional interpersonal para explorar las emociones y situaciones vividas.

Duración:

30 a 45 minutos aproximadamente.

Cantidad de participantes:

De 3 a 6.

Materiales:

1 ruleta.

6 tarjetas amarillas.

6 tarjetas celestes.

8 tarjetas rosadas.

Reglas del Juego:

- Compromiso de participar dejando de lado prejuicios y miedos.
- Es necesario ser sincero/a con uno mismo/a para poder enlazar nuestras emociones y lograr una cohesión emocional óptima.

Instrucciones:

Paso 1

Cada participante a su turno debe dar vuelta la ruleta y elegir la tarjeta según el color del signo de interrogación que le toque. Existe un espacio de tarjetas “familiar” representadas por el color rojo, luego las tarjetas “personal” de color lila y finalmente las tarjetas “social” de color amarillo.

Paso 2

Después de levantar la tarjeta del espacio respectivo, el/la participante debe leer las acciones escritas y cumplir con las preguntas descritas.

Paso 3

Es importante que cuando la persona vaya a responder, haga una reseña de manera real y vivida; como si el/la participante la estuviera viviendo otra vez.

Paso 4

Al concluir todos los/las participantes de leer y responder todas las tarjetas familiar-social-personal, pueden consultar sobre algunas dudas al facilitador/a.

Paso 5

Al finalizar el facilitador/a debe cerrar el juego consultando al grupo qué les pareció el material, qué preguntas fueron más difíciles de responder y qué acciones podrían tomar para mejorar su estado emocional.

Tarjetas:

• Amarillas (Social):

1. ¿Cuál es la situación en la que sentiste indiferencia con tus amigos/as o en el ámbito laboral (social)? Relata como si la estuvieras viviendo ahora.
 - ¿Cómo reaccionaste ante esa situación? ¿Qué hiciste?
 - ¿Cómo reaccionarías en una situación similar ahora?
2. ¿Cuál es la situación más frustrante que viviste con tus amigos/as o ámbito laboral (social)? Relata como si la estuvieras viviendo ahora.
 - ¿Cómo reaccionaste ante esa situación? ¿Qué hiciste?
 - ¿Cómo reaccionarías en una situación similar ahora?

3. ¿Cuál es la situación más dolorosa que viviste con tus amigos/as o el ámbito laboral (social)? Relata como si la estuvieras viviendo ahora.
 - ¿Cómo reaccionaste ante esa situación? ¿Qué hiciste?
 - ¿Cómo reaccionarías en una situación similar ahora?
4. ¿Cuál es la situación en la que sentiste mucho miedo con tus amigos/as o el ámbito laboral (social)? Relata como si la estuvieras viviendo ahora.
 - ¿Cómo reaccionaste ante esa situación? ¿Qué hiciste?
 - ¿Cómo reaccionarías en una situación similar ahora?
5. ¿Cuál es la situación en la que sentiste mucha ira con tus amigos/as o en el ámbito laboral (social)? Relata como si la estuvieras viviendo ahora.
 - ¿Cómo reaccionaste ante esa situación? ¿Qué hiciste?
 - ¿Cómo reaccionarías en una situación similar ahora?
6. ¿Cuál es la situación en la que sentiste mucho amor con tus amigos/as o en el ámbito laboral (social)? Relata como si la estuvieras viviendo ahora.
 - ¿Cómo reaccionaste ante esa situación? ¿Qué hiciste?
 - ¿Cómo reaccionarías en una situación similar ahora?

Rojo (Familiar):

1. ¿Cuál es la situación en la que sentiste indiferencia con tu familia? Relata como si la estuvieras viviendo ahora.
 - ¿Cómo reaccionaste ante esa situación? ¿Qué hiciste?
 - ¿Cómo reaccionarías en una situación similar ahora?
2. ¿Cuál es la situación más frustrante que viviste con tu familia? Relata como si la





estuvieras viviendo ahora.

- ¿Cómo reaccionaste ante esa situación? ¿Qué hiciste?
 - ¿Cómo reaccionarías en una situación similar ahora?
3.
 - ¿Cuál es la situación más alegre que viviste con tu familia? Relata como si la estuvieras viviendo ahora.
 - ¿Cómo reaccionaste ante esa situación? ¿Qué hiciste?
 - ¿Cómo reaccionarías en una situación similar ahora?
 4.
 - ¿Cuál es la situación en la que sentiste mucho miedo con tu familia? Relata como si la estuvieras viviendo ahora.
 - ¿Cómo reaccionaste ante esa situación? ¿Qué hiciste?
 - ¿Cómo reaccionarías en una situación similar ahora?
 5.
 - ¿Cuál es la situación en la que sentiste mucha ira con tu familia? Relata como si la estuvieras viviendo ahora.
 - ¿Cómo reaccionaste ante esa situación? ¿Qué hiciste?
 - ¿Cómo reaccionarías en una situación similar ahora?
 6.
 - ¿Cuál es la situación en la que sentiste mucho amor con tu familia? Relata como si la estuvieras viviendo ahora.
 - ¿Cómo reaccionaste ante esa situación? ¿Qué hiciste?
 - ¿Cómo reaccionarías en una situación similar ahora?

• **Rosadas (Personal):**

1.
 - ¿Cuál es la situación en la que sentiste indiferencia contigo mismo/a? Relata como si la estuvieras viviendo ahora.
 - ¿Cómo reaccionaste ante esa situación? ¿Qué hiciste?
 - ¿Cómo reaccionarías en una situación similar ahora?
2.
 - ¿Cuál es la situación más frustrante que viviste en lo personal? Relata como si la estuvieras viviendo ahora.
 - ¿Cómo reaccionaste ante esa situación? ¿Qué hiciste?
 - ¿Cómo reaccionarías en una situación similar ahora?
3.
 - ¿Cuál es la situación más alegre que viviste en lo personal? Relata como si la estuvieras viviendo ahora.

- ¿Cómo reaccionaste ante esa situación? ¿Qué hiciste?
 - ¿Cómo reaccionarías en una situación similar ahora?
4.
 - ¿Cuál es la situación en la que sentiste mucho miedo en lo personal? Relata como si la estuvieras viviendo ahora.
 - ¿Cómo reaccionaste ante esa situación? ¿Qué hiciste?
 - ¿Cómo reaccionarías en una situación similar ahora?
 5.
 - ¿Cuál es la situación en la que sentiste mucha ira contigo mismo/a? Relata como si la estuvieras viviendo ahora.
 - ¿Cómo reaccionaste ante esa situación? ¿Qué hiciste?
 - ¿Cómo reaccionarías en una situación similar ahora?
 6.
 - ¿Cuál es la situación en la que sentiste amor contigo mismo? Relata como si la estuvieras viviendo ahora.
 - ¿Cómo reaccionaste ante esa situación? ¿Qué hiciste?
 - ¿Cómo reaccionarías en una situación similar ahora?
 7.
 - ¿Cuál es la situación más dolorosa que viviste en lo personal? Relata como si la estuvieras viviendo ahora.
 - ¿Cómo reaccionaste ante esa situación? ¿Qué hiciste?
 - ¿Cómo reaccionarías en una situación similar ahora?
 8.
 - ¿Cuál es la situación más triste que atravesaste en lo personal? Relata como si la estuvieras viviendo ahora.
 - ¿Cómo reaccionaste ante esa situación? ¿Qué hiciste?
 - ¿Cómo reaccionarías en una situación similar ahora?

Nota importante.-

Este juego debe ser aplicado a grupos que desean explorar sus emociones y sus vivencias, para luego ser apoyados en grupos de terapia para superar algunas heridas que todavía quedan latentes. El/la facilitador/a debe reflexionar acerca de la importancia de ser uno/a mismo/a y de tener todas nuestras emociones debidamente sanadas, puesto que para dar a los demás debemos estar sanos/as en nuestras relaciones interpersonales en el ámbito personal, familiar y social. Si es posible aplicar este juego después de una dinámica que trate sobre las emociones de las personas como ser: Alegría, tristeza, ira y odio.

Nombre del Juego

EMPREDIMIENTOS EXITOSOS

Objetivo:

Conocer el proceso que se debe seguir para desarrollar un NEGOCIO.

Duración:

40 minutos.

Cantidad de participantes:

3 a 6.

Materiales:

- 1 tablero de juego.
- 2 dados.
- 6 sobres con tarjetas de niveles.
- 6 tarjetas de REGISTRO de documentación obtenida.

Instrucciones:

Paso 1

Cada participante debe lanzar el dado. El número que le toque debe buscar en las tarjetas del nivel 1 y entonces tendrá la idea de negocio que le corresponde.

Paso 2

Cada participante debe lanzar 2 dados para obtener una tarjeta del nivel 2, la tarjeta que obtenga debe ser registrada o anotada en la tarjeta de registro de documentación y la tarjeta se devuelve a la mesa. Se continúa en el nivel 2 hasta obtener todas las tarjetas del nivel, de lo contrario no puede pasar de nivel. Cada participante tiene la opción de lanzar una sola vez por turno. En caso que no obtenga ningún número del nivel, pasa de turno, el procedimiento se repite en cada nivel.





Nombre del Juego:

LA GRAN CARRERA DEL HUY HUY

Objetivo:

Generar un espacio de reflexión y desarrollo de actitudes positivas en cada participante.

Duración:

60 minutos.

Cantidad de participantes:

2 a 6.

Materiales:

- 1 tablero de juego.
- 1 dado.
- 44 tarjetas HUY HUY.

Instrucciones del Juego:

Paso 1

Comienza el/la participante que saque el número mayor con el dado y luego continúan los/las jugadores/as de la derecha hasta llegar a la meta.

Paso 2

Cada participante, a su turno, debe lanzar el dado y avanzar el número de casillas que le tocó en el dado.

Paso 3

El/la participante que llegó a la casilla correspondiente, debe hacer lo que dice en la tarjeta de juego. Es importante que responda la tarjeta que le tocó para seguir avanzando hasta la siguiente ronda que le toque jugar.

Paso 4

Es muy importante que el grupo pueda evaluar la respuesta del participante para que no quede descalificado. El/la participante que no se involucre en el juego quedará descalificado saliendo de la carrera del HUY HUY.





Paso 5

Gana el/la participante que llega primero a la meta y así sucesivamente los siguientes en llegar.

Tarjetas:

- 1: Bienvenido a la carrera del juego Huy Huy!!! del Siglo donde aprenderás y compartirás, ahora indica 3 virtudes y avanza 3 casillas.
- 2: Huy Huy, te encuentras con un amigo/a que te negaste prestarle dinero, qué haces. Te quedas en tu lugar.
- 3: Di qué cosas no te gustan de las personas. Avanzas 1 casilla.
- 4: Hay alguien que cada vez que te ve se hace la burla de ti, qué haces para manejar la situación. No avanzas hasta el siguiente turno.
- 5: Nombra 3 tipos de temperamentos.
- 6: Indica cuáles son tus debilidades como persona
- 7: Huy que tropiezo, descríbete como eres...y retrocede 2 casillas.
- 8: Muestra una cara chistosa a tu compañero/a de la izquierda
- 9: Cuenta una anécdota de tu vida en 1 minuto.
- 10: Qué personaje de la historia admiras más y porqué.
- 11: Imita a un loro y demuestra tu capacidad de expresión corporal.
- 12: Cuáles son tus valores más altos.
- 13: Avanzarás 2 casillas si continuas la siguiente frase: El hombre y la mujer tienen los...
- 14: Canta una canción al ritmo del RAP, haciendo gestos y actuando frente al grupo.
- 15: Si quieres llegar a la casilla N°20 indica 3 sueños (Visión).
- 16: Qué político/a es el/la que más admiras y porqué?
- 17: Cuenta en un minuto uno de tus proyectos de vida.
- 18: Cuenta una situación exitosa en tu vida.
- 19: Imita a un mono y tus compañeros deben seguirte. Es importante manejar la comunicación con el grupo.
- 20: Cómo expresas tu tristeza a los demás.
- 21: Eres una persona que reacciona muy rápido o muy lento, explica porqué.
- 22: Qué es para tí ser un/a buen/a capacitador/a?
- 23: Huy, por ser inconstante vuelve a la casilla N°15 ¡Lo siento!
- 24: Nombra 4 características de un hombre o mujer de éxito.
- 25: Todo el grupo debe levantarse de su lugar y moverse a la silla de su compañero de en frente para continuar el juego.
- 26: Menciona 3 causas que van en contra de la autoestima de una persona
- 27: Menciona los efectos de un maltrato a una persona.
- 28: Huy, te caíste al fango de la Confusión, por no tener clara tu meta, vuelve al N°20.
- 29: Haz repetir el abecedario a tu grupo en orden hasta el final sin que nadie repita la misma letra.
- 30: Por tu capacidad indica 2 virtudes (Fortalezas), avanza 4 casillas.
- 31: Nombra 5 nombres con la letra "A" en 30 segundos.
- 32: Indica 5 pasos para realizar una buena disertación.
- 33: Describe 3 características positivas de un líder democrático.
- 34: Cuenta al grupo una travesura que hiciste de pequeño.
- 35: Nombra cuál es tu nombre de "guerra"
- 36: Describe al grupo cuáles son tus fortalezas como persona y tus debilidades.
- 37: Párate sobre la silla y comienza a aplaudir a tus compañeros felicitándolos porque han logrado un buen trabajo.
- 38: Alto pasaste el peligro, en forma gestual muestra los diferentes tipos de temperamento y avanza 2 casillas.
- 39: Nombra al grupo una frase que marcó tu vida.
- 40: Indica al grupo quién marcó tu vida positivamente y porqué.
- 41: Qué opinas de esta frase: "maña y figura hasta la sepultura".
- 42: Estoy feliz, porque ya voy a concluir el juego, indicaré mi meta personal. Felicidades!!!
- 43: Contaré al grupo cuáles fueron mis logros durante este año y porqué en 1 minuto.
- 44: Daré un salto diciendo: HUY HUY ACABE LA CARRERA DEL HUY HUY.



Nombre del Juego:

SIN MIEDO AL TRABAJO

Objetivo:

Generar un espacio de intercambio de experiencias en el ámbito laboral, para que los y las participantes identifiquen sus capacidades, habilidades y debilidades laborales.

Duración:

30 a 45 minutos aproximadamente.

Cantidad de participantes:

4 a 6.

Materiales:

- 2 dados.
- 15 tarjetas de juego.
- Tablero de juego.

Instrucciones para el juego:

Paso 1

Para comenzar el juego los/las participantes se colocan alrededor del tablero de juego. Luego se colocan las tarjetas en forma circular con la numeración a la vista y el texto boca abajo.

Paso 2

Al iniciar el juego los/las participantes lanzan los dados y el que saca el número mayor comienza. Así sucesivamente continúan los jugadores de la derecha.

El/la participante que sacó el mayor número en los dados comienza el juego lanzando los dados y de acuerdo al número obtenido, debe levantar la tarjeta que le corresponde.

Paso 3

Una vez levantada la tarjeta, deberá responder a la pregunta y posteriormente debatirá con el grupo su posición.

Paso 4

Los/las participantes deben continuar con el juego hasta terminar





26

la última tarjeta. Puede que existan tarjetas donde exista duda o mayor debate, los participantes las guardan hasta el final para aclararlas con el/la facilitador/a y el grupo en general.

Paso 5

Finalmente, el grupo debe hacer una valoración sobre nuestras capacidades, fortalezas y debilidades en el ámbito laboral. Es importante que el/la facilitador/a pueda despejar algunas dudas del grupo y pueda fortalecer la reflexión en lo que hace al compromiso, la responsabilidad y la actitud positiva para crear un clima organizacional positivo en el trabajo.

Instrucciones para lanzar los dados:

- Si salen dos números iguales, sacarán la tarjeta que corresponda.
- Si salen dos números diferentes, debes sumar y escoger la tarjeta respectiva.

Tarjetas:

- 1-1: Te felicitaron en el trabajo / ¿Por qué un empleado recibe felicitaciones en el trabajo?
- 2-2: Te aumentaron el sueldo / ¿Por qué?
- 3-3: Te ascendieron de cargo en el trabajo / ¿Dime cuál fue el motivo?
- 4-4: Recibiste un bono extra / ¿Qué hiciste para merecerlo?
- 5-5 Tienes un contrato de trabajo por tres meses / ¿Qué

hiciste para merecerlo?

- 6-6 Recibiste un contrato permanente de trabajo / ¿Puedes comentar las causas de ello?
- 3: Recibiste una llamada de atención / ¿Por qué?
- 4: Tuviste diferencias con tu compañero de trabajo / ¿Cuál fue y cómo lo solucionaste?
- 5: Tus superiores te restringen información / ¿Cómo reaccionas ante estas situaciones?
- 6: Se perdió un objeto valioso que estaba bajo tu supervisión / ¿Cómo enfrentas esta situación?
- 7: Llegaste tarde y te descontaron por ello / ¿Cuál será tu actitud posteriormente?
- 8: Te entregaron un memorandum / ¿Qué falta pudiste haber cometido para que te emitieran ese memorandum?
- 9: Te aumentaron la carga horaria más de lo acordado / ¿Cómo lo solucionarás?
- 10: Faltaste 3 días al trabajo / ¿Cómo justificarás?
- 11: Te despidieron del trabajo sin derecho a reclamo / ¿Qué haces?

Nota importante.- El lanzamiento del dado debe ser máximo 3 veces por participante, en caso de no tocarle el número correspondiente a las tarjetas que faltan trabajar.



Nombre del Juego:
SIN LÍMITE

Objetivo:

Reflexionar sobre los aspectos positivos y negativos a partir de un autoanálisis orientado a la superación personal.

Duración:

45 minutos.

Cantidad de participantes:

3 a 6.

Materiales:

- 1 tablero.
- 35 tarjetas.
- 6 fichas jugadores.

Instrucciones del Juego:

Paso 1:

Uno de los/las participantes debe mezclar las tarjetas “sin límite” y colocarlas boca abajo alrededor del tablero de juego.

Paso 2:

Cada jugador de izquierda a derecha, a su turno, debe levantar una tarjeta “sin límite”. Luego el/la jugador/a lee el contenido de la tarjeta y reflexiona para todo el grupo. Si su análisis es aprobado por el mismo avanza o retrocede según lo que indica la tarjeta.

Paso 4:

Cada tarjeta jugada se retira del juego para continuar con las que faltan.

Paso 5:

El juego culmina una vez terminadas las tarjetas o cuando uno de los/las jugadores/las termina de subir la escalera.

Paso 6

Al finalizar el juego el/la facilitador/a hará una reflexión acerca de los aspectos positivos y negativos que tenemos las personas y la importancia de una actitud positiva para la superación personal.



Sin Limite

Sin Limite

Sin Limite

28

Firmeza

Lealtad

Amor

Timidez

Flojera

Envidia

Tarjetas:

SUBE 1 PELDAÑO:

- ALEGRÍA
- RESPONSABILIDAD
- FIRMEZA
- SUEÑOS
- HONESTIDAD
- HUMILDAD
- AUTOESTIMA
- TOLERANCIA
- AUDACIA
- FORTALEZA
- CAPACIDAD
- CREATIVIDAD
- AMABILIDAD
- SOLIDARIDAD
- EMPEÑO
- LEALTAD
- OPTIMISMO
- RESPETO
- AMOR
- COMPROMISO
- PERSEVERANCIA

BAJA 2 PELDAÑOS:

- ORGULLO
- INESTABILIDAD
- ENVIDIA
- CONFORMISMO
- INDECISIÓN
- MEDIOCRIDAD
- INTOLERANCIA
- PESIMISMO
- DISCRIMINACIÓN
- EGOCENTRISMO
- TIMIDEZ
- DESORGANIZACIÓN
- HIPOCRECÍA
- FLOJERA



Nombre del Juego:

SOBREVIVE AL PÚM PÚM

Objetivo:

Analizar las causas y efectos que producen la intolerancia y la tolerancia en las relaciones humanas.

Duración del juego:

20 a 35 minutos

Cantidad de participantes:

2 a 6 participantes.

Materiales:

- 1 tablero de juego.
- 60 tarjetas causa y/o efecto.
- 1 tarjeta información tolerancia/intolerancia
- 6 fichas.

Instrucciones del juego:

Paso 1

Colocar al centro de la mesa las palabras con el texto hacia arriba.

Paso 2

Cada integrante del grupo escarba en el montón de palabras y debe escoger sólo tres palabras para el árbol de la intolerancia y 3 palabras para el árbol de la tolerancia, considerando primero cuáles son las **causas** más importantes de cada árbol, en el proceso de las relaciones humanas. Trabajan primero el árbol de la intolerancia y luego el árbol de la tolerancia en el tablero de juego. Esta etapa del juego debe ser de 5 a 10 minutos.

Paso 3

Cada persona, a su turno, muestra a los demás las tarjetas escogidas y argumenta su elección. A medida que los participantes van dando sus explicaciones, las tarjetas se van colocando en las raíces de cada árbol.



Paso 4

Entre todos los participantes del grupo eligen 5 palabras de causas de la intolerancia y 5 palabras de la tolerancia más frecuentes en su entorno.

Paso 5

Luego de discutir cuáles son las causas más importantes en los árboles de intolerancia y tolerancia. Entre todos los participantes deben elegir con palabras escritas en las tarjetas los **efectos** de cada causa que irán a derivar a las ramas de los árboles de intolerancia y tolerancia. Es importante que se discutan la mayoría de los efectos entre todos los participantes.

Paso 6

Al terminar el juego, los/las participantes comprobarán cuáles son las causas y los efectos en lo que hace a la intolerancia y la tolerancia en la interacción de las relaciones humanas.

Nota importante.- Un/a responsable del grupo o el facilitador/a concluirá con un plenario donde los participantes definirán cuáles son las causas y los efectos de la intolerancia y la tolerancia en la interacción y las relaciones interpersonales.

**Tarjeta información tolerancia/intolerancia**

Es importante definir la tolerancia como el respeto con igualdad sin distinción de ningún tipo.

La tolerancia es la virtud moral y cívica que consiste en permitir la realización de acciones (tolerancia moral), preferencias (tolerancia política) y creencias (tolerancia religiosa) que aun cuando no sean consideradas como lícitas, sin embargo, no son impedidas por la autoridad con poder de impedir.

Sin embargo, la intolerancia, es la discriminación de las personas, por algún concepto que difiera del que tiene uno mismo. La intolerancia es una forma de rebajar a otra persona en distintas situaciones que puedan afectar la autoestima de la persona afectada. Existen muchas causas que conllevan a la intolerancia como ser la falta de amor, la indiferencia, el ejercicio de poder, el abuso, la negligencia, racismo, sexismo y otros aspectos que discriminan a las personas.

El diccionario de la [Real Academia Española \(RAE\)](#) define a la tolerancia como el respeto a las ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes o contrarias a las propias.

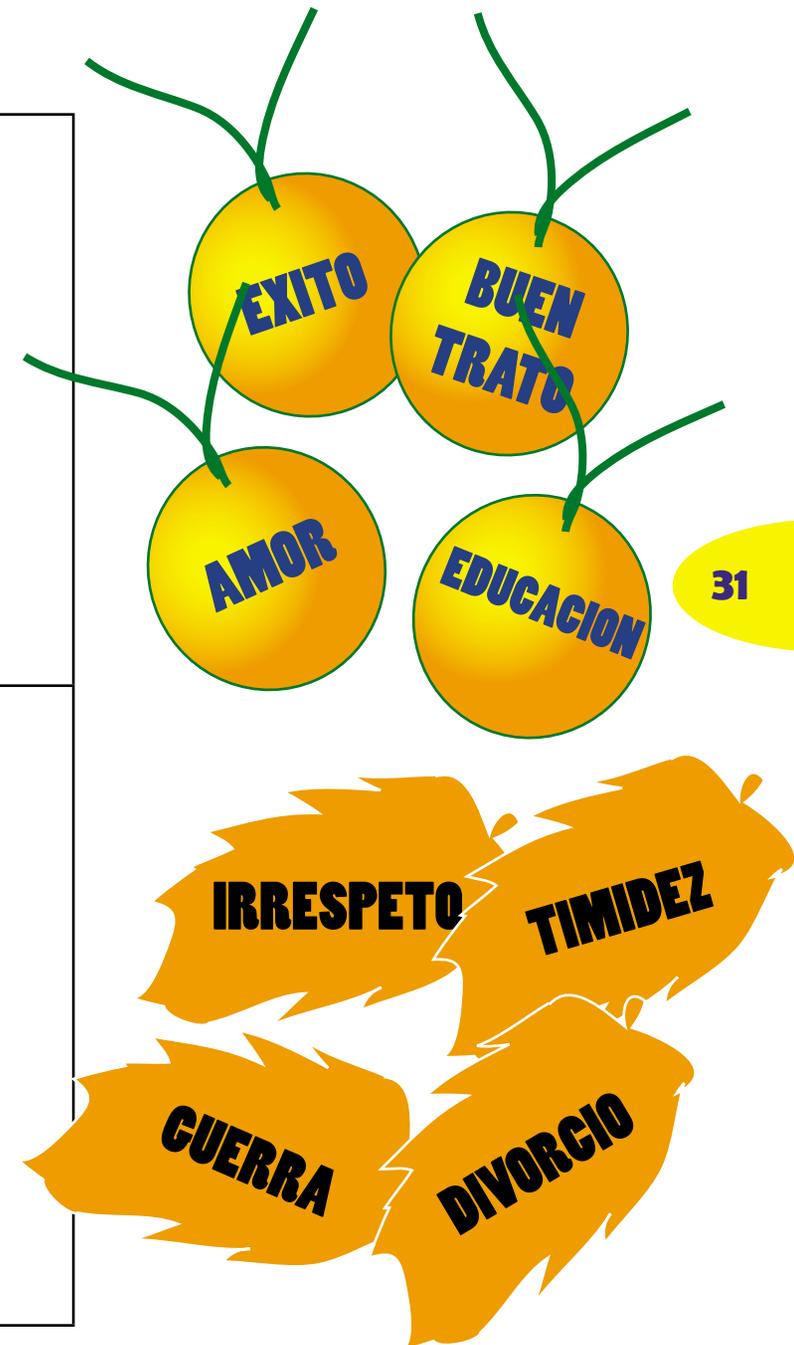
El concepto se origina en el latín *tolerare* (“soportar”, “sostener”) y hace referencia al grado de aceptación respecto a un elemento contrario a una regla moral, civil o física. En otras palabras, la tolerancia es la [actitud](#) que una [persona](#) tiene respecto a aquello que es diferente de sus valores.

Es importante tener en cuenta que la tolerancia no es lo mismo que la indiferencia. Es decir, no prestarle atención o negar los valores del prójimo no es una actitud tolerante. La tolerancia supone el respeto mutuo y, en su grado máximo, el entendimiento mutuo, aún cuando no se compartan dichos valores.

La tolerancia es la capacidad de escuchar y aceptar a los demás, comprendiendo el valor de las distintas formas de entender la vida. De todas maneras, estas formas de entender el mundo no pueden atentar contra los [derechos](#) de los demás. Si un sujeto tiene valores que implican conceptos de supremacía racial y busca el exterminio del prójimo, por ejemplo, no significa que haya que tolerar su postura.

Tarjetas palabras:

<ul style="list-style-type: none"> • Indiferencia • Injusticia • Abuso • Violencia • Felicidad • Discriminación social • Incapacidad de amar • Frustración • Pobreza • Carácter débil • Medios de comunicación • Angustia • Irresponsabilidad • Realización 	<ul style="list-style-type: none"> • Malos tratos • Buen trato • Educación • Abandono familiar • Baja autoestima. • Alta autoestima • Éxito • Padre ausente • Padre presente • Falta de normas • Timidez • Soledad • Marginación • Democracia
<ul style="list-style-type: none"> • Protección • Autoritarismo • Valoración del otro • Imprudencia • Divorcio • Peleas • Hogares estables • Trabajos seguros • Ignorancia • Discriminación • Intransigencia • Falta de Comunicación • Racismo • Desunión • Ambigüedades • Tolerancia 	<ul style="list-style-type: none"> • Irrespeto • Sexismo • Unión • Entendimiento • Aceptación • Diálogo • Respeto • Comprensión • Amor • Indulgencia • Intolerancia • Sufrimiento • Desacuerdos • Conflictos • Guerras • Unión





Nombre del Juego:

RASPAPINCHETE

Objetivos:

Identificar cuáles son las situaciones que generan los sentimientos básicos dentro de una institución.

Generar una cadena de sentimientos comunes positivos y negativos, para identificar la relación que hay entre diferentes situaciones y cuáles son los sentimientos con respecto a éstas.

Duración:

25 a 35 minutos aproximadamente.

Cantidad de participantes:

2 a 6.

Materiales:

- 1 tablero de juego.
- 20 tarjetas preguntas: 10 rosadas – 10 verdes
- 10 tarjetas situación.

Instrucciones:

Paso 1

El tablero de juego cuenta con un espacio de tarjetas sentimientos positivos y otro espacio de tarjetas sentimientos negativos. Además, cuenta con cuatro tipos de emociones: ALEGRÍA-TRISTEZA-IRA-MIEDO. Adicionalmente, existen tarjetas situación que deben estar colocadas con el texto boca abajo en el centro del tablero de juego.

Paso 2

Para iniciar el juego cada participante, a su turno, debe alzar una tarjeta situación, leerla en voz alta, responder que emoción le genera: ALEGRÍA-TRISTEZA-IRA-MIEDO, y luego colocar la tarjeta en el lugar donde cree que corresponde la emoción. Acto seguido entre todos los participantes del grupo levantarán máximo 2 tarjetas sentimientos que pueden ser positivas o negativas frente

a esa situación. Lo importante es que entre el grupo discutan cuáles corresponden a esa tarjeta situación y porqué.

Paso 3

El juego finaliza cuando se hayan trabajado las 10 tarjetas situación con sus respectivos sentimientos positivos y negativos.

Paso 4

Al concluir el juego, el grupo hace una reflexión sobre la importancia de utilizar la inteligencia emocional en el ámbito personal y laboral como estrategia para la resolución de conflictos.

Tarjetas sentimientos:

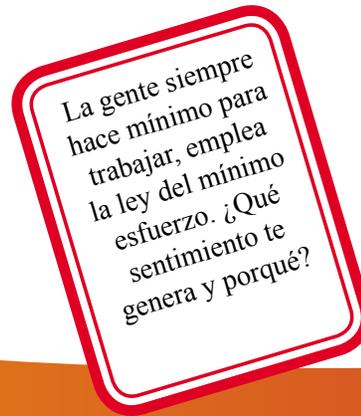
<ul style="list-style-type: none"> • Rosadas: ▲ HUMILDAD ▲ OPTIMISMO ▲ EMPATÍA ▲ SUPERACIÓN ▲ PACIENCIA ▲ ALTRUISMO ▲ CONCILIACIÓN ▲ CONFIANZA ▲ ALTA AUTOESTIMA ▲ SINERGIA 	<ul style="list-style-type: none"> • Verdes: ▲ SOBERBIA ▲ PESIMISMO ▲ EGOISMO ▲ CONFORMISMO ▲ INTOLERANCIA ▲ INDIFERENCIA ▲ FRUSTRACIÓN ▲ CELOS ▲ BAJA AUTOESTIMA ▲ ENVIDIA
---	---

Tarjetas situación:

1. Tienes un/a compañero/a en tu oficina que siempre está dispuesto/a a colaborar y se brinda para apoyarte siempre. ¿Qué sentimiento te genera y porqué?
2. Viene tu inmediato superior y te asigna un trabajo

de mucha responsabilidad, pero indica que sabe que lo harás muy bien ¿Qué sentimiento te genera y porqué?

3. Estás triste por algo que te ha sucedido y viene tu compañero/a del lado para decirte que te nota un poco mal y te dice que está dispuesto/a apoyarte. ¿Qué sentimiento te genera y porqué?
4. Hay una discusión en tu oficina entre dos compañeros y tú haces de mediador para que solucionen su problema. ¿Qué sentimiento te genera y porqué?
5. Existe una persona que tiene mucha experiencia y conocimiento en tu oficina y es la persona más sencilla. ¿Qué sentimiento te genera y porqué?
6. En tu equipo de trabajo hay una persona que siempre le ve la parte negativa a todo. ¿Qué sentimiento te genera y porqué?
7. Cuando hay un conflicto laboral nadie quiere aceptar su error. ¿Qué sentimiento te genera y porqué?
8. La gente siempre hace mínimo para trabajar, emplea la ley del mínimo esfuerzo. ¿Qué sentimiento te genera y porqué?
9. Cuando haces algo bien en tu oficina las personas de tu equipo se amenazan. ¿Qué sentimiento te genera y porqué?
10. El chisme y el rumor es pan de cada día en tu institución. ¿Qué sentimiento te genera y porqué?





3.2. Juegos tradicionales

Nombre del Juego:

ASERRÍN ASERRÁN... ORADORES DE SAN JUAN

Objetivo:

Desarrollar habilidades en el campo de la oratoria para mejorar el discurso, la expresión y la vocalización.

Duración:

30 a 45 minutos aproximadamente.

Cantidad de participantes:

De 3 a 6 participantes.

Materiales:

- Tablero de juego.
- 10 tarjetas.
- 6 pelotas de papel.

Instrucciones:

Paso 1

Durante 5 minutos todos los/las participantes del grupo deben leer y aprender la canción de memoria.

Paso 2

Cada participante deberá tener una pelotita de papel o de plástico, no mayor al tamaño de una mano.

Paso 3

Luego, se debe formar un círculo humano en el piso o alrededor de una mesa. El tablero de juego podrá estar visible a los ojos de los/las participantes para leer la canción en caso de olvidarse. Inicialmente los/las participantes pueden hacer una pequeña práctica con la canción y las pelotas. Cada participante deberá

jugar con una sola mano.

Paso 4

Después cada participante tomará la pelotita en la mano y todos cantando pasarán la pelotita al compañero/a de la derecha al ritmo de la canción, y cada vez debe ser a un ritmo más rápido, hasta que alguien falle.

Paso 5

El compañero/a del lado izquierdo de cada participante debe controlar que no tenga más de 2 pelotas acumuladas. Entonces el participante que acumule 2 o más pelotitas deberá levantar una tarjeta, leerla en voz alta al grupo y cumplir lo indicado.

Paso 6

El grupo al finalizar las 10 tarjetas, podrá hacer una reflexión sobre la importancia del liderazgo, la oratoria y el trabajo en equipo.

Canción:

Aserrín aserrán
oradores de San Juan

piden pan, no les dan
piden queso, les dan hueso
Los de Reque alfarroque,
los de rique alfeñique,
los de triqui triqui triqui trán

Tarjetas:

- Imitar a tres animalitos
- Pedir deseo para tres personas.
- Declame un fragmento de un poema.
- Narrar un partido de fútbol.
- Comentar una noticia.
- Imite el discurso de un político.
- Cuente un chiste.
- Ensayar una declaración amorosa.
- Cante una canción de cuna.
- Imitar a un mono.



Declame un
fragmento de un
poema

Imitar a tres
animalitos

Cuente un chiste



3.3. Juegos de competencia

Nombre del Juego:

CUÁNTO SABES CUÁNTO VALES

Objetivo:

Identificar los elementos que intervienen en el cálculo de costos.

Duración:

45 a 60 minutos.

Cantidad de participantes:

4 grupos de trabajo.

Materiales

- Tarjetas: Rosadas: Preguntas de selección (11)
- Tarjetas Amarillas: Preguntas de evaluación (13)
- Tarjetas Verdes: Preguntas sorpresa (12)

Instrucciones:

Paso 1

Casilla Roja: Indica realizar una acción que motive a sus compañeros:

- 🎵 Cantar
- :) Cuenta un chiste
- ¿? Responde una pregunta

Paso 2

Casilla Celeste: Pierde un turno

Paso 3

Se elegirá un/a representante por grupo, que lance el dado y saque la tarjeta, lea la instrucción o pregunta y consulte al grupo para la respuesta.

Tarjetas:

Rosadas:

- Llegó fin de mes y nos corresponde pagar a nuestros/as operarios/as su sueldo mensual de Bs. 700. ¿Qué tipo de costo es? / Bs. 100 (Costo Fijo)
- Nos toca comprar las escobas y alzadores de basura que lo realizamos cada 6 meses. ¿Qué tipo de costo es? /Bs. 200 (Costo Fijo)
- Nos toca pagar una cuota mensual al banco por el préstamo que nos dieron para comprar maquinaria. Este es un costo... / Bs. 200 (Costo Fijo)
- Llegó fin de mes y pagamos a nuestros/as operarios/as por el número de poleras producidas. ¿Qué tipo de costo es? / Bs. 300 (Costo Variable)
- Nos llegó la factura del teléfono que equivale a Bs. 90 de nuestra microempresa. ¿Qué tipo de costo es? / Bs. 300 (Costo Fijo)
- Compramos cierres blancos para producir chamarras. ¿Qué tipo de costo es? / Bs. 400 (Costo Variable)
- Se tiene que pagar el alquiler del taller. Este es un costo... / Bs. 600 (Costo Fijo)
- Por el mal uso de las máquinas se rompieron las agujas y debemos reemplazarlas. ¿Qué tipo de costo es? / Bs. 600 (Costo Fijo)
- Nos llegó la factura de agua del taller que equivale a Bs. 45. Este es un costo... / Bs. 600 (Costo Fijo)
- Recibimos un pedido de chalecos para la alcaldía y vamos a comprar tela. Este es un costo... / Bs. 700 (Costo Variable)
- Estamos registrados en el régimen simplificado nuestros impuestos. Son un costo? / Bs. 800 (Costo Fijo)
- Pagamos mensualmente a nuestro/a contador/a. Este es un costo... / Bs. 800 (Costo Fijo)
- Nos toca pagar el impuesto bimestral de Bs. 90 porque estamos

inscritos en el régimen simplificado. Este es un costo... / Bs. 900 (Costo Fijo)

Amarillas:

- ¿Por qué la materia prima es considerada un costo variable? / Bs. 4000
- Se compra una máquina bordadora en Bs. 5000 se deprecia en 10 años. ¿Cuál es su depreciación anual? / Bs. 5000
- ¿Qué es la depreciación? / Bs. 7000
- ¿Cuál es la diferencia entre costo y gasto? / Bs. 7000
- El consumo de energía eléctrica de la planta productiva. ¿Qué tipo de costo es? / Bs. 8000
- Define lo que es un costo variable. / Bs. 8000
- Menciona 5 costos fijos (Ejemplos). / Bs. 10000
- El lavado de la materia prima (tela) es una operación importante en el proceso de confección. ¿Qué tipo de costo es el consumo de agua? / Bs. 10000
- ¿Cuándo el impuesto es un costo variable? / Bs. 13000
- Menciona o indica 3 costos variables (Ejemplos) / Bs. 13000
- Define lo que es un costo fijo. / Bs. 16000

Verdes:

- Retrocedes el número de casillas igual al número que sacaste.
- Disminuye Bs. 5 al puntaje que has obtenido.
- Pide una tarjeta al grupo de tu derecha.
- Pide una tarjeta al grupo de tu izquierda.
- Pierdes un turno.
- Estás cansado/a, pierdes un turno.
- Deja una tarjeta.
- Lanzas 1 vez más.
- Avanza 5 casillas.
- Suma Bs. 3 a tu puntaje.
- Avanza 2 casillas.
- Debes cantar para continuar en el juego.

Bs. 200

Nos toca comprar las escobas y alzadores de basura que lo realizamos cada 6 meses.
¿Qué tipo de costo es?

37

Bs. 7.000

¿Qué es la depreciación?

Retrocedes el número de casillas igual al número que sacaste



Nombre del Juego **LA RUTA DEL ÉXITO**

Objetivo:

Sensibilizar sobre la calidad en la prestación de servicios al cliente

Duración:

45 minutos.

Cantidad de participantes:

3 a 6.

Materiales:

1 tablero de juego.

20 tarjetas

1 dado

4 piezas distintivas

Instrucciones:

Paso 1.-

Se determina el orden de los y las participantes según el dado "MAYOR".

Paso 2.-

El/la participante que inicia el juego escoge el color que lo/la identifique.

Paso 3.-

Cada participante avanza según el número que le sale en el dado, asimismo se le asigna la tarjeta numerada según el tablero de juego.

Paso 4.-

Cada participante tiene que cumplir las instrucciones que se indica en cada tarjeta.

Paso 5.-

El/la ganador/a del juego explica las vivencias durante el recorrido.

Paso 6.-

Finalizando el juego, el grupo debe analizar como mejorar de acuerdo a las vivencias la atención al cliente y deben dar un concepto sobre el mismo.

Tarjetas:

1. RECEPCIÓN: Un/a huésped llega al hotel y dice que tiene una reserva, sin embargo en tus registros no lo/la tienes anotado/a. ¿Qué haces?
2. COUNTER: Llega un/a cliente y te dice que dispone de una semana para conocer Bolivia. ¿Qué le ofreces?
3. GUÍA: Tienes que hacer tu presentación inicial a los/las pasajeros/as. ¿Cómo te presentas?
4. GUÍA: Actúa ante tus compañeros/as el atractivo de tu preferencia.
5. GARZÓN: El/la cliente es muy exigente y reclama que su comida está fría. ¿Cómo resuelves el inconveniente?
6. COUNTER: El/la cliente te llama y te dice que su equipaje no llegó. Él o la cliente está muy molesto/a. ¿Qué solución le das?
7. RECEPCIÓN: El/la cliente se queja de la habitación, ya que la ducha no funciona y control de la televisión está roto. ¿Cómo satisfaces su reclamo?
8. GOBERNANCIA: La huésped necesita con urgencia que le compre medias panty y tú estás con el hotel lleno y debes terminar la limpieza urgentemente. ¿Cómo procedes?
9. EVENTOS: Eres el encargado y tienes un evento de 200 personas al aire libre, repentinamente empieza a llover. ¿Qué solución le das?
10. COUNTER O GUÍA: El/la cliente te pide información sobre los tipos de hoteles que existen en la ciudad. Describe la información.
11. BOTONES: Usted es el primer contacto del hotel. ¿Cómo sería su recibimiento? Personifique.
12. ENCARGADO DE A&B: Un evento se sobre vende y falta bebidas y son las 2:00 a.m. ¿Cómo resuelve la situación?
13. TELEFONISTA DEL HOTEL: El/la cliente solicita no dar información sobre su estadía; sin embargo, recibe una llamada, la cual asegura que el/la cliente sí está en el hotel. ¿Cómo procede usted?
14. RECEPCIÓN: El/la cliente solicita una llamada urgente, sin embargo usted se olvida. El/la cliente reclama furioso y no entiende explicaciones. ¿Cómo resuelve el problema?
15. ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO: En la habitación 207 se rompió la tubería y existe una fuga bastante grande. ¿Cómo procede?
16. GUÍA: En un momento dado el turista demuestra tener más conocimiento sobre un tema. ¿Cuál es su actitud?
17. LAVANDERÍA: Accidentalmente queman la camisa de un/a cliente que tiene un carácter muy difícil. ¿Cómo enfrentas esta situación?
18. GUÍA: En el recorrido la movilidad en la que van con el pasajero, tiene un problema técnico. ¿Cómo resuelves el problema?
19. CHOFER: El/la cliente tiene que llegar al aeropuerto y están en una “trancadera”. ¿Cómo evitas que el/la cliente pierda el vuelo?
20. Describe según tu experiencia cómo debería ser la atención al cliente enfocada a servicios.



RECEPCIÓN: Un/a huésped llega al hotel y dice que tiene una reserva, sin embargo en tus registros no lo/la tienes anotado/a. ¿Qué haces?

GUÍA: En un momento dado el turista demuestra tener más conocimiento sobre un tema. ¿Cuál es su actitud?

CHOFER: El/la cliente tiene que llegar al aeropuerto y están en una “trancadera”. ¿Cómo evitas que el/la cliente pierda el vuelo?



3.4. Juegos de evaluación y diagnóstico

Nombre del Juego

CONFECCIONANDO

Objetivo:

Facilitar a los y las participantes una instancia de diagnóstico y aprendizajes en confección.

Duración:

30 minutos.

Cantidad de participantes:

3 a 6.

Materiales:

- 1 tablero de juego.
- 9 tarjetas-situación.
- 8 tarjetas-respuesta.
- 3 fichas gráficas.

Instrucciones del Juego:

Paso 1

Los y las participantes separan las tarjetas-situación y las colocan en el tablero de juego boca abajo al igual que las tarjetas-respuesta.

Paso 2

Entre todos/as los y las participantes se reparten las tarjetas-respuesta en igual cantidad y, luego cada uno/a mira las que le tocó después de que el juego comience.

Paso 3

Después cada participante, a su turno, alza una tarjeta-situación, la lee en voz alta al grupo y da su opinión de acuerdo a su experiencia.

Paso 4

Conforme a las respuestas de los o las participantes, colocan las tarjetas-situación en el espacio de resuelta o no resuelta.



Paso 5

Si existieran tarjetas-situación “No Resueltas” el grupo pedirá al facilitador/a que aclare las dudas.

Tarjetas-situación:

1. ¿Qué tipo de máquinas de costura conoces?
2. ¿Conoces máquinas industriales?
3. ¿Qué tipo de costura conoces?
4. ¿Qué métodos de confección conoces?
5. ¿Qué materiales necesitas para la confección de una prenda?
6. ¿Qué medidas necesitas para la confección de una falda?
7. ¿Cómo quieres que sea tu falda?
8. ¿Qué tipo de tela te gustaría?
9. Para la confección de un vestido. ¿Qué medidas necesitas según el gráfico del tablero?

Tarjetas-respuesta:

1. Máquinas – Domésticas:
 - La Manual
 - La Pedal
 - La eléctrica
2. La Recta:
 - Overlock
 - Collareta
 - Etc.
3. El ilván, punto flojo, punto cruz, punto perdido, para de gallo, etc.

4. Teniente, Alta Costura, Arbitec, Warner, ABC, etc.
5. Cinta métrica, tijera, alfileres, agujas, reglas, papel, tizas, etc.
6. Contorno de cintura, contorno de cadera, largo total, bajo de cadera, etc.
7. Tubo, en “A”, campana, tableado, fruncido, etc.
8. Lino, dracón, piel de manzana, casimir, etc.

Ficha-gráfica:

Medidas de un vestido:

- Contorno de busto
- Talle de espalda
- Costado
- Ancho de espalda
- Hombro
- Contorno de cuello
- Contorno de cintura
- Contorno de cadera
- Largo total
- Distancia de busto
- Alto de busto
- Largo de manga
- Puño
- Bajo de cadera

**TARJETA
SITUACIÓN**

1.

¿Qué tipo de máquinas de costura conoces?

**TARJETA
RESPUESTA**

1.

Máquinas – Domésticas:

- La Manual
- La Pedal
- La eléctrica



MAQUI GAMES

Nombre del Juego: **MAQUIGAMES**

Objetivo:

Generar un espacio de diagnóstico y evaluación de aprendizajes en confección.

Duración:

45 minutos.

Cantidad de participantes:

3 a 6.

Material:

- 22 tarjetas-partes de máquina (4 rojas – 4 rosadas – 4 amarillas – 4 verdes – 2 celestes – 4 naranjas)
- 1 dado de colores (6 colores)

Instrucciones del Juego:

Paso 1

Podrán participar del juego mínimamente 5 personas y máximo 6 personas.

Paso 2

Cada participante lanzará el dado de colores, el o la participante que le toque el color verde iniciará el juego y continuará hacia la derecha.

Paso 3

El/la participante al cual le tocó el color verde lanzará nuevamente el dado de colores y levantará una ficha-parte de máquina del color del dado de colores que le tocó y deberá responder a la pregunta de la ficha, de no saber la respuesta, dará la opción al participante de su izquierda hasta que uno de ellos responda de forma correcta y se quedará con la ficha que le tocó.

Paso 4

El/la participante con mayor cantidad de fichas será el ganador.



Tarjetas-partes de Máquina:

1 Amarilla

Pieza circular que hace funcionar la máquina a través de la unión con el motor mediante la correa.

2 Celeste

Pieza que permite que las puntadas sean largas o cortas.

#3 Celeste

Mediante esta pieza puedes costurar hacia atrás.

#4 Amarilla

Objeto que te permite ver la circulación del aceite.

#5 Amarilla

Pieza con tres orificios, por donde circula el hilo.

#6 Verde

Pieza que suelta o aprieta el hilo.

#7 Verde

Pieza que jalando el hilo permite el enganche con la caja.

#8 Amarilla

Pieza para levantar el prensatela y mantener suspendido.

#9 Verde

Pieza que sujeta el tejido en dúo con los dientes.

#10 Naranja

Pieza que permite formar la puntada.

#11 Naranja

Pieza que arrastra el tejido.

#12 Naranja

Pareja de la cremallera.

#13 Verde

Protector de barra de aguja y barra de prensatela.

#14 Naranja

Pieza que ayuda a llenar el carretel de hilo.

Tarjetas desatar y comodín

Rosada:

Devuelve una tarjeta a la mesa. (Desatar)

Rosada: Desata tu juego y entrega una tarjeta a la de tu izquierda. (Desatar)

Rosada: Pierdes un turno. (Desatar)

Rosada: Regala una de tus tarjetas a uno de los jugadores. (Desatar)

Roja: Ganaste una tarjeta. (Comodines)

Roja: Describe una pieza de la máquina y alza una tarjeta. (Comodines)

Roja: Describe el proceso de confección y alza una tarjeta. (Comodines)

Roja: Tienes otra oportunidad. (Comodines)

Tarjetas respuesta:

Respuesta 1: Cabezal.

Respuesta 2: Regulador de puntada.

Respuesta 3: Remachadora.

Respuesta 4: Verificador de lubricación.

Respuesta 5: Guiador de hilo.

Respuesta 6: Regulador de tensión.

Respuesta 7: Palanca tira hilo.

Respuesta 8: Palanca manual para levantar el prensatela.

Respuesta 9: Prensatela.

Respuesta 10: Aguja.

Respuesta 11: Cremallera. (Dientes)

Respuesta 12: Plancha aguja.

Respuesta 13: Placa frontal.

Respuesta 14: Devanador.



9

Pieza que sujeta el tejido en dúo con los dientes



4

Objeto que te permite ver la circulación del aceite.

43



Describe el proceso de confección y alza una tarjeta



4

Verificador de lubricación.

Nombre del Juego:
TREN PLANIFICACIÓN

Objetivo:
 Facilitar el aprendizaje del concepto de planificación.

Duración:
 25 minutos.

Cantidad de participantes:
 3 a 6.

Materiales:

- 1 tablero de juego representando el “Tren Planificación”.
- 4 Tarjetas Concepto.
- 18 Tarjetas Pregunta.

Instrucciones del Juego:

Paso 1
 Trabajar con 4 ó 6 participantes.

Paso 2
 Ubicar las tarjetas concepto de acuerdo a su percepción en el vagón correspondiente (cada vagón tiene un nombre: OBJETIVO-MEDIO TIEMPO-TAREAS). Es importante que entre todos los/ las participantes discutan el vagón que le corresponde a cada una de las tarjetas concepto explicando las razones de su elección.

Paso 3
 Cada participante debe escoger una misma cantidad de tarjetas pregunta.

Paso 4
 Una vez elegidas las tarjetas pregunta, cada participante a su turno, debe buscar la tarjeta pregunta que corresponda al vagón que tiene una tarjeta concepto.

Paso 5
 El juego finaliza cuando todas las tarjetas se encuentren en el lugar

que les corresponde. Es importante que el grupo pueda reflexionar acerca la importancia de la planificación en los proyectos para llegar a nuestras metas trazadas.

Tarjetas Concepto:

Rosada: Recursos Humanos

Verde: Corto Plazo-Mediano Plazo-Largo Plazo

Celeste: Insumo-Materia Prima-Capital-Tecnología

Amarilla: A dónde quiero llegar

Tarjetas Pregunta:

• **Rosadas:**

- ➔ ¿Quién? (2)
- ➔ ¿Por qué?
- ➔ ¿Regulará?
- ➔ ¿Para qué?
- ➔ ¿Cuánto?

• **Verdes:**

- ➔ ¿Dónde?
- ➔ ¿Qué?
- ➔ ¿Permitirá?

• **Celestes:**

- ➔ ¿Cómo?
- ➔ ¿Cuándo?
- ➔ ¿Emitirá?
- ➔ ¿Demostrará?
- ➔ ¿Llegará?
- ➔ ¿Costará?
- ➔ ¿Mostrará?
- ➔ ¿Utilizará?

• **Amarillas:**

- ➔ ¿Será?
- ➔ ¿Servirá?



Nombre del Juego:

TE VAS PARA ARRIBA

Objetivo:

Determinar si la persona tiene aptitudes e inclinación para el área técnica.

Duración:

60 minutos.

Cantidad de participantes:

3 a 6.

Materiales:

- 1 tablero.
- 14 fichas amarillas.
- 14 fichas rosadas.
- 14 fichas celestes.
- 1 dado.
- 6 fichas para jugadores en forma de aviones
- 1 tarjeta de instrucciones.

Instrucciones del Juego:

Paso 1

Comienza el juego el/la ganador/a del número mayor en los dados.

Paso 2

Lanzando el dado y de acuerdo al número del dado elije una tarjeta y avanza una espiral.

Paso 3

Al llegar a la meta ordena las tarjetas por colores y descubrirá su perfil.

Fichas:



Amarillas:

- Taller
- Artesanía
- Autos
- Oficina
- Fábrica
- Agropecuaria
- Consultorio
- Veterinaria
- Salud
- Restaurante
- Comercio
- Construcción
- Computación
- Confección

Rosadas:

- Cocinas
- Escribes
- Trabajas
- Arreglas tu casa
- Mantenimiento casa
- Comercio
- Estudias
- Sales con tu pareja
- Fiestas
- Arreglas tu ropa
- Deporte
- Juegas
- Ayudas a tus papás

Celestes:

- Trabajas
- Vendes algo
- Juegas algún deporte
- Arreglas en tu casa
- Peleas
- Ayudas a tus padres
- Sales con tus amigos
- Estudias
- Sales con tu novio (a)
- Paseo
- Lavas tu ropa
- Inventas algo
- Escuchas música
- Lees





Nombre del Juego:

LA RULETA LOCA

Objetivo:

Promover un espacio de evaluación de conocimientos adquiridos en un “Taller” a través del juego.

Duración:

30 a 45 minutos.

Cantidad de participantes:

8 ó más.

Materiales:

- 20 tarjetas preguntas: 5 rosadas – 5 amarillas – 5 verdes – 5 celestes
- 1 ruleta.
- 4 Tarjetas figuras de juego.
- 1 hoja de evaluación.

Instrucciones del Juego:

Paso 1:

Para iniciar el juego de evaluación del taller, es óptimo que puedan jugar más de 8 participantes para hacer 2, 3 ó 4 subgrupos. Cada subgrupo debe asignarse un nombre que lo identifique.

Paso 2:

Un/a participante por grupo deberá pasar a girar la ruleta, la cual le indicará un color que corresponde a una pregunta, la leerá en voz alta y la responderá al grupo dando su opinión al respecto.

Paso 3:

Una vez terminadas las preguntas, se determina el grupo ganador, que será el que se lleve mayor puntaje, merecedor del gran premio.

Tarjetas preguntas:

- Rosadas:
 - 1: ¿Cuál es el concepto de Educación? 100 puntos
 - 2: Mencione los errores que pudiera cometer un facilitador. 150 puntos
 - 3: ¿Cómo aplicaría “el juego” en su vida? 200 puntos
 - 4: ¿Qué tipo de juegos educativos conoce, enumérelos? 250 puntos
 - 5: Llegaste 30 minutos atrasado a tu capacitación!!! Pierdes 200 puntos
- Amarillas:
 - 1: ¿Es necesario desarrollar espacios de reflexión, análisis y crítica que se refieran a una interrelación educativa y participativa? ¿Por qué? 100 puntos
 - 2: ¿Quiénes son los/las protagonistas del proceso educativo? 150 puntos
 - 3: Mencione lo negativo de hoy día. 200 puntos
 - 4: Dé ideas de motivación para el facilitador/a. 250 puntos
 - 5: Te olvidaste material de uso para tu capacitación y tuviste que improvisar!!! Pierdes 150 puntos



- Verdes:
 - 1: ¿Cuál es el rol de un/a formador/a en la necesidad de una Educación Participativa? 100 puntos
 - 2: Defina el acto de aprendizaje. 150 puntos
 - 3: ¿Qué debe hacer un/a facilitador/a para responder las dudas de los y las participantes? 200 puntos
 - 4: Mencione algunas características personales del facilitador/a. 250 puntos
 - 5: La explicación que diste como facilitador/a al grupo fue insuficiente y no te supiste expresar frente al grupo!!! Pierdes 150 puntos
- Celestes:
 - 1: ¿Cómo define el proceso de Educación? 100 puntos
 - 2: ¿Cuáles son las funciones del facilitador/a? 150 puntos
 - 3: Traer la foto de un ser querido de uno/a de sus compañeros/as. 200 puntos
 - 4: ¿Cuál es el papel de la motivación en el proceso de aprendizaje? 250 puntos
 - 5: No dejaste participar a nadie en el taller, solo hablaste tú!!! Pierdes 300 puntos

2
¿Quiénes son los/las protagonistas del proceso educativo?
150 puntos

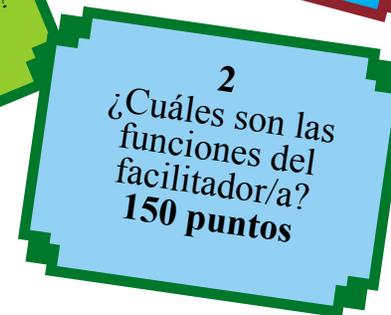
1
¿Cuál es el rol de un/a formador/a en la necesidad de una Educación Participativa?
100 puntos

4
¿Qué tipo de juegos educativos conoce, enumérelos?
250 puntos

2
¿Cuáles son las funciones del facilitador/a?
150 puntos



47



Paso 5

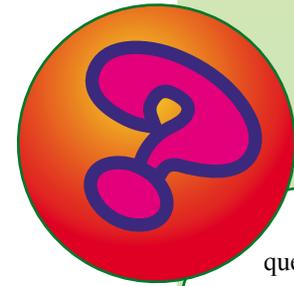
Las preguntas que requieran mayor análisis serán colocadas en el rincón de las no resueltas, las cuales serán debatidas al finalizar la ronda de preguntas.

Tarjetas:

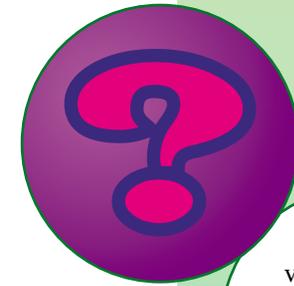
- **Verdes (Comunicación):**
 - ¿Escuchar bien las instrucciones te ayuda a desenvolverte mejor?
 - ¿Consideras real el dicho: Sólo hablando se entiende la gente?
- **Rojas (Sexualidad):**
 - ¿A qué edad crees que puedes iniciar tu vida sexual?
 - ¿El varón es el que decide cuántos hijos tener?
- **Celestes (Resolución de Conflictos):**
 - Si eres víctima de violencia verbal ¿Huyes o afrontas el problema?
 - En un conflicto: “La mejor defensa es el ataque”
- **Amarillos (Género):**
 - ¿Por qué en la mayoría de los trabajos productivos los varones son los jefes?



- ¿Los varones son mejores trabajadores que las mujeres?
- **Naranjas (Toma de decisiones):**
 - ¿Sólo los/las jefes/as o los/las responsables de las empresas pueden tomar decisiones que afecten a la empresa?
 - Si se te presentan dos situaciones diferentes ¿En base a qué criterio tomas una decisión?
- **Lilas (Autoestima):**
 - ¿Necesito vestirme bien para sentirme respetada/o?
 - ¿La higiene personal influye en el desempeño laboral?
- **Blancas (Valores):**
 - Que te dejen responsable del taller o de la empresa, ¿te da derecho a disponer libremente de las herramientas y materiales en general?
 - ¿Es adecuado seguir utilizando la frase: “Hora Boliviana”?
- **Comodines:**
 - Lanzar una pregunta a los otros jugadores (2)



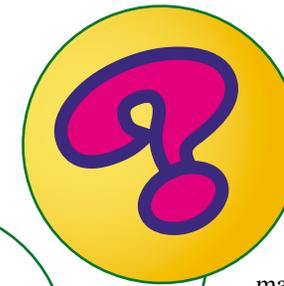
¿A qué edad crees que puedes iniciar tu vida sexual?



¿Necesito vestirme bien para sentirme respetada/o?



¿Escuchar bien las instrucciones te ayuda a desenvolverte mejor?



¿Por qué en la mayoría de los trabajos productivos los varones son los jefes?



Nombre del Juego

NUESTROS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJO

Objetivos:

- Que los/las participantes reconozcan sus obligaciones y derechos del trabajo, adquiriendo conocimientos sobre los reglamentos internos para el cumplimiento de los mismos.
- Que los/las participantes se capaciten para conocer sus derechos y obligaciones a partir de sus experiencias.

Duración:

35 minutos.

Cantidad de participantes:

3 a 5 por grupo.

Destinatarios:

A los trabajadores eventuales, regulares, mujeres, niños y niñas trabajadores.

Materiales:

- 1 tablero con ruleta.
- 1 tarjetas derechos.
- 1 tarjeta obligaciones.

Instrucciones:

Paso 1

Formar grupos con un máximo de 5 participantes.

Paso 2

Una vez conformados los grupos, según el orden establecido por los/las integrantes, se procederá a hacer girar la ruleta al lado derecho.

Paso 3

De acuerdo a la casilla que le toque, el/la participante deberá responder a la pregunta.

Paso 4

Todos los/las integrantes podrán comentar la respuesta emitida por el/la participante.

Paso 5

Se continúa con la dinámica hasta terminar la ronda de preguntas. En caso de repetir casilla deberá volver a hacer girar la ruleta.

Paso 6

El/la facilitador/a ayuda a los/las participantes a elaborar las conclusiones del juego.

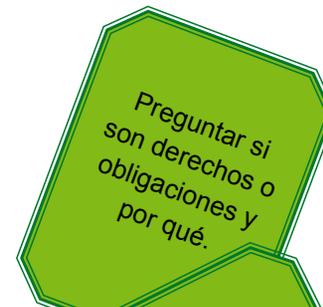
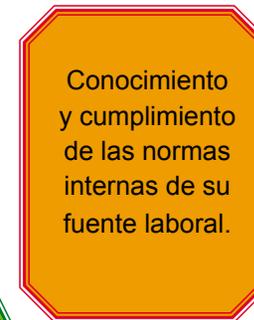
TARJETA DERECHOS:

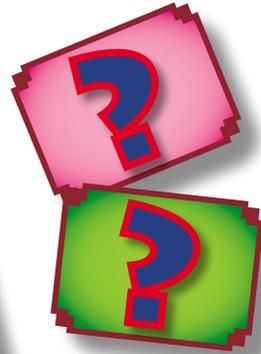
- Preguntar si son derechos o obligaciones y por qué.
- La jornada laboral de 8 horas.
- Salarios por el trabajo desempeñado.

- Vacación luego de un año de trabajo continuo.
- Aguinaldo de fin de año.
- Indemnización por el tiempo trabajado.
- Desahucio en caso de retiro forzoso.
- Seguro de salud.

TARJETA OBLIGACIONES:

- Preguntar si son derechos o obligaciones y por qué.
- Conocimiento y cumplimiento de las normas internas de su fuente laboral.
- Cumplir correctamente y a cabalidad los deberes designados.
- Acatar y respetar las disposiciones superiores para cumplirlas.
- Lealtad e integridad hacia la empresa contratante.
- Mantener en buen estado los equipos y maquinarias de trabajo.





Nombre del Juego

FORTALECIENDO MI ÉXITO EN VENTAS

Objetivo:

Fortalecer en los y las participantes las habilidades en ventas.

Duración:

35 minutos.

Cantidad de participantes:

3 a 6.

Material:

1 tablero de juego.

1 dado.

13 tarjetas.

1 manual de instrucciones.

Instrucciones:

Paso 1

Formar grupos de máximo 6 participantes.

Paso 2

Cada grupo debe tener un tablero de juego, 1 dado, 1 grupo de tarjetas y 1 grupo de respuestas.

Paso 3

Las tarjetas se colocan según los colores asignados establecidos en el tablero.

Paso 4

Para empezar el juego todos los/las jugadores/as por turno lanzan el dado e inicia el juego el que saca el número mayor, luego continúa el participante de la derecha y así sucesivamente.

Paso 5

El/la jugador/a que tiene el turno saca la tarjeta del casillero



correspondiente al color que le salió al lanzar el dado. La lee en voz alta y responde la pregunta. Luego el grupo completa la respuesta.

Paso 6

Si el/la participante y el grupo no se ponen de acuerdo con la respuesta, pueden consultar en la guía de respuesta y colocar la tarjeta en el casillero que dice “no resueltas”.

Paso 7

Si el/la participante responde de forma correcta la pregunta la tarjeta se queda en su poder.

Paso 8

Si se terminan las tarjetas de un casillero y un/a jugador/a cae en el casillero vacío vuelve a lanzar el dado hasta caer en un casillero de tarjetas.

Paso 9

El juego termina cuando e/la facilitador/a crea conveniente o cuando se acaben las tarjetas.

Paso 10

El/la ganador/a del juego es el que tiene más tarjetas en su poder.

Paso 11

El/la facilitador/a reunirá en plenaria para completar las respuestas no resueltas.

Preguntas y Respuestas:

- **PREGUNTAS DE PRESENTACIÓN – ATENCIÓN AL CLIENTE**
 - ¿Cómo debes presentarte al cliente? Representa una situación. Saludar, presentarse a sí mismo, presentar a la empresa.
 - ¿Cómo debe ser la imagen de un vendedor? Limpieza personal, vestimenta, modales, identificación (ojo la vestimenta adecuada a la imagen de la empresa), producto.
- **PREGUNTAS DE ROMPE HIELO**
 - ¿Qué entiendes por rompe hielo? Romper la relación fría entre cliente y vendedor.
 - Dé 3 ejemplos de rompe hielos. Ej. 1: En qué puedo ayudarte, Ej. 2: Qué bonita su oficina (Halagar sin mentir, palabras que hagan sentir bien).
- **PREGUNTAS ENTREVISTA – DEMOSTRACIÓN**
 - Diferencia entre un producto y un servicio. Un producto se puede tocar (Ej: lapicero) y el servicio no se

puede tocar (Ej: educación).

- De ejemplos de características y beneficios de un producto. Características se refiere a describir el producto o servicio. Beneficio indica las cualidades que beneficia al cliente.
- ¿Cómo justifica y presenta el precio al cliente? Actúe. El precio está en relación a las características del producto y sus beneficios.
- **PREGUNTAS NEGOCIACIÓN – MANEJO DE OBJECIONES**
 - ¿Qué harías si el cliente dice que el precio es caro? Se investiga al cliente, realizando preguntas sobre el por qué le parece caro
 - De 4 ejemplos de objeciones que el cliente argumenta para comprar y cómo resolverías cada situación.
- **PREGUNTAS CIERRE DE VENTA – POST VENTA**
 - De 3 técnicas de cierre de ventas. Ej. 1: Cierre de la dualidad → prefiere la chompa verde o roja. Ej. 2: Cierre con entrega de producto → asume que vendió. Ej. 2: Cierre del miedo → si no lleva hoy el precio de mañana será otro. Ej. 3: Cierre combo → si se lleva hoy recibe un regalo extra. Ej. 4: Cierre a largo plazo o prueba → conecto servicio de cable, proceso de prueba.
 - Terminado el cierre de ventas, ¿qué acciones realizarás? Servicio Post venta (visita para conocer como le va con el producto y/o servicio), ver garantías, oferta de nuevos productos, oferta de repuestos o reparaciones.
- **PREGUNTAS TIPOS DE CLIENTES**
 - De acuerdo a tu producto. ¿Cómo segmentarías tu mercado? Se puede segmentar acorde al producto por edad, sexo, ubicación geográfica, cultura, ingresos económicos.
 - Describa los 6 tipos de clientes.
 - Seguridad
 - Afecto
 - Beneficio
 - Orgullosa
 - Novedad
 - Económico



DINAMICAS APLICADAS EN EL PROCESO EDUCATIVO

DINÁMICA: EL GUSANITO

Objetivo:

Facilitar en los y las participantes la integración y la solidaridad grupal para iniciar un proceso educativo.

Material:

Ninguno.

Tiempo:

35 minutos aproximadamente.

Instrucciones:

Paso 1

Para iniciar el proceso, el o la facilitador/a debe agarrar de la mano a uno/a participante y éste a otro y así sucesivamente hasta que todos los participantes formando un “gusano humano” vayan corriendo por todo el espacio de capacitación.

Paso 2

Una de las consignas es que ningún participante se suelte de la mano de sus compañeros. El/la facilitador/a tiene que moverse por todo lado con mucho dinamismo y destreza para generar un espacio de integración.

Paso 3

El momento en que todos/as los y las participantes estén unidos al gusanito corriendo por todo el espacio, se pide al participante que

está adelante, se quede al centro y todo el grupo comience a enrollarse como si fueran un “gusanito humano”.

Paso 4

Después de que el grupo haga el “gusanito humano”, se solicita al grupo que se detengan en ese lugar,

luego cierran los ojos y repitan en voz alta a la cuenta de 1, 2 y 3: HOY ME COMPROMETO A DAR LO MEJOR DE MÍ, A PARTICIPAR, A ESCUCHAR, A RESPETAR Y APRENDER DE LOS DEMÁS.

Paso 5

Luego el grupo levanta las manos hacia el cielo y luego se abren como una flor y a la cuenta de 1, 2 y 3, se cierran hacia el centro. Es importante que todos y todas se sientan cómplices del proceso de integración y trabajo grupal.

Paso 6

Al finalizar el o la facilitador/a debe reflexionar sobre la importancia de la integración y trabajo en equipo y la solidaridad para continuar un proceso educativo. Debe hablar sobre el tema de “la unión es la fuerza”, la fuerza de la sinergia grupal en el desarrollo de actividades.





Dinámica: ZIP ZAP BOING

Objetivo:
Promover un espacio de comunicación,
coordinación y participación grupal.
Material:
Ninguno.
Tiempo:
25 minutos aproximadamente.

Instrucciones:

Paso 1

El o la facilitador/a solicita a todo el grupo de participantes que formen un círculo humano.

Paso 2

Una vez que se haya formado el círculo humano, se les solicita que todos/as se miren y se reconozcan saludándose con la cabeza.

Paso 3

Después al grupo se dan las siguientes instrucciones:

- A la cuenta de 1,2, 3, deben repetir la palabra ZIP, luego ZAP, luego BOING.
- ZIP: Participante de la izquierda.
- ZAP: Participante de la derecha
- BOING: Participante del frente, menos los de los costados.

Paso 4

Entonces comienza el o la facilitador/a haciendo repetir a todo el grupo al ritmo de los aplausos: 1,2, 3 ZIP, 1, 2, 3 ZAP, 1, 2, 3 BOING y luego elige al participante que corresponda según lo que elija. Por ejemplo, si dice ZIP, será el participante de la izquierda, si dice ZAP, será el participante de la derecha y si dice BOING será el participante del frente.



Paso 5

El/la participante que falle sale del grupo hasta que queden finalmente 2 participantes que definen el juego.

Paso 6

Al concluir se reflexionará sobre la importancia de la comunicación grupal, coordinación y participación grupal para la concreción de metas comunes.

Dinámica: EL CÍRCULO DE LA UNIÓN

Objetivo:
Facilitar un ambiente de unión,
responsabilidad, compromiso y trabajo
grupal
Material:
Ninguno.
Tiempo:
20 minutos aproximadamente.

Instrucciones:

Paso 1

El o la facilitador/a pide que los y las participantes formen una fila. Posteriormente, hacen un círculo y se ubican uno/a detrás del otro/a. Luego van achicando el círculo y juntándose más hasta estar bien cerca.

Paso 2

Se apoyan juntos uno/a con otro/a y forman un círculo pequeño. Se le pide que se detengan y se concentren en un solo círculo para entrar en armonía.

Paso 3

Una vez que todos/as estén calmados/as se les solicita que se agarren con la mano derecha el hombro y con la mano izquierda del o la participante de adelante. Los y las participantes deben comenzar a saltar a la cuenta de 1, 2, 3, hasta que el grupo muestre

su unión. Esta actividad debe durar máximo 2 minutos.

Paso 4

El momento que no puedan mantenerse firmes y estables, se debe repetir el proceso hasta que todos puedan lograr un equilibrio.

Paso 5

Una vez que el grupo se estabilice totalmente se concluye la dinámica para que todos/as descansen.

Paso 6

Es importante que al concluir la dinámica se reflexione sobre la unión, el compromiso y la responsabilidad grupal para lograr objetivos y metas del equipo de trabajo.

Dinámica: ARQUITECTOS DE NUESTRA VIDA

Objetivo:

Promover un espacio de intercambio comunicacional, dirección y liderazgo grupal

Material:

Ninguno.

Tiempo:

30 minutos aproximadamente.

Instrucciones:

Paso 1

Para iniciar la dinámica se solicita a todos/as los y las participantes que indiquen cuales son las partes de una casa. A continuación tenemos: puerta, techo, ventana, piso, paredes, cocina, etcétera.

Paso 2

Entonces a la cuenta de 1, 2, 3, se solicita a los y las participantes que formen una casa. Se permite al grupo que se organice de acuerdo a su propia lógica.

Paso 3

Una vez que todos/as hayan concluido su casa, se comienza a

revisar la “calidad de la construcción”. En la mayoría de los casos se encuentra una casa con varios errores de construcción y se le indica al grupo que cosas fallaron para que tenga un buen acabado.

Paso 4

Después se les pide que mejoren su casa a la cuenta de 1, 2 y 3. Los participantes tienen 5 minutos para formar mejor casa que la anterior.

Paso 5

Al finalizar se revisa la casa y se muestran las mejoras indicando que es muy importante el liderazgo, el trabajo en equipo, la comunicación y la dirección para el logro de resultados positivos en la agrupación.

Dinámica: CUMPLEAÑOS FELIZ

Objetivo:

Promover un ambiente de convivencia, creatividad, socialización e intercambio comunicacional.

Material:

Ninguno.

Tiempo:

35 minutos aproximadamente.





Instrucciones:

Paso 1

Se consulta a todos/as los y las participantes quien cumple años ese día, esa semana o ese mes. Habrán algunos/as cumpleaños/as que deben ser festejados de la manera más creativa, para lo cual se les solicita que abandonen el ambiente por un lapso de 5 minutos y luego vuelvan.

Paso 2

Con el grupo se debe organizar el cumpleaños más creativo de la vida. Para ello se les pide que se conviertan en parte de la fiesta, tendremos: mariachis que cantan

cumpleaños feliz, payasos, regalitos, torta, vela, piñata, gelatinas, etcétera, todo lo que hay en un cumpleaños. Luego de elegir cada uno/a que parte le toca, comenzarán con la gran fiesta el momento que el o los pasen por el ambiente.

Paso 3

Una vez que entre el o la cumpleaños/a, el facilitador le hará festejar con el grupo un cumpleaños humano.

Paso 4

Es importante que todos los y las participantes alegren de la mejor forma el cumpleaños para que todos se integren y se diviertan.

Paso 5

Al finalizar se puede reflexionar sobre la convivencia, autoestima, creatividad, socialización e intercambio comunicacional.



BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- A.F.A. Editores Importadores (1991) TECNOLOGÍA EDUCATIVA TOMOI. 1º Edición. A.F.A Editores Importadores S.A. Perú.
- Bustos Cristina y Moreno Antonio (2000) LOS EQUIPOS: CÓMO TRABAJAR JUNTOS SIN TIRARNOS LOS TRASTOS. 1º Edición. Fundación Esplai. España.
- Casado Francisca y Gómez Lita (2004) LIDERAZGO ASOCIATIVO: O CÓMO MANDAR OBEDECIENDO. 1º Edición. EDEX / Fundación Esplai. España.
- Dirección de Prevención Atención de Emergencias, Secretaría de Gobierno y Área de Coordinación Interinstitucional Educativa (2003) JUEGO DE MESA: JUGADAS MAESTRAS. 1º Edición. Gráficas Colombia Ltda. Colombia.
- Dirección de Prevención Atención de Emergencias, Secretaría de Gobierno y Área de Coordinación Interinstitucional Educativa (2003) PREVENCIÓN DE DESASTRES DESDE LAS AULAS GUÍAS I Y II. 3º Edición. Gráficas Colombia Ltda. Colombia.
- Gatta Francesco y Tapia Tania (2007) MEJOREMOS NUESTROS PROCESOS DE INCIDENCIA POLÍTICA - GUÍA DE PLANIFICACIÓN. 1º Edición. Juan Espinoza. Bolivia.
- Leiman Walter, Vandemeulebroecke y otros (1990) LA EDUCACIÓN DE ADULTOS COMO PROCESO. 1º Edición. TAREA, Asociación de Publicaciones Educativas. Perú.
- Ministerio de Educación y Cultura PARAGUAY (2004) EVALUACIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE A NIVEL INICIAL. 1º Edición. Equipo de la Dirección de Currículum. Paraguay.
- Ministerio de Educación y Cultura PARAGUAY (2004) PROGRAMA DE ESTUDIOS: JARDÍN DE INFANTES Y PREESCOLAR. 1º Edición. AGR Servicios Gráficos. Paraguay.
- Ministerio de Educación y Cultura PARAGUAY (2005) MARCO CURRICULAR DE LA EDUCACIÓN INICIAL. 1º Edición. Antonio Ojeda. Paraguay.
- Ministerio de Educación y Cultura PARAGUAY (2006) ¡A JUGAR SE HA DICHO! 1º Edición. ETIGRAF. Paraguay.
- Ministerio de Educación y Cultura PARAGUAY (2006) PROGRAMA DE ESTUDIOS: JARDÍN DE INFANTES Y PREESCOLAR COLORÍN COLORADO...ESTA HISTORIA SE HA INICIADO – DESARROLLO DEL LENGUAJE I. 1º Edición. AGS. Paraguay.
- Ministerio de Educación y Cultura PARAGUAY (2006) PROGRAMA DE ESTUDIOS: JARDÍN DE INFANTES Y PREESCOLAR COLORÍN COLORADO...ESTA HISTORIA SE HA INICIADO – DESARROLLO DEL LENGUAJE II. 1º Edición. AGS. Paraguay.
- Ministerio de Educación y Viceministerio de Educación Escolarizada y Alternativa BOLIVIA (2006) PROYECTO: “MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA ESCOLAR” ESTUDIO PEDAGÓGICO INTERNO (EPI) GUÍA N° 2. 2º Edición. JICA – PROMECA. Bolivia.
- Proyecto de Rehabilitación de Viviendas BOL/01/2006 (2002) JUEGO DE MESA: PROMOVRIENDO LA GESTIÓN DE RIESGOS. 1º Edición. ICONO Agencia Creativa. Bolivia.
- Proyecto Tantanakuy Cooperación de Finlandia a Bolivia (2003) UN NUEVO PLANTEAMIENTO EDUCATIVO PARA LA DIVERSIDAD N° 3. 1º Edición. SPC IMPRESIONES S.A. Bolivia.
- Proyecto Tantanakuy Cooperación de Finlandia a Bolivia (2004) LA REALIDAD DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS MULTIGRADO N° 1. 3º Edición. SPC IMPRESIONES S.A. Bolivia.
- Proyecto Tantanakuy Cooperación de Finlandia a Bolivia (2004) DESAFÍOS PARA TRABAJAR CON LA COMUNIDAD Y LOS ALUMNOS N° 3. 3º Edición. SPC IMPRESIONES S.A. Bolivia.
- Vargas de Avella Martha – Convenio Andrés Bello (2003) MATERIALES EDUCATIVOS: PROCESOS Y RESULTADOS. 1º Edición. Unidad Editorial del CAB. Colombia.

INSTITUCIONES PARTICIPANTES:

CADE, INFOCAL, CHARCAS, ETAPAS, IDEPRO, PROINDES, CREACIONES MARY, RAICES, CONSEIN, FUNDAE, CECAP, GREEN CROSS BOLIVIA, COCAPI, FUNDISO, FULL SUCCESS SERVICE, SIDEPH, INSTITUTO BERLIN, CESEFADE, C.P.M. GREGORIA APAZA, CIMA, F.P.A.KOLPING, CENTRO DE INVESTIGACIÓN BOLIVIA, FCC, PRO DESARROLLO, SAID, BOLIVIA EN POSITIVO, ALDEAS SOS, FUNDACIÓN CUERPO DE CRISTO y FUNDACION FAUTAPO PROGRAMA JOVENES Y PROGRAMA DE INTEGRACION EDUCATIVA PRODUCTIVA.

JUEGOS ELABORADOS POR:

<p>Juego: ¿Eres o te haces?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alvaro Alonzo Rioja • Julia Elena Manyón • Sehyla Fernanda Torrez • Soledad Amoros • Gladys Trujillo • Carmen Rosa Alvarez 	<p>Juego: Oradores de San Juan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Angel Tellez • Rebeca Bernal • Gregorio Rojas • Lilia Choque • Erlyn Crispín • Esther Daza 	<p>Juego: Sin límite</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hugo Azurduy • Ana Amado • Leidy Siñani Salazar • Walter Agreda Meriles • Cloris Torres Paniagua • Rocío Poquechoque
<p>Juego: Cortando en ½ minuto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elena Villarroel • Isabel Orozco Quezada • María Elena Cuellar • Mery Cabezas Barzola • Alberto Mateus • Patricia Pereira 	<p>Juego: Sin Miedo al Trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rulietta Jaldin • Faviola Aleida Rendón • Mary Flores • Rudy Luz Caballero H. • Fabiola Rivera Solis • Sara Carpio Salazar 	<p>Juego: Sobrevive al PUM PUM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carlos Padilla Suárez • Celina Gutiérrez • Marcia Gutiérrez • Faride Tirado • Winsord Rojas
<p>Juego: Raspapinchete</p> <ul style="list-style-type: none"> • Juan Carlos Azurduy. B. • Juan Carlos Delgadillo C. • Edmundo Armejo V. • María del Carmen Vivancos B. • Valentina Cárdenas G 	<p>Juego: El pasa pasa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jesús Flores • Mercedes García • Libertad Suárez • Ricardo Cuellar • Benigno Ramírez • Zulma Carvajal 	<p>Juego: La Ruleta Loca</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aldo Plata • Adolfo Soria • Cindy Cáceres Antelo • Luis Wolney Garuffi • Fátima Meneses
<p>Juego: Uy Uy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Christiam Alejandro Candia Vidovic • Ronald Medina Castro • Sonia Patricia Torrez S. • Merlin Zenteno Gonzales • Ruth Romero Rodríguez • Gabriela Ingrid López Sales 	<p>Juego: Emprendimientos exitosos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rodrigo Raúl Osinaga Valdez • Severino Bravo Mamani • Noelia Caballero Zelada • Paola Ruth Torrez Heredia 	<p>Juego: Nuestros derechos y obligaciones del trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sheila Ferrufino Maldonado • Wilma Zambrana Vidal • René Escobar Hurtado • Rubén Roberto Ramírez • Silvia Luz Chamba Vargas
<p>Juego: Confeccionando</p> <ul style="list-style-type: none"> • María Luisa Orellana Cartagena • Martha Magne Flores • Cinthya Paola Pardo Lazarte • Edgar Mollo Villca 	<p>Juego: Fortaleciendo mi éxito en ventas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ricardo Guzmán Gutiérrez • Milenka Gutiérrez Guzmán • Ruth María Heredia Salvatierra • Ivert Romay Arzabe 	<p>Juego: La ruta al éxito</p> <ul style="list-style-type: none"> • Freddy Calisaya Copa • Beatriz Ramírez Quispe • Noelia Caballero Zelada • Amelia Rosita Salvatierra
<p>Juego: Maquigames</p> <ul style="list-style-type: none"> • Juan Arias • Jesús A. Acosta Loayza • María Chuquimia Barrios • Javier Callisaya Maydana • Marianela Chambi • Brigida Canaviri 	<p>Juego: Tren planificación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lourdes Miranda • Nelson Conde • Noemi Valdez • Carlos Tovar • Antonio Arandía • René Quispe • Sandra Espada 	<p>Juego: TE VAS PARA ARRIBA</p> <p>Juego: SER UN/A BUEN/A TRABAJADOR/A</p> <p>Juego: CUANTO SABES, CUANTO VALES</p>



La Fundación para el Desarrollo FAUTAPO, es una institución boliviana que tiene por visión brindar mayores oportunidades y mejor calidad de vida a las personas, a través de una educación y formación productiva, de calidad, pertinente y equitativa, para el desarrollo económico y social. Para ello promueve la interacción entre los sectores educativo y productivo a través de la ejecución de procesos educativos innovadores, la articulación de complejos productivos y el desarrollo de sistemas de información y gestión, apoyando de manera decidida las políticas públicas, para satisfacer las demandas de la sociedad civil y el sector productivo.

Como una estrategia de lucha contra la pobreza y el desempleo juvenil y para mejorar las condiciones de ingreso de las y los jóvenes en el mundo del trabajo, el año 2005 puso en marcha un programa que permitiera mejorar las condiciones de inserción laboral de ese grupo poblacional. Para ello inició la ejecución del Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres: “Una oportunidad para la vida y el trabajo”, con el desafío de vincular la formación técnica laboral de jóvenes bachilleres, con la generación de empleo y emprendimiento, en una propuesta integral para desarrollar en las y los jóvenes, habilidades, destrezas, actitudes y competencias para el ejercicio pleno de su ciudadanía y su ingreso al mundo del trabajo en un empleo digno, con una formación para la empleabilidad y el emprendedurismo, basada en el enfoque de competencias laborales, la promoción de la equidad de género y el trato amigable en el medio ambiente.

En todos los programas del área educativa, FAUTAPO trabaja con dos principios fundamentales: la calidad y la pertinencia, entendidos como el proceso por el cual, los atributos de la educación son suficientes para satisfacer adecuadamente la demanda de formación de las personas y del entorno productivo y social, siguiendo pautas referenciales que el mismo entorno establece. Ello implica establecer estrategias y mecanismos como la formación basada en competencias y los sistemas de gestión de la calidad, herramientas que apuntalan al mejoramiento de la efectividad de la formación en todo el proceso: calidad del personal docente y no docente, calidad de los programas, calidad del aprendizaje, calidad de las y los alumnos así como del entorno físico de la institución formativa.

Una formación centrada en las personas, exige de las instituciones la actualización permanente a nivel de los contenidos y propuestas formativas, incorporando elementos innovadores, que permitan responder de forma pertinente a los perfiles diferenciados de estas personas, que muestran especificidades culturales, de género, etáreas, así como, trayectos diversos en el mundo laboral y educativo. Por ello la visión y misión de FAUTAPO consideran en el actuar institucional tres enfoques transversales que son inseparables: equidad de género, interculturalidad y medio ambiente, que constituyen una unidad para la mejora continua de los procesos desarrollados por los diferentes programas. En ese contexto, durante los meses de Octubre 2008 y Febrero 2009, en las ciudades de Sucre, Santa Cruz, La Paz, Cochabamba-Oruro, se desarrolló el primer curso taller de metodologías participativas y juego educativo, con el propósito de consolidar en las y los docentes y facilitadores, destrezas y habilidades para el uso y manejo de metodologías participativas, a través del desarrollo de juegos educativos y dinámicas educativas, para su aplicación en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

En el proceso participaron 120 profesionales pertenecientes a distintas instituciones de capacitación y formación de jóvenes, mujeres y varones líderes y emprendedores, directamente involucrados en el trabajo con las y los jóvenes del Programa de Formación Técnica Laboral para Jóvenes Bachilleres.

Esta guía recoge el proceso realizado y presenta algunos de los métodos y técnicas participativas usadas con más frecuencia y con mayor éxito, con una descripción de la metodología participativa en procesos de formación, la educación participativa, la importancia del juego educativo en procesos de formación, las características del juego educativo, la finalidad de la dinámica educativa en procesos de formación y algunas sugerencias para aplicar una dinámica educativa. Los diferentes juegos educativos fueron desarrollados por las y los participantes en los talleres y nos invitan a: “aprender viendo, aprender jugando y aprender haciendo”.

Fundación Educación para el Desarrollo FAUTAPO **LA PAZ**

c. Jacinto Benavente N° 2190 Sopocachi
Telf.: (591 – 2) 211 – 8036
Fax: (591 – 2) 211 – 0539
E-mail: lapaz@fundacionautapo.org
www.fundacionautapo.org

TARIJA

c. Sevilla, entre Ingavi y La Madrid (Plaza Uriondo)
Telf.: (591 – 4) 664 – 1676 * 611 – 4208 * 611 – 2874
Fax: (591 – 4) 611 – 4018
E-mail: tarija@fundacionautapo.org

POTOSI

Av. del Maestro # 354
Edificio Santa Rosa 3er. piso
Telf.: (591 – 2) 612 – 2762 * 622 – 9094
E-mail: potosi@fundacionautapo.org

ORURO

c. La Plata # 6129 entre Bolívar y Sucre
Telf.: (591 – 2) 525 – 0733
Fax: (591 – 2) 525 – 0736
E-mail: oruro@fundacionautapo.org

SUCRE

c. Destacamento 317 esq. Jamaica # 1
Telf.: (591 – 4) 645 – 6482
Fax: (591 – 4) 643 – 2818
E-mail: sucre@fundacionautapo.org

SANTA CRUZ

Av. Marcelo Terceros # 170 Tercer Anillo Externo
Telf.: (591 – 3) 341 – 9528
E-mail: santacruz@fundacionautapo.org

COCHABAMBA

c. Chuquisaca # 649 entre Lanza y Antezana
Oficina # 4
Telf.: (591 – 4) 452 – 7394
E-mail: cochabamba@fundacionautapo.org

COBIJA

Av. Los Tajibos # 147 entre Av. 9 de Febrero y Av. Manuripi
Telf : (591 – 3) 8424619