



Centro de Información y Educación para la  
Prevención del Abuso de Drogas

Proyecto: Liderazgo juvenil, emprendimiento y sostenibilidad económica

# Guía de sesiones HABILIDADES PARA LA VIDA

## Para organizaciones juveniles

APARICIO GUTIERREZ M  
Revisión: JULIO MOSCOSO C.

**NOKIA**  
Connecting People



Suomen lasten ja nuorten säätiö  
Fundación Finlandesa para la Niñez y la Juventud  
The Finnish Children and Youth Foundation



FOR MIN. FINLAND, FI  
MINISTRY FOR FOREIGN  
AFFAIRS OF FINLAND

(Versión para aplicación piloto, en revisión)

# Contenido

- Presentación..... 4
- Orientación inicial..... 6
- Perfil del facilitador ..... 11
- GUIA DE SESIONES..... 12
- SESIÓN 1: SABER ESCUCHAR, SABER HABLAR..... 13
- SESIÓN 2: EMPATIA ..... 16
- SESION 3: MONITOREO DE EMOCIONES..... 18
- SESION 4: MANEJO DEL ESTRES ..... 20
- SESION 5: AUTOEVALUACION ..... 24
- SESION 6: TOMA DE DECISIONES ..... 27
- SESION 7: SOLUCION DE PROBLEMAS..... 30
- SESION 8: TRABAJO EN EQUIPO ..... 34
- ANEXO: Herramientas adicionales ..... 36
  - Técnicas de animación ..... 36
  - Técnicas de análisis ..... 39
  - Técnicas para reforzar el conocimiento ..... 43

## Presentación

En el momento actual hay más adolescentes viviendo en el mundo que en cualquier otra etapa anterior, gran parte de esta desproporción demográfica vive en Latinoamérica y el Caribe. Este fenómeno conocido como “bono demográfico” es una realidad para los países de la región; si será una maldición o un regalo solo se comprenderá en un plazo adecuado en que esta generación esté en capacidad productiva; tal vez de 15 a 20 años,... ¿y después?

Si los estados, las comunidades y las familias no cuidan de fomentar el desarrollo integral de los y las jóvenes, pues la situación prevalente será de una oportunidad desperdiciada que no podrá ser recuperada y cuyas consecuencias negativas serán sin duda mucho más peligrosas y dañinas de lo que imaginamos.

La lógica recomienda pues, una inversión primordial en los procesos de educación, productiva, laboral, moral del niño y del joven. En este proceso formativo el desarrollo de habilidades que permitan a las personas enfrentar ética y adecuadamente los retos de la vida diaria se torna en un elemento indispensable, postulándose que no basta el desarrollo cognitivo, intelectual para el éxito personal y que es necesaria la educación de la voluntad y el carácter desde una perspectiva práctica y de interacción en sociedad y de integración colectiva, opuesta a un humanismo ingenuo e individualista que ha devenido en crecimiento egoísta, consumismo y pragmatismo moral con la consiguiente decadencia que ahora observamos y que tanto afecta a la juventud.

La propuesta metodológica del proyecto “Lideres Selva” busca que las habilidades que el joven requiere para un desarrollo armonioso se aprenden en un aula pero también se practiquen en acciones concretas que resulten de la propuesta juvenil. En este proceso, esta guía busca contribuir con los educadores interesados por promover “Habilidades para la Vida”, es decir, pautas y estilos de comportamiento transferible a los jóvenes que les permitan enfrentar situaciones clave de la vida (comunicarse con los demás, enfrentar problemas, trabajar en equipo, etc.) sin ceder a la ansiedad, el miedo, la violencia u otros comportamientos paralizantes y no productivos.

La propuesta conceptual de este manual sigue el enfoque de la Organización Panamericana de la Salud<sup>1</sup> que concibe las “Habilidades para la vida” como aptitudes necesarias para el desarrollo humano y que las diferencia según sus ámbitos de acción como: 1) habilidades sociales e interpersonales (incluyendo comunicación, habilidades de rechazo, agresividad y empatía), 2) habilidades cognitivas (incluyendo toma de decisiones, pensamiento crítico y autoevaluación), y 3) habilidades para manejar emociones (incluyendo el estrés y aumento interno de un centro de control). Este programa como otros similares, se basan en la teoría de aprendizaje social. Esta teoría promueve las oportunidades para procesar y estructurar las experiencias vitales adquiridas, aplicarlas y aprovecharlas en forma activa (Bandura, 1997). Las teorías sobre el desarrollo humano y las conductas del adolescente establecen que estas habilidades específicas son componentes esenciales de un desarrollo saludable, y son habilidades que definen a un niño de carácter fuerte. A través de la investigación también se ha encontrado que estas habilidades particulares son mediadores de

---

<sup>1</sup> OPS, 2001 Enfoque de habilidades para la vida para un desarrollo saludable de niños y adolescentes, Mangrulkar, L. et al. División de Promoción y Protección de la Salud, Programa de Salud Familiar y Población, Unidad Técnica de Adolescencia; Washington.

conducta en la adolescencia. Los resultados de la evaluación de programas muestran que el desarrollo de las habilidades para la vida puede retrasar el inicio del uso de drogas, prevenir conductas sexuales de alto riesgo, enseñar a controlar la ira, mejorar el desempeño académico y promover el ajuste social positivo.

Es por esto que consideramos elemento importantísimo y de complemento más que adecuado el desarrollo de estas sesiones como parte del proceso educativo formal, y si a esto le agregamos la práctica de estas habilidades en situaciones de la vida diaria, confiamos en que los resultados serán exitosos en términos de individuos y colectividades ajustadas, saludables mental y socialmente y productivas.

Es nuestra esperanza que este material sea de utilidad para todo profesional, educador, autoridad o en general, persona comprometida con su desarrollo personal pero sobre todo con la educación eficiente de la juventud.

**Psic. Julio Moscoso**  
**Coordinador del proyecto**

## Orientación inicial

Los jóvenes son el más importante recurso con que cuenta una comunidad, ellos son los llamados a ser los protagonistas del desarrollo, a ellos se dirigen las sesiones contempladas en la presente guía, con la que se pretende desarrollar destrezas que los ayuden a enfrentar y prevenir situaciones de riesgo exitosamente. En este sentido, la presente guía está orientada a clarificar y a desarrollar las competencias personales, valorar y aprovechar las oportunidades que representa una práctica adecuada de las habilidades para la vida, esto implica ampliar las perspectivas de desarrollo personal en diferentes esferas o ámbitos en la que la vida del joven se desenvuelve.

La presente Guía de sesiones para el desarrollo de Habilidades para la Vida brinda orientación, no pretende ser una aplicación mecánica de conceptos y actividades; por tanto requiere de “ajustes” teniendo en consideración las características, historia, idiosincrasia y cultura de cada grupo de jóvenes.

### Aspectos metodológicos.

La presente guía busca promover las siguientes habilidades a través de la adquisición de determinadas competencias que se detallan:

Habilidad	Competencia
1. Comunicación	a) Escucha activamente y con atención lo que otros dicen durante la conversación. b) Busca entender lo que otros expresan durante la conversación. c) Intervenir para armonizar o evitar conflictos. d) Verificar lo que la persona trata de expresar.
2. Empatía	a) Procura entender el punto de vista de la otra persona. b) Es capaz de compartir sentimientos de amigos o amigas. c) Toma conciencia cuando otras personas están muy molestas por acción o inacción propia. d) Pide disculpas cuando ofende a alguien con palabras o acciones. e) Entiende el lenguaje gestual de las personas con las que conversa.
3. Monitoreo de emociones	a) Identifica sus cambios de humor. b) Puede controlar sentimientos negativos antes de que le afecten. c) Identifica ambientes o situaciones que provocan intranquilidad. d) Es consciente de los cambios físicos que acompañan a mis emociones.
4. Manejo de estrés	a) Comparte preocupaciones con amigos o amigas cuando lo necesita. b) Pide ayuda para enfrentar situaciones estresantes. c) Cuenta con técnicas para calmarse ante situaciones de tensión. d) Prepara con anticipación lo necesario para evitar preocupaciones. e) Mantiene buen humor ante situaciones estresantes.

5. Autoevaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Es consciente de las consecuencias de su comportamiento.</li> <li>b) Evita cometer los mismos errores.</li> <li>c) Se compara con otras personas para ver en que va mal o bien.</li> <li>d) Pide ayuda si su evaluación lo recomienda.</li> <li>e) Evita dejarse llevar ciegamente por lo que piensan o hacen los demás.</li> <li>f) Escucha y pide opinión a los demás para conocer y evaluar sus acciones.</li> </ul>
6. Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Considera los riesgos de una elección antes de poner en práctica una decisión.</li> <li>b) Examina toda la información que dispone sobre las diferentes opciones.</li> <li>c) Calcula los posibles resultados antes de realizar una acción.</li> <li>d) Escucha atentamente diferentes opiniones.</li> <li>e) Desarrolla una lista de prioridades que ayuden a reflexionar sobre el tema.</li> </ul>
7. Solución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Identifica la naturaleza de los problemas que enfrenta.</li> <li>b) Compara cada solución posible con otras para encontrar la mejor solución a al problema.</li> <li>c) Pide ayuda a personas con más experiencia para la solución del problema.</li> <li>d) Solucionado un problema, analiza las consecuencias.</li> <li>e) Es consciente de cómo afecta a los demás la solución a su problema.</li> </ul>
8. Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Espera a llegar a un acuerdo, antes de iniciar una acción.</li> <li>b) Al trabajar en equipo, puede evitar o minimizar el impacto de problemas con otras personas del grupo.</li> <li>c) Incluso si puede trabajar solo, procura trabajar en equipo.</li> <li>d) Reconoce el éxito de los compañeros de equipo.</li> <li>e) Cuando le demuestran que estaba equivocado se disculpa y sigue colaborando sin rencores.</li> </ul>

Lo ideal es que el desarrollo de sesiones siga la secuencia indicada, implica partir desde niveles básicos y sencillos para continuar con temas de niveles más complejos.

### **Metodología didáctica**

La metodología didáctica implica la participación activa de los jóvenes, a lo largo de toda la sesión, por ello se anexan a esta guía algunas técnicas participativas. Además, en cada sesión, se sugieren y se plantean algunas técnicas participativas específicas al tema que se desarrolla.

En todo proceso de enseñanza aprendizaje existen tres momentos claramente definidos:

1. Motivación,
2. Desarrollo de contenidos y
3. Refuerzo o evaluación.

En la presente guía tales momentos se han estructurado como sigue:

1. Motivación: son las dinámicas o técnicas participativas que se realizan al inicio de cada sesión, esto es muy importante ya que contribuye a construir un clima de confianza y respeto, estimula la atención, y genera una disposición a participar.
2. En todas las sesiones, el desarrollo del tema es dinámico, participativo, con mucha más razón debido a la naturaleza del tema, las habilidades para la vida no se aprenden solo en la pizarra o leyendo, se aprenden practicando, por ello el diseño de las sesiones implica técnicas participativas orientadas a la formación y desarrollo de las habilidades para la vida.
3. El reforzamiento de los temas trabajados se da a través de actividades grupales y en base a los formatos incluidos para cada sesión en el "Cuaderno de trabajo", pero también se adicionan formatos para registrar el desempeño de las habilidades en otros contextos en donde la habilidad se ponga en ejercicio. Este punto se constituye en un proceso de seguimiento por parte del facilitador.

La estructura de cada sesión es como sigue:

- I. Objetivo de la sesión:
- II. Logros
- III. Ideas a trabajar
- IV. Procedimiento
  - a) Inicio.
  - b) Dinámica de entrada
  - c) Desarrollo del tema
    - a. Introducción: breve exposición del tema
    - b. Dinámica de análisis
    - c. PRACTICA Guiada
    - d. Tarea/Registro de aplicación de habilidades

Desarrollo de la sesión:

- I. Objetivo de la sesión:

Hace referencia a lo que se pretende realizar en la sesión, por ejemplo: "Identificar y poner en práctica procedimientos que permitan desarrollar la empatía", es decir las actividades de la sesión están orientadas a identificar que es empatía, cuales son los procedimientos para poner en práctica y desarrollar la empatía.
- II. Logros

Son las conductas que los participantes deben de incorporar al repertorio de sus habilidades, por ejemplo:

SESION 2, EMPATIA:

LOGROS, los participantes:

1. Procurar ver desde el punto de vista de la otra persona.
2. Logra sentir pena por un amigo o amiga que está muy triste.
3. Anima a las personas de su entorno cuando están tristes.
4. Toman conciencia cuando otras personas están muy molestas por algo que se han hecho.
5. Piden disculpas cuando ofende a alguien con palabras o acciones.



6. Entiende los gestos como formas de comunicación de las personas con las que se conversa.

### III. Ideas a trabajar

Son los temas y aluden a diferentes actividades que se van a desarrollar por sesión deben contribuir a la formación de conceptos, ideas, actitudes y comportamientos, las ideas a trabajar dan una pauta que se orienta en ese sentido.

### IV. Procedimiento

Como ya se dijo, líneas arriba, el procedimiento tiene que ver con tres momentos: Introducción o motivación del tema, desarrollo de los contenidos y reforzamiento o evaluación.

Es básicamente participativo, de allí que a lo largo de la guía se plantean actividades basadas en técnicas participativas, esto implica que todo el grupo con el que se esté trabajando deberán participar activamente; para el efecto la guía considera para cada sesión una dinámica de entrada -en el anexo se han planteado algunas dinámicas fáciles y rápidas- éstas dinámicas disponen a los jóvenes a tener una participación activa lo cual, debe de ser aprovechado para el transcurso de toda la clase.

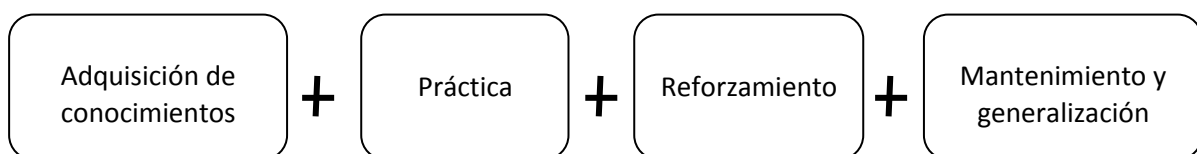
El desarrollo del tema, es igualmente participativo, todos los asistentes deben de participar, el facilitador o promotor deberá de tenerlo en cuenta para procurar que todos participen. Generalmente hay personas que se caracterizan por hablar permanentemente y otras que se caracterizan por estar calladas, el promotor debe equilibrar esta situación.

Reforzamiento, en todas las sesiones hay espacios para las practicas grupales, para ello se consigna en el cuaderno de trabajo de los jóvenes un formato, que incluye un problema cotidiano, los jóvenes se resuenen en sub grupos y procuran diseñar la forma de afrontar el problema. Seguidamente se realiza un plenario, las conclusiones del plenario debe de enfatizar e compromiso de practicar las habilidades aprendidas.

Como tarea, el cuaderno de trabajo, incluye para cada sesión un formato de auto observación, una suerte de anecdotario estructurado para observar la práctica de las habilidades en contextos externos a la sesión, el facilitador o promotor prestará asesoría a cada joven de acuerdo a las observaciones que haya registrado en su cuaderno de trabajo.

Enfoque de desarrollo de habilidades para la vida.

Como se ha dicho líneas arriba, la formación de habilidades para la vida no se limita a la pizarra y el papel, es eminentemente práctica, la secuencia lógica debería ser:



En consecuencia el enfoque didáctico debe de mantener la correspondiente secuencia lógica:

- 1.** Desarrollo de aspectos conceptuales, referido específicamente a:
  - Definición de los conceptos.
  - Generación de ejemplos positivos.
  - Corrección de conceptos erróneos.
- 2.** Promoción de la adquisición.
  - Ensayos dirigidos.
  - Evaluación del desempeño.
  - Retroalimentación.
- 3.** Mantenimiento y generalización.
  - Generación de la disposición a adquirir nuevas habilidades.
  - Ensayos auto dirigidos.
  - Aplicación en situaciones de la vida diaria (Desarrollo de proyectos de emprendimiento social).
  - Autoevaluación y adaptación de habilidades aprendidas.

De otro lado se debe de precisar que las habilidades para la vida no solo son los comportamientos en sí mismos, son herramientas que facilitan a la persona comportamientos saludables y productivos.

Consideraciones previas a las sesiones:

- a. Leer, analizar, comprender los conceptos que se presentan en el cuadernillo de conceptos claves.
- b. Preparar los materiales que se deben de utilizar en la sesión.
- c. Creación de un ambiente propicio, de disposición a la participación.
- d. Ambiente adecuado para la práctica de técnicas participativas
  - a) Espacios amplios
  - b) Con sillas individuales
  - c) Con posibilidad de hacer ruido sin generar molestias a terceros

## Perfil del facilitador

Las habilidades sociales más allá de conceptos o conocimientos, son capacidades, actitudes, comportamientos, las personas con habilidades para la vida son expertas en el manejo de capacidades para vivir armónicamente en su medio, en este sentido se pretende que los jóvenes que asistentes a estos talleres sean expertos en el manejo de sus competencias personales.

Para ello, en el desarrollo de la siguiente Guía, se concibe al facilitador como el motor central que va a permitir movilizar conocimientos, conductas y comportamientos para la formación de destrezas prácticas. Por tanto el facilitador es una persona especial, mínimamente cuenta con el siguiente perfil.

1. Dinámico: motivado y motivador, manifiesta entusiasmo especial en los temas de interés del grupo.
2. Utiliza el feedback permanentemente
3. Comprometido con su trabajo.
4. Abierto a las sugerencias, críticas y bromas.
5. Previamente prepara las experiencias con el grupo y luego las analiza.
6. Flexible al atribuir y admitir responsabilidades.
7. Respetoso de la dignidad de los integrantes del grupo.
8. Ejemplar, da el ejemplo con su conducta de lo que predice.
9. Alienta a los jóvenes a seguir lo aprendido en las diferentes sesiones.

Sugerencias para el desarrollo de las sesiones, los tiempos no son rígidos, están en función a la cantidad de participantes y a la complejidad del tema, la presente sugerencia alude a 15 participantes por sesión.

tiempo	Actividad	Descripción	sugerencia
15'	Dinámica de entrada	Permite iniciar la sesión	Previamente seleccionar, leer y memorizar las instrucciones de la dinámica que se adjunta como anexo. Poner especial énfasis en el tono y volumen de voz
10'	Introducción	Es un exposición breve de los conceptos básicos, en términos sencillos y fácilmente entendibles	De acuerdo con las características de los participantes, sus edades, lenguaje, clima de grupo (democrático, caótico, disciplinados..) Previamente preparar y ensayar la exposición.
30'	Dinámica del tema	Está orientada a la comprensión de conceptos y ensayo de conductas relacionadas al tema de la sesión	Tener especial cuidado con las indicaciones. La actividad debe de contribuir a comprender el concepto y a ensayar conductas relacionadas al tema de la sesión.
5'	Descanso		
30'	Dinámica de tema	Orientada a complementar conceptos y comportamientos del tema	Ídem
30'	Taller de trabajo en grupo	Corresponde a los trabajos indicas en el cuaderno de trabajo.	Leer previamente el manual de conceptos básicos. Comprender la función de la habilidad correspondiente Asesorar a los subgrupos, detalladamente en función a la habilidad.
5'	Descanso		
20'	Plenario	Todos los participantes por medio de los grupos discuten y arriban a conclusiones	Procurar, facilitar, motivar a que los participantes aporten a la elaboración de las conclusiones, éstas deben de contener, además de conceptos, pautas de conducta a practicar.

# **GUIA DE SESIONES**

## SESIÓN 1: SABER ESCUCHAR, SABER HABLAR

### I. Objetivo de la sesión:

Identificar y utilizar los componentes de comunicación que permitan comprender y hacerse comprender con el interlocutor.

### II. Logros

Los participantes:

1. Escuchan con atención lo que otros dicen durante la conversación.
2. Confirman lo que realmente otros tratan de decir durante la conversación.
3. Ponen atención a lo que dice la persona con la que se conversa.
4. Intervienen para armonizar o evitar conflictos.
5. Verifican lo que la persona tratan de expresar.

### III. Ideas a trabajar

- La comunicación es:
  - Un proceso de “ida y vuelta”: COMPRENDER Y HACERSE COMPRENDER.
  - Saber escuchar, prestar atención, mirar a los ojos
  - Asegurarse de entender bien lo que otra persona quiere decir.
  - Entender a la persona, antes de pensar en lo que hay que decir.
  - No Interrumpir cuando alguien está hablando
  - Ser preciso cuando se quiere decir algo.
  - Asegurarse que la otra persona ha entendido lo que se ha tratado de decirle
- Importancia de la comunicación para regular las relaciones interpersonales
  - Pone en práctica o manifiesta conocimientos, valores. Afectos.
  - Refuerza las funciones de liderazgo
  - Da oportunidad para manifestarse en lo que respecta a los intereses propios
  - Contribuye a la solución de conflictos
  - Genera y refuerza vínculos afectivos, familia, amigos,

### IV. Procedimiento

a. Inicio. Dinámica de entrada

Ver opciones (anexo)

b. Desarrollo del tema

**1ra. parte;**

**Introducción:**

Ideas básicas: exposición breve del tema.

Dinámica: Juego de roles

Saber comprender, saber escuchar

Se forman parejas, para ello se “numeran” previamente a todos los participantes solo con “1” y “2”. Todos los “1” se quedan en el salón, y todos los “2” salen.

Se plantean las siguientes consignas, por separado:

- Grupo 1: preparar un tema de análisis para conversar, puede ser por ejemplo: “como contribuyen los jóvenes al desarrollo de la comunidad”.

- Grupo 2: prepararse para dialogar sobre “la importancia del deporte para la salud del joven”
- Los integrantes de cada grupo deben procurar convencer al interlocutor. No deben de permitir ser convencidos.
- Tienen 5 minutos para prepararse
- Posteriormente todos ingresan al salón y se ubican con sus respectivas parejas, para realizar el dialogo durante 5 minutos.
- Seguidamente, se ubican en círculo y se les piden expresen sus experiencias respecto a:
  - Si han entendido a su interlocutor fácilmente.
  - Si han podido hacerse comprender por su interlocutor.
  - Que dificultades han encontrado.
  - Que sentimientos han experimentado.
  - Como se puede mejorar el dialogo en contextos semejantes.
- Como ayudar a que el interlocutor se exprese con mayor confianza

2da parte.  
Sociodrama

Tema: **Como decir no**

SOCIO DRAMA: PROCEDIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se desarrolla en tres pasos:           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1º: Se elige un tema.               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Precisar, definir el tema</li> <li>▪ Justificar el tema, porque y para que</li> </ul> </li> <li>- 2º: Se explora y conversa sobre el tema, de manera que el grupo homogeniza sus ideas, y</li> <li>- 3º: En base a lo conversado se acuerda la representación.               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ se prepara la historia y argumento,</li> <li>▪ se identifican los personajes,</li> <li>▪ la secuencia de los hechos, y</li> <li>▪ Se realiza la representación.</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>Recomendaciones:           <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hablar con voz clara, fuerte y pausadamente.</li> <li>▪ Moverse y hacer gestos que refuercen el dialogo</li> <li>▪ Ubicar paneles o letreros que indiquen el lugar o situación.</li> </ul> </li> <li>Tener en cuenta los siguientes aspectos para el dialogo:           <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aproximación a las personas sin ofender,</li> <li>▪ Tener en cuenta normas de saludo y despedida, al inicio y término</li> <li>▪ Referirse a la persona por su nombre siempre que se pueda.</li> <li>▪ Sonreír cuando la ocasión lo requiera, esto acerca a las personas.</li> <li>▪ Conservar la calma en todo momento, de una discusión</li> <li>▪ Es necesario escuchar, pero escuchar bien.</li> <li>▪ Hablar pausado, señalando lo positivo si conforme a la situación</li> </ul> </li> </ul>
----------------------------	--

## **Situaciones ejemplo:**

### **Situación 1:**

A Julissa un grupo de chicos le invitan a una fiesta, ella no quiere ir, de otro lado quiere evitar cualquier percance que se pueda dar debido a que también van a ir personas de mala fama o de dudosa reputación, con las que ella no quiere relacionarse. Sin embargo los amigos o amigas insisten y amenazan con retirarle la amistad.

### **Situación 2:**

Grupo de amigos y amigas invitan a Luis a gastar dinero en licor, para “pasarla bien”, saben que él trabaja y acaba de cobrar su sueldo, los amigos persisten y lo acusan de “sobrado”, “engreído”, “aññado”. Y pese a que se quiere retirar los amigos lo persiguen.

## V. Reforzamiento – evaluación

PRACTICA: “Mejorando mi estilo de comunicación”

- a) Formar cuatro subgrupos.
  - b) Al azar distribuir entre los subgrupos una de las situaciones problemas indicadas en el cuaderno de trabajo: “Mejorando mi estilo de comunicación”.
  - c) Indicar que cada grupo deberá de desarrollar lo que se indica en el formato respectivo.
  - d) Plenario: cada grupo deberá de exponer al grupo los resultados de su trabajo, sustentándolos debidamente.
- TAREA DE APLICACIÓN
  - Desarrollar formato de REGISTRO DE APLICACIÓN PRÁCTICA “COMUNICACIÓN” anexada en el cuaderno de trabajo.
  - Registrar la práctica realizada de conceptos y estrategias aprendidas en el taller, según formato adjunto en cuaderno de habilidades.

## SESIÓN 2: EMPATIA

### I. Objetivo de la sesión:

Identificar y poner en práctica procedimientos que permitan desarrollar la empatía.

### II. Logros

Mejoran sus relaciones interpersonales a través de la puesta en práctica de la empatía.

1. Identifica los cambios de humor
2. Controla sentimientos negativos antes de que afecten
3. Identificar ambientes o situaciones que provocan intranquilidad
4. Es consciente de los cambios físicos que acompañan a mis emociones
5. Reconoce y se identifica con la alegría de un amigo o amiga cuando también está alegre

Ideas a trabajar

Empatía es:

- identificar y ubicarse en el punto de vista del interlocutor.
- Identificar, compartir o solidarizarse con los sentimientos de otras personas.
- Reconocer y alentar los logros de las personas.
- Corregir o enmendar experiencias negativas generadas en situaciones anteriores (pedir disculpa).
- Tener en cuenta los derechos de las demás personas antes de actuar.
- Percibir el malestar de las personas por algo que se ha hecho.

### III. Procedimiento

#### a. Inicio, dinámica de entrada

Ver opciones (anexo)

#### b. Desarrollo del tema

#### c. **1ra, parte:**

**Introducción:**

Ideas básicas: exposición breve

Dinámica

#### **EL RELOJ: Conociéndonos Virtudes y defectos**

- Cada participante tiene una hoja de papel en la que, dibuja un reloj a lo largo de la página, indicando solamente las horas, pero no las agujas.
- Se indica que deberán establecer citas con los demás participantes en determinadas horas, para cada cita le corresponde solo una hora.
- Para ello tienen que dibujar un reloj a lo largo de toda una página bond, tamaño A4.
- Ya dibujado el reloj, se indica a los participantes establezcan citas en su reloj, deberán llenar todas las horas con citas (nombres de la persona con quien se van a reunir).



- Ya establecidas las citas, se indica, por ejemplo, “asistir a la cita de las cinco”, todos se reúnen, de acuerdo a la cita indicada en su reloj, a las cinco.
  - Ya reunidas las parejas se les pide que en cinco minutos dialoguen sobre los siguientes puntos:
    - Presentación: nombres, lugar de procedencia, lugar de nacimiento.
    - La experiencia más feliz.
    - La experiencia más triste.
    - Virtud más importante.
  - A continuación, todos los participantes se ubican en círculo, por parejas exponen la experiencia realizada, teniendo en cuenta que el uno presenta al otro, ejemplo: “Juan comenta que la experiencia más.....”
  - El facilitador anota en pizarra las participaciones dividiéndolas por columnas de acuerdo al tipo de experiencia.
- El facilitador:
- Pregunta al azar sobre los sentimientos experimentados durante la práctica del reloj.
  - Anota las participaciones
  - Realiza las conclusiones: en base a los aportes el facilitador presentara el concepto de empatía.

2da parte.

PRACTICA: “EXPERIMENTANDO EMPATIA”

- a) Formar cuatro subgrupos.
- b) Al azar distribuir entre los subgrupos una de las situaciones problemas indicadas en el cuaderno de trabajo: “EXPERIMENTANDO EMPATIA”
- c) Indicar que cada grupo deberá de desarrollar lo que se indica en el formato respectivo.
- d) Plenario: cada grupo deberá de exponer al grupo los resultados de su trabajo, sustentándolos debidamente.

TAREA DE APLICACIÓN

Anecdotario: REGISTRO DE APLICACIÓN PRÁCTICA “EMPATIA”

Registrar la práctica realizada de conceptos y estrategias aprendidas en el taller, según formato adjunto en cuaderno de habilidades.

## SESION 3: MONITOREO DE EMOCIONES

### I. Objetivo de la sesión:

Reconocer y poner en práctica habilidades para identificar y controlar emociones.

### II. Logros

Los participantes:

1. Identifican los cambios de humor.
2. Controlan sentimientos negativos antes de que afecten.
3. Identifican ambientes o situaciones que provocan intranquilidad.
4. Son conscientes de los cambios físicos que acompañan a las emociones.
5. Reconocen y se identifican con la alegría de un amigo o amiga cuando también está alegre.

### III. Ideas a trabajar

- Concepto e importancia de las emociones.
- Técnicas de control de emociones.
- Identificar situaciones que generan intranquilidad.
- Componentes de las emociones: fisiológicos, cognitivos, conductuales.
- Compartir y participar de emociones agradables con otras personas.

### IV. Procedimiento

#### a. Inicio, dinámica de entrada

Dinámica de entrada. Ver anexo.

#### b. Desarrollo del tema:

#### c. **1ra. Parte.**

Introducción

Ideas básicas: Exposición breve

#### LLUVIA DE IDEAS:

- Se pide a los participantes mencionen una emoción, el facilitador escribe en papelote o pizarra las emociones manifestadas.
- Con apoyo de los participantes el facilitador clasifica en dos grupos a las emociones escritas en: agradables o desagradables.

#### REPRESENTACION DE SENTIMIENTOS

- Teniendo en cuenta el listado de emociones o sentimientos se elaboran fichas en las que se escriben un sentimiento o emoción por ficha, el número de fichas corresponde al número de participantes.
- Se piden voluntarios, ellos extraerán las fichas al azar. Debe haber una ficha por participante.

- El voluntario representará la emoción o sentimiento escrito en la ficha, con gestos y posturas, sin palabras.
- Los demás participantes deben de adivinar el sentimiento representado.

### **2da Parte.**

- Formar cuatro subgrupos.
- Al azar distribuir entre los subgrupos una de las situaciones problemas indicadas en el cuaderno de trabajo: “EXPERIMENTANDO EMOCIONES”.
- Indicar que cada grupo deberá de desarrollar lo que se indica en el formato respectivo.

Plenario: cada grupo deberá de exponer al grupo los resultados de su trabajo, sustentándolos debidamente

### **3ra parte**

Desarrollar “Tarea de aplicación práctica de emociones” anexada en el cuaderno de trabajo de habilidades para la vida.

**(NOTA IMPORTANTE: para la siguiente sesión, “manejo de estrés, indicar a los participantes que deben venir con ropa cómoda o de deporte).**

## SESION 4: MANEJO DEL ESTRES

### I. Objetivo de la sesión:

Identificar y poner en práctica técnicas para el control del estrés.

### II. Logros

Los participantes:

1. Aprovechan la reunión de grupo para compartir preocupaciones con los amigos o amigas
2. Comparten preocupaciones con personas que considera pueden dar ayuda
3. Cuentan hasta 10 para calmarse cuando siente mucha molestia.
4. Respiran hondo para calmar la ansiedad ante una situación que dan temor..
5. Preparan con cuidado y anticipación lo que necesitará en el trabajo o estudios para no tener preocupaciones innecesarias.
6. Realizan sus tareas con tiempo y anticipación para evitar amontonar todo en un mismo día.
7. Cuentan chistes y ríe con los demás.

### III. Ideas a trabajar

- Conceptos básicos de estrés
- Principales componentes del estrés –psicológicos, conductuales, fisiológicos–.
- Inicio y desarrollo del estrés
- Formas de prevenir y de afrontar el estrés
  - Básicas (descanso-distracción, contar con amigos, distribución del tiempo)
  - Técnicas cognitivas (contar hasta 10 para calmarse, sustituir pensamientos negativos por otros positivos)
  - Técnicas fisiológicas (relajación física, control de la respiración)
  - Conductuales (practicar conductas asertivas, aprender conductas agradables)
- Consecuencias del estrés mal manejado
- Manejo del estrés:
  - Importancia de compartir las preocupaciones con padres, amigos o personas cercanas.
  - Calmarse, contar hasta 10 para apaciguar las reacciones psicológicas y fisiológicas de las emociones.
  - Relajarse, respirando hondo y relajando los músculos.
  - Planificando el tiempo, de acuerdo a la importancia y urgencia de las responsabilidades.
  - Desarrollar un sentido optimista, sano, respetuoso con las personas del entorno.

### IV. Procedimiento

(En la sesión anterior se ha solicitado venir con ropa de deporte)

a. Inicio. Dinámica de entrada  
Ver opciones (Anexo)

b. Desarrollo del tema  
1ra. Parte;  
Introducción

Ideas básicas: exposición breve

Dinámica: lluvia de ideas,  
1ro. CONCEPTUANDO EL ESTRÉS

Dinámica: La Papa se quema

En un espacio abierto (parque, jardín, u otro) los participantes se sientan en círculo.

El facilitador entrega una pelota y pide que se las pasen de uno en uno lo más rápido posible, mientras dice por varias veces: “la papa se quema”, cuando diga “LA ´PAPA SE QUEMO” todas se quedan inmóvil, la persona que tiene la pelota tiene que:

- De acuerdo a sus experiencias, manifiestan que es el “estrés” y cuáles son sus componentes.
- El facilitador anota las participaciones y contribuye a concretizar el concepto, haciendo énfasis en los aspectos psicológicos, conductuales, fisiológicos.  
Todos deben de participar.

2do. PRACTICANDO TECNICAS DE RELAJACION

- En círculo el facilitador indica cómo se realiza la
  - o Control de respiración: respira profundamente contando hasta 10 y exhala suavemente el aire.
  - o Relajación física
- RELAJACIÓN COGNITIVA EN ACCION
  - o En un papel escriben 3 deseos o ideas más importantes y que les genera mucha gratificación (aspiraciones, personas queridas, recuerdos agradables, otros)
  - o Se les indica en caso se les presente situaciones estresantes utilizar éstas ideas para manejar el estrés.
- USO DE CONDUCTAS ASERTIVAS
  - o En parejas al azar son numerados con el “1” y “2”, todos los numero “1” hacen el rol de estresores<sup>2</sup> (agresivos, autoritarios, negativitas, ...). Y los números “2” ensayan conductas asertivas (capacidad de autoafirmar los propios derechos y expresar los sentimientos personales, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás).
  - o Se intercambian los roles
  - o En círculo exponen la experiencia.
- APOYO SOCIAL
  - o Indicar la importancia de compartir con otras personas de confianza las preocupaciones, inquietudes, problemas por las que se está atravesando. (éstas personas pueden ser integrantes del mismo grupo).
  - o En un papel en blanco los participantes escriben los nombres de las personas más importantes, con quien pueden hablar sobre sus problemas o

---

<sup>2</sup> Ejercen presión molesta sobre la persona, exigen, gritan, son acelerados.

- preocupaciones.pueden ser familiares –hermanos, padres, primos- amigos, profesores, otras personas.
- Ensayar formas de entablar comunicación con las personas que se han anotado en el papel.
  - Anotan en un papel el objetivo (cuál es el tema que se va a tratar, como abordar a la persona, como abordar el tema, que se debe de lograr)
- **DESARROLLAR UN SENTIDO DE OPTIMISMO.**
  - Se trata de desarrollar habilidades para generar alegría, diversión, recreación.
  - Plantearse ideas agradables, objetivos de esparcimiento.
  - Realizar actividades de sano esparcimiento (deportes, paseos, arte, danza, etc)
- **PRÁCTICA DE LA ASERTIVIDAD**
  - Aprender a decir “NO”,
  - Defender los derechos ante situaciones hostiles.
- **REALIZA UN LISTADO DE PRIORIDADES**  
 Basando en el siguiente cuadro determinar lo más importante, lo urgente, lo menos importante (se adjunta en el cuaderno de trabajo).

	<b>URGENTE</b>	<b>NO URGENTE</b>
<b>IMPORTANTE</b>	I. Es el cuadrante de laCrisis. Se refiere a problema apremiantesson actividades retrasadas, por vencer. Desafíos, inmediatos	II. Es el cuadrante de la prevención Consiste a la construcción de relaciones, aprovechar oportunidades, planificar. Permite prepararse para incrementar las capacidades Es el tiempo para la familia, para las actividades recreativas, los hobbies.
<b>NO IMPORTANTE</b>	III. Es el cuadrante de las Interrupciones Referidas a reuniones impro-ductivas y no importantes, de las actividades acuciantes. Tiene que ver con actividades apremiante para otras personas, la que nos entrapa	IV. Cuadrante de las Trivialidades Son las llamadas triviales, de la pérdida de tiempo, Es por ejemplo, contestar correos cadena.

#### V. Reforzamiento – evaluación

- En grupos desarrollar el ejercicio práctico “enfrentando al estrés” consignado en el cuaderno de trabajo.
  - Formar cuatro subgrupos.
  - Al azar distribuir entre los subgrupos una de las situaciones problemas indicadas en el cuaderno de trabajo: “ENFRENTANDO AL ESTRÉS”
  - Indicar que cada grupo deberá de desarrollar lo que se indica en el formato respectivo.  
 Plenario: cada grupo deberá de exponer al grupo los resultados de su trabajo, sustentándolos debidamente

- Tarea de aplicación  
Registrar formas de afrontar el estrés en diferentes ámbitos de la vida cotidiana, hogar, escuela, calle, según el formato indicado en el cuaderno de habilidades para la vida.

## SESION 5: AUTOEVALUACION

### I. Objetivo de la sesión:

Identificar y poner en práctica habilidades de autoevaluación

### II. Logros

Los participantes:

1. Son conscientes de las buenas o malas consecuencias de su comportamiento.
2. Evita cometer los mismos errores aprendiendo de ellos.
3. Se compara con otras personas para ver en que va mal o bien.
4. Revisa su comportamiento, reconociendo que no puede hacerlo todo él solo.
5. Pide ayuda con facilidad cuando ve que no puede hacer algo bien.
6. Cuando toma una decisión no se deja llevar por lo que piensan o hacen los demás.
7. Escucha y pide opinión a los demás para conocer y evaluar sus acciones.

### III. Ideas a trabajar

Auto eficacia (idea de lograr lo que se plantea)

- Importancia de tener en cuenta: Experiencias de éxito, Modelos exitosos, Persuasión social / auto persuasión, Activación, ánimo, poder, para emprender la conducta.

Expectativas de logro (que se ha propuesto lograr mediante la conducta que va a desarrollar, -ejemplo: estudio toda la noche y apruebo el curso de química-)

- Disciplina - auto motivación

Afrontamiento de problemas.

Solicita ayuda para que algo salga le resulte bien.

Pide y Escucha otras opiniones para evaluar sus acciones.

Evalúa las consecuencias de su conducta y Evita cometer los mismos errores.

### IV. Procedimiento

- a. Inicio. Dinámica de entrada  
Ver opciones (anexo)

- b. Desarrollo del tema

**1ra. parte;**

**Introducción:**

Ideas básicas: exposición breve

Dinámica: virtudes y gestos ¿Cómo soy?

Objetivo: autoconocimiento, virtudes.

- Se distribuyen hojas de papel bond a cada participante
- Se les piden que anoten 3 características personales positivas (física, psicológica, afectiva) en un lapso de 3 minutos.
- Sentados en círculo cada participante describe brevemente sus virtudes anotadas, luego, a manera de cierre, hace un gesto con todo el cuerpo (aplaude, salta, se para de cabeza...etc)
- El que sigue, imita el gesto del anterior y describe sus tres virtudes terminando con un gesto propio, así continúan todos los participantes.



- Mientras tanto el facilitador anota en pizarra o papelote las participaciones.
  - En base a lo apuntado en la pizarra el facilitador hace una breve exposición respecto a la importancia de “auto conocerse”
  - Expone brevemente la importancia de cada virtud.
- Mi logro más importante:
    - Objetivo: autoconocimiento, logros
    - De manera similar al anterior ejercicio se procede con el tema de “Mi logro más importante”, pero indicando 2 factores importantes o decisivos que hayan contribuido efectivamente a la realización del logro (los factores pueden estar referidos a experiencias anteriores de éxito, observación de modelos exitosos, errores cometidos anteriormente, la influencia –motivación– de los amigos.
    - En base a lo anotado el facilitador, expondrá la importancia del control de factores de éxito, el cual se detalla en el manual de conceptos.
  - Evitando los mismos errores:
    - Se distribuyen hojas de papel bond a cada participante.
    - Se les pide que en tres minutos anoten (anónimamente):
    - El error más grande que hayan cometido y sus consecuencias.
    - Que hubieran hecho para evitar ese error.
    - El promotor recoge cada uno de las hojas escritas.
    - Ante los participantes ubicados en círculo lee cada hoja, y pide sugerencias para anotarlas en la pizarra o papelógrafo.
    - Conclusiones: En base a las sugerencias de los participantes el facilitador enfatiza la necesidad e importancia de evitar errores, prevenir, solicitar ayuda, mantenerse disciplinado, etc.
  - Cómo funciona la auto evaluación
    - Conjuntamente con los participantes desarrollar y describir el cuadro: “COMO FUNCIONA” del cuaderno de habilidades sociales (ver manual de conceptos).

NOTA: Enfatizar

Los determinantes de la conducta

Experiencias de éxito

Modelos exitosos

El reforzamiento y auto reforzamiento

La conducta a realizar

Los efectos: productos positivos o negativos de la conducta

Los efectos positivos dan lugar a un reforzamiento positivo

Los efectos negativos dan lugar a un reforzamiento negativo

– Conclusiones:

## V. Reforzamiento – evaluación

### Ejercicio práctico:

- Formar cuatro subgrupos.
- Al azar distribuir entre los subgrupos una de las situaciones problemas indicadas en el cuaderno de trabajo: “AUTO EVALUANDO MI CONDUCTA”.

- Indicar que cada grupo deberá de desarrollar lo que se indica en el formato respectivo.

Plenario: cada grupo deberá de exponer al grupo los resultados de su trabajo, sustentándolos debidamente

- TAREA DE APLICACIÓN
- Desarrollar “Tarea de aplicación práctica de AUTOEVALUACION” anexada en el cuaderno de trabajo.

## SESION 6: TOMA DE DECISIONES

### I. Objetivo de la sesión:

Identificar y poner en práctica habilidades para la toma de decisiones.

### II. Logros

Los participantes:

1. Busca información precisa que ayude a entender la situación.
2. Considera los riesgos de una elección antes de poner en práctica una decisión.
3. Examina toda la información que dispone sobre las diferentes opciones.
4. Calcula los posibles resultados antes de realizar una acción.
5. Escucha atentamente diferentes opiniones.
6. Desarrolla una lista de prioridades que ayuden a reflexionar sobre el tema.
7. Se asegura que la información que dispongo del tema es correcta.

### III. Ideas a trabajar

- Importancia de la toma de decisiones
  - o Posibilidad de aprovechar oportuna y adecuadamente las diferentes circunstancias que se presenten como oportunidades de superación y desarrollo personal.
- Para la toma de decisiones se debe:
  - o Conocer los pasos o procedimientos adecuados.
  - o Contar con objetivos precisos.
  - o Contar con criterios o referentes para la toma de decisiones.
  - o Contar con estrategias para informarse adecuadamente.
  - o Contar con la información precisa del tema.
  - o Tener en cuenta los riesgos en la toma de decisiones.
  - o Tener en cuenta los principales errores en la toma de decisiones.
  - o Contar con una lista de prioridades personales.
  - o Tener en cuenta posibilidades y opciones provenientes de otras fuentes.

### IV. Procedimiento

a. Inicio. Dinámica de entrada.

Ver opciones (en anexo).

b. Desarrollo del tema

1ra. Parte

Introducción

Ideas básicas: exposición breve del tema

Dinámica:

- Se preparan 9 “regalos” envueltos con papel de diferentes colores y de diferentes tamaños, de acuerdo a los siguientes criterios:
  - o Tres amarillo pequeños.
  - o Tres rojos grandes.
  - o Tres verdes medianos
- El contenido de los regalos son dilemas, en este sentido se preparan tres dilemas diferentes, se saca tres copias de cada dilema, de manera que en cada uno de los regalos amarillos se pondrá el dilema “A”, en los rojos los dilemas “B”, y así con los verde.

- Los participantes se organizan en tres sub grupos (nombre del grupo, líder, secretario, como los integrantes del sub grupo decidan).
- A cada sub grupo se presenta los tres “regalos” u opciones, para que selecciones solo uno.
- Cada grupo deberá explicar porque se han decidido por el “regalo” determinado
- Los ejemplos de dilemas podrían ser:
  - Ejemplo Dilema 1
 

Juan siempre ha tenido gusto por ejercer y defender el derecho propio y el de los demás, ahora que termina la secundaria, ha logrado una beca integral (incluye gastos) para estudiar Derecho en una universidad de Lima, sin embargo, se le ha presentado la oportunidad de trabajar ganando 2000 soles al mes, esto implica ir a zonas muy alejadas sin acceso a carreteras, por tres años. La opción parece importante y necesaria, ya que tiene 3 hermanos menores que apoyar y la madre atraviesa por una situación de salud muy delicada, que requiere de costosas operaciones y medicinas.  
¿Que debe de hacer Juan?
  - Ejemplo Dilema 2
 

Luis cuando tenía 18 años estaba metido en la droga y en compañía de otros dos jóvenes de su edad asaltaron la vivienda de una mujer viuda, madre de dos niños pequeños y le robaron 2500 soles, que la señora tenía para pagar el colegio de sus tres hijos, alimentación del mes, y otros gastos, además se llevaron algunos objetos de valor y recuerdos familiares, valorados en 3000 soles.  
La sentencia de la Audiencia judicial lo condenó en el 2005 a más de dos años de prisión, al año salió de la prisión. La sentencia fue apelada por la agraviada y la corte judicial ratificó la condena 7 años después. Luis en este tiempo (2012) se ha casado, tiene un hijo de 5 años, es un padre ejemplar, trabaja en Saposoa como peón en una empresa de construcción de carretera. Ahora tiene que cumplir el año de cárcel que le queda. Su abogado ha pedido el indulto para Luis, alegando que ya está reinsertado en la sociedad, y que tiene responsabilidades familiares.  
¿Se le debe indultar?
  - Ejemplo Dilema 3
 

En la clase se ha roto el cristal de una ventana, como consecuencia de la mala conducta de un alumno. El profesor pregunta quién ha sido, diciendo que si el culpable no aparece toda la clase tendrá que pagar su reparación, además de sufrir otros castigos. Un grupo de alumnos saben quién es el responsable, pero deciden no decir nada, porque el alumno causante del problema es amigo de ellos, y no quieren ser acusados de "soplones" ni "traidores". Además, quieren evitarse los problemas y molestias que les causaría su confesión.  
En consecuencia, toda la clase es castigada. ¿Ves correcta la conducta de esos alumnos? ¿Tú qué harías en un caso similar?

## VI. Reforzamiento/evaluación

### **Ejercicio práctico:**

Ensub grupos desarrollar el cuadro “TOMANDO DECISIONES CORRECTAS”, del cuaderno de trabajo.

- Formar cuatro subgrupos.
- Al azar distribuir entre los subgrupos una de las situaciones problemas indicadas en el cuaderno de trabajo: “Mejorando mi estilo de comunicación”.
- Indicar que cada grupo deberá de desarrollar lo que se indica en el formato respectivo.
- Plenario: cada grupo deberá de exponer al grupo los resultados de su trabajo, sustentándolos debidamente.

## VII. TAREA DE APLICACIÓN

- Desarrollar “Tarea de aplicación práctica de AUTOEVALUACION” anexada en el cuaderno de trabajo.

## SESION 7: SOLUCION DE PROBLEMAS

### I. Objetivo de la sesión:

Identificar y utilizar los procedimientos adecuados para la solución de problemas

### II. Logros

1. Ante un problema, primero identifica exactamente de qué se trata.
2. Ante un problema, primero identificar cual fue su origen.
3. Compara cada solución posible con otras para encontrar la mejor solución a al problema.
4. Ante un problema elije la mejor solución, pero coherente con el problema.
5. Pide ayuda a personas con más experiencia para la solución del problema.
6. Solucionado un problema, analiza lo que pasa después.
7. Es consciente que la solución a su problema afectará a los que le rodean.

### III. Ideas a trabajar

- Tipos de problemas
- Características de los problemas
- Procedimientos en la solución de problemas
  1. Reconocimiento e identificación del problema.
  2. Definición de la naturaleza del problema.
  3. Disponibilidad de recursos.
  4. Planificación de pasos para la resolución del problema.
  5. Combinación de los pasos en una estrategia.
  6. Monitoreo del proceso de resolución.
  7. Evaluación de la solución.
- Habilidades cognitivas para la solución del problema
  - o Tipos de razonamiento
  - o Deductivo
  - o Inductivo
  - o Solución de problemas por ensayo y erros
  - o Por intuición
  - o Metodológicamente (algoritmo)
  - o Heurística (empíricamente)
- Habilidades socio conductuales para la solución de problemas
  - o Solicitar ayuda de otras personas
  - o Solicitar opinión de otras personas
  - o Opiniones para la evaluación de la solución
- Actitudes obstáculos que bloquean la solución
  - Sesgo de la confirmación: tendencia a buscar información que confirme nuestras ideas preconcebidas. Nos predispone aratificar nuestras hipótesis y nos impide cuestionárnoslas
  - Fijación: incapacidad para ver un problema desde un nuevopunto de vista, es un impedimento para resolver problemas.
    - o Fijación mental: tendencia a enfocar un problema de una formaespecífica, en especial si ha surtido efecto en el pasado, aunque noasegure la resolución del problema.

- Fijación funcional: tendencia a pensar en cosas sólo en términos de su función habitual, es un impedimento para resolver problemas.

#### IV. Procedimiento

##### a. Inicio. Dinámica de entrada

Ver opciones (anexo)

##### b. Desarrollo del tema

###### **1ra. parte;**

###### **Introducción:**

Ideas básicas: exposición breve

Dinámica: ciclo de "Solución de problemas"

- Previamente se ha escrito "el ciclo de la solución de problemas" en un papelote o pizarra, ver recuadro.

###### **"CICLO DE LA SOLUCIÓN DE PROBLEMA"**

1. Identificación del problema
2. Priorizando mis problemas
3. Definición del problema
4. Análisis de problema
5. Generación de soluciones
6. Identificar criterios
7. Evaluar alternativas
8. Elegir las alternativas
9. Planificación
10. Ejecución
11. Evaluación

- Seguidamente se pasa a exponer, brevemente, el ciclo de la solución del problema.
- Se entrega 5 hojas de papel bond a cada participante, ellos en base a sus vivencias y con la ayuda del facilitador resolverán los siguientes puntos:

#### **1. Identificación del problema**

Identificando mis problemas

- Teniendo en cuenta los obstáculos, situaciones de incertidumbre, posibilidades, intereses, Hacer una lluvia de ideas para identificar los principales problemas personales a los que se debe de dar solución
- Hacer una relación de posibles problemas que requieren solución.

#### **2. Priorizando mis problemas**

- Clasificar los problemas de acuerdo a los siguientes criterios
- A. Problemas importantes que demandan urgente solución
- B. Problemas importantes pero no urgentes
- C. Problemas urgentes pero no importante

#### **3. Definición del problema**

Planteando el problema

- Elegido el problema de mayor importancia y de mayor urgencia, definirla en pocas palabras de manera objetiva y precisa (realista y exactamente)

#### **4. Análisis de problema**

- Buscan otras opiniones relacionadas con el problema, sus causas, alternativas y consecuencias deseadas.  
Preguntan y escuchan las opiniones de los compañeros de grupo, profesores, otros.  
Mantienen una actitud abierta para recibir opiniones.
- Identificando sus causas sistemáticamente  
Utilizan: Árbol de problemas, lluvia de ideas, otras técnicas
- Priorizan las causas  
Hacen una relación, ordenando las causas de acuerdo a su importancia.

#### **5. Generación de soluciones**

- Generación de alternativas  
A cada causa habrá que darle una orientación positiva, ejemplo: causa: reducido tiempo para estudiar; solución: incrementar el tiempo para estudiar./ Causa: escasa estrategias de técnicas de estudio; Solución: incrementar estrategias de Técnicas de Estudio.

#### **6. Identificar criterios**

- El tiempo disponible para solucionar el problema
- La cantidad de recursos (materiales, financieros, habilidades) con que se cuenta
- La pertinencia de la solución con el problema (¿la alternativa solucionará el problema de manera efectiva?)
- Riesgos o consecuencias, consecuencias inmediatas, a corto y largo plazo, positivas, negativas.
- Aplicación práctica (es fácil, sencilla)

#### **7. Evaluar alternativas**

- Se evalúan en base a los criterios arriba señalados
- Evalúan las ventajas o desventajas, las consecuencias de cada solución
- Alternativas más prácticas, realizables, de aplicación sencilla.
- Nivel de eficacia de las alternativas
- Pertinencia de la solución con el problema

#### **8. Elegir las alternativas**

- En base a la tabla resultante de la evaluación de alternativas

#### **9. Planificación**

- Elaborar un plan operativo:
  - ❖ Objetivo
  - ❖ Metas/tiempo
  - ❖ Cronogramas (si se desea usar el modelo de cronograma del proyecto)

#### **10. Ejecución**

- Desarrollar el cronograma



## 11. Evaluación

- Este es un punto transversal a todo el proceso, para el inicio del proceso, durante y después.

## V. Reforzamiento – evaluación

### **Ejercicio práctico:**

En sub grupos desarrollar el cuadro “SOLUCIONANDO PROBLEMAS” del cuaderno de trabajo.

- Formar cuatro subgrupos.
- Al azar distribuir entre los subgrupos una de las situaciones problemas indicadas en el cuaderno de trabajo: “SOLUCIONANDO PROBLEMAS”.
- Indicar que cada grupo deberá de desarrollar lo que se indica en el formato respectivo.
- Plenario: cada grupo deberá de exponer al grupo los resultados de su trabajo, sustentándolos debidamente.
  
- TAREA DE APLICACIÓN
- Desarrollar “Tarea de aplicación práctica de AUTOEVALUACION” anexada en el cuaderno de trabajo.

## SESION 8: TRABAJO EN EQUIPO

### I. Objetivo de la sesión:

Identificar y poner en práctica actitudes y comportamientos para el trabajo en equipo efectivo.

### II. Logros

Los integrantes del grupo juvenil:

1. Espera a que todos se pongan de acuerdo, antes de iniciar una acción
2. Trabajo en equipo evitando cualquier tipo de problemas con otras personas del grupo.
3. Siempre toma decisiones en grupo, no depende de una persona para tomar decisiones
4. A pesar que puede hacer las cosas bien, procura trabajar en equipo
5. Motiva, alienta y felicita a los compañeros de equipo cuando tienen éxito.
6. Trabaja fácilmente con personas que tienen diferentes opiniones y puntos de vista.
7. Cuando le demuestran que estaba equivocado se disculpa y sigue colaborando sin rencores.

### III. Ideas a trabajar

- Importancia del trabajo en equipo.
- Características del trabajo en equipo:
  - Normas, se establecen y asumen reglas para la toma de decisiones, el trabajo en equipo y prevención de conflictos personales.
  - Actitudes: Solidaridad, Cooperación, Tolerancia a la diversidad,
  - Habilidad para adaptarse a los cambios
  - Liderazgo participativo, Motivar o alentar a los demás
  - Respeto, pide disculpas si se ha equivocado y continua el trabajo en equipo sin rencores

### IV. Procedimiento

#### a. EL PUEBLO MANDA

##### **Objetivo:**

Identificar y poner en práctica habilidades que favorecen el trabajo en equipo.

##### **Desarrollo:**

Se conforman subgrupos de 4 o 5 integrantes.

Cada sub grupo se pone un nombre ejm: los tigres,

Se prepara una lista de tareas por ejemplo:

- Construir el castillo de papel más alto
- Elaborar la mayor cantidad de muñecos recortados de papel

Se dan las siguientes las siguientes instrucciones:

1º. A cada grupo se le va a dar una lista de tareas.

2º El grupo deberá de organizarse para realizar la tarea.

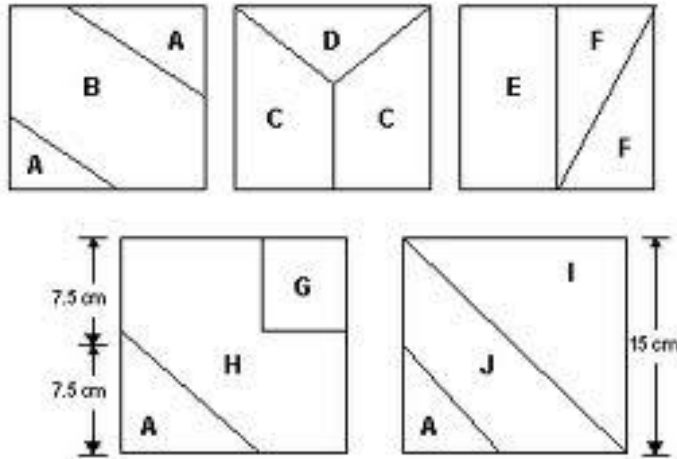
3º El grupo que acabe primero gana

##### **Análisis:**

- Cada grupo se reúne y analiza la experiencia, relacionada con las dificultades que se han encontrado y cuáles han sido las virtudes que se pueden rescatar.
- Escribe en papelotes su experiencia y las expone en plenario

## b. LOS CUADRADOS ROTOS

1. Se confeccionan en cartón cinco juegos de rompecabezas, cuadrados de 15 cms. , de acuerdo al siguiente modelo:



Hacer 5 juegos de acuerdo a este modelo.

2. Las piezas se colocan en un sobre manila
3. Se conforman grupos de cinco personas como promedio (todos los grupos deben de tener el mismo número de participantes).
4. A cada grupo se le entrega un sobre conteniendo las piezas de los cuadrados.
5. Consigna: en cada sobre hay cinco cuadrados, deberán de armarlos lo más rápido posible,
6. Plenario: cada grupo se reúne, después de haber realizado la tarea, y analiza la experiencia, la escribe en un papelote para luego exponerla en plenario de acuerdo a los siguientes puntos:
  - a. Nivel de comunicación al interior del grupo
  - b. Liderazgo-organización
  - c. Solidaridad
  - d. Motivación

## V. Reforzamiento – evaluación

### Ejercicio práctico:

Ensub grupos desarrollar el cuadro “TRABAJANDO EN EQUIPO” del cuaderno de trabajo.

- Formar cuatro subgrupos.
- Al azar distribuir entre los subgrupos una de las situaciones problemas indicadas en el cuaderno de trabajo: “TRABAJANDO EN EQUIPO”.
- Indicar que cada grupo deberá de desarrollar lo que se indica en el formato respectivo.
- Plenario: cada grupo deberá de exponer al grupo los resultados de su trabajo, sustentándolos debidamente.

## ANEXO: Herramientas adicionales

### Técnicas de animación

#### EL CARTERO

**Definición:**

Es un juego en el que los participantes cambian de lugar cuando se señala alguna característica que les es propia.

**Propósito:**

Propiciar un momento agradable y relajar el ambiente cuando los participantes están cansados o tensos.

**Desarrollo:**

Los participantes del grupo se sientan en círculo y el facilitador/a queda en el centro, de pie. Les explica que va a representar a un cartero que llevará una carta a las personas que tengan la característica que él/ella diga. Quien o quienes tengan esa característica deberán moverse de su lugar, momento que el asesor/a aprovechará para sentarse, ya que no tiene silla porque hay sólo las sillas suficientes para los miembros del grupo.

- El facilitador/a inicia diciendo: "Tan, tan".
- Participantes responden: ¿quién es?
- Facilitador: el cartero.
- Participantes: ¿qué trae?
- Facilitador: una carta.
- Participantes: ¿para quién?
- Facilitador: para todos los que se bañaron hoy... (o usan lentes, o pantalón de mezclilla, etcétera).
- El juego termina cuando se crea que el grupo se ha relajado y han pasado un momento agradable.

**Usos y/o recomendaciones:**

Se puede utilizar cuando se considere que las personas del grupo están cansadas o desanimadas.

#### JIRAFAS Y ELEFANTES

**Definición:**

Movilización de los participantes por medio de la representación de diferentes animales.

**Propósito:**

Lograr la relajación e integración del grupo.

**Desarrollo:**

1. Se pregunta a las y los participantes del grupo cuáles son las características de las jirafas y los elefantes y se les pide que los imiten.

2. Se forman en círculo y se les indica que cuando a alguien se le llame “jirafa” se pare de puntas y los demás se hagan chiquitos, y cuando a alguien se le llame “elefante”, tendrá que simular la trompa con sus manos y las personas que están a su lado, deberán hacer las orejas con sus manos.

**Usos y/o recomendaciones:**

Se puede utilizar cuando el grupo esté cansado o con mucho tiempo de estar sentados.

**QUIÉN EMPEZÓ EL MOVIMIENTO**

Definición: Es un juego divertido que agudiza la concentración

**Propósito: animación**

**Desarrollo:**

Los participantes se sientan en círculo. Se escoge un participante para que se retire del grupo. El grupo acuerda quién va a iniciar el movimiento. Este participante inicia un movimiento y todos deben seguirlo; por ejemplo mover la cabeza, hacer una mueca, mover un pie, tocar diferentes tipos de instrumentos musicales, etc. El participante que salió del grupo ingresa nuevamente y debe descubrir quién inició el movimiento y tiene tres oportunidades de identificarlo, si falla las tres veces el grupo le impone el realizar algún tipo de acción o actuación. También cuenta con un tiempo limitado de tres minutos por ejemplo para averiguar quién inició el movimiento.

**Recomendaciones:** El tiempo juega un papel de presión en el juego, que lo hace más dinámico, el coordinador debe saber utilizarlo. Ejemplo: pasa un minuto o más y el compañero no acusa a nadie, el coordinador empieza a decir faltan dos minutos... etc.

**LEVÁNTENSE Y SIÉNTENSE**

**Propósito: animación**

**Desarrollo:**

Todos sentados en círculo. El coordinador empieza contando cualquier historia inventada, por ejemplo: Una vez, un señor iba por la calle y se encontró un llavero. Se preguntó ¿de quién serán estas llaves?. Tal vez de doña Rosa?. No, no lo creo... ¿de Alfredo? ¿Quién podrá saberlo?. Seguro son de... Ah! no, son de Cristina!. ¿Quién iba a decirlo?. Cuando dentro del relato dice la palabra "**Quién**" todos se deben levantar, y cuando dice la palabra "**No**", todos deben sentarse. Cuando alguien no se levanta o no se sienta en el momento en que se dice quién y/o no, sale del juego o da una prenda. El coordinador puede iniciar la historia y señalar a cualquiera para que la continúe y así sucesivamente. El que narra la historia, debe hacerlo rápidamente para darle agilidad; si no lo hace, también pierde.

**SAPOS AL AGUA**

Propósito: Animación

Desarrollo:

Todos los participantes de pie forman un círculo

El facilitador se ubica al centro y da las siguientes instrucciones:

- Cuando diga “sapos al agua”, todos dan un salto hacia dentro del círculo.
- Cuando diga “sapos a tierra” todos darán un salto hacia fuera del círculo.

- Si digo solamente “al agua” y alguien se mueve, entonces pierde, igualmente si digo solamente tierra y alguien se mueve: pierde.
- Antes de la orden tengo que decir “sapos”.

El facilitador tratará de confundir a los participantes, por ejemplo si dice “sapos al agua” puede hacer una seña con las manos para que salten fuera de círculo,

## Técnicas de análisis

### LLUVIA DE IDEAS

**Propósito:** poner en común un conjunto de ideas o conocimientos

**Desarrollo:**

- el coordinador debe hacer una pregunta clara, donde exprese el objetivo que se persigue. La pregunta debe permitir que los participantes puedan responder a partir de su realidad y experiencia.
- Luego, cada participante debe decir una idea a la vez sobre el tema.
- Todos los participantes deberían decir por lo menos una idea.
- No está permitido discutir las ideas que van surgiendo, pero se les puede pedir que aclaren las ideas.
- El coordinador anota todas las ideas en la pizarra o en un papel
- Con todas las ideas anotadas se discute para escoger aquellas ideas y elaborar con ellas las conclusiones

### LLUVIA DE IDEAS POR TARJETAS\*

**Material:**

- Papeles/cartlinas pequeños.
- Lápices.
- Cinta adhesiva.

**Desarrollo:**

- Lo mismo que la anterior, sólo que las ideas se escriben en tarjetas, una idea por tarjeta.
- El número de tarjetas puede ser limitado (por ejemplo, tres por persona) o indefinido.
- Las tarjetas pueden elaborarse de manera individual o en grupos, cada participante lee su tarjeta y luego se van pegando en orden en la pared o en un papel.

**Maneras de clasificar las tarjetas:**

a) Se pide a cualquier compañero/a que lea una de las tarjetas que ha elaborado, ésta se coloca en la pared, luego se pide que si algún otro compañero tiene alguna tarjeta que se refiera a lo mismo o similar a la del compañero/a, la lea y se van colocando juntas todas las que salgan sobre el mismo tema o aspecto, y así sucesivamente hasta que todas las tarjetas se hayan colocado. Quedarán así varias columnas. Se regresa sobre cada columna para repasar el contenido y darle un nombre a la columna que sintetice la idea central que está expresada en el conjunto de tarjetas.

En esta etapa, el papel del facilitador/a es el de llevar al grupo a sintetizar el conjunto de tarjetas de manera que, se obtenga una visión ordenada y unificada de los diversos aspectos que se desprenden de un tema.

b) Otra manera es establecer ciertas columnas de antemano. Una vez hechas las columnas y analizadas, puede realizarse una votación por columna para establecer el orden de importancia que el grupo le da a cada uno de los aspectos del tema que se está tratando.

Lo importante de esta técnica es el ordenamiento que se va haciendo en las tarjetas para que al final se tenga una visión clara de lo que el grupo piensa, quedando gráficamente expresado en qué aspectos se concentra la mayor cantidad de ideas del grupo.

## **PHILLIPS 6 - 6**

**Propósito:** sondear en un tiempo corto las ideas de un grupo sobre un tema

**Desarrollo:**

- Se pide a los participantes se dividan en grupos de 6 personas.
- Cada grupo nombra un coordinador que dirija la discusión, y si es necesario a un relator.
- Se plantea una pregunta o un tema de discusión sobre el que cada grupo deberá discutir durante no más de seis (6) minutos y llegar a una conclusión.
- Pasado el tiempo, los coordinadores o relatores informan al plenario el resultado de su discusión.

## **EL SOCIODRAMA**

**Propósito:** análisis de un tema

**Descripción:**

- se trata de realizar una representación de algún hecho o situación de la vida real, que sirva como base para su discusión.

Puede realizarse dividiendo el grupo en varios subgrupos para que cada uno trabaje un tema o seleccionando un grupo que realice el sociodrama sobre un tema específico para ser analizado posteriormente en conjunto con todos los demás participantes.

**Desarrollo:**

Se desarrolla en tres pasos:

Primer paso: se escoge un tema. Se debe tener muy claro cuál es el tema que se va a presentar, y por qué se va a hacer en ese momento.

Segundo paso: se conversa sobre el tema. Los compañeros que van a hacer el sociodrama dialogan un rato sobre lo que conocen del tema, cómo lo viven, cómo lo entienden.

Tercer paso: se hace la historia o argumento. En este paso se ordenan todos los hechos y situaciones identificadas, tratando de crear una historia clara. Esto implica definir:

1. cómo van a actuar, en qué orden van a ir los distintos hechos.
2. cuáles son los personajes de la historia y a quién le toca representar a cada personaje.
3. En qué momento tiene que actuar cada uno.

Una vez elaborada la historia, es bueno hacer un pequeño ensayo, ya que estarán listos para representar el melodrama y discutir el tema que se quiere.

**Utilización:** el sociodrama puede ser utilizado como una herramienta útil:

- Para empezar a estudiar un tema, como diagnóstico, o para ver qué se conoce ya de un tema.
- Para ver una parte de un tema. En el caso en que se quiera presentar un tema y se profundizar en uno de sus aspectos.
- Al finalizar el estudio de un tema (como conclusión o síntesis). En este caso, se haría para ver qué se ha comprendido, o a que conclusiones se ha llegado.

**Recomendaciones:**

- Hablar con voz clara y fuerte, si hay mucha gente hablar más lentamente,



- Moverse y hacer gestos, no dejar que las palabras sean lo único de la actuación.
- Usar algunos materiales, fáciles de encontrar, que hagan más real la actuación (sombreros, pañales, una mesa, una banca o butaca, etc.)
- Usar letreros grandes de papel o tela para indicar lugar: hospital, farmacia, albergue, escuela, tienda, etc.

## **EL JUEGO DE ROLES**

**Propósito:** analizar las diferentes actitudes y reacciones de las personas

**Descripción:**

- - Igual que el sociodrama, es una actuación en la que se utilizan gestos, acciones y palabras. La diferencia está, en que en el juego de roles se representan las actitudes de las personas, las características de sus ocupaciones o profesiones, o las formas de pensar de la gente en los diferentes hechos o situaciones de la vida.
- Ejemplo de roles o papeles:

## **DISCUSIÓN DE GABINETE**

**Propósito:**

Llegar a conclusiones concretas e inmediatas de un problema determinado. Ejercita para la toma de decisiones a partir de hechos concretos.

**Desarrollo:**

Esta técnica se basa en representar una reunión al estilo de un grupo directivo o de ministros/as (gabinete).

1. De antemano, se prepara un documento donde se plantea el problema.
2. Se reparte al conjunto de participantes y se da tiempo para que puedan investigar, consultar y analizar. (Puede ser un tiempo corto, por ejemplo de media hora, o más largo, de dos a tres horas, dependiendo del tema.)
3. En la sesión de gabinete, un/a participante designado/a por el grupo o por el coordinador/a, será la o el presidente del gabinete, y es quien dirige la sesión. Se debe nombrar una o un secretario que vaya anotando los acuerdos.
4. Para iniciar la sesión, quien está conduciendo la reunión, plantea un problema, expone los distintos aspectos que cree conveniente discutir y da su opinión sobre las posibles soluciones que él o ella ve para el problema.
5. Luego el resto de los miembros expone su opinión sobre el problema y la propuesta de solución hecha por la o el "presidente" del gabinete.
6. Se abre una discusión general, ésta debe realizarse tomando en cuenta la información recogida por todos/as y las opiniones dadas. Las opiniones deben estar sustentadas en la información concreta que se ha recogido. Se fija un tiempo para cada intervención y para la discusión general.
7. Agotado el debate, se pasa a la redacción de los acuerdos y decisiones tomadas, que ha anotado la o el secretario.

**Utilización:**

- Esta técnica es muy útil para aplicarla en grupos organizados (cooperativas, sindicatos, grupo comunal, etc.), como herramienta de trabajo en las juntas directivas; en la conducción

de su grupo, ya que permite desarrollar una reflexión y una participación más activa de los miembros directivos.

## **ESTUDIO DE CASOS**

### **Propósito:**

Permite llegar a conclusiones o a formular alternativas sobre una situación o problema determinado.

### **Material:**

- Lápices.
- Marcadores o plumones.
- Papel o pizarrón y gis.

### **Desarrollo:**

- a) Se designa a un coordinador y un secretario.
- b) Quienes coordinan, preparan un resumen sobre una situación o problema que tenga que ver con el tema que se trabaja, bajo la forma de un “caso” en particular. Ya sea por escrito u oralmente se expone y se trabaja con el plenario (o en grupos, si el número de participantes es muy amplio).
- c) Todos los participantes, en base al documento o la exposición, discuten el caso presentando ideas, posibles soluciones o interpretaciones.
- d) Quienes coordinan, irán anotando aportes significativos y posibles soluciones que vayan saliendo en la discusión en el pizarrón o en el papelógrafo. Con base en estas anotaciones se hará una conclusión final.
- e) Una vez agotada la discusión, se realiza una síntesis ordenando los problemas y las soluciones sugeridas y se analiza su viabilidad.
- f) Se llega, con el grupo, a elegir las soluciones o conclusiones que crean correctas. Luego se reflexiona sobre la relación de este “caso” y esta “solución” con la vida real de las y los participantes.

### **Recomendaciones:**

La situación o caso que se presente debe ser trabajado de antemano y con la información necesaria para poder desarrollar la discusión.

### **Utilización:**

- Para llegar a conclusiones sobre hechos concretos.
- Preferible utilizarla para analizar un aspecto concreto de un tema.
- Es muy útil para cuando se quiere llegar a concluir en tareas concretas por parte de un grupo.

## Técnicas para reforzar el conocimiento

### LA PAPA CALIENTE

**Definición:**

Los participantes reconocen qué fue lo que aprendieron.

**Propósito:**

Evaluar los conocimientos y competencias que se trabajaron previamente.

**Material requerido:**

- Una pelota pequeña o una hoja de papel hecha bola.
- Listado de preguntas (opcional).

**Desarrollo:**

1. Se forma un círculo con los participantes y se hace una bola de papel que simule una "papa". El facilitador/a hace una pregunta.
2. Las y los participantes se pasan la papa uno a otro, mientras el facilitador, colocado en un lugar donde no vea dónde va la papa, dice: "se quema la papa, se quema la papa..." hasta que pare y dice "se quemó" y quien se quede con la papa deberá responder a la pregunta formulada, relacionada con el tema que están estudiando.
3. A partir de ahí continúa girando la papa; la primera pregunta la hace el facilitador/a y las siguientes las hace la o el participante que respondió a la pregunta porque se quedó con la papa, y a su vez formula una pregunta para el siguiente compañero o compañera a quien le vuelva a tocar la papa; y así sucesivamente. El facilitador/a será el encargado de decir en dónde se para la papa.

Otra versión. Aventar la papa de la mano de una persona a otra, el facilitador/a hace la primera pregunta.

**Usos y/o recomendaciones:**

Se puede utilizar para retroalimentar el estudio de los temas abordados y conocer las principales dudas sobre lo aprendido.

### EL MUNDO

**Definición:**

Las y los participantes reconocen qué fue lo que aprendieron.

**Propósito:**

Evaluar los conocimientos y competencias que se trabajaron previamente.

**Material:**

- Una pelota pequeña o una bola hecha con papel.

**Desarrollo:**

1. El facilitador pide a las y los participantes que se coloquen formando un círculo, la persona que dirige se ubica al centro. Al inicio debe de ser el facilitador, lanzará una pelota a alguno/a de los participantes y dirá “tierra”, “agua”, “aire” o “mundo”.
2. La persona a quien se le lance la pelota, deberá decir el nombre de algún animal de acuerdo con la clasificación que se pida, es decir, si la persona del centro dice “tierra”, el o la participante que reciba la pelota deberá nombrar un animal que pertenezca a la tierra (elefante, lagartija), y así sucesivamente.
3. Una vez que conteste, devolverá la pelota a la persona del centro, quien seguirá lanzándola entre las y los compañeros del círculo para que respondan. Cuando la persona del centro lo decida, podrá decir “mundo”, entonces todos/as las y los participantes que se encuentran sentados deberán pararse y sentarse en otro lugar. La persona del centro se sentará, de tal manera que otra persona, quien se quedará sin lugar, pasará al centro a dirigir la técnica.
4. Se jugará así durante cinco minutos. Una vez que haya transcurrido este tiempo, dígales que ahora, en lugar de nombrar animales, deberán decir “derechos humanos”. Una vez que hayan transcurrido cinco minutos, o que las personas ya no sepan que más derechos decir, se terminará el ejercicio.

**Usos y/o recomendaciones:**

Se puede utilizar para retroalimentar el estudio de los temas abordados y conocer las principales dudas sobre lo aprendido.

**LA LIGA DEL SABER**

**Propósito:**

Evaluar el conocimiento y manejo de cualquier tema trabajado.

**Desarrollo:**

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

1. Se forman varios equipos (de seis a ocho participantes), según el número de participantes.
2. El facilitador ha preparado de antemano una serie de preguntas sobre el tema que se está tratando.
3. Se establece el orden de participación de los grupos.
4. El equipo que responda el mayor número de preguntas correctamente es el que gana. Inicia el facilitador/a con una de las preguntas que tiene elaboradas.
5. Cada equipo tiene un tiempo límite para responder. Puede ser de uno a tres minutos.
6. Cada equipo tiene un representante para cada pregunta. En caso de que el representante no pueda responder, los miembros del equipo tienen posibilidad de discutir entre sí para dar la respuesta dentro del límite de tiempo acordado de antemano.
7. Cada respuesta correcta significan dos puntos, cuando es contestada por la o el compañero al que le correspondía en el equipo, y de un punto cuando es respondida en la segunda oportunidad.
8. En caso que al equipo que le corresponde no contestara correctamente, cualquiera de los otros equipos que lo solicite primero, lo puede hacer. Se gana un punto.
9. Las preguntas no deberán ser formuladas sobre la memorización de conceptos, sino presentar problemas o situaciones concretas cuya respuesta requiera de la aplicación correcta de los conceptos, conocimientos, leyes, reglamentos, etc. Por ejemplo: ¿Por qué la mujer comenzó a votar hasta 1953? El facilitador/a debe tener dos cartulinas que digan: “Correcto”, “Incorrecto”. Una vez que un equipo haya dado su respuesta, le pregunta al resto si es correcto o no. Independientemente de lo que diga el conjunto voltea el cartón que corresponde. Si fuera incorrecta, cualquiera de los otros equipos puede responderla.

**UTILIZACIÓN:**

Es más conveniente utilizarla cuando ya se ha estudiado un tema para reafirmar el conocimiento y para evaluar la comprensión que se ha tenido.

**RECOMENDACIONES:**

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