

**METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA EN LOS CURSOS DE
CAPACITACIÓN EN BPM, HACCP Y AUDITORIA
DESARROLLADOS POR INPPAZ /OPS /OMS**

ÍNDICE

1 – METODOLOGÍA

1.1 – Andragogía.....	2
1.2 - Dinámica de Grupo	4
1.3 - Proceso Vivencial de Aprendizaje	5

2 – EQUIPO - DEFINICIÓN DE ROLES DE LOS FACILITADORES

2.1 - Coordinador Técnico Operacional	7
2.2 - Facilitadores de Proceso de Aprendizaje	7
2.3 - Facilitadores de contenido	8

3 – ETAPAS DEL CURSO

3.1 - Etapa de Inclusión/ Integración	9
3.2 - Etapa de Desarrollo - Proceso y Contenido	10
3.3 - Etapa de Cierre y Evaluación	10

4 – SOBRE LA UTILIZACIÓN DE TÉCNICAS.

4.1 - Uso de los recursos materiales	11
4.2 - Técnicas utilizadas en la Etapa de Inclusión/ Integración	14
4.3 - Técnicas utilizadas en la Etapa de Desarrollo- Proceso y Contenido	31
4.3.1 - Ejercicios Específicos	31
4.3.2 - Ejercicios de revitalización	67
4.3.3 -Técnicas de División de Grupo	83
4.4 - Técnicas de cierre y evaluación	102

5 – REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	119
---	------------

1 - METODOLOGÍA

La metodología orientadora utilizada es el Ciclo de Aprendizaje Vivencial - CAV - basada en las Teorías de Andragogía y Dinámica de Grupo.

1.1 - Andragogía

La Andragogía se refiere a la educación de adultos y se basa en supuestos y prácticas bien diferenciadas de la pedagogía.

Los adultos tienen responsabilidad en el proceso de aprendizaje y tienen capacidad de autodirección para buscar aquello que necesitan.

Su experiencia de vida siempre es considerada, dado que es acumulada en sus actividades, cada cual con un repertorio variado de conocimientos, técnicas, sentimientos y habilidades. Esta experiencia puede ser un excelente recurso de aprendizaje para todo el grupo a través del intercambio de errores y aciertos, convicciones y dudas.

Al contrario de niños y jóvenes, que poseen la visión de aplicabilidad futura del contenido aprendido, el adulto busca la aplicación inmediata de las actividades que ejecuta, no solamente almacenando conocimientos de futura y eventual utilidad.

Siendo así, para que ocurra este proceso, el clima debe ser de reciprocidad, respeto y colaboración. Tanto el planeamiento como el desarrollo de las actividades son compartidos, y el autodiagnóstico y la evaluación son mutuos.

El papel del profesor/ instructor también sufre modificaciones, pasando de transmisor de informaciones y conocimientos a facilitador de aprendizaje.

Su función consiste en ayudar a abrir canales de comunicación entre los aprendices, en conducir el desarrollo de habilidades para utilizar la experiencia de otras personas como recursos de aprendizaje y, sobre todo, en involucrar a todos en los principales aspectos del proceso.

Cabe recordar que el aprendizaje es un proceso complejo que afecta a toda la persona y no sólo a su intelecto. Todo aprendizaje es finalmente un autoaprendizaje, para el que el facilitador contribuye por medio de motivación, recursos y estructuración ambiental.

La práctica andragógica se orienta por una filosofía de acción social donde valores humanistas de respeto a la persona humana, de participación plena en el proceso decisorio, e implementación de acciones, son considerados los más elevados.

“El hombre debe ser el sujeto de su propia educación. No puede ser objeto de ella”
(Paulo Freire, *Educación y Cambio*).

Como sujeto del proceso educativo, el hombre busca activamente respuestas para sus problemas, de forma consciente, crítica y creativa, rechazando la mera repetición de lo que está escrito o fue dicho por otros.

1.2 - Dinámica de Grupo

Caracterización de las Dinámicas de Grupo

- El **objeto** que estudia la disciplina es el pequeño grupo ,conjunto reducido de personas que se encuentran en interacción en un espacio y un tiempo determinado. Su número es variable según los diferentes autores y escuelas. Podemos considerar que los fenómenos grupales que nos interesan ocurren en aquellos grupos constituidos por un mínimo de 4 personas hasta un máximo de 20 integrantes. Más que una delimitación precisa del orden cuantitativo, debe enfatizarse en aquellos rasgos esenciales de estos grupos: interacciones directas, de cada miembro con todo el resto, a partir de la percepción mutua por parte de todos los integrantes de cada uno de los otros y del grupo como totalidad, cierta extensión en el tiempo, objetivos y tareas compartidos, interdependencia y solidaridad, fenómenos afectivos, creación de una subcultura grupal, un cierto grado de estructuración con la aparición de roles dinámicos dentro del mismo, formación de subgrupos, etc.

Proceso de enseñanza aprendizaje

Se conceptualiza el proceso de enseñanza aprendizaje como una situación donde se generan vínculos entre quienes participan (docentes-alumnos), problematizando y transformando la práctica educativa.

La noción del aprendizaje grupal implica la construcción del conocimiento, aprender a pensar como instrumento para indagar y actuar en la realidad. Los ejes metodológicos de los grupos de aprendizaje (tarea, temática, técnica y dinámica) son los que permiten al docente-coordinador el diálogo como esencia de la interacción grupal para formar actitudes y habilidades del pensamiento crítico.

¿Qué es un grupo?

Una agrupación es un conjunto de personas y un grupo es una estructura que emerge de la interacción de los individuos, es decir que un grupo no existe por el hecho de que algunas personas se encuentran reunidas, sino que pasa por un proceso mediante el cual se conforma y adquiere identidad. Un grupo debe poseer las siguientes características:

1. Un sentido de participación en los mismos propósitos, lo cual constituye la tarea es decir aquello por lo cual el grupo se encuentra reunido.
2. Tener una conciencia de grupo, identificarse y percibirse como una unidad, es decir consolidar un sentido de pertenencia, que se identifica en el pasaje del yo al nosotros, y que permite pensar y pensarse como grupo.
3. Dependencia recíproca, los participantes deberán apoyarse mutuamente para el logro de los propósitos.

4. Acción recíproca, los integrantes deben tener la posibilidad de comunicarse e interactuar entre ellos para intercambiar y confrontar puntos de vista que integren el marco referencial del grupo.
5. Que cada miembro del grupo tenga una función propia e intercambiable, para el logro de los objetivos de aprendizaje, evitando que se consoliden roles rígidos y estereotipados.
6. Que se reconozca al grupo como fuente de experiencias y de aprendizaje, capaz de generar situaciones para la reflexión y la modificación de conducta
7. Que posea la habilidad para actuar de forma unitaria acorde a las necesidades de la tarea.

Que se de importancia a la persona, con sus conflictos, motivaciones, intereses y contradicciones como metas de aprendizaje.

El concepto de aprendizaje grupal

El aprendizaje grupal es un proceso de elaboración conjunta el que el conocimiento no se da como algo acabado, sino más bien como un proceso de construcción por parte de los integrantes del grupo.

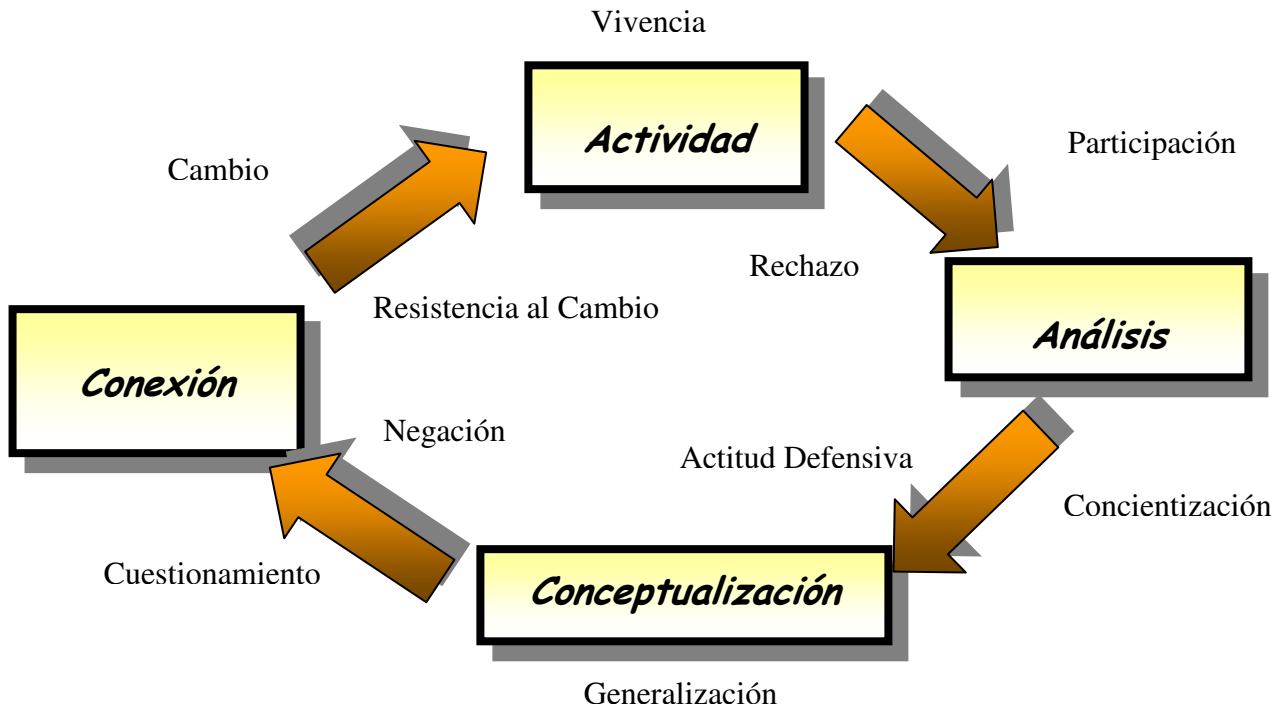
La vivencia del aprendizaje grupal permite al sujeto aprender a pensar, como un instrumento para indagar y actuar en la realidad, asociando el pensamiento con la emoción y la acción.

En resumen el aprendizaje grupal enfatiza los la importancia de los intercambios y confrontaciones como promotores del pensamiento crítico, racional y creativo del alumno y contribuye al desarrollo de sus procesos de afectividad y socialización.

1.3 - Proceso Vivencial de Aprendizaje

El Aprendizaje Vivencial es aprender por medio del hacer. Es un proceso a través del cual los individuos construyen su propio conocimiento, adquieren habilidades y realzan sus valores, directamente desde la experiencia.

Ciclo de Aprendizaje Vivencial



Comprende 4 fases: Actividad, Análisis, Conceptualización y Conexión.

Etapa 01 – Actividad

Comprende el ejercicio de una actividad elegida por el facilitador del proceso de aprendizaje. Es el momento del *hacer*. Tiene como objetivo llevar al grupo a una experiencia posibilitadora de aprendizaje específico según el contenido programático del curso y sus objetivos.

Pueden seleccionarse varias técnicas, como juegos, dramatización, ejercicios verbales y no verbales, simulación comportamental, procesos decisorios, etc.

El facilitador experimentado realiza la selección, considerando el momento vivido por el grupo y los objetivos deseados.

Este momento es movilizador de energía emocional, puesto que cada participante expone libremente sentimientos, ideas y opiniones.

El grupo, a través de sus miembros, podrá involucrarse y mostrar apertura de diversas formas: exponiéndose, siendo espontáneo, auténtico, intercambiando opiniones. En este caso será posible elaborar un proceso de diagnóstico de la situación vivenciada.

En caso contrario, puede ocurrir que el grupo se cierre, con signos de sentimientos de amenaza, inseguridad, etc.

Etapa 02 – Análisis

Es el momento del proceso de Diagnóstico en que el grupo expresa lo que vivió, lo que percibió siendo estimulado, contenido y escuchado por el facilitador. Es el relato de la situación vivenciada. Aquí el “cómo” es más importante que el “qué”. En este procesamiento, el facilitador, como oyente y analista, va a “dar un cierre” a lo que fue dicho, lo que fue expresado por el grupo. No es la opinión del facilitador, sino las expresiones del grupo, posibilitándole una visión de lo dicho.

Etapa 03 – Conceptualización

Una vez realizado el procesamiento, donde el facilitador organizó el pensamiento del grupo, tornando consciente lo que fue vivido y dicho (momento de concientización), se construye el Mapa Cognitivo.

Aquí se incluyen informaciones y fundamentos teóricos referentes a las informaciones de los participantes, las informaciones relativas al contenido teórico y perceptivo, y de los facilitadores de contenido. Es una etapa importante en el proceso de aprendizaje: organiza la experiencia y busca la comprensión de su significado.

Etapa 04 – Conexión

Considerando que el proceso fue vivido hasta entonces de forma abierta y concientizadora, se puede hacer una correlación con lo real. Se parte de la actividad lúdica y, a partir de lo que fue construido y conceptualizado, se buscan experiencias “allá afuera”, profesionales o personales, y se expone a una posibilidad de cambio.

Es el momento de la generalización y aplicabilidad para el futuro.

2 – EQUIPO : DEFINICIÓN DEL ROL DE LOS FACILITADORES

En los cursos de INPPAZ, utilizando esta metodología, se trabaja con facilitadores especializados en proceso de aprendizaje y en contenido específico, bajo la Coordinación Técnica Operacional de un profesional indicado por INPPAZ. Corresponde a este equipo el desarrollo de los trabajos y el consenso de sus resultados a través de exposición de slides, técnicas, juegos, identificación de multiplicadores, informes, etc.

El curso se dicta siempre en co-coordinación entre facilitadores de proceso de aprendizaje y facilitadores de contenido. La función compartida con otros profesionales nos enriquece. No basta, sin embargo, compartir el mismo objetivo y creer en la complementación. Es preciso tener idea de plural sin perder la singularidad, estar comfortable y cómodo con el otro.

Técnicamente, funcionan como figura y fondo en una relación dinámica e integrada. Cada uno trae una posición y un contenido resultantes de la propia experiencia diversa y personal, pero todos son Coordinadores del grupo y se complementan.

2.1 – Coordinador Técnico Operacional

Profesional indicado por INPPAZ

Perfil:

- ✓ poder de gerenciamiento legítimo;
- ✓ capacidad de gerenciar el apoyo logístico;
- ✓ conocimiento técnico / teórico;
- ✓ habilidad para liderar grupos;
- ✓ capacidad de resolver conflictos;
- ✓ habilidad para comunicar;
- ✓ capacidad de tolerancia / humildad, recordando que tanto el grupo como los facilitadores funcionan de forma complementaria;
- ✓ base ética y valores coherentes con la propuesta de la Institución/ grupo / curso.

2.2 – Facilitadores de proceso de aprendizaje

Estos profesionales son graduados dentro del área de Ciencias Sociales / Humanas, en su mayoría Licenciados en psicopedagogía, Licenciados en psicología, etc, con cursos de formación, extensión o especialización en coordinación y dinámica de grupo, o con experiencia en el sector educativo.

Perfil:

- ✓ conocimiento teórico y técnico sobre grupos;
- ✓ experiencia con grupos (capacitación y desarrollo de grupos);
- ✓ capacidad de observación (atento a la relación grupo-tarea, interacción entre las personas y vida afectiva);
- ✓ capacidad de tolerancia y humildad, recordando que el grupo es quien debe producir y destacarse;
- ✓ base ética y valores coherentes con la propuesta de la Institución/ grupo / curso;
- ✓ habilidad para administrar conflictos;
- ✓ habilidad y conocimiento suficiente para elegir entre técnicas seleccionadas, o improvisar de ser necesario;
- ✓ habilidad para administrar situaciones extremas no previstas;
- ✓ visión de los aspectos socio-político-culturales del grupo;
- ✓ sensibilidad;
- ✓ buen humor;
- ✓ habilidad para trabajar en equipo;
- ✓ perceptibilidad

2.3 – Facilitadores de contenido

Son profesionales graduados en Medicina Veterinaria, Biología, Microbiología, Ingeniería de Alimentos, Agronomía y cursos afines, con amplia experiencia en el área de Alimentos, específicamente con conocimientos teóricos y prácticos en BPM, HACCP y AUDITORIA.

Perfil:

- ✓ conocimiento técnico / teórico;
- ✓ experiencia en conducción de grupos en proceso de capacitación;
- ✓ habilidad para trabajar con grupos;
- ✓ habilidad para trabajar en coordinación y en grupo;
- ✓ capacidad de tolerancia y humildad, recordando que el grupo es quien debe producir y destacarse;
- ✓ base ética y valores coherentes con la propuesta de la Institución/ grupo / curso.
- ✓ facultad de percepción

3 - ETAPAS DEL CURSO

El Curso se dicta en dos semanas, dedicándose la primera a BPM y HACCP y la segunda a Auditoria y orientación a la Metodología de Enseñanza (Dinámica de Grupo). El grupo se compone por personas con un objetivo común, al que se dirigen de forma coordinada y organizada y usan la interacción para alcanzar este objetivo.

En estos cursos, la metodología utilizada facilita el proceso de aprendizaje en los aspectos técnicos y actitudinales, provocando un posible cambio comportamental significativo. Esta metodología puede mantener al grupo en unidad, posibilitando una mejor integración y desarrollando habilidades personales e interpersonales en los participantes, tornando placentera la experiencia de aprender.

“El conocimiento y la técnica sólo tienen sentido cuando crean condiciones para el placer y la alegría, que son las razones de vivir” - Rubén Alves. Así, el facilitador de proceso podrá favorecer un aprendizaje placentero, incluso en momentos muy reflexivos o de ardua tarea. Nuestro papel tiene como meta el continuo desarrollo de las personas.

Durante estas dos semanas, el grupo vive un proceso único. Podemos destacar con claridad algunas etapas de su vida dentro del contexto dinámico psicopedagógico.

De forma resumida y de acuerdo con el objetivo de este texto, describimos las etapas del grupo, considerándolas a lo largo del día y del curso como un todo.

Citamos 3:

I - Etapa de Inclusión/ Integración

Esta etapa comienza con la formación del grupo. Se caracteriza por la búsqueda de aproximación, complicidad, esclareciendo el lugar de cada uno en el grupo, los roles desempeñados, expectativas, contratos.

Aquí el grupo vive un momento de acercamiento importante para su integración, evitando la dispersión de los miembros a través de la inclusión y contención.

Las técnicas vivenciales deben favorecer el autoconocimiento, la presentación de cada uno con los otros miembros, dentro de los límites establecidos por los mismos y la característica del grupo. Esto sirve para que los participantes se sientan importantes, comprendidos, incluidos y aceptados.

Luego de los ejercicios de auto presentación y presentación grupal, expectativas, definición de roles y contrato, el facilitador aprovecha siempre el momento del inicio de las actividades para contener al grupo. Las técnicas se desarrollan dentro de un ambiente cálido, favoreciendo un espacio donde se produce el contacto afectivo y comunicativo, lo que posibilita la integración y concentración de la energía grupal.

Es el momento de expresión del *Buen-Día*, de la búsqueda del auto y heteroconocimiento y del desarrollo de habilidades interpersonales.

Inmediatamente, el espacio se abre para hacer un link con el día anterior, rescatando conocimientos y recuerdos, dando así continuidad para mensajes o replanteamientos.

II - Etapa de Desarrollo - Proceso y Contenido

En esta etapa, el grupo se orienta a la Tarea Cognitiva. Se trabajan contenidos previstos en el programa por medio de ejercicios específicos, planeados para asociar los contenidos teórico-técnicos a los actitudinales, dentro del modelo de proceso vivencial de aprendizaje (CAV).

Cuando es necesario, se utilizan ejercicios revitalizadores y de división de grupos, que son elegidos por el facilitador de proceso de aprendizaje, teniendo en cuenta el contenido técnico que está siendo trabajado, el momento y el clima del grupo, manteniéndolo siempre compenetrado en la tarea.

Luego del intervalo del almuerzo, se realiza una actividad de precalentamiento / revitalizadora. En el transcurso del día, esta actividad puede repetirse, de acuerdo con la necesidad. Estos momentos son necesarios para energizar al grupo: de encontrarse cansado, muy agitado, disperso, en situación de conflicto, etc. Son técnicas orientadas a administrar el tono vital de los participantes.

III - Etapa de Cierre y Evaluación

Espacio reservado para el cierre del día o del curso. Son Técnicas orientadas a los sentimientos y pensamientos de separación, conclusión y evaluación.

Debemos considerar siempre que el cierre es una preparación para la separación del grupo y la evaluación del trabajo.

Funciona para expresar todo sentimiento de pérdida, favoreciendo planes futuros, consolidando el aprendizaje y las relaciones.

4 – SOBRE LA UTILIZACIÓN DE TÉCNICAS

La Técnica Vivencial es un instrumento tecnológico que considera el momento del grupo, sus objetivos, cultura, contexto y escenario grupal. También considera habilidades, conocimiento y formación teórica del facilitador. La función de las técnicas vivenciales es facilitar la expresión de sentimientos, emociones, palabras, que a su vez llevan al grupo a reflexionar, analizar, aprender con la experiencia, asociar con el contenido cognitivo y favorecer el aprendizaje.

El proceso de aprendizaje proporciona al grupo la conciencia de lo que se hace, cómo se hace y para qué se hace. Y además, cómo vive en el plano de las opiniones, interacciones, actitudes y comportamientos presentes.

Se cree que por medio de técnicas vivenciales las personas perciben aspectos que podrían pasar desapercibidos en los sistemas tradicionales de enseñanza. El carácter lúdico de la técnica vivencial hace que los participantes se involucren en

su realización y se empeñen en la búsqueda de la solución del problema propuesto.

Se parte de la premisa que la mejor forma de aprendizaje es la vivencia: el hacer permite más aprendizaje, cuando ocurre en un clima distendido.

El principal objetivo es el cambio de actitud de las personas, lo que significa experiencias cognitivas, afectivas o emocionales. La utilización de las técnicas vivenciales ayuda a los participantes a desarrollar comportamientos más adecuados que los ya utilizados, para así actuar con mayor competencia técnica e interpersonal.

Como cada grupo es dinámico e intrínseco, la elección de técnicas no podrá estar limitada a pocas posibilidades, pero sí a una gama de opciones suficiente para la elección más acertada del momento vivido por el grupo y por la habilidad del facilitador, de acuerdo al perfil del grupo.

No alcanza con usar la técnica por la técnica. Su elección debe depender del momento vivido por el grupo, sus necesidades, o tiempo real, objetivos, local y, principalmente, de la habilidad y competencia del facilitador en usarla con respeto y responsabilidad.

Un facilitador de proceso de aprendizaje posee una base teórica sobre grupos bien fundamentada y un comportamiento ético de excelente competencia interpersonal.

Debe estar atento para no ser traicionado por su deseo o ansiedad en utilizar “tal” técnica. Al ser habilidoso y competente, valoriza el proceso vivido por el grupo, lo que posibilita el aprendizaje. También debe favorecer el análisis y la conceptualización y correlacionarlas con lo real y, consecuentemente, promover cambios.

Existen a nuestra disposición innumerables técnicas y juegos. Podemos siempre utilizar nuestra creatividad para adaptarlas o crear otras, según la necesidad del grupo. Seleccionamos algunas técnicas utilizadas en las etapas de Inclusión/ Integración, Revitalizadoras, División de Grupo y Cierre.

Siempre que sea posible, el grupo es invitado a acercarse al centro de la sala, en círculo, concentrando toda la energía en este espacio. El círculo es un espacio donde todos pueden verse y donde la corriente energética es ininterrumpida. En todas las etapas, el facilitador de proceso de aprendizaje debe utilizar el CAV, incluso tratándose de una actividad pequeña de apariencia muy lúdica.

4.1 – Sobre el uso de los recursos materiales

Existen innumerables recursos a ser empleados por el facilitador. Es importante que aproveche los existentes (realmente adecuados a la vivencia) y que se sienta cómodo al manipularlos.

Con respecto a los participantes, los materiales deben estar en perfecto estado de utilización.

Es conveniente evitar el uso de films, videos o DVD luego del intervalo del almuerzo o más de una vez al día.

La música puede ser un recurso valioso, pero no debe ser el foco principal de la actividad a ser desarrollada. Se utiliza para ayudar al individuo a desarrollar la capacidad de relación y comunicación. Posibilita la integración intra e interpersonal.

Según el músico terapeuta Gianpiero Gasparini, los sonidos, al llegar a los oídos, son convertidos en impulsos que recorren los nervios auditivos hasta el tálamo, región del cerebro considerada la estación central de las emociones, de las sensaciones y de los sentimientos. Los impulsos provocados por la música en el cerebro repercuten en todo o cuerpo.

El facilitador debe seleccionar con cuidado las canciones que serán utilizadas, teniendo siempre en cuenta el momento del grupo – más emotivos, de mayor acercamiento, con lazos de amistad y cariño, con necesidad de mayor aproximación, etc. - así como el objetivo de la actividad a ser desarrollada.

Adecuar el ritmo y la intensidad de la música, de modo que la voz del facilitador o del grupo no resulte apagada. Se torna imprescindible considerar la cultura del grupo: religión, forma musical, etc.

Hay diversas posibilidades para la utilización de música en entrenamientos. Podemos utilizarla en actividades de inclusión para el inicio del día - como revitalizadoras- para relajación y cierre del día y celebración.

Es importante que el facilitador desarrolle un *feeling* musical propio que lo ayude a seleccionar el repertorio musical para sus actividades de entrenamiento. Escuchar las canciones previamente, analizando sus letras evita que ocurran contratiempos e imprevistos.

En algunos momentos, la música podrá colaborar con la integración y comunión del grupo. La música predispone al grupo a expresar personalmente y colectivamente un lenguaje colectivo, por medio de la danza o de los círculos de los sentimientos. Los movimientos que surgen facilitan la atmósfera de integración de los participantes.

Material utilizado

I- GRÁFICO

1. ROTAFOLIO
2. PIZARRA
3. PAPEL AFICHE
4. CARTULINA EN VARIOS COLORES
5. PAPEL CREPE
6. GLOBOS COLORIDOS
7. CINTA ADHESIVA
8. TIJERAS

9. PINCELES
10. TEMPERAS
11. LÁPICES DE COLORES
12. LÁPICES NEGROS
13. LAPICERAS
14. MARCADORES
15. HOJAS
16. ETC

II-MULTIMEDIA

1. COMPUTADORAS
2. DISQUETES
3. CD
4. LAPTOP
5. PANTALLA PARA PROYECCIÓN
6. RED PARA INTERNET
7. EQUIPO DE AUDIO (BUEN SONIDO)
8. CD DE AUDIO (VARIADOS)
9. CÁMARA FOTOGRÁFICA
10. CÁMARA FILMADORA
11. ETC

4.2 – Técnicas utilizadas en la Etapa de Inclusión/ Integración

Objetivos Generales:

- motivar la identificación del grupo;
- motivar la integración del grupo;
- crear un clima de distensión entre los participantes, permitiendo que los miembros se familiaricen unos con otros;
- motivar la presentación personal;
- resaltar las diferencias individuales y las semejanzas entre los seres humanos, facilitando el desarrollo de habilidades interpersonales;
- identificar con el grupo sus expectativas;
- despertar en los participantes medios de colaboración con el grupo;
- identificar con los participantes los roles de cada uno en el grupo;
- identificar comportamientos positivos que faciliten el aprendizaje y/o relación entre los miembros;
- motivar el autoconocimiento y la auto-estima;
- desarrollar la capacidad de autoconocimiento, de percepción de sí y del otro;
- proporcionar un espacio para estimular y motivar para el curso;
- lograr la integración del grupo;
- hacer que los participantes cumplan el horario previsto para el inicio del curso;
- estimular la expresión de deseos de buen día y buen trabajo;
- estimular la expresión de afectos en el grupo;
- proporcionar una continuidad de las actividades desarrolladas el día anterior, revisión, link, etc.
- proporcionar un espacio para rever contratos y planeamientos.

Técnicas seleccionadas:

- 1) Historia del nombre
- 2) Cadenas de nombres
- 3) Presentación en subgrupos
- 4) Sociodrama
- 5) Buen Día en grupo
- 6) Buen Día gráfico
- 7) Buen Día musical
- 8) Buen Día con globos
- 9) Primera plana del diario
- 10) Buen Día creativo
- 11) Utilizando textos
- 12) Representando con adjetivos
- 13) Presentando por entrevistas.

1) Técnica: Historia del Nombre

Material: Credenciales en blanco, marcadores.

Tiempo: 30'

Desarrollo:

Se solicita que el grupo (participantes, facilitadores y Coordinador técnico) se coloque en el centro de la sala, en círculo. Los facilitadores deben estar con las credenciales de los participantes en mano.

El facilitador del proceso comienza diciendo que "... cada uno de nosotros, al nacer, recibe un nombre, que es nuestra primera inscripción en la sociedad, y que este tiene una historia, un significado y está dotado de una gran importancia. En este momento, nos gustaría de compartir la historia del nombre de cada uno..." Entonces, cada participante cuenta por qué fue elegido su nombre y también puede decir cómo le gustaría que lo llamaran durante el curso (en caso de poseer algún sobrenombre, etc.). El grupo debe hablar libremente, sin responder a una secuencia. De ser necesario, el facilitador puede contar la historia de su propio nombre. A medida que cada participante narra su historia, recibe la credencial de las manos del facilitador (quien escribe su nombre o sobrenombre en este momento)

Conclusión: El facilitador hace una lectura del grupo, mostrando las características generales de la historia de los nombres de cada uno (aspectos religiosos, sociales, culturales, etc.) Define la importancia de cada uno dentro del grupo, del ser único y de la construcción de un ser grupal a partir de aquel momento.

Recomendaciones: Se utiliza esta técnica el primer día del curso.

2) Técnica: Cadena de Nombres

Material: Ninguno.

Obs.: Los pupitres deben estar distribuidos en "U", o los participantes deben estar de pie, en círculo.

Tiempo: 30'

Desarrollo:

El facilitador explica como se realiza el ejercicio. Pide al primer participante que diga su nombre. El segundo deberá decir el nombre del primero y su propio nombre. El tercero deberá decir el nombre del primero, del segundo y su propio nombre, y así sucesivamente hasta el último participante. El docente debe ser el último y decir el nombre de todos los participantes.

Obs.: Antes de iniciar la técnica, los participantes deben ser instruidos para que no hagan anotaciones y que las personas se desvinculen de la obligatoriedad de aciertos. Las credenciales con nombres de los participantes deben ser retiradas antes de iniciar a actividad.

Conclusión : Luego de aplicar la técnica, preguntar al grupo:

- ¿Cómo se sintieron participando de esta técnica?
- ¿Creyeron que sería posible cumplir la tarea?
- ¿Luego del cumplimiento de la tarea, qué sentimiento quedó?

Recomendaciones: Utilizar en el primero o segundo día de curso.

3) Técnica: Presentación en subgrupos

Material: Ninguno.

Obs.: Los pupitres deben estar distribuidos en “U”, o los participantes pueden estar de pie, en pequeños círculos.

Tiempo: 30’

Desarrollo:

El facilitador solicita a las personas que se agrupen de 3 en 3, o de 5 en 5 y que intenten conocerse en los próximos 10 minutos. El grupo de facilitadores hace lo mismo.

Cumplido este tiempo se forma un gran círculo y cada subgrupo se presenta. Deben destacarse las características del subgrupo y no detenerse en las individuales. La presentación se cierra con el grupo de facilitadores.

Conclusión : El facilitador hace una lectura de quién es este grupo, en una visión más allá de los subgrupos, y cierra con características positivas que puedan ayudar al grupo a integrarse, a fortalecerse.

Recomendaciones: Utilizar en el primero o segundo día del curso.

4) Técnica: Sociodrama

Objetivo:

- ✓ Facilitar el vínculo grupal
- ✓ Conocer los diversos roles de los miembros del grupo
- ✓ Reconocer los nombres de los participantes
- ✓ Integrar al grupo

Material: Ninguno

Desarrollo:

Invitar al grupo al centro de la sala y hacer un círculo. Invitar a algunas categorías a quedarse en el centro, por ejemplo:

- las mujeres
- los hombres
- los padres
- las madres
- los de la ciudad X
- los de la ciudad Y
- los abuelos
- los de la formación profesional X
- los de la formación profesional Y
- los líderes
- los creativos
- los persistentes, etc.

A medida que cada grupo llamado al centro retorna a su lugar, el facilitador pide aplausos.

El facilitador elige de acuerdo con el grupo, una categoría que sea común a todos, por ejemplo, los interesados en Inocuidad de Alimentos.

Conclusión : El facilitador hace una lectura del grupo. Quién es y cómo es posible trabajar con estas personas, considerando sus características y roles ejercidos.

Recomendaciones: Importante para ser utilizada el primero o segundo día del curso. Es revitalizadora y tiene la función de integrar, identificar al grupo e incluir.

5) Técnica: Buen día en grupo

Material: Ninguno

Tiempo: 15' para creación
15' para presentación
Tiempo total: 30'

Desarrollo:

- I – Invitar al grupo a formar un círculo en el centro de la sala;
- II– Dividir el grupo en tres o cuatro subgrupos (dependiendo del tamaño);
- III - Solicitar que cada grupo cree un *buen día* para todos los compañeros de curso;
- IV – Aclarar que el *buen día* puede ser una poesía dedicada al grupo, una canción, expresión corporal o cualquier forma que manifieste el deseo del grupo de que todos tengan un día productivo, integrado y cooperativo;
- V – Transcurridos 15 minutos, invitar a los grupos, uno por uno, a presentar su *buen día* a los demás.

Conclusión : Agradecer a los grupos y aclarar la importancia de iniciar las actividades del día celebrando el reencuentro con los compañeros.

6) Técnica: Buen día gráfico

Material:

Lápices de color
Crayones
Marcadores
Fibrones
Pintura
Papel afiche
Brillantina
Cola
Tijera
Cartulinas (una para cada grupo)

Tiempo: 15' para creación
15' para presentación
Tiempo total: 30'

Desarrollo:

- I – Invitar al grupo a formar un círculo en el centro de la sala;
- II- Dividir el grupo en tres o cuatro subgrupos (dependiendo de la cantidad de participantes)
- III - Solicitar que cada grupo ofrezca a los demás un dibujo que exprese el deseo de un *buen día*: un día con mucha participación, cooperación e integración. El dibujo debe demostrar lo que el grupo quiere para ese día de trabajo;
- IV – Aclarar que el dibujo debe ser una construcción del grupo. Todos deben participar en la elaboración del mismo;
- V – Aclarar al grupo que, luego del tiempo previsto, cada uno presentará su dibujo a los demás, expresando el significado del mismo.

Conclusión: Agradecer a los grupos y construir una síntesis de todos los trabajos realizados.

7) Técnica: Buen día musical

Material: reproductor de CD

Tiempo: 15'

Desarrollo:

- I - Invitar al grupo a formar un círculo en el centro de la sala;
- II - Indagar al grupo sobre el significado de la expresión *buen día*;
- III - Escuchar el aporte de cada uno;
- IV - Invitar al grupo a compartir esa expresión cuando es ofrecida al otro, de forma sincera y amable;
- V - Aclarar que, mientras escuchan una canción, deben caminar por el espacio de la sala y demostrar un *buen día* a los compañeros a través de un abrazo, un apretón de manos, una sonrisa, o de la forma que cada uno considere más adecuada;
- VI – Al comenzar la canción, el facilitador debe iniciar el proceso para que el grupo se movilice a participar de la actividad.

Conclusión: El facilitador agradece y desea a todos un buen día.

8) Técnica: Buen día con globos

Material: globos coloridos

Tiempo: 15'

Desarrollo:

- I - Invitar al grupo a formar un círculo en el centro de la sala para un *buen día* diferente y animado;
- II - Solicitar que cada uno elija un globo y aguarde las instrucciones;
- III - Solicitar que cada uno piense en todo lo que desea para ese día de curso;
- IV - Después el facilitador debe pedir que cada uno infle su globo;
- V - Solicitar al grupo que cuando esté inflado el globo, piense en los sentimientos e imagine que ellos están ocupando todo el espacio del globo;
- VI - Pedir al grupo que cuide su globo para que no explote cuando estén soplando;
- VI – Decir al grupo que ahora, luego de haber almacenado todos los deseos para el día dentro del globo, cada uno debe recordar los buenos tiempos de la infancia, deben jugar con su globo, cuidando que no caiga en el suelo. Es una forma de velar por nuestros deseos de buen día;
- VI – Pedir al grupo que cambie de globo con sus compañeros, como una forma de compartir todos los sentimientos;
- VII - Pedir que cada uno elija un globo y vuelva a formar el círculo;
- VIII – Solicitar que todos juntos hagan estallar los globos de forma de compartir todos los sentimientos.

Conclusión: - El facilitador agradece y desea a todos un buen día.

9) Técnica: Primera plana del diario

Material: hojas de papel afiche, marcadores

Tiempo: 15 minutos de actividad
15 minutos de exposición

Desarrollo:

I - Invitar al grupo a formar un círculo en el centro de la sala para formación de subgrupos;

II - Solicitar que cada grupo haga un titular de primera página, anunciando un *buen día* para el grupo;

III - Solicitar que cada grupo presente su titular;

IV - Agradecer al grupo.

Conclusión : El facilitador hace una breve síntesis sobre los titulares.

10) Técnica: Buen día creativo

Material: Ninguno

Tiempo: 15'

Desarrollo:

I - Invitar al grupo a formar un círculo en el centro de la sala para formación de subgrupos. Comenzar hablando de la importancia de iniciar el día de una forma positiva, pensando en días productivos, felices y constructivos;

II - Solicitar que cada uno, reflexionando sobre esto, exprese un *buen día* de forma creativa, con una expresión corporal, con una palabra, etc.;

III – Luego de la presentación de todos, el facilitador expresa su *buen día* y agradece al grupo.

Conclusión : El facilitador puede hacer el procesamiento de los *buenos-días* y hablar sobre la energía que cada uno pone en su día. O “¿cómo comenzó mi día?”.

11) Técnica: Utilizando textos para reflexión /enseñanzas

Material: Textos previamente seleccionados (en anexo 01)

Tiempo: 30'

Desarrollo:

El facilitador lleva un texto para su lectura que será trabajado de acuerdo con su objetivo o propuesta de Enseñanza. Esta puede ser realizada por algunos miembros del grupo. Cada participante recibe una copia (también puede proyectarse en slide).

Conclusión : Luego de la lectura del texto, se solicita al grupo que exprese sentimientos y opiniones sobre el asunto. El facilitador, después de escucharlos, cierra con las observaciones centrales destacadas y agrega los contenidos necesarios para alcanzar mejor el objetivo.

TEXTOS ENSEÑANZA

1) DISPOSICIÓN PARA APRENDER

Esté todo el tiempo entero;

Evite la postura de aquel que “vino solo a escuchar”.

Escuche de forma activa, participe intensamente.

Haga foco en lo que ocurre aquí y ahora

Busque, en estos días, extraer aprendizaje de todo lo que ocurre, momento a momento.

Intente dejar afuera las tensiones y el estrés.

Suéltese para aprender.

Intente estar abierto, receptivo a nuevas ideas.

Despréndase de lo que no le sirve más.

Desaprenda para aprender.

Focalice lo esencial, el “espíritu” de las cosas.

Evite perderse en lo periférico.

Asuma posturas constructivas, positivas,

Evite ser destructivo, “estar en contra”.

Asuma riesgos,

Sea claro al posicionarse,
Traiga los bastidores al campo abierto.
Armonice teoría y práctica.
No niegue ni la una, ni la otra.
De prioridad al aprendizaje,
Y recuerde que:
Aprender es fruto de un esfuerzo personal
Es un proceso de construcción colectiva.
Y que realizamos cambios
Si alcanzamos la transición,
O sea,
Un proceso interior de
Adaptación y transformación.

2. EL MAESTRO ZEN y LA CEREMONIA DEL TÉ

Un ejecutivo que quiere saber la importancia de esta filosofía – ZEN – para la administración de su empresa, busca a un viejo maestro Zen.

Al encontrarlo éste lo invita a tomar un te. Mientras es servido el ejecutivo habla ansiosamente de lo que desea saber, de lo que ya sabe, de lo que lo angustia...

El maestro, recibéndolo, le sirve una taza de te y, distraídamente, la deja desbordar.

El ejecutivo, al percibir esto, advierte delicadamente al maestro, diciendo: “Maestro, la taza está llena, ¿no se dio cuenta?”.

El maestro responde: “como esta taza están sus pensamientos. Vacíelos primero para poder aprender”.

3 - MAÍZ PARA POCHOCLO

La transformación del duro grano de maíz en suave pochoclo es símbolo de la gran transformación por la que deben pasar los hombres para llegar a ser lo que deben ser.

El maíz para pochoclo no es lo que debe ser. Tiene que ser aquello que ocurre después de la explosión.

El maíz para pochoclo somos nosotros: duros, rompe muelas, inapropiados para comer. Por el poder del fuego podemos, repentinamente, transformarnos en otra cosa - ¡volver a ser niños!

Pero la transformación sólo ocurre por el poder del fuego. El grano que no pasa por el fuego continúa siendo maíz para pochoclo, para siempre. Lo mismo ocurre con nosotros.

Las grandes transformaciones ocurren cuando pasamos por el fuego. Quien no pasa por el fuego continúa igual toda su vida. Son personas de una monotonía y una dureza asombrosas, pero no se dan cuenta. Creen que su forma de ser es la mejor forma de ser. Pero de repente ven el fuego. El fuego aparece cuando la vida nos lanza a una situación que nunca imaginamos. Dolor.

Puede ser fuego de afuera: perder un amor, perder un hijo, enfermarse, perder el empleo, caer en la pobreza. Puede ser fuego de adentro: pánico, miedo, ansiedad, depresión –sufrimientos cuyas causas ignoramos.

Siempre existe el recurso del remedio. Apagar el fuego. Sin fuego el sufrimiento disminuye. Y con esto la posibilidad de la gran transformación.

Imagino que el pobre pochoclo, encerrado dentro de la olla, allá adentro, con la temperatura en aumento, piense que su hora llegó: va a morir. Desde de su cáscara dura, cerrada en sí misma, no puede imaginar un destino diferente. No puede imaginar la transformación que se está preparando. El pochoclo desconoce aquello de lo que es capaz.

Entonces, sin previo aviso, por el poder del fuego, ocurre la gran transformación: ¡Pum! Y el pochoclo aparece como otra cosa completamente diferente, como algo que nunca había soñado.

El maíz que se rehúsa a explotar: son aquellas personas que, por más que el fuego caliente se resisten a cambiar. Ellas creen que no puede existir nada más maravilloso que su forma de ser. Su presunción y miedo son la dura cáscara de maíz que no explota. Su destino es triste. Serán duras toda su vida. No va a transformarse en una flor blanca y suave. No va a dar alegría a nadie.

En cambio los pochoclos que explotan son adultos que vuelven a ser niños y que saben que la vida es un gran juego.

Texto adaptado, de Rubén Alves.

4 – LA PARÁBOLA DEL SAPO HERVIDO



-

Varios estudios biológicos realizados prueban que un sapo colocado en un recipiente, con la misma agua de su laguna, queda estático durante todo el tiempo en que se calienta el agua, hasta hervir. El sapo no reacciona al gradual aumento de temperatura, o sea, a los cambios en el ambiente, y muere cuando el agua hierve: **hinchado y contento**. Por otro lado,

otro sapo que arrojado a ese recipiente con agua hirviendo, salta inmediatamente hacia afuera. Medio chamuscado, pero vivo!

Algunas personas tienen un comportamiento similar al del Sapo hervido: no perciben los cambios, creen que está todo bien, que todo pasa, que es sólo es cuestión de tomarse un tiempo. Y quiebran o hacen un gran estrago en sus vidas o en sus negocios, “muriendo” sin haber percibido los cambios. Otros, viendo las transformaciones, saltan, saltan, buscan soluciones y nuevos caminos y realizan los cambios necesarios.

Varios Sapos Hervidos andan por ahí, amenazados, sin embargo boyando estables en el agua que se calienta a cada minuto. Los sapos hervidos no perciben los cambios que ocurren a su alrededor y permanecen estáticos. Otros, por el contrario, están alertas, buscando descubrir, en tiempo y forma, cuál es el salto más eficaz para alcanzar los mejores resultados – y saltan para el lado del cumplimiento con las necesidades y deseos del cliente, de la realidad del mercado, del diferencial de calidad en relación a sus competidores y, **para el éxito**.

Adaptación a partir de Regina C. Drumont

12) Técnica: Representando con adjetivo

Material: Sugestiones: con credenciales, con papeles recortados y marcadores, o sin material.

Tiempo: 2'

Desarrollo:

- 1) Con credenciales – el facilitador entrega aleatoriamente las credenciales y pide que los participantes las entreguen a la persona correspondiente, asociándole un adjetivo. Por ejemplo, Lucía, delicada. Lucía, a su vez, al recibir la credencial y la calificación, continúa con la credencial que tiene en mano: José, gran líder, etc.
- 2) Sin material – se realiza un ejercicio semejante, siguiendo el círculo o libremente. En este caso, el facilitador debe estar atento para que ningún participante quede excluido.
- 3) Con papeles recortados y marcadores -
 - Entregar a cada participante papel y marcadores;
 - Pedir a los participantes que observen bien a todos los compañeros de la sala y que pasen al papel las principales características del compañero de la izquierda, sin identificarse ni identificar al compañero;
 - Recoger los papeles y redistribuirlos de modo que nadie se quede con el papel que escribió;
 - Cada uno deberá leer su lista. El grupo deberá identificar al compañero allí descrito. Luego de la identificación, el grupo tiene que decidir cuál de aquellas características representa mejor a ese compañero;
 - En caso que el compañero concuerde con la característica representativa, el “lector” deberá ir hasta el centro, escribiéndola en una etiqueta adhesiva y pegarla en el pecho del compañero.

Conclusión : Destacar la importancia de reconocer los aspectos facilitadores en la relación interpersonal y profesional entre los participantes. Resaltar la forma en que el grupo se enriquece con el uso de los adjetivos.

Recomendaciones: este ejercicio debe utilizarse con grupos que ya se conocen.

13) Técnica: Presentando con entrevista

Material: fotocopia del guión de entrevista

Tiempo: 40'

Desarrollo:

El grupo debe dividirse en subgrupos de hasta 5 personas. Los integrantes del subgrupo se presentan unos a otros, según el guión de entrevista. De regreso al centro de la sala, cada subgrupo presenta sus miembros al gran grupo, relatando algunas características de cada integrante.

Conclusión : Destacar en el grupo la importancia del auto y heteroconocimiento, puntos en común y divergentes.

Recomendaciones: Estar atento al tiempo.

Guión para entrevista:

- 1 - Nombre por el cual quiere ser llamado.
- 2 – Profesión.
- 3 - Ciudad donde reside.
- 4 - Contribución que está trayendo al curso.
- 5 - Una característica de personalidad.
- 6 - Un gran deseo.
- 7 - Situación más divertida que vivió.

4.3 - Etapa de Desarrollo - Proceso y Contenido -

Objetivo General:

- Favorecer el desarrollo de la competencia técnica y comportamental en ambiente propicio, con el objetivo de alcanzar un mayor crecimiento interpersonal y mejora del aprendizaje. -

4.3.1 - Ejercicios Específicos

Objetivos:

- favorecer la expresión de expectativas y contrato de trabajo;
- relacionar situaciones de la vida real con contenido técnico;
- relacionar práctica profesional con ejercicios vivenciales;
- integrar el grupo;
- facilitar el vínculo grupal;
- facilitar proceso de cambio;
- favorecer el entendimiento de equipo;
- favorecer el proceso de aprendizaje de contenido técnico-teórico;
- reforzar contenido de aprendizaje;
- favorecer el intercambio de experiencias;
- estimular la reflexión sobre el rol profesional;
- estimular la reflexión y toma de posiciones con cuestiones éticas profesionales.

Técnicas seleccionadas:

- 1) Relevamiento de expectativas
- 2) Casa de los cinco sentidos de calidad
- 3) Dramatización
- 4) Carta del Primo
- 5) Juego del "Sentido Común"
- 6) Historia del grupo
- 7) Dominó de Palabras
- 8) Film: *"Una cuestión de Paradigmas"*
- 9) Refugio Subterráneo
- 10) Análisis del campo de Fuerzas
- 11) Reunión Inicial – Simulación
- 12) Recursos Desiguales
- 13) La Imagen del Auditor
- 14) Recordatorios Importantes
- 15) El Film del grupo

1) TÉCNICA - Relevamiento de expectativas

Objetivo: Esclarecer qué temas serán discutidos durante la capacitación.

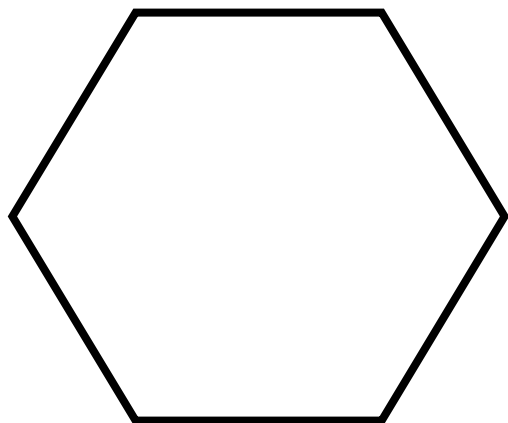
Material: Hexágonos recortados del tamaño de una hoja de notas, en cantidad mayor que el número de participantes, marcadores.

Desarrollo: Entregar a cada participante un hexágono recortado y pedir que escriban sus expectativas con respecto al curso. Pueden colocar más de una idea dentro del mismo hexágono. Dejar claro que no necesitan identificarse. Luego de esto, tendrán que pegar el hexágono en una pared (que deberá permanecer durante todo el tiempo del curso), formando el dibujo de una colmena.

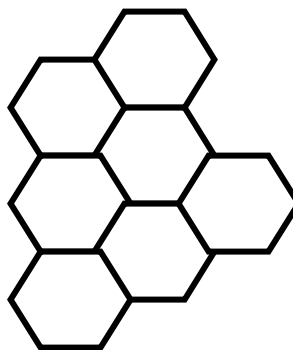
Exploración: El docente debe leer cada una de las expectativas, marcando con un marcador, y aclarando lo que será discutido durante el curso y lo que no.

Obs.: Luego de terminar el curso y antes de cualquier evaluación, el docente debe retornar a las expectativas y preguntar a los alumnos si a la misma fue o no cumplida.

Modelo de Hexágono:



Modelo de Colmena:



2) TÉCNICA: El árbol de la amistad

Objetivos:

- ✓ Restablecer el vínculo grupal
- ✓ Recordar los nombres de los participantes
- ✓ Saludar al grupo

Materiales necesarios:

- ✓ Dibujo del árbol
- ✓ Frutos en cantidad mayor que el número de participantes (incluyendo los docentes)
- ✓ Papel crepe
- ✓ Marcadores

Desarrollo :

Fijar previamente el árbol y preparar las manzanas con los nombres de los participantes, incluyendo a los docentes.

Armar el escenario sensibilizando al grupo para la importancia del encuentro. Distribuir una manzana a cada uno, teniendo el cuidado de preguntar si el participante no está recibiendo su propia manzana.

Pedir que cada participante escriba un mensaje de bienvenida para la persona cuyo nombre está escrito en la manzana, identificándose.

Luego que todos hayan escrito, deben reunirse en el centro de la sala y entregar las manzanas a sus dueños.

Luego que todos hayan leído en voz baja, deben sentarse. Cada uno deberá leer en voz alta a su mensaje y pegarlo en seguida en el árbol.

Exploración:

Explorar de modo general cómo se sintieron y cuestionar si el mensaje recibido fue importante.

3) TÉCNICA: Casa de los cinco sentidos de calidad

OBJETIVOS:

- ✓ Comprender La importancia de los cinco sentidos de calidad en el trabajo, en la vida cotidiana y en la relación interpersonal.
- ✓ Identificar los cambios ocasionados con la aplicación de los sentidos.
- ✓ Ejemplificar la utilización de los sentidos en el trabajo, en la vida cotidiana y en las relaciones interpersonales.

Material:

- Ficha con nombres de ambientes y con nombres de equipamientos y utensilios de casa;
- Fichas con los nombres de los cinco sentidos;
- Casa armada en una sala separada del lugar donde se dicta el curso.

Desarrollo:

- 1- El facilitador debe crear un escenario para conducir los participantes hasta la sala donde se realizará la actividad.
- 2- La preparación del ambiente debe hacerse con anticipación para que la sala de los 5 Sentidos esté preparada al iniciar la actividad.
- 3- El facilitador debe disponer las fichas en la pared, organizando una casa donde los utensilios estarán dispuestos de forma irregular y desorganizada.
- 4- El instructor debe solicitar ayuda al grupo para ordenar la casa y colocar los utensilios en los lugares correctos.
- 5- El instructor debe permitir que el grupo cambie las fichas de lugar y, cuando él indique la finalización de la organización, debe discutir con el grupo el destino de los recursos innecesarios.
- 6- Luego de tratar sobre los recursos innecesarios, el facilitador debe procesar lo que se ha hecho en cada ambiente de la casa.
- 7- El facilitador debe llevar a los participantes a concluir cuál fue el sistema utilizado para organizar a casa, y qué criterios se emplearon.
- 8- El facilitador debe introducir los conceptos de sentido y su referencial histórico.
- 9- Presentar los 5 Sentidos
- 10 – Resaltar la importancia del uso del sentido común, así como de criterio, en todas las actividades profesionales.

Exploración

El facilitador debe pedir al grupo que exprese sus ideas sobre la aplicabilidad de los sentidos.

Sugerencia para escenario

Hacer que el grupo crea que al facilitador le gustó tanto el lugar donde está siendo dictado el curso, que decidió comprar una casa y vivir en esta ciudad.

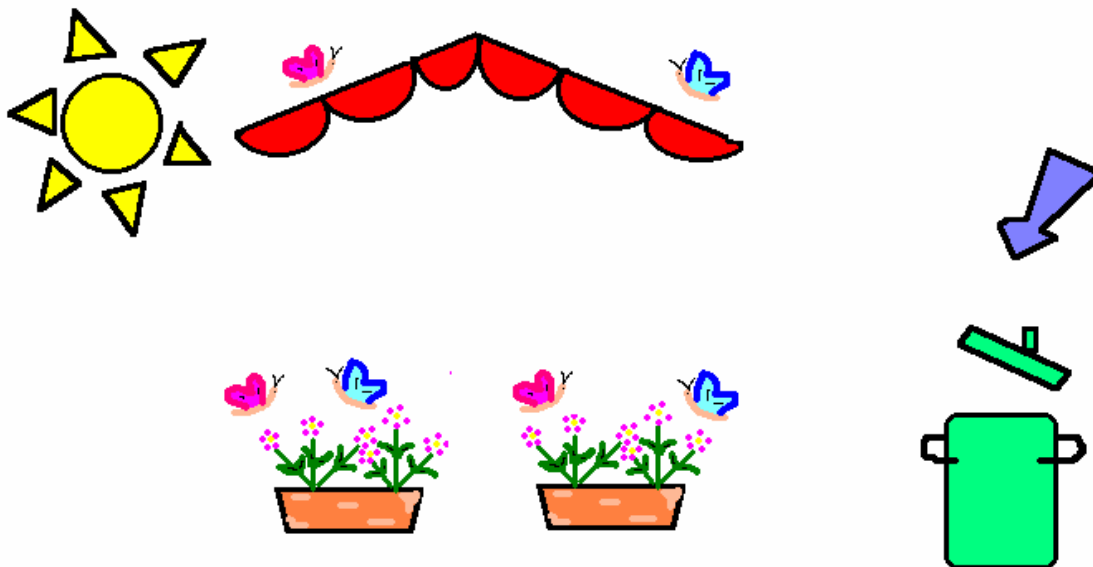
Comentar que todos ya se enteraron de esta noticia y que, entonces, recibirá la visita de un pariente muy cercano (madre, padre, hermano, suegra u otro) y que necesita dejar la casa ordenada.

Preguntar a los participantes si puede contar con la colaboración de ellos para limpiar y ordenar la casa.

Invitarlos a que lo acompañen a conocer la casa (que debe estar preparada anticipadamente en otra sala).

Aclarar que las fichas deben cambiarse de lugar.

Modelo de casa:



SALA	CUARTO	CUARTO	COCINA	BAÑO	LAVADERO
------	--------	--------	--------	------	----------

DESPERTADOR	COLCHÓN	REVISTAS VIEJAS	FRAZADA	HILO DE COSER
FRASCO VACÍO	TRAPOS VIEJOS	ESTANTE DE LIBROS	CUBIERTOS	PLATOS
RESTO DE PAPEL DE REGALO	MESA DE CENTRO	ALMOHADA	TAPA DE OLLA SIN AGARRADERA	HORNO
SILLÓN	EXTRACTOS BANCARIOS ANTIGUOS	INODORO	POMADA PARA ZAPATOS	HELADERA
SILLÓN	TV ROTA	ROPAS TIRADAS	GUARDA ROPAS	GARRAFA DE GAS
CUADERNOS VIEJOS	ESPONJA DE ACERO OXIDADA	DIARIOS VIEJOS	BICICLETA	CUADERNOS DE RECETAS
PILETA DE ACERO INOXIDABLE	PASTA DE DIENTES	MESA DE CENAR	JABÓN	
LICUADORA	VIDEO CASSETTE	CESTO DE ROPA SUCIA	DUCHA	TABLA DE PLANCHAR
TENDEDERO	PILETA DE PORCELANA	REMEDIOS	CEPILLO DE DIENTES	ESTANTE
BIDET	PECERA	PILETA DE LAVAR LA ROPA	JABÓN EN POLVO	MESITA DE LUZ CON PATA ROTA
JABÓN DE TOCADOR	COLECCIÓN DE ESTAMPILLAS	PAPEL DE BOMBONES	CUADERNOS VIEJOS	FRASCOS VACÍOS
CUCHILLO SIN MANGO	ZAPATOS ANTIGUOS	EQUIPO DE MÚSICA ROTO	ESCOBA	PRODUCTO DE LIMPIEZA
MÁQUINA AFEITAR DE	CORRESPONDENCIA ANTIGUA	MAQUINA DE COSER	TIJERA	CUCHILLO SIN MANGO

4) TÉCNICA – Dramatización

Objetivo: Relacionar situaciones de la vida real con los siguientes temas: limpieza y saneamiento, control integrado de plagas, plagas e higiene personal.

Materiales: Papel crepe, cartulina, cola, abrochadora, tijera, regla, marcadores, fibrón, cinta adhesiva, hilo, brillantina, pintura a base de agua, pinceles, etc. Puede hacerse uso de otros elementos: peluca, sombrero, nariz de goma, maquillaje, alimentos de plástico, animales o plagas de plástico, gorra, máscara, delantal, botas de goma, etc. (lo que torne a la dramatización más divertida).

Ejecución: El instructor debe explicar el objetivo de la técnica y dividir los participantes en 5 grupos. A cada grupo se le entregará un tema para desarrollar a través de dramatización. Los temas son:

- Higiene personal
- Plagas
- Control integrado de plagas
- Detergente
- Saneamiento

Los participantes deberán montar la historia y el escenario para desarrollar la técnica.

Exploración: El docente debe explorar cómo fue el proceso de creación, Ejecución y presentación del tema.

Deberá recoger los sentimientos de los participantes una vez finalizada la presentación. Cierre y conclusión teórico práctica.

5) Técnica - Carta del primo

Objetivo:

- ✓ Relacionar interdependencia entre HACCP y BPM para la garantía de la inocuidad de los alimentos.

Materiales necesarios:

- ✓ Carta completa para todos los participantes
- ✓ Transparencia o slide

Procedimientos:

El facilitador comenta que, durante el desarrollo del curso, recibió un e-mail de su primo - dueño de una fábrica de alimentos - pidiendo algunos consejos sobre la implementación de BPM. El e-mail fue respondido, con la ayuda de algunos de los técnicos participantes del curso, pero el problema todavía no había sido resuelto. Hoy, durante el intervalo, chequeando su correo, vio que había llegado otro e-mail pidiendo más ayuda. ¿Qué habrá ocurrido?

El facilitador lee el e-mail para todos, y destaca que “no podía haber llegado en mejor momento, ya que disponemos de tantos técnicos competentes reunidos”, y solicita que los participantes ayuden en la respuesta al primo. Para esto, el facilitador los dividirá en grupos y entregará una copia del e-mail a cada uno, lo que deberá ser respondido en 20 minutos.

Luego de esto, el instructor-técnico deberá llegar a una conclusión junto con los participantes, de forma que la respuesta sea siempre *Control de Operaciones* o respuestas que conduzcan a la idea de HACCP. Las preguntas están formuladas en la copia del e-mail.

Solicitar que los grupos lean las respuestas. El instructor, durante la lectura, separa en el rotafolio medidas relacionadas con BPM y medidas relacionadas con Control de Operaciones en el proceso.

Comentar que las Medidas de Control en las Operaciones durante el proceso son consideradas en HACCP.

CARTA DEL PRIMO

Lugar y fecha

Querido primo,

Quiero agradecer tu sugerencia para la implementación de las Buenas Prácticas de Manufactura en mi fábrica de lasañas, porque los resultados fueron sorprendentes. Conseguimos hacer un buen control de la materia prima, anotamos todos los procedimientos de producción de lasaña, cambiamos los equipos que requerían cambio y elaboramos el cronograma de mantenimiento. Anotamos y estamos controlando los procedimientos de limpieza, desinfección y de instalaciones, entrenamos a todos los empleados y estamos controlando las plagas.

Obtuve mejoras, sin embargo todavía recibo reclamos de mis clientes: algunos dijeron que se enfermaron, otros que encontraron fragmentos de huesos y que el olor y el sabor de la lasaña estaban alterados.

Estoy desesperado. No sé qué está ocurriendo, por esto recurro a ti una vez más para que me ayudes a resolver esta situación.

¿Si el agua está siendo controlada, los programas de higiene muestran que está bajo control y los manipuladores no son fuente de contaminación, qué puede estar ocurriendo?

¿Además de los programas de BPM, existen otros controles que deben ser implementados para prevenir las ocurrencias referidas por los consumidores?
¿Cómo y dónde se aplican?

Aguardo ansiosamente tu respuesta, puesto que creo que solo no conseguiré resolver el problema.

Muchas gracias y un beso grande para toda la familia

6) TÉCNICA - Juego del sentido común

Objetivo:

- ✓ Legitimar el consenso del equipo

Material necesario:

- Hoja do ejercicio “Juego del Sentido Común” para todos los participantes
- Lápiz o lapicera
- Rotafolio
- Marcadores

Procedimientos (ETAPA I):

- Entregar una hoja del ejercicio “Juego del Consenso” para cada uno de los participantes;
- Pedir que hagan el ejercicio, individualmente, siguiendo las instrucciones de la propia hoja;
- Avisar que el plazo es de 15 minutos.

Procedimientos (ETAPA II)

- Una vez que todos terminen, formar grupos con hasta 6 participantes (aproximadamente 5 grupos) y pedir que, en consenso, presenten un único resultado que será registrado en la hoja de instrucciones, en el espacio destinado al grupo.
- Informar que el plazo es de 15 minutos.
- Una vez que todos los grupos terminen, pedir que coloquen sus elecciones en hojas de rotafolio para formar un panel simple, con los resultados del grupo .

Conclusión/ Exploración:

- Pedir que un representante de cada grupo presente el resultado del ejercicio;
- Verificar cuáles fueron los motivos para la elección de los profesionales que formarán parte del equipo;
- Llegar a un consenso con todo el grupo, llegando a la conclusión que este equipo debe:
 - estar formado por personas que tengan experiencias y conocimientos específicos;
 - ser multidisciplinario;
 - Hacer un paralelo con la Formación del Equipo HACCP.

JUEGO DEL SENTIDO COMÚN

A partir de ahora usted es el Presidente del "Ganador Fútbol club". Usted decidió asumir esta función porque todos los equipos por los que usted hinchaba siempre perdían los partidos en los que participaban.

Su meta es ganar la Copa Libertadores de América de aquí a 4 años.

El club cuenta para esto con profesionales en las siguientes categorías:

01	Técnico	01	Comprador de material deportivo
22	Jugadores	01	Psicólogo
04	Auxiliares Técnicos	01	Comprador de productos alimenticios
01	Masajista	01	Recepcionista
02	Cocinero	01	Telefonista
01	Médico	03	Portero
02	Fisioterapeutas	01	Encargado Empresa tercerizada de limpieza
01	Nutricionista		
03	Encargado del guardarropas	01	Jardinero
02	Mozo	01	Abogado
01	Contador	03	Auxiliar administrativo

Su próximo paso es formar un equipo que pueda evaluar las causas que pueden interferir en el resultado del juego.

Este equipo será responsable por señalar los problemas e indicar soluciones para mejorar el desempeño del club.

Corresponde a usted, como presidente de este equipo de fútbol, decidir entre los mencionados anteriormente quiénes deberán formar parte de este equipo.

INDIVIDUAL		GRUPO	
Profesional	<i>Responsabilidad en el equipo</i>	Profesional	<i>Responsabilidad en el equipo</i>

7) TÉCNICA: HISTORIA DEL GRUPO

MATERIAL: NINGUNO

Tiempo: 30'

OBJETIVOS:

– Precalentamiento del grupo para actividades iniciales y fortalecimiento de los lazos entre los participantes a través de la construcción de la historia del grupo. Recordamos que un grupo bien integrado es más colaborador. Confían más los unos en los otros, pudiendo ser más productivos, lo que facilita el proceso de aprendizaje. conflictos y divergencias pueden ser tratados a la luz del grupo propiciando una oportunidad de crecimiento personal y profesional.

– Favorecer la inclusión de los instructores en este grupo.

Recordamos que los instructores de HACCP que estuvieron con el grupo crearon un vínculo. Puede haber cierta resistencia en recibir instructores nuevos (aspecto natural y previsto en los grupos como una resistencia al cambio, etc.) incluso al ser bienvenidos y esperados, los nuevos instructores necesitan conocer la historia del grupo para comenzar a formar parte de esta.

– Proveer datos para que los instructores conozcan al grupo y puedan guiarlo, considerando sus necesidades y características.

Recordamos que todo grupo tiene sus peculiaridades y necesidades. Conocer un poco de esta historia - que muchas veces viene de forma lúdica - orientará algunas estrategias para alcanzar los objetivos.

Etapa 01 - El facilitador solicita al grupo que se reúna en el centro de la sala, en círculo, y solicita que los integrantes se presenten por el nombre o a través de otra característica que considere interesante relatar al grupo. La forma de esta presentación debe ser elegida por el facilitador, recordando que no se configura como técnica principal.

Etapa 02 – El facilitador comienza estimulando a los participantes a relatar la historia del grupo. Personas que un día vinieron de varios lugares, algunos lejanos y otros cercanos, con objetivos comunes, y que se reunieron para participar de un curso, por lo tanto, había una vez.....

El próximo participante va completando la historia y pasando al siguiente. Así, cada uno enriquece y contribuye con una parte. El grupo construye una historia que finaliza con el último miembro. Luego la última participación, los instructores comienzan a entrar en la historia, tornándose también protagonistas.

El facilitador hace un procesamiento rápido, recordando que cada uno es parte de esta historia.

Conclusión: El facilitador hará el cierre del ejercicio con el contenido expreso, destacando la inclusión de los nuevos miembros, la capacidad de dar y de recibir del grupo.

8) TÉCNICA - DOMINÓ DE PALABRAS

Objetivos:

1. Sensibilizar a los participantes para el tema “Análisis de Peligros y Puntos Críticos de control” – HACCP;
2. Evaluar a los participantes en cuanto a los contenidos del HACCP;
3. Revisar y complementar los contenidos del HACCP.

Materiales: Siete dominós de palabras (modelo anexo). Hoja modelo para anotación de las frases / definiciones armadas por los grupos.

Procedimientos:

Etapa 1 –

- Explicar que todos forman parte de una misma empresa y que el docente, en cuanto cliente, quiere que todos realicen el mismo trabajo. Informar al grupo que participarán de una actividad de montaje de 7 dominós de palabras.
- Dividir a los participantes en seis grupos. Colocar un pupitre en el centro de la sala. Entregar a cada grupo un dominó mezclado, con la pieza clave hacia arriba y solicitar que aguarden otras instrucciones antes de comenzar el armado.
- Explicar que la pieza clave no forma parte del dominó y que sirve sólo como orientación. Explicar que en todos los dominós todas las piezas, con excepción de la pieza clave, son usadas en el armado, y que están completos. Informar que usted estará pasando por los grupos para acompañar el proceso.
- Proporcionar una hoja para anotaciones de las frases / definiciones, y explicar que su llenado solamente deberá efectuarse después de la conferencia del docente. Explicar que, luego del armado y la transcripción a la hoja, el grupo deberá colocar su dominó sobre el pupitre, en el centro de

la sala, disponible para los otros grupos, y permanecer en sus respectivos lugares hasta que otro dominó esté disponible.

- Todos los grupos procederán así hasta que todos hayan armado los dominós o agotado el plazo. Aclarar las posibles dudas y autorizar el inicio del trabajo.

Exploración – Etapa I :

⇒ Interrogar a los grupos sobre cómo procedieron para el cumplimiento de la tarea.

⇒ Obtener de los grupos los factores que ayudaron / entorpecieron el desarrollo del trabajo.

⇒ Verificar como fue la relación Proveedor X Cliente en el desarrollo de este trabajo:

- ¿Hubo preocupación por facilitar el trabajo de los otros grupos?
- ¿Alguien pensó en pasar su dominó en orden a la mesa de intercambio?
- ¿Alguien se preocupó por mezclar las piezas antes de pasarlas a la mesa?

⇒ Concluir con el grupo que, de hecho, cada grupo podría armar un único dominó incluso con la ayuda y orientación del docente. Los demás dominós podrían sólo ser transcritos si hubiese un trabajo organizado de equipo.

Procesamiento:

- Aspectos que facilitan el aprendizaje
- Comunicación entre grupos
- Conocimiento técnico
- Objetivo y planeamiento del trabajo
- Trabajo de equipo
- Competencia (positiva y negativa)

Exploración - Etapa II:

- ⇒ Conceder un plazo de 15 minutos para que cada grupo haga una presentación del primer dominó que recibió para armar.
- ⇒ Cumplido el plazo, pedir que cada grupo lance su frase / definición en una hoja de "Rotafolio".
- ⇒ Abrir una discusión dialogada con el grupo sobre el tema "HACCP".

DOMINÓ DE PALABRAS

DOMINÓ 1

“Un peligro significativo tiene que ser controlado, de existir probabilidad de ocurrencia y de haber riesgo de que el consumidor sea expuesto al mismo.”

DOMINÓ 1 (1 FRASE) Tema: Principio 1 – Análisis de Peligros	Un	<i>peligro</i>
significativo	tiene que	ser
controlado	de	existir
probabilidad	de	ocurrencia
Y de haber	riesgo	de que
el consumidor	sea	expuesto
al	mismo.	

DOMINÓ DE PALABRAS

DOMINO 2

“Punto crítico de control es un punto, etapa o procedimiento, donde es posible aplicar medidas de control para prevenir, eliminar o reducir el peligro a niveles aceptables.”

DOMINÓ 2 (1 FRASE) Tema: Principio 2 - Identificación de los PCC	Punto crítico	de control
es	un punto,	etapa
o procedimiento,	donde es	posible
aplicar	medidas	de
control	para	prevenir,
eliminar	o reducir	el peligro
a niveles	aceptables.	

DOMINÓ DE PALABRAS

DOMINÓ 3

“Límite crítico es un criterio que debe ser cumplido para cada medida de control asociada a un PCC y debe cumplir con las exigencias establecidas por reglamentos oficiales y/o datos científicos.”

DOMINÓ 3 (1 FRASE) Tema: Principio 3 - Establecer límites críticos	Límite crítico	es un criterio
que	debe ser	cumplido
para	cada	medida de control
asociada	a un PCC	e debe
cumplir con las	exigencias	establecidas
por reglamentos	oficiales	y/o
datos	científicos.	

DOMINÓ DE PALABRAS

DOMINÓ 4

“El monitoreo debe proveer informaciones a tiempo, para permitir cualquier ajuste en el proceso, evitándose, así, la pérdida de control y el no cumplimiento de los límites críticos.”

DOMINÓ 4 (1 FRASE) Tema: Principio 4- Monitoreo	El monitoreo	debe
proveer	Informaciones	a
tiempo,	para	permitir
cualquier	ajuste	en el proceso,
evitándose,	así,	la pérdida
de control	e el no	cumplimiento
de los	límites	críticos.

DOMINÓ DE PALABRAS

DOMINÓ 5

“Acción correctiva es cualquier acción a ser tomada cuando los resultados del monitoreo del PCC indiquen que hubo un desvío de su límite crítico.”

DOMINÓ 5 (1 FRASE) Tema: Principio 5 - <i>Acción correctiva</i>	Acción correctiva	es
cualquier	acción	a ser
tomada	cuando	los
resultados	del	monitoreo
del PCC	indiquen	que hubo
un	desvío	de su
límite	crítico.	

DOMINÓ DE PALABRAS

DOMINÓ 6

“Las actividades de verificación incluyen: validación del plan HACCP, auditorías del sistema HACCP, calibración de equipamiento, colecta y análisis de muestras.”

DOMINÓ 6 (1 FRASE) Tema: Principio 6 - Verificación	Las	actividades
de	verificación	incluyen:
validación	del plan	HACCP,
auditorías del	sistema	HACCP,
calibración	de	equipamiento,
colecta	y	análisis de
muestras.		

DOMINÓ DE PALABRAS

DOMINÓ 7

“Los registros son pruebas, por escrito, que documentan un acto y es imprescindible que el productor los mantenga completos, actualizados, correctamente archivados y precisos.”

DOMINÓ 7 (1 FRASE) Tema: Principio 7 – Registros	Los	registros
son	pruebas,	por escrito,
que	documentan	un acto
e es	imprescindible	que el
productor	los mantenga	completos,
actualizados,	correctamente	archivados
y	precisos.	

Registre en esta hoja los dominós que usted recibió en el orden en que los armó.

Dominó N°.	Contenido
01	Un peligro significativo tiene que ser controlado, de existir probabilidad de ocurrencia y de haber riesgo de que el consumidor sea expuesto al mismo.
02	Punto crítico de control es un punto, etapa o procedimiento, donde es posible aplicar medidas de control para prevenir, eliminar o reducir el peligro a niveles aceptables.
03	Límite crítico es un criterio que debe ser cumplido para cada medida de control asociada a un PCC y debe cumplir con las exigencias establecidas por reglamentos oficiales y/o datos científicos.
04	El monitoreo debe proveer informaciones a tiempo, para permitir cualquier ajuste en el proceso, evitándose, así, la pérdida de control y el no cumplimiento de los límites críticos.
05	Acción correctiva es cualquier acción a ser tomada cuando los resultados del monitoreo del PCC indiquen que hubo un desvío de su límite crítico.
06	Las actividades de verificación incluyen: validación del plan HACCP, auditorias del sistema HACCP, calibración de equipamiento, colecta y análisis de muestras.
07	Los registros son pruebas, por escrito, que documentan un acto y es imprescindible que el productor los mantenga completos, actualizados, correctamente archivados y precisos.

9) FILM: Una cuestión de paradigmas

Objetivo:

- Sensibilizar a los participantes para los cambios actitudinales y comportamentales que fueren necesarias.

Material:

- Cinta de video o DVD del film *“Una Cuestión de Paradigmas”*.

Ejecución:

El film será exhibido en 3 momentos:

Etapas 01 - Duración 14 minutos (será interrumpido después de la carrera)

Esta etapa no será procesada pero el facilitador dejará al grupo una cuestión para reflexionar: ¿Qué aspectos relacionados con la vida personal de cada uno merecen ser reevaluados considerando la necesidad de cambio y quiebre de paradigma?

Etapas 02 - Duración 13 minutos y 44 segundos (será interrumpido en los relojes suizos).

Esta etapa no será procesada pero el facilitador dejará al grupo una cuestión para reflexionar: ¿Qué aspectos relacionados con la vida profesional de cada uno merecen ser reevaluados considerando la necesidad de cambio y quiebre de paradigma?

Etapas 03 - Duración 12 minutos y 16 segundos.

Conclusión

El foco principal es proporcionar al participante la percepción de las transformaciones / reflexiones ocurridas en sí mismo y con el grupo durante el curso. (Auto y heteropercepción).

Focalizar también:

- Quiebre de paradigma – proceso facilitador para el cambio.
- Cómo abordar el proceso de cambio (etapas, dificultades, resistencias, etc.).

10) TÉCNICA - Refugio subterráneo

Objetivos:

- Sensibilizar sobre los problemas comportamentales en auditoria.
- Verificar la tendencia del ser humano a rotular a las personas y a juzgarlas por estos rótulos.
- Reafirmar las diferencias individuales.

Materiales: Lápiz o lapicera;
Hoja de ejercicio "Refugio Subterráneo" para todos los participantes.

Procedimientos (ETAPA I):

- Entregar una hoja con el ejercicio "Refugio Subterráneo" a cada uno de los participantes.
- Pedir que hagan el ejercicio, individualmente, según las instrucciones de la propia hoja.
- Avisar que el plazo es de 15 minutos.

Procedimientos (ETAPA II)

- Una vez que todos terminen, formar grupos con hasta 6 participantes y pedir que, en consenso, presenten un único resultado que será registrado en la hoja de instrucciones, en el espacio destinado al grupo.
- Informar que el plazo es de 15 minutos.

Conclusión/ Exploración:

- Pedir a un representante de cada grupo que presente los motivos de su elección (un grupo por vez).
- Verificar con todos los grupos las elecciones iguales (unánimes) entre los grupos y las diferentes.
- Resaltar que, incluso los iguales (unánimes), fueron seleccionados por motivos o conceptos diferentes.
- Preguntar a los participantes si conocen a las personas que salvaron / condenaron.
- Mostrar a los participantes que las elecciones se basaron en evaluaciones de rótulos y valores.
- Verificar con el grupo qué es el preconceito.
- Cerrar esta etapa con ejemplos cotidianos del uso de rótulos.

Procedimiento (ETAPA III)

Considerando que cada subgrupo eligió por consenso (o intentó el consenso y cerró democráticamente) su lista, solicitar al subgrupo que ahora la tarea siguiente será **la de elegir entre todo el grupo (o gran grupo) sólo 6 que se salvarán**. Como será un trabajo de grupo cada subgrupo deberá:

➤ Elegir :

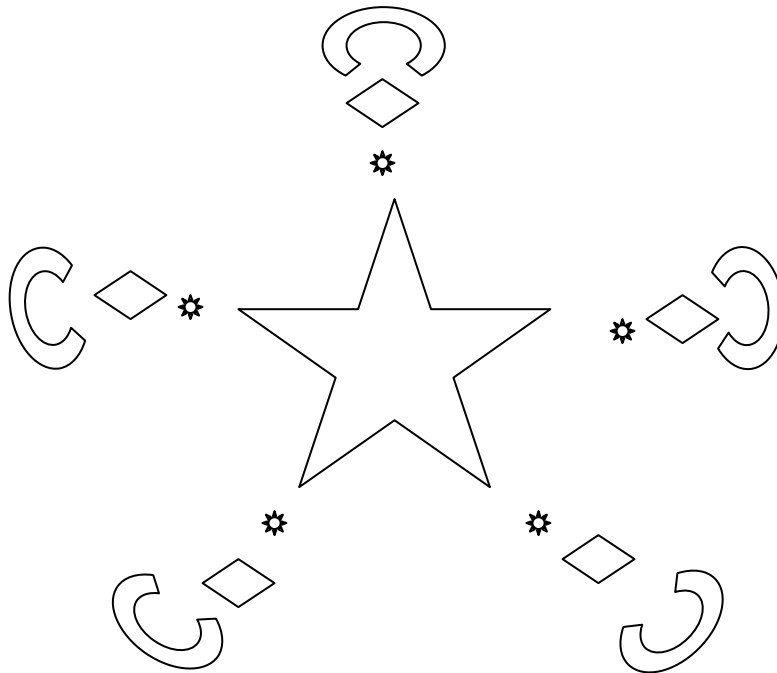
1 representante de su grupo

1 asesor de este representante

Y los demás serán miembros participantes.

➤ Distribuirse en la sala de la siguiente forma:

- Cada punta de esta estrella hipotética recibirá el pupitre del representante del grupo (a mayor número de subgrupos, más puntas);
- El asesor se sienta detrás del representante;
- Detrás del asesor se dispone el grupo.



REGLAS;

Cada representante de subgrupo negociará con los demás para elaborar la lista.

El asesor podrá hablar con el grupo y con el representante. Es un eslabón que mantiene a todo el grupo participando aunque sea de forma indirecta.

Después de un tiempo de negociación (en torno de 3 a 5 minutos) o el tiempo que el coordinador juzgue adecuado, se pide que cambien los papeles:

El asesor se transforma en representante, representante miembro de grupo, y miembro de grupo asesor.

Este cambio podrá hacerse 2 o más veces, en la medida que el coordinador lo considere necesario y pueda explorar más estas funciones.

La actividad finaliza pasado un tiempo previsto para las negociaciones (en torno de 20 minutos), o si el grupo cierra antes de esto.

Conclusión :

El contenido trabajado será el emergido del grupo, y en el cierre el coordinador tendrá probablemente la oportunidad de concluir con las cuestiones:

Cultura-valores - que atraviesan las relaciones humanas que pueden dificultar la comunicación, negociación de los trabajos de grupo.

Diferencias individuales - destacar las diferencias individuales.

Fuerza de la cultura - que nos lleva a actuar de acuerdo con nuestras creencias marcadas en rótulos y preconceptos.

Preconceptos y paradigmas – discutir los preconceptos y paradigmas,

Postura de grupo - Que aunque sea difícil asumir una postura que no es la suya inicialmente (de acuerdo con su escala de valores, creencia), en cuanto grupo respondemos por el grupo y colocamos nuestra individualidad entre paréntesis.

Papel profesional - Ligado al contexto anterior destacar la actuación de acuerdo con la teoría de roles. Lo que se espera de su rol profesional, con qué preconceptos se carga el papel profesional, cuidados, etc.

REFUGIO SUBTERRÁNEO

En 30 minutos será accionada una bomba atómica que destruirá toda la población del planeta.

Fue construido un refugio subterráneo que protegerá a usted, su familia, y 6 personas más. Usted deberá decidir, entre los mencionados a continuación, cuáles deberán salvarse....

1. Un violinista, 40 años. Viciado en drogas.
2. Un abogado, 25 años.
3. La esposa del abogado, 24 años. Loca.
Los dos quieren estar juntos.
4. Una prostituta, 34 años.
5. Un ateo, 21 años. Cometió varios asesinatos.
6. Una universitaria que hizo voto de castidad.
7. Un miembro religioso, 24 años. Fanático.
8. Una niña con retraso mental, 12 años.
9. Un sacerdote, 75 años.
10. Una terrorista, autora de varios atentados, 30 años.
11. Un homosexual, 47 años.
12. Una mujer, 32 años, depende de los otros para todo.

INDIVIDUAL	GRUPO
SALVOS	SALVOS
1 ^a	1.
2 ^a	2.
3 ^a	3.
4 ^a	4.
5 ^a	5.
6 ^a	6.

12) TÉCNICA: Análisis del campo de fuerzas

Objetivos:

- Identificar los atributos personales que facilitan la actividad del **inspector / auditor**.
- Reconocer las actitudes que pueden dificultar y facilitar el proceso de trabajo del **inspector / auditor**.
- Sensibilizar para el contenido de postura del auditor y problemas comportamentales en la auditoría.

Material:

- Copia de ficha de análisis del campo de fuerzas
- Lápiz o lapicera

Procedimiento:

1. Solicitar al grupo que haga un momento introspectivo donde pueda pensar a cerca de las características que actúan como fuerzas impulsoras y restrictivas para el ejercicio de la función del inspector; auditor.
2. Luego de esta reflexión solicitar que completen la columna mi lista con las fuerzas citadas.
3. Dividir el grupo en 5 subgrupos por libre elección.
4. Cada subgrupo deberá completar la lista del grupo, contemplando la colaboración de todos.
5. El facilitador lista en el rotafolio o pizarra la contribución de los subgrupos.

Conclusión:

Las características impulsoras y restrictivas contribuyen al desempeño en el trabajo y relación interpersonal.

Las fuerzas impulsoras y restrictivas actúan con un campo de fuerzas alternadamente.

Los atributos pueden ser trabajados y desarrollados.

El auto conocimiento focalizado de estas fuerzas posibilita el desarrollo y adquisición de competencias necesarias al desempeño de la función de auditor inspector.

ANÁLISIS DEL CAMPO DE FUERZAS

Instrucciones:

- 1) A partir de una reflexión construya su lista de fuerzas impulsoras (que tienden a elevar el nivel de actividad) y restrictivas (que tienden a disminuir el nivel de actividad) para el ejercicio de la función de inspector / auditor.
- 2) En subgrupos construya la Lista del Grupo con las fuerzas impulsoras y restrictivas del subgrupo

	MI LISTA	LISTA DEL GRUPO
FUERZAS IMPULSORAS		
FUERZAS RESTRICTIVAS		

Discuta con el grupo el significado y el impacto de las fuerzas levantadas en el desempeño del auditor / inspector.

13) TÉCNICA- Reunión inicial – Simulación

Objetivos:

- 1) Reconocer la importancia de obtener el mayor número posible de informaciones técnicas, y de clima propicio y facilitador para el desarrollo de la auditoría.
- 2) Vivenciar los diversos papeles de una reunión inicial, cuándo podrá reconocer el contexto y asociarlo con experiencias vividas, y preparación para las situaciones futuras.
- 3) Sedimentar los conceptos teóricos ya ofrecidos.

Procedimiento:

Precaentamiento del grupo para que emerjan los protagonistas, siendo:

- 2 auditores que recibirán instrucciones técnicas sobre su comportamiento en la reunión inicial.
- 6 representantes de la Empresa a ser auditada, siendo 1 presidente, 3 directores, 1 coordinador del equipo HACCP y 1 técnico, donde 4 de ellos deberán representar papeles relacionados con los problemas comportamentales presentados anteriormente, y los otros dos actuarán normalmente.
- El resto del grupo actuará dentro del escenario de la empresa y como observador.

Después del precaentamiento, se eligen los protagonistas y escenario donde se representará la dramatización.

Conclusión :

Los facilitadores técnicos y pedagógicos procesarán y analizarán juntos el contenido que emerge del grupo.

14) TÉCNICA: Recursos desiguales

Objetivo: Identificar alternativas, posibilidades, y conocimientos de los participantes en relación con las habilidades para actuar en procesos decisorios y de negociación.

MATERIAL:

- 1 tijera
- 1 regla
- 4 palitos de helado
- 1 cola
- 2 marcadores o lapiceras
- 4 sobres grandes
- hojas de cartulina o papel de color, de acuerdo con lo siguiente
- 2 lápices
- alfileres

Procedimiento: El facilitador dividirá el grupo en 5 subgrupos con la técnica a su elección e informará la tarea común a todos.

TAREA:

- A) Hacer un bandera de 5cm x 5cm, en 3 colores
- B) Construir una "T" con dimensiones de 4cmx7cm
- C) Presentar un molino de viento blanco que gire (hecho con papel, alfiler y palito de helado).
- D) Construir una cadena de 3 eslabones de cualquier color y tamaño;
- E) Construir un globo con colores y dimensiones libres

REGLAS:

- 1) SOLAMENTE EL LÍDER PUEDE COMUNICARSE CON OTROS GRUPOS.
- 2) ESTÁ PERMITIDO NEGOCIAR RECURSOS
- 3) TIEMPO: 40 MINUTOS

Cada subgrupo recibirá un sobre conteniendo los siguientes materiales:

GRUPO 01: 1 tijera, 4 palitos de helado, 2 lápices, 2 cuadrados de papel rojo

GRUPO 02: 1cola, pedazos de papel de 17 cm. x 22 cm. (2 verdes, 2 blancos, 2 amarillos) y diversos alfileres.

GRUPO 03: 2 marcadores o lapiceras y pedazos de cartulina de 17 cm. x 22cm (2 verdes, 2 blancos, (2 amarillos)

GRUPO 04: Pedazos de papel de 17 cm. x 22 cm. (1 de cada color: verde, amarillo, azul, rojo y naranja).

GRUPO 05: 1 regla, 2 pedazos de papel blanco de 8cm de cada lado

1. Conclusión

Hacer la conclusión con foco en las habilidades de los participantes del proceso decisorio y de negociación.

- ✓ ¿Cómo se sentirán?
- ✓ ¿Cómo se organizó el grupo para el trabajo?
- ✓ ¿Cómo resolvieron el problema de los recursos?
- ✓ ¿Cuál es el criterio para elegir al representante? ¿Cómo fue la actuación del líder?
- ✓ ¿Cómo fue la creatividad?
- ✓ ¿Cómo funcionó el grupo?
- Integración
- Comunicación
- Motivación
- Apertura para hablar y escuchar ideas
- Aprovechamiento de habilidades individuales
- Placer en la tarea
- Nivel de ansiedad
- ✓ Calidad de los trabajos
- ✓ Nivel de competencia
- ✓ Identificación con la empresa

2. Cierre del juego

Cerrar focalizando las habilidades de los participantes en los procesos decisorios, relacionándolas con el desempeño esperado del inspector / auditor.

15) Técnica: La imagen del auditor

Tiempo: aproximadamente 40'

Objetivo General: Dar la oportunidad al participante de expresar, a través de lo simbólico, la visión que lleva consigo después de la realización del curso del auditor.

Objetivos Específicos:

- Propiciar una evaluación del curso tanto para el participante como para la coordinación;
- Crear un clima para la expresión de sentimientos y afectividad propios de un final de curso;

Material:

Papeles coloridos (retazos de crepe, cartulina y otros)

Cartulina (1 para cada subgrupo)

Pinturas, pinceles, lápiz de cera y lápiz de color, brillantina, pasta para modelar, cintas, etc.

Conclusión:

Solicitar a los participantes ya divididos en subgrupos, que discutan entre sí y armen con el material disponible la Imagen del Auditor, la imagen que el grupo tiene en el momento, considerando el curso.

16) Técnica - Recordatorios importantes

OBJETIVOS:

- 1) Desarrollar la idea de que todas las informaciones discutidas en el curso dependen de la acción de cada uno de los participantes.
- 2) Proporcionar asociación de los recordatorios ofrecidos con las habilidades fundamentales para el ejercicio de la función auditor / inspector.

MATERIAL:

Una bolsita conteniendo

- 1) goma – para borrar mis preconceptos
- 2) vela – para acordarme de repartir siempre mi luz, el conocimiento
- 3) lengüeta – para acordarme de ser cada vez más flexible
- 4) clip – para acordarme de ser un instrumento de unión
- 5) vaca – para acordarme de sacar siempre el mejor provecho de todo lo que la vida me ofrece
- 6) oreja – para acordarme que saber escuchar es muy importante
- 7) espejo – para acordarme que el auto conocimiento es indispensable

Desarrollo: El facilitador invita a los participantes al centro de la sala, en círculo. Dice que quiere ofrecerles un recuerdo que representaría simbólicamente estas dos semanas que estuvieron construyendo juntos. Cada facilitador entrega las bolsitas a los participantes al mismo tiempo.

Conclusión:

Se abre la oportunidad al grupo para que lean y expresen sentimientos y opiniones. El facilitador destaca que todas estas habilidades harán recordar lo que ya existe dentro de cada uno.

En general, inmediatamente después de esta actividad, el grupo hace una evaluación afectiva del curso.

17) Técnica – El film del grupo

OBJETIVOS:

Proporcionar al grupo una visión de las imágenes asociadas a las emociones vividas en el curso con la participación de todos.

MATERIAL:

- 1) Un CD con música adecuada a la región donde se dicta el curso.
- 2) CD con el montaje de la historia de los grupos, conteniendo fotos y hechos del curso (cada alumno recibe el CD junto con el certificado).

Desarrollo: El facilitador pide a los participantes que permanezcan en el centro de la sala, en círculo (a veces los participantes se sientan en el suelo). Dice que va a ofrecer un film sobre la historia de este grupo. Pasar el filme con la música de fondo

Conclusión:

Se orienta al grupo a que expresen sentimientos y opiniones, motivando abrazos y despedidas.

4.3.2 - Ejercicios de revitalización

Objetivos Específicos:

- Favorecer una estimulación corporal;
- Favorecer un despertar corporal y mental;
- Energizar al grupo;
- Mantener al grupo concentrado en las tareas;
- Evitar el cansancio del grupo;
- Facilitar el relajamiento del grupo para un mejor aprendizaje;
- Marcar el reinicio de las actividades luego de algún intervalo;
- Administrar el tono vital del grupo.

Técnicas seleccionadas:

- 1) Al ritmo de la música
- 2) Aduana
- 3) ¿Quién es usted, qué quiere ser usted, y qué será?
- 4) Pata dura
- 5) Globos y sentimientos
- 6) Yo te admiro
- 7) Zurdo
- 8) Estrellas en la red
- 9) Andaluz
- 10) Ronda
- 11) Cambiándose a si mismo
- 13) Cuadrilla
- 12) Elongación
- 13) Danza Sagrada
- 14) Hacer llover
- 15) Utilizando films: Usen filtro solar

1) TÉCNICA - Al ritmo de la música

Material: Cinta cassette y grabador o CD y reproductor de CD, previamente seleccionado.

Tiempo: 10'

Ejecución:

I - El facilitador invita al grupo a hacer un círculo;

II - Explica que escucharán una canción y deberán iniciar movimientos de acuerdo con el ritmo;

IV – El facilitador aclara que todos deben producir movimientos leves, dirigiéndose al centro del círculo, siguiendo el ritmo de la música. Debe invitar a cuantos sea posible para hacer lo mismo.

V - Aclarar que el movimiento puede hacerse individualmente, de a pares, en tríos y en cuartetos, hasta que todos los integrantes del grupo estén bailando o moviéndose de manera sincronizada.

VI- El facilitador debe utilizar, inicialmente, músicas lentas, dirigiéndose a un estilo másailable, observando siempre el ritmo propio del grupo, y finalizando otra vez con músicas más lentas.

Conclusión:-

I-El facilitador deberá hacer la asociación del hecho de que cada uno de nosotros posee sus propios ritmos y habilidades.

II – El respeto a la diversidad de cada uno es imprescindible para que convivamos de forma armónica. Esta actitud predispone a la comprensión y a la apertura para la creación de un ritmo común.

Recomendaciones –

I - Este repertorio debe ser secuencial y no durar más de 5 minutos.

II - El facilitador debe controlar el sonido previamente.

III-Esta técnica debe utilizarse en grupos, donde los miembros ya estén familiarizados unos con los otros.

2)- TÉCNICA – Aduana

Material: Ninguno

Tiempo: 20'

Ejecución -

- I- El grupo debe estar distribuido en círculo, de pie o sentados.
- II- El facilitador organiza el escenario de un viaje en grupo.
- III - Para este viaje, el grupo tendrá que pasar por una aduana.
- IV- Habrá un inspector de aduana para autorizar o no la entrada del viajante al país de arribo.
- V- El inspector de la aduana será el facilitador de Proceso.
- VI- El pasaje sólo será autorizado en caso que el viajante adivine la seña, la palabra clave de la aduana, en caso contrario, no se autorizará su pasaje.
- VII- Cada persona dirá como pasará por la aduana, por ejemplo: “Voy a pasar por la aduana en jeans” o “Voy a pasar con los brazos cruzados”, etc.
- VIII- El Facilitador de Proceso dirá: “Sí, usted pasa”, si el participante adivina la seña o “Usted no pasa”, en caso que no adivine.
- IX- La seña correcta sólo la conoce el facilitador de Proceso – El inspector de aduana.
- X- El facilitador deberá observar cuando la mayoría del grupo reconoce la seña, momento en que deberá terminar la actividad.

Conclusión -

- I- El facilitador escuchará rápidamente los sentimientos y observaciones del grupo sobre la actividad.
- II- A partir de lo dicho por el grupo desarrollará el tema sobre la percepción, autopercepción, la percepción del otro.
- III- El facilitador deberá reflexionar con el grupo sobre la necesidad de conocer al otro para vivir un buen clima grupal, ejercitando la empatía.
- IV- Diariamente perdemos la oportunidad de ver al otro. No observamos y muchas veces estamos muy compenetrados en nuestra propia historia. Perdemos inclusive la oportunidad de aprender. Factor fundamental para el desarrollo de equipos.

Recomendaciones –

I-Esta técnica es útil en el Curso HACCP como preparatoria para la visita técnica o formación del Equipo HACCP.

Obs.: La seña correcta, que es sólo de conocimiento del facilitador de Proceso, es la manera en que el compañero de lado derecho del participante está vestido o su postura.

3)- TÉCNICA - ¿Quién es usted, qué quiere ser usted, y qué será usted?

Material: Ninguno

Tiempo: 20'

Ejecución - Los participantes se colocan en dos columnas, uno frente al otro.

- 1) Se designa una columna para preguntar al compañero de en frente (que se coloca en la otra columna) “**¿Quién es usted?**” y el otro responde le que le primero que se le ocurra. Por ejemplo: “Amigo”, o “padre”, o “hombre”, etc. Debe responder rápidamente, sin pensar mucho. Luego de responder, el otro pregunta en seguida “**¿Quién es usted?**” o sea, el que pregunta es siempre el mismo y el que responde también.
- 2) El facilitador avisa que el grupo va a girar. Los participantes que preguntaron avanzan un “casillero” hacia adelante, o sea, van a quedar frente a otro participante. Los otros continúan como están. Ahora quien pregunto responde la misma pregunta de la misma forma.
- 3) El facilitador avisa que el grupo va a girar. Ahora la pregunta es “**¿Qué quiere ser usted?**”. Sigue el mismo procedimiento, como en las dos etapas anteriores.
- 4) El facilitador avisa que el grupo va a girar. Ahora la pregunta es “**¿Qué será usted?**” Sigue el mismo procedimiento, en dos etapas.

Conclusión : El facilitador escuchará rápidamente los sentimientos y observaciones del grupo sobre la actividad. A partir de lo dicho desarrollará el tema sobre el autoconocimiento, imagen personal, el conocimiento de los deseos, los anhelos. Con énfasis, preguntar si cada uno está llevando su vida de modo de alcanzar las metas de forma adecuada o si esas metas están muy distantes. Referirse también a la necesidad de buscar recursos para alcanzar las metas.

Recomendaciones – Esta técnica debe utilizarse para el curso de auditoria.

4) - TÉCNICA – Globos y sentimiento

Material: globos

Tiempo: 10'

Ejecución –

I-El facilitador invita al grupo a distribuirse en círculo.

II-Pide a cada participante que resuma el sentimiento del momento en una palabra o frase corta en un pequeño papel distribuido por el Coordinador.

III-Pide que cada uno tome un globo colorido y lo infle.

IV-El grupo debe intercambiar los globos entre sí, tirándolos hacia arriba, sin que caigan en el piso.

V – Transcurrido un tiempo de comenzado el ejercicio, el Coordinador pedirá a los participantes que hagan estallar los globos en círculo.

VI - Cada participante recoge una nota-sentimiento - y lo lee al grupo.

Conclusión : Luego de escuchar los sentimientos del grupo, el facilitador podrá concluir valorando la importancia de compartir sentimientos positivos.

5)- TÉCNICA – Yo te admiro

Material: sillas distribuidas en círculo (una silla menos que el número de participantes mas docentes).

Tiempo: 15'

Ejecución –

- I - El facilitador invita al grupo a posicionarse en las sillas ya dispuestas en círculo.
- II - Explica el funcionamiento de la actividad.
- III- El docente explica que al comenzar el proceso se dirigirá a uno de los participantes y le dirá “*yo te admiro*” y el participante preguntará “*¿por qué?*”. El facilitador responderá “*porque usas tal objeto*”, o “*tienes cabellos negros*”, etc.
- IV - Todos los que estén usando el mismo objeto (o tengan cabellos negros, en este caso) deberán cambiar de lugar.
- V- Siempre habrá un participante de pie (ya que hay una silla menos que el número de participantes), que reiniciará el proceso.
- VI- El facilitador deberá repetir el proceso hasta que el grupo esté preparado para la próxima actividad.

Conclusión: Terminada la actividad, el facilitador pregunta al grupo cómo se sintieron trabajando con la técnica y cuál fue el sentimiento al escuchar al compañero decir en qué lo admira.
Reflexionar con el grupo que aunque la técnica trabaje con las características visibles, simboliza las cualidades interiores.

6) -TÉCNICA – Zurdo

Material: Reproductor de CD

Tiempo 15'

Desarrollo:

I - El facilitador invita a los participantes a distribuirse en el centro de la sala y formar subgrupos de cuatro personas.

II – A continuación, cada subgrupo designa el primer participante que quedará en el centro. El facilitador orienta sobre el criterio a seguir por los subgrupos para la elección.

III - El facilitador dirige la actividad, iniciando un breve período de silencio y relajación .

IV - Los participantes que estén en el centro se inclinarán levemente hacia uno de los lados, abriendo un sentimiento de confianza para consigo mismo y para con los demás (que no lo dejarán caer).

V - Todos los participantes del subgrupo, uno por uno, vivenciarán la experiencia, posicionándose en el centro y repitiendo los movimientos.

Conclusión :

El objetivo es ejercitar la confianza en el otro.

Recomendación:

Adecuado para los grupos que están vivenciando la etapa de afecto.

7)- TÉCNICA – Estrellas en red

Material: ovillo de lana o rollo de hilo

Tiempo: 20'

Desarrollo:

- I- Los participantes quedan de pie, en círculo.
- II- Se entrega a uno de ellos el ovillo de lana.
- III- Este, luego de atarse el extremo del ovillo en el dedo, lo arroja a otro compañero, identificando una característica observada en aquel compañero.
- IV- El que recibe el ovillo deberá repetir el movimiento, arrojándolo a otro compañero, y así sucesivamente hasta que todos se encuentren intervenculados por un tejido o red.

Conclusión:

I-Con esta técnica, se puede reflexionar sobre la observación y la percepción del otro;

II-A partir de la observación y percepción del otro, se pueden construir redes de identificación profesional y personal, permitiendo la intervenculación de conocimiento y respeto mutuo;

III - Agrega valor para el desarrollo del grupo, valorando la importancia de la comunicación.

Recomendación:

La técnica debe utilizarse a partir del final de la primera semana.

8)- TÉCNICA – Andaluz

Material: Música revitalizadora

Tiempo: 15'

Desarrollo:

- I- Solicitar que el grupo haga un círculo en el centro de la sala.
- II- Invitar al grupo a desplazarse libremente por la sala al ritmo de música movilizadora.
- III- Pedir al grupo que observe la forma de desplazarse y que, al sentirla, alterne la posición de los pies, pisando con los dedos, levantando el talón, etc.
- IV- Caminar por la sala haciendo su propio camino, respirando profundamente, aceptando la vida. Puede acelerar los pasos, levantar los hombros e intentar “empujar el cielo” con la punta de los dedos.
- V- Que cada persona observe cómo se mueve y vaya de a poco relajándose, distribuyendo el peso. Solicitar entonces que cada persona se mueva por la sala en diversas formas: en punta de pie, con el talón, con el lado derecho del pie, con el lado izquierdo, apurándose, lentamente, recto, con los hombros caídos, etc.

Conclusión :

Este momento llama a la reflexión sobre el caminar de cada uno, su recorrido, teniendo como foco los contextos: profesional, familiar, social, entre otros. La predisposición para la vida y los desafíos personales y profesionales en una actitud de autoconfianza.

Recomendación:

- I- Esta técnica puede ser utilizada en cualquier momento del evento.
- II- Se puede alternar la forma de caminar, sugiriendo en pares, tríos. En este caso, deberá desarrollarse indefectiblemente, en un segundo momento del curso.
- III- Sugerir que se saquen los zapatos para un mayor confort.

9) TÉCNICA – La ronda

Tiempo: 15'

Material: Ninguno

Desarrollo:

- I- El facilitador de proceso solicita que todos se distribuyan en pupitres dispuestos en círculo en el centro de la sala.
- II- Explica al grupo que todos harán un paseo y que deben complementar el material que llevarán para ese paseo.
- III- Antes de decir al grupo lo que llevará, cada uno debe decir lo que los demás llevan para el paseo comunitario. Por ejemplo: el primero dice *“Yo para nuestro paseo llevo frutas”*, el segundo dice *“Yo para nuestro paseo llevo frutas y jugo”*, el tercero dice *“Yo para nuestro paseo llevo frutas, jugo y una toalla”*. Así sucesivamente, siempre agregando algo.
- IV- El participante que se olvide pagará un peaje o será el dormilón. Y el juego prosigue.
- V- Otra alternativa es decir *“yo para el paseo llevo a Carla”*, el segundo participante dice *“yo para el paseo llevo a Carla y a Juan”*, así sucesivamente, hasta cerrar la cadena.

Conclusión :

- I – Se puede reflexionar con el grupo sobre la importancia de estar atento al movimiento creado por ellos.
- II- La creatividad para componer la ronda se da con la colaboración de cada integrante del grupo.

10)TÉCNICA – Cambiándose a sí mismo

Material: Ninguno

Tiempo: 20'

Desarrollo:

- I). Solicitar a los participantes que se distribuyan en pares, frente a frente, formando dos columnas.
- II). Pedir que observen con atención a la persona que está en frente.
- III). A la señal, deben colocarse de espaldas uno a otro, y cada uno cambiará tres cosas en sí mismo (ropa, peinado, accesorios, etc.).
- IV). A la señal, se colocan de frente, y cada uno tendrá que descubrir que fue lo que cambió el compañero de en frente.
- V). El facilitador repite el proceso en cuatro momentos como se describe a continuación:
 - primer acto: 3 cambios (1');
 - segundo acto: 5 cambios (2');
 - tercer acto: 7 cambios (3');
 - cuarto acto: 10 cambios (4').

Conclusión : Se reflexiona con el grupo sobre las posibilidades de cambio.

- ¿Es posible cambiar?
- ¿Hay resistencia para el cambio? ¿Por qué las defensas?
- ¿Hubo incomodidad?
- La dificultad de percibir y aceptar lo que cambió en el otro.
- ¿Yo quiero cambiar? ¿Yo consigo cambiar?
- Es necesario respetar el ritmo de cada uno
- ¿Como convivir con la nueva imagen?

Recomendación:

- Adecuado para el Curso de auditoria.
- La técnica debe ser utilizada para posibilitar la ruptura de resistencias y paradigmas.
- El facilitador debe estar atento a las manifestaciones y evitar excesos.
- El cambio es un ejercicio: cuanto más aprendemos a cambiar, más aumenta nuestra percepción y nuestra capacidad de cambio.
- Observar que el otro puede ser un facilitador para el cambio.

11) –TÉCNICA - Cuadrilla de fiesta popular

Obs. Sugerir que organicen la actividad basada en una fiesta típica de la región
El facilitador avisa al grupo que al día siguiente los participantes se encargarán de organizar una cuadrilla de fiesta popular como actividad grupal y deberán reunir todo lo necesario para esta técnica, ocupándose de los siguientes items:

Material:

Tiempo:

Desarrollo:

conclusión:

Recomendación:

Luego de la presentación del trabajo organizado por los participantes, el facilitador abre un espacio para que expongan las facilidades y dificultades encontradas en cuanto a la elaboración y organización de la actividad. Se debe destacar la característica del papel del organizador, así como la participación de los demás.

12) - TÉCNICA – Elongación en el grupo

Material: Ninguno

Tiempo : 10'

Desarrollo:

- I- El facilitador de proceso invita al grupo a acercarse al centro de la sala y formar un círculo.
- II- Informa al grupo que harán una actividad para revitalizar.
- III- Pide al grupo que siga las instrucciones que serán manifestadas y que cada uno respete el límite de su cuerpo.
- IV- Los movimientos serán iguales para todos, pero cada uno debe conocer su cuerpo y percibir hasta dónde puede ejercitarse.
- V- El facilitador debe mostrar cada movimiento que será realizado.
- VI- Iniciar la siguiente elongación:
 - 1º PASO – Respiración.
 - 2º PASO – Estirar el cuerpo como si fuera a tocar el techo.
 - 3º PASO – Cabeza del lado derecho, izquierdo, hacia atrás, hacia adelante.
 - 4º PASO – Brazo al frente: derecho.
 - 5º PASO – Brazo al frente: izquierdo.
 - 6º PASO – Tríceps.
 - 7º PASO – Tríceps.
 - 8º PASO – Brazo al frente.
 - 9º PASO – Brazo atrás.
 - 10º PASO – Bajar las piernas levemente inclinadas.
 - 11º PASO – Levantar suavemente.
 - 12º PASO – Elongar pierna derecha.
 - 13º PASO – Elongar pierna izquierda.
 - 14º PASO – Estirar todo el cuerpo.

Conclusión:

- I. Reflexionar con el grupo sobre la importancia de conocer los límites del cuerpo físico.
- II. La importancia de la conciencia al respirar.
- III. En este momento, observar y conocer el cuerpo, sus límites y superaciones.

13)- Técnica – Danza Sagrada

Material: reproductor de CD

CD Sacred Spirit: *Chants y Dance of Natives Americans*

Faixa 3 - música: *The courteclockwise Circle Dance*

Tiempo: 20'

Duración de la música: 5'

Tiempo total de la actividad: 15'

Desarrollo:

- I. El facilitador invita a los participantes a acercarse al centro de la sala y distribuirse en círculo.
- II. Comienza a prepararlos para la actividad, contando sobre la Danza sagrada, que es la danza de la victoria de los indios navajos americanos.
- III. Estos pasan tres días en este ritual, incorporando la victoria, sea para la guerra, para conquistar una batalla, sea para tener éxito en algún emprendimiento.
- IV. Permanecen así durante tres días, y cuando el cansancio del primer día aparece, buscan recuperar fuerzas para continuar. Cuando piensan que el sueño y las dificultades van a impedirles continuar, buscan más fuerzas, resistencia, persistiendo en sus propósitos, continuando el ritual durante tres días.
- V. Solicitar que piensen en sus propósitos, sus objetivos y que traten de imaginar sus conquistas, la realización de estos sueños.
- VI. Será una actividad semejante a un ritual, en cuanto dure la música.
- VII. Simular con las personas tomados de los brazos, formando un círculo, cómo será el ritmo de la danza – caminando en círculo hacia la derecha, levantar el pie derecho más alto y mantener el pie izquierdo en el suelo, dando un paso a la derecha, golpear fuerte el piso con el pie derecho... siempre al mismo ritmo.
- VIII. Todos golpean al mismo tiempo el piso con el pie derecho, simular hasta conseguir sincronizar los ritmos. Y, mientras tanto, ir girando hacia el lado derecho.
- IX. Comenzar la música y solicitar que el grupo se disponga a abrir su coronación para el ejercicio que harán.
- X. Que escuchen la música (que comienza bajo), que sientan el viento, que dejen llevar y cuando comience a sonar el tambor, comenzarán a golpear el piso con el pie derecho.
- XI. El facilitador los estimula de vez en cuando para que piense en sus proyectos, que los sientan realizarse y que golpeen con fuerza el piso con el pie derecho, con energía, pensando en la victoria.

Conclusión :

Se reflexionará con el grupo acerca de la fuerza de la motivación, la energía del grupo, el deseo de vencer, el apoyo del grupo, etc.

Recomendación:

Adecuado al Curso de auditoria con a preparación del papel del auditor, de la necesidad de vencer paradigmas.

16) TÉCNICA - Hacer llover

Material: Ninguno

Tiempo: 10'

Desarrollo - El facilitador habla del poder del grupo. De la gran energía que surge cuando las personas se juntan en torno a un objetivo, etc. y dice que el grupo tiene tanto poder que es capaz hasta de hacer llover.

Pide que formen dos círculos concéntricos. Se dirige al medio del círculo y dice:

- *“El dúo al que yo mire a los ojos debe repetir mi gesto y continuar repitiéndolo hasta que yo vuelva a él y cambie el gesto. Cuando yo cambie el gesto, el dúo continuará repitiéndolo hasta que yo vuelva a cambiarlo.”*

Preguntar si todos entendieron. Ejemplificar todos los gestos a ser utilizados:

El facilitador inicia el gesto 1 con el dúo 1 y va haciendo contacto de ojos hasta llegar nuevamente al dúo 1, entonces inicia el gesto 2 y así sucesivamente, hasta terminar, con el gesto 4.

Gesto 1 - chasquear los dedos de las manos al mismo tiempo;

Gesto 2 – batir palmas;

Gesto 3 - batir las manos alternadamente en las rodillas;

Gesto 4 – zapatear;

Obs.: grupos de hasta 20 personas pueden formar un único círculo. Grupos mayores deben formar dos o más círculos concéntricos, o quedarse en doble fila.

4.3.3 – Técnicas de División de Grupo

Objetivos Específicos:

- Favorecer el desarrollo interpersonal en el grupo;
- Agrupar profesionales con experiencias y formaciones diferentes;
- Mantener grupos con liderazgos diferentes;
- Evitar personas con personalidad antagónica o excesiva relación afectiva en los mismos grupos;
- Favorecer la mayor posibilidad de trabajo en grupos diferentes.

Técnicas seleccionadas

- 1) *Globos coloridos;*
- 2) Globos coloridos con sentimientos
- 3) El Coro de los afectos
- 4) Cuatro elementos
- 5) Tarjetas coloridas
- 6) Ensalada de frutas
- 7) Tarjetas postales
- 8) Piedras coloridas
- 9) Paseo en la plaza
- 10) Juego de las profesiones
- 11) El Dominó humano
- 12) Imanes de heladera
- 13) Semillas diferentes
- 14) División por proverbios
- 15) Orquesta divertida
- 16) Rompe cabezas
- 17) Guardianes de valor

1) Técnica: Globos coloridos

Material: un Globo colorido para cada participante.

Tiempo: 10'

Desarrollo:

- I. Los participantes son invitados a posicionarse en el centro de la sala.
- II. El facilitador del proceso distribuye a cada participante un globo colorido y solicita que aguarden las instrucciones.
- III. El facilitador pide que cada uno infle su globo y que en este momento piense en sus habilidades personales para trabajar en grupo, y cuáles contribuyen al trabajo en equipo.
- IV. Una vez que todos se encuentren con sus globos llenos, pedir que cambien los globos, lanzándolos al aire sin explotarlos ni dejarlos caer.
- V. Pedir que cada uno elija un globo.
- VI. Solicitar que se reúnan por el color del globo elegido, recordando las habilidades que pensadas durante la actividad.
- VII. El facilitador puede pedir que los participantes compartan las habilidades recordadas.

2) Técnica: Globos coloridos con sentimiento

Material: Globo colorido, con una palabra escrita en pequeños papeles que caractericen calidades de grupos. La cantidad y variedad de las palabras estarán de acuerdo con el número de participantes y de grupos con que se desee trabajar.

Tiempo: 10'

Desarrollo:

- I. Los participantes son invitados a posicionarse en el centro de la sala.
- II. El facilitador de proceso distribuye un globo colorido a cada participante. Solicita que esperen las instrucciones.
- III. El facilitador pide que cada uno infle su globo y que en este momento piense en sentimientos positivos que desee para el grupo, para su ciudad, su país y el mundo.
- IV. Una vez que todos se encuentren con sus globos llenos, pedir que cambien los globos, lanzándolos al aire sin que estallen ni que toquen el suelo.
- V. Deben hacer intercambiar los globos como si estuviesen intercambiando sentimientos y deseos.
- VI. El facilitador debe pedir que cada uno elija un globo que represente todos los sentimientos de sus compañeros de curso.
- VII. Solicitar que se reúnan nuevamente en círculo y que cada uno explote su globo.
- VIII. El facilitador explica que en el interior del globo hay una palabra que representará al grupo y cada uno debe, al hacer estallar su globo, resguardar su cualidad.
- IX. El facilitador pide que los participantes se reúnan por la cualidad contenida en su globo.

3) Técnica: El coro de los afectos.

Material: Tarjeta con partes de una canción

Tiempo: 10'

Desarrollo:

- I. Los participantes son invitados a elegir una tarjeta donde hay una parte de una canción .
- II. El facilitador explica que deben esperar las instrucciones sobre qué hacer y mantener el secreto sobre lo que contiene su tarjeta hasta que todos hayan recibido el suyo.
- III. El facilitador orienta a cada participante a cantar, tararear, silbar la parte de la canción que recibió.
- IV. Los grupos se formando según la identificación con la música.
- V. Cada grupo debe cantar su canción para los demás y después iniciar las actividades propuestas por el facilitador de contenido.

Obs.: Elegir canciones populares y reconocidas fácilmente por los participantes

4) Técnica: 4 Elementos

Material: Tarjetas con dibujo o figura de los 4 elementos de la naturaleza

Tiempo: 10'

Desarrollo:

- I. Los participantes son invitados a elegir una tarjeta en la que haya un dibujo o figura de uno de los elementos de la naturaleza.
- II. El facilitador pide que no comenten lo que su contiene su tarjeta hasta que todos hayan recibido la suya.
- III. El facilitador orienta a cada participante a expresar de alguna forma su elemento para que encuentre su grupo.
- IV. Una vez hecha la identificación, todos deben sentarse en grupo para recibir las orientaciones sobre las actividades a ser desarrolladas.

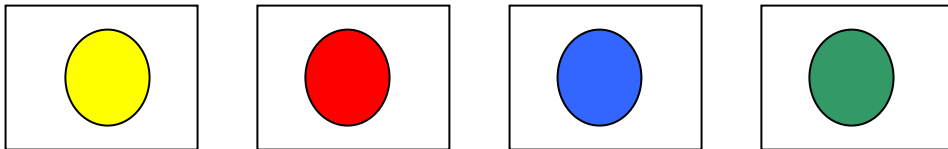
5) Técnica: Tarjetas coloridas

Material: tarjetas coloridas

Tiempo: 10'

Desarrollo:

- I. Los participantes son invitados a elegir una tarjeta en la que haya un color marcado.
- II. El facilitador pide que no comenten lo que contiene su tarjeta hasta que todos hayan recibido la suya.
- III. El facilitador orienta a cada participante a buscar a su grupo de acuerdo con el color de la tarjeta recibida.
- IV. Una vez que todos se hayan identificado, deben sentarse en grupo para recibir las orientaciones sobre las actividades a desarrollar.



6) Técnica: Ensalada de frutas

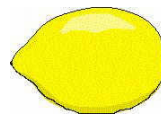
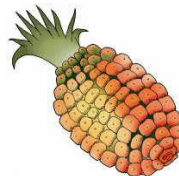
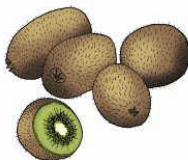
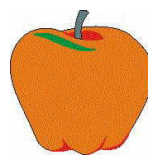
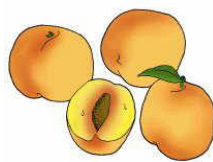
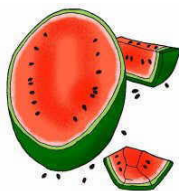
Material: tarjetas con frutas: manzana, naranja, ananá, limón, durazno, kiwi, etc

Tiempo: 10'

Desarrollo:

- I. Los participantes son invitados a elegir una tarjeta en la que haya un dibujo de una fruta.
- II. Se solicita que el grupo camine por el centro de la sala, observando la figura de la fruta que recibió y formando grupos de ensaladas de fruta. O sea, cada grupo debe tener un participante representante de una fruta, de forma que cada grupo forme una ensalada de frutas.
- III. Terminada la formación de los grupos, el facilitador pide que cada grupo de un nombre a su ensalada de frutas.
- IV. El facilitador pide que el grupo verbalice lo que la ensalada de frutas trae en su composición (para abstraer la multidisciplinariedad).
- V. Los grupos reciben las orientaciones sobre las actividades a ser desarrolladas.

Recomendación: Se debe estar atento al número de frutas y grupos a ser formados.



7) Técnica: Tarjetas postales

Material: tarjetas postales

Tiempo: 10'

Desarrollo:

- I. Los participantes son invitados a retirar una tarjeta de una caja.
- II. Cada tarjeta tendrá una foto de un punto turístico del país visitante u otro seleccionado por el facilitador luego de haber analizado el perfil de los participantes del curso.
- III. El facilitador podrá utilizar las tarjetas para la división de grupos de dos maneras:
 - grupos formados con los mismos puntos turísticos.
 - grupos formados de manera diversificada: cada grupo compuesto por un representante de un punto turístico diferente.
- IV. Se solicita que el grupo camine por el centro de la sala, observando la postal recibida e intente agruparse de acuerdo con la orientación del facilitador.
- V. Los grupos reciben las orientaciones sobre las actividades a ser desarrolladas.

8) Técnica: Piedras coloridas

Material: tarjetas con diferentes piedras (aguamarina, amatista, ámbar, cuarzo)

Tiempo: 10'

Desarrollo:

- I. Los participantes eligen al azar una tarjeta con una piedra impresa en ella.
- II. Cada piedra tiene su propio color y significado.
- III. El facilitador pide a los participantes que circulen por el espacio del grupo, el centro de la sala, y encuentren sus pares por el color de la piedra.
- IV. El facilitador explica el significado de cada una de ellas y sugiere que esa energía transmitida se conserve en el grupo durante el transcurso del día.
- V. Los grupos reciben las orientaciones sobre las actividades a ser desarrolladas.

El significado de las piedras

AGUAMARINA

Aporta felicidad y bienestar, se dice que provoca la sonrisa y la alegría de las personas que la llevan.

Es una piedra que ayuda también a la expresión y al diálogo.



CUARZO

Su energía natural va orientada a despejar la mente y desarrollar el intelecto y las ideas. Es fabuloso cuando se trata de encontrarle solución a un problema e inspiración para algún proyecto.



ÁMBAR

Básicamente es un poderoso estabilizador. Lo que significa que pone las cosas en su sitio y nos ayuda a encontrar paz y calma para abordar los asuntos que nos preocupan. Por esto mismo, también nos aporta confianza en nuestras capacidades y en que vamos a ser capaces de superar cualquier obstáculo que aparezca en nuestro camino.



AMATISTA

Puede ayudarnos a transmutar nuestros pensamientos negativos en positivos. Esto significa que también nos aporta un pensamiento más real y conciso, ayudándonos a salir de una situación de confusión. Libera bloqueos mentales, además de abrir nuestra mente a otras perspectivas e ideas.



9) Técnica: Paseo en la plaza

Material: Ninguno

Tiempo: 10'

Desarrollo:

- I. El facilitador solicita que cada participante elija una persona para, juntas, caminar por el centro de la sala tomados de los brazos, como si estuvieran en una plaza.
- II. El facilitador informa que al escuchar la señal deben caminar tomados de los brazos, en tríos.
- III. El facilitador debe dar señales (con silbato, palmas o diciendo un número) para que los participantes formen los grupos.
- IV. Cuando los grupos estén formados, el facilitador solicita que cada grupo haga las presentaciones.
- V. Después de haber sido debidamente presentados, el facilitador pide que elijan un nombre para el grupo.
- VI. Los grupos reciben las orientaciones sobre las actividades a ser desarrolladas.

10) TÉCNICA: Juego de las profesiones

Material: tarjetas con el nombre de los participantes

Tiempo: 20'

Desarrollo:

- I. El facilitador invita al grupo a realizar una actividad y lo lleva hasta un panel donde están los nombres de todas las formaciones de los participantes del grupo.
- II. El facilitador señala que en ese panel figuran todas las profesiones de los participantes del grupo.
- III. Cada participante recibirá el nombre de un compañero de curso y colocará su nombre debajo de la profesión que piense que es la de su compañero.
- IV. Una vez que cada uno de los participantes colocó el nombre debajo de la profesión que piensa que es la de su compañero, se constatan los aciertos.
- V. La clave para el juego de las profesiones está en el color de la de los nombres.
- VI. El facilitador, a partir de la lista de los participantes con sus respectivas profesiones, distribuye y escribe los nombres en hojas de papel A4 con diferentes colores.
- VII. La distribución debe tener en cuenta el equipo multidisciplinario por grupo.
- VIII. Para el montaje de los grupos multidisciplinarios:
 - Destacar la importancia de la formación de equipos multidisciplinarios para que el grupo pueda compartir diferentes miradas y saberes de una misma experiencia.

11) TÉCNICA: Dominó humano

Material: hojas tamaño oficio como piezas de dominó (de acuerdo con el siguiente modelo)

Tiempo: 15'

Desarrollo:

- I. El facilitador hace previamente la división del grupo de trabajo, considerando la necesidad y la sugerencia de los facilitadores de contenido.
- II. Cada participante es una pieza de dominó.
- III. Los participantes se distribuyen en círculo y reciben una pieza de dominó (algunos reciben más de una pieza y el facilitador también).
- IV. Se pide que continúen el juego comenzado por el facilitador.
- V. El facilitador coloca una pieza con una figura y un nombre, y así continúa.
- VI. Al terminar el juego (en línea recta), llamar a los participantes para se coloquen al lado de su nombre y
- VII. Llamar a cada equipo por el nombre del símbolo por el que comienza cada grupo de dominó.

Conclusión :

- I. Recordar con el grupo la importancia del trabajo en equipo,
- II. Reflexionar sobre la complementación de uno con el otro para alcanzar los objetivos.

Ejemplo de la construcción de un dominó humano:
 Suponiendo que haremos 4 subgrupos de un grupo de 12 participantes

✱	Luis
---	------

Luis	Sofía
------	-------

Sofía	Roberta
-------	---------

Roberta	☾
---------	---

☾	Pedro
---	-------

Pedro	Américo
-------	---------

Américo	Lucia
---------	-------

Lucia	☺
-------	---

☺	Leila
---	-------

Leila	Luisa
-------	-------

Luisa	Ricardo
-------	---------

Ricardo	♂
---------	---

♂	Marcos
---	--------

Marcos	Marcia
--------	--------

Marcia	Elder
--------	-------

Elder	✱
-------	---

Grupo Sol:
 Luis,
 Sofía,
 Roberta

Grupo Luna:
 Pedro
 Américo
 Lucía

Grupo Positivo:
 Marcos
 Marcia
 Elder

Grupo Sonrisa:
 Leila
 Luisa
 Ricardo

12) TÉCNICA: Imán de heladera

Material: un imán de heladera para cada participante.

Tiempo: 10'

Desarrollo:

- I. Los participantes son invitados a retirar un imán de heladera de diferentes formas de una de caja.
- II. El facilitador pide a los participantes que circulen por el espacio del grupo, el centro de la sala, y encuentren a sus pares por el imán.
- III. Los grupos se reúnen y reciben las orientaciones sobre las actividades a ser desarrolladas

13) TÉCNICA: Semillas diferentes

Material: Semillas de especies diferentes

Tiempo: 10'

Desarrollo:

- I. Los participantes se posicionan en el centro de la sala.
- II. El facilitador solicita que cada participante saque una semilla de una caja.
- III. Después de elegir su semilla, cada uno debe buscar a todos aquellos que también tengan la misma semilla para formar los grupos de trabajo.
- IV. Una vez formados, el facilitador hace con los grupos una breve reflexión sobre el significado de la semilla.
- V. Todos reciben las orientaciones para realizar las actividades.

14) TÉCNICA: Frases

Material: tarjetas con frutas

Tiempo: 10'

Desarrollo:

- I. Cada participante recibe una tarjeta con una parte de una frase.
- II. Deben buscar a los participantes que tengan las tarjetas con las partes que complementarán la frase.
- III. Una vez formadas las frases, se obtienen también los grupos formados.
- IV. El facilitador solicita que cada grupo haga una breve reflexión sobre su frase.
- V. Los grupos reciben las orientaciones para realizar las actividades.

Frases:

1. “No existe nadie tan sabio que no pueda aprender algo nuevo, como tampoco hombre tan pobre que no tenga algo por enseñar”
2. “Nunca un hombre debe caer en el orgullo de creer que lo sabe todo. Siempre hay alguien en el camino que le puede enseñar algo”
3. “No todos somos capaces de hacer todo, pero todos somos capaces de hacer algo”
4. “No trates de convertirte en un hombre de éxito. Trata mejor de crecer día a día para convertirte en un hombre de valor”
5. “Pensar equivale a abandonar un marco de seguridad y verse lanzado a una corriente de posibilidades”

Obs.: Es conveniente escribir cada frase de distinto color para facilitar la actividad.

15) TÉCNICA: Orquesta divertida

Material: tarjetas con instrumentos musicales

Tiempo: 10'

Desarrollo:

Los participantes son invitados a elegir una tarjeta con el dibujo de un instrumento musical.

- I. Solicita a los participantes que formen grupos con instrumentos musicales diferentes, de manera de formar una orquesta.
- II. El facilitador puede sugerir al grupo que haga el sonido del instrumento musical para que se forme la orquesta – grupos musicales.
- III. Una vez formados los grupos, el facilitador pide que cada grupo elija un nombre para su orquesta.
- IV. El facilitador pide que el grupo verbalice cuál es la importancia de la formación de una orquesta y su relación con equipos de trabajo (conjunto, armonía, afinación, mismo objetivo, etc.).
- V. Los grupos reciben las orientaciones sobre las actividades a desarrollar.



16) TÉCNICA: Rompe cabezas

Material: rompe cabezas de acuerdo con el número de grupos a ser formados (el rompe cabezas puede hacerse con las figuras de inocuidad de alimentos del calendario OPS/ INPPAZ)

Tiempo: 10'

Desarrollo:

- I- Entregar a cada participante un sobre con algunas piezas de un rompe cabezas.
- II. Aclarar que hay X piezas de un rompe cabezas por participante y que en todo el grupo todo hay Y rompe cabezas. La tarea de ellos es armar los rompe cabezas.
- III. El grupo de participantes que forme el rompe cabezas debe permanecer unido para realizar la tarea a ser definida.

17) TÉCNICA: Guardianes de valor

Material:

Tarjetas con diferentes valores (Confianza, Integración, Solidaridad, Escucha, Respeto, Aprendizaje Mutuo)

Tiempo: 15 minutos

Desarrollo:

1. Los participantes eligen al azar una tarjeta con un valor escrito en ella.
2. Se solicita que formen grupos con el mismo valor, para formar un equipo de “guardianes de valor”.
3. Se solicita que expresen que les sugiere el valor asignado y de qué manera podrían defenderlo y aplicarlo.

Valores:

- CONFIANZA
- INTEGRACIÓN
- SOLIDARIDAD
- ESCUCHA
- RESPETO
- APRENDIZAJE MUTUO

4.4 – TÉCNICAS DE CIERRE Y EVALUACIÓN:

Objetivos Específicos:

- facilitar la expresión de sentimientos;
- favorecer la expresión de la sinergia grupal;
- fortalecer los sentimientos del grupo;
- propiciar una evaluación sincera y espontánea;
- permitir que cada participante pueda comparar su evaluación personal con la del grupo;
- motivar el intercambio de feedback;
- facilitar la percepción del nivel de conciencia alcanzado en el curso;
- preparar al grupo para el proceso de separación.

Técnicas seleccionadas:

- 1) El Círculo Mágico
- 2) El Papel Arrugado
- 3) Semáforo de cualidades
- 4) Flor con Pensamiento
- 5) Círculo de Sentimientos
- 6) Abrazo del grupo
- 7) Creación del Buenas Noches
- 8) Balance del Día
- 9) Recordatorios Importantes
- 10) Te ofrezco mi corazón
- 11) Film: Filtro solar

1) Técnica - El Círculo Mágico

Material: Ninguno

Tiempo: 10'

Desarrollo: El facilitador invita al grupo a formar un círculo tomados de las manos en el centro de la sala. Inmediatamente cuenta algo sobre la simbología del círculo:

- Tomados de las manos: la mano derecha simboliza nuestra capacidad de ayudar, debe estar sobre la mano izquierda del compañero de la derecha;
- La mano izquierda, recibiendo la derecha del otro, simboliza nuestra necesidad de intercambio;
- Al mismo tiempo en que podemos ayudar, necesitamos recibir ayuda. Ninguno de nosotros es tan fuerte para sólo ayudar o tan débil para sólo recibir ayuda;
- El círculo forma parte de los rituales y costumbres de pueblos primitivos, probablemente desde la prehistoria. Todas las actividades en esta época eran celebradas en forma de círculo;
- Se creía que a través de la energía emanada entre las personas componentes de la ronda, los malos espíritus eran alejados y los buenos permanecían ahí;
- En el círculo vemos a todos, estamos en el mismo plano, podemos mirar a aquellos que están cerca y a los más distantes. No hay primero ni último. Nos sentimos iguales;
- Cuando entramos en el círculo, no estamos disputando el liderazgo. Estamos confiando en los amigos
- La energía está en equilibrio entre dar y recibir;
- En el círculo somos todos iguales;
- No hay primero ni último;
- Estamos todos en el mismo plano;
- Veo a las personas de la izquierda, derecha y a los más distantes;

Finalmente solicita que cada participante se exprese:

- Que quede fuera del círculo (cada participante dice algo negativo);
- Que permanezca en este círculo (cada participante dice algo positivo);

Conclusión:

El facilitador cierra también con una palabra suya y dice a los participantes que:

- Nos separaremos algunas veces en pequeños círculos, pero sin perder de vista nuestra fuerza y nuestra unión;

2) Técnica – El Papel Arrugado

Material: hojas tamaño oficio

Tiempo: 15'

Desarrollo:

1ª. Etapa: Distribuir una hoja de papel oficio para cada participante. Decir que van a hacer una rápida retrospectiva del curso (hasta el día de hoy o al final). Para esto, inicialmente agitar la hoja de papel (comenzar lentamente e ir aumentando progresivamente, hasta hacerlo lo más rápido posible, sin romper el papel).

Luego comentar sobre el ruido, preguntando cuál fue la sensación (incomodidad, irritación, cansancio, etc.) Decir que algunos papeles hacen más ruido, otros menos.

Hacer una analogía con las personas y comentar que, cuando llegamos al encuentro, cada persona tenía un ruido. Y ahora vamos hacer la retrospectiva y percibir cómo estamos.

2ª. Etapa: A medida que vayamos regresando a lo que fue vivenciado, vamos arrugando una parte de la hoja de papel.

En este momento se hace, secuencialmente, una retrospectiva de todo lo que ocurrió, citando puntos relevantes, las ganancias, los grandes logros del grupo, hasta arrugar toda la hoja.

Por ejemplo: Lo importante de percibir a los otros y ver como ellos me percibieron.... Sentir que en determinados momentos se aprendió esto o aquello.....

Decir que cada pedazo de la hoja arrugada representa el nivel de conciencia que cada uno consiguió alcanzar durante el curso.

Después de haber arrugado toda la hoja (hasta haber hecho un bollo), pedir que la alisen, cuidando de no romperla. Una vez hecho esto, volviendo la hoja al formato original, pedir que vuelva a agitarla.

Verificar el ruido que hace.

Conclusión: Reflexionar con el grupo: El ruido ahora es armónico... Cómo está saliendo el grupo, cómo están comprometidos, qué conquistaron.

3) Técnica – Semáforo de la calidad

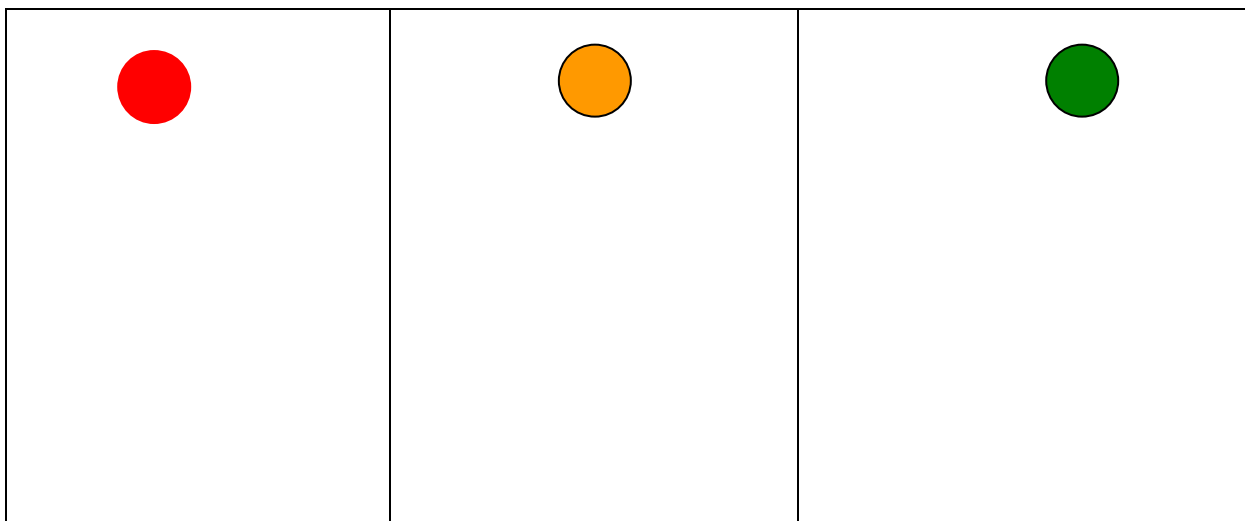
Material: un cuadro hecho de papel afiche con los símbolos rojo, amarillo y verde, tiras de papel oficio, lapicera.

Tiempo: 20'

Desarrollo: Pedir que pequeños grupos de hasta 5 personas mencionen como mínimo tres factores comportamentales y actitudinales para mantener la calidad del curso, facilitar la búsqueda de sus objetivos, o que deban recibir atención específica, o ser eliminados. En círculo, cada subgrupo informa y pega en el cuadro, según el lugar adecuado.

Conclusión: El facilitador hace un análisis de los puntos relevados, relaciona con los sentimientos percibidos, contribuciones, buscando aprovechar los factores positivos.

Ejemplo del cuadro:



4) Técnica – Flor con pensamiento

Material: Flores dobladas con mensaje escrito en la parte interna.

Vaso de agua por la mitad.

Música reflexiva, de fondo.

Tiempo: 40'

Desarrollo:

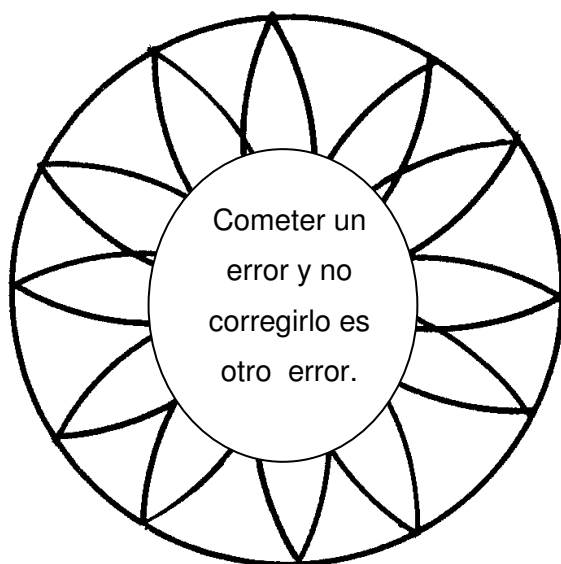
- Distribuir un vaso de agua para cada participante y decir que no se debe beber. Distribuir en seguida la flor cerrada, (deben esperar que todos la reciban) y después colocarla dentro del agua muy despacio para no hundirla. La flor comenzará a abrirse.
- En seguida pedir a cada participante que lea su mensaje y que lo comparta con los demás de forma espontánea.

Conclusión: Reflexionar con el grupo, haciendo algunas analogías con el trabajo realizado:

- El tiempo de abrirse del grupo y de cada uno;
- ¿Qué necesita la flor para abrirse?
- ¿Qué representó el mensaje para cada uno de ustedes?

Observación: Utilizar al final del curso – BPM y HACCP.

Ejemplo de mensaje:



5) Técnica – Círculo de Sentimientos:

Material: Música ambiental.

Tiempo: 15'

Desarrollo:

- Recordar lo dicho en cuanto a la simbología del círculo Mágico y solicitar que cada participante verbalice un sentimiento que traduzca o que evalúe el día vivenciado.

Conclusión: Reflexionar con el grupo sobre la importancia de reconocerse y verbalizar los sentimientos vivenciados durante el trabajo en grupo y compartirlo con todos.

6) Técnica – Abrazo del grupo:

Material: Música para descontracturar.

Tiempo: 15'

Desarrollo:

- Pedir que todos se reúnan en el centro de la sala y se tomen de las manos para finalizar el día con un abrazo colectivo.

Conclusión: Reflexionar con el grupo sobre la importancia de la unión grupal donde todos tienen la oportunidad de compartir las actividades vivenciadas con integración y descontracturados.

7) Técnica – Creación del Buenas Noches:

Material: A criterio de los participantes.

Tiempo: 20'

Desarrollo:

- Solicitar a los participantes que aprovechen los subgrupos ya formados durante el día de trabajo para construir un “Buenas Noches” a los demás grupos, con creatividad y descontracturados.

Observación: Los facilitadores deberán participar de esta actividad en la creación del saludo de buenas noches a los participantes.

Conclusión: El facilitador hace un análisis con el grupo en cuanto a la importancia de concluir el día de una manera descontracturada, integrada, fortaleciendo el trabajo en equipo y reforzando la creatividad.

8) Técnica – Balance del día (Lo que me llevo del grupo)

Material: Ninguno

Tiempo: 15'

Desarrollo:

- Solicitar que los participantes hagan el círculo en el centro de la sala para verbalizar o expresar lo más sobresaliente o relevante que podrían llevar consigo del aprendizaje adquirido en el día.

Conclusión: El facilitador incentiva a los participantes a fijar el contenido transmitido, así como a llevar algunas experiencias y conocimientos relevantes del grupo captados durante el día.

9) Técnica – Recordatorios Importantes:

OBJETIVOS:

- Desarrollar la idea de que todas las informaciones discutidas en el curso dependen de la acción de cada uno de los participantes.
- Proporcionar una asociación de los recordatorios ofrecidos con las habilidades fundamentales para el ejercicio de la función auditor / inspector.

MATERIAL:

Una bolsita conteniendo:

- goma – para borrar mis preconceptos;
- vela – para acordarme de repartir siempre mi luz, mi conocimiento;
- banda elástica – para acordarme de ser cada vez más flexible;
- clip – para acordarme de ser un instrumento de unión;
- 1 figura de vaca – para acordarme de obtener siempre el mayor provecho de todo lo que la vida me ofrece;
- 1 figura de oreja – para acordarme de que saber escuchar es muy importante;
- espejo – para acordarme de que el autoconocimiento es indispensable.

Desarrollo: El facilitador invita a que los participantes se distribuyan en círculo en el centro de la sala. Dice que quiere ofrecerles un recuerdo que representaría, simbólicamente, este tiempo que estuvieron construyendo juntos. Cada facilitador entrega las bolsitas a los participantes al mismo tiempo.

Conclusión:

Se abre la oportunidad al grupo para que lean y expresen sentimientos y opiniones. El facilitador destaca que todas estas habilidades harán recordar lo que ya existe dentro de cada uno.

En general, luego de esta actividad, el grupo hace una evaluación afectiva del curso.

Obs. : Utilizada el final del curso de Auditoria

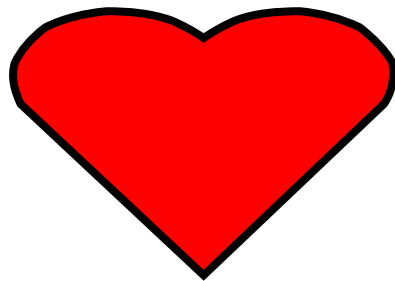
10) TÉCNICA: Te ofrezco mi corazón

Materiales: corazones de cartulina roja, fibras, música

Tiempo: 20 minutos

Desarrollo:

1. El facilitador invita al grupo a ubicarse en círculo en el centro de la sala.
2. Entrega a cada participante un corazón de cartulina y les pide que escriban su nombre en él.
3. Se pide a los participantes que observen a sus compañeros, que recuerden los momentos vividos durante el curso, los días de trabajo, las tareas compartidas, las actividades realizadas, los momentos de risa, los de cansancio, los de aprendizaje.
4. A partir de estos recuerdos se les pide que elijan (por afinidad, por la oportunidad de conocerlo, por lo compartido, por su esfuerzo, etc) a un compañero al que le ofrecen su corazón.
5. Los instructores también participan de esta actividad.



11) Técnica: Filtro Solar

Material: Film y texto

Tiempo: 15'

Desarrollo: El facilitador invita al grupo a colocarse en semicírculo, generalmente de pie, y avisa que verán un film.

Conclusión: Escuchar al grupo en la expresión de sus sentimientos y observaciones. El facilitador cerrará el momento con las ideas y sentimientos que el grupo haya expresado. Siempre que sea posible, destacar la importancia de vivir muy bien el **aquí y ahora**, valorar las experiencias y evitar los preconceptos.

USEN FILTRO SOLAR

Si pudiese viajar 25 años hacia atrás y tuviese el derecho de llevar al pasado sólo una cosa del presente, yo llevaría este discurso:

Señoras y Señores,
Usen filtro solar.

Si yo pudiera dar un consejo con respecto al futuro, diría: usen filtro solar. Los beneficios a largo plazo del uso del filtro fueron científicamente probados. Los demás consejos que doy se basan únicamente en mi propia experiencia. He aquí un consejo:

Disfrute del poder y de la belleza de su juventud.

Oh, olvídalo. Usted solo va a comprender el poder y a belleza de su juventud cuando ya haya desaparecido. Pero, créame. Dentro de 20 años, usted verá sus fotos y comprenderá, de una manera que no puede comprender ahora, cuántas oportunidades se abrieron para usted y cómo usted era realmente fabuloso /a.

Usted no es tan gordo /a como imagina.

No se preocupe con el futuro.

O preocúpese, si quiere, sabiendo que la preocupación es tan eficaz como intentar resolver una ecuación de álgebra mascando chicle.

Es casi cierto que los problemas que realmente tienen importancia en su vida son aquellos que nunca pasaron por su mente, como los que toman cuenta de usted a las 4 hs. de la tarde algún martes ocioso.

Todos los días, haga algo asombroso.

Cante.

No trate los sentimientos ajenos de forma irresponsable.

No tolere a aquellos que actúan de forma irresponsable con usted.

Relájese.

No pierda tiempo con la envidia.

Algunas veces gana, otras pierde.

La carrera es larga, al final sólo va a contar con usted mismo.

Recuerde los elogios que recibe.

Olvide los insultos (si consigue hacer esto, dígame cómo).

Guarde sus viejas cartas de amor.

Tire sus viejos extractos bancarios.

Estírese (*en el sentido de estirar los músculos, desperezarse, pero también significa: Exija lo máximo de usted*).

No tenga sentimientos de culpa si no sabe muy bien qué quiere de la vida.

Las personas más interesantes que conozco no tenían a los 22 años, ninguna idea de lo que harían en la vida.

Algunas de las personas interesantes de 40 años que conozco todavía no saben qué hacer de la vida.

Tome bastante calcio.

Sea gentil con sus rodillas. Las va a extrañar cuando no le funcionen más.

Tal vez se case, tal vez no.

Tal vez tenga hijos, tal vez no.

Tal vez se divorcie a los 40 años,

Tal vez baile un vals cuando cumpla 75 años de casado.

Lo que quiera que haga, no se enorgullezca ni se critique más de la cuenta.

Todas sus elecciones tienen un 50% de probabilidades de éxito.

Como las elecciones de todos los demás.

Disfrute de su cuerpo en la manera que pueda.

No tenga miedo de su cuerpo ni de lo que las otras personas piensen de él.

El es su mayor instrumento.

Baile, aunque el único lugar que tenga para bailar sea su sala de estar.

Lea todas las indicaciones, aunque no las siga.

No lea revistas de belleza. Lo único que hacen es mostrarlo a usted como una persona fea.

Aprenda a entender sus padres. Usted nunca sabe cuánto los va a extrañar.

Sea agradable con sus hermanos. Ellos son su mejor vínculo con el pasado y aquellos que, en el futuro, probablemente nunca lo dejarán de lado.

Entienda que amigos van y vienen, pero que hay un puñado de ellos, preciosos, que tiene que guardar con cariño.

Trabaje duro para transponer obstáculos geográficos y de la vida, porque cuanto más envejece, más necesita a las personas que lo conocieron en la juventud.

Viaje.

Acepte ciertas verdades eternas: los precios siempre van a subir, los políticos son todos mujeriegos, usted también va a envejecer. Y, cuando envejezca, va a fantasear que, cuando era joven, los precios eran accesibles, los políticos eran nobles de alma y los niños respetaban a los más viejos.

Respete a las personas más viejas.

No espere el apoyo de nadie.

Tal vez usted tenga una jubilación. Tal vez tenga un cónyuge rico. Pero usted nunca sabe cuando uno u otro pueden desaparecer.

No cambie mucho su cabello. Si no, cuando tenga 40 años, va a parecer de 85.

Tenga cuidado con las personas que le dan consejos, pero sea paciente con ellas.

El consejo es una forma de nostalgia.

Dar consejos es una forma de rescatar el pasado del tacho de basura, limpiarlo, esconder las partes feas y reciclarlo por un precio mayor del que realmente vale.

Pero créame cuando hablo del filtro solar.”

ALFONSO SERRA - Presidente, DM9DDB Publicidad - texto extraído do libro:
Ah, Si yo supiera... Brasil – Richard Edler y Marcio Moreira – Negocio Editora, 2ª. edición.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almeida, W.C. *Grupos*. São Paulo, Ágora, 1999.

Alvarez, Maria Esmeralda. *Mutatis Mutandes*. São Paulo, Papirus, 1999.

Amado, Giles e Guittet, André. *A Dinâmica da Comunicação nos Grupos*. RJ. Zahar, 1978.

Ander-Egg, Ezequiel (1983): El taller como pedagogía participatoria, en "Hacia una pedagogía autogestionaria", Bs. As., Ed. Humanitas, cap. 4, pp 63-84

Antunes, C. *Manual de técnicas de dinâmica de grupo de sensibilização e de ludopedagogia*. Petrópolis, Vozes.

Andreola, B.A. *Dinâmica de Grupo: jogo da vida e didática do futuro*. Petrópolis, Vozes, 1992.

ARNAIZ PASCUAL, P; GIL BUSSALLEU, T-N.; NAVARRO ARANDA, E (1989): Estrategias y Técnicas de Aprendizaje en Grupo, Cuadernos de Pedagogía N° 170

Barbosa, G. *A dinâmica dos grupos*. São Paulo, Robr, 1995.

Beal, G.M. (Org.) *Liderança e dinâmica de grupo*. Rio de Janeiro, Zahar, 1972.

Beauchamp, Andre, Graveline, Roger & Quiniger, Claude. *Como Animar um Grupo*. SP. Loyola, 1980.

Barembilit, G. *Grupos, teoria e técnica*. Rio de Janeiro, Graal, 1986.

Bertalanffy, L. *Teoria geral dos sistemas*. Petrópolis, Vozes, 1977.

Bion, W. R. *Experiências com Grupos*. Rio de Janeiro, Imago, 1975.

Bleger, J. *Grupos e Entrevistas*. B. Horizonte, Interlivros, 1979.

_____, J. *Temas de Psicologia: entrevista e grupos*. São Paulo, Martins Fontes, 1980.

Buber, M. *Eu e tu*. São Paulo, Cortez/Moraes, 1979.

Cartwright, D. & Zander, A. *Dinâmica de grupo*. São Paulo, Herder, 1967.

Castilho, Áurea. *Liderando Grupos*. Rio de Janeiro, Qualitymark, 1999.

_____, Áurea. *A Dinâmica do Trabalho de Grupo*. Rio de Janeiro, Qualitymark, 1995.

_____, Áurea. *Construindo Equipes para o Alto Desempenho*. Rio de Janeiro, Qualitymark, 1996.

CIRIGLIANO, VILLAVERDE G. (1986). *Dinâmica de grupos y educación: fundamentos y técnicas*. Buenos Aires: Humanitas.

Fritzen, S.J. *Dinâmica de Grupo e Relações Humanas*. Petrópolis, Ed. Vozes, Vol.1, 2, 3, 4, 1990, 15a. ed.

Freud, S. *Dinâmica de grupo e análise do ego. Obras completas*. Rio de Janeiro, Imago, 1976.

Fonseca, A.H.L. *Grupo: fugacidade, ritmo e forma*. São Paulo, Editora Ágora, 1988.

Gayoto, M.L.C. (org.) (s/d). *A Psicologia Social de Enrique Pichon Rivière*. PUC, São Paulo.

_____, M.L.C. e Domigues, I. *Liderança: aprenda a mudar em grupo*. Petrópolis, Vozes, 1995.

_____, Maria Leonor Cunha. *Trabalho em Grupo*. Petrópolis, Editora Vozes, 2001.

Gramigna, M.R.M. *Jogos de empresa*. São Paulo, Makron Books, 1993.

_____. *Jogos de empresa e técnicas vivenciais*. São Paulo, Makron Books, 1995.

Kiesten, P.E.; Muller-Schwarz, J. *Como treinar um grupo de trabalho eficiente*. São Paulo, Tecnoprint, 1980.

Kirby, A. *150 jogos de treinamento*. São Paulo, T&D, 1995.

Kolb, D.A. *Psicologia organizacional*. São Paulo, Atlas, 1978.

Lapassade, G. *Grupos, organizações e instituições*. São Paulo, Francisco Alves, 1977.

Lewin, K. *Problemas de dinâmica de grupo*. São Paulo, Cultrix, 1970.

Luft, J. *Introdução à dinâmica dos grupos*. Lisboa, Moraes, 1968.

- Lima, L.O. *Treinamento em Dinâmica de Grupo*. RJ, Ed. Vozes, 1973.
- Lowen, A. & Lowen L. *Exercícios de Bioenergética*. SP, Agora, 1985.
- Mailhot, G.B. *Dinâmica e gênese dos grupos: atualidades da descobertas de Kurt Lewin*. São Paulo, Duas Cidades, 1985.
- Militão, Albigenor. *S.O S. Dinâmica de Grupo*, 1999.
- _____, Albigenor & Rose. *Jogos, Dinâmicas e Vivências Grupais*. Rio de Janeiro, Qualitymark Editora, 2000.
- Minicucci, Agostinho. *Técnicas do Trabalho em Grupo*. São Paulo, Editora Atlas S.^a, 1992.
- Moreno, J.L. *Psicoterapia de grupo e psicodrama*. São Paulo, Mestre Jou, 1975.
- Moscovici, Fela. *Desenvolvimento Interpessoal*. Rio de Janeiro, José Olympio, 1997.
- _____, Fela. *Equipes dão Certo*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1995.
- _____, Fela. *Laboratório de Sensibilidade*. Rio Grande do Sul, Fundação Getúlio Vargas, 1965.
- _____, Fela. *Razão e Emoção*. Salvador, Casa da Qualidade, 1997.
- _____, Fela. *Renascença Organizacional*. Rio de Janeiro, Livros Técnicos e Científicos Editora Ltda.
- _____, Fela. *A Organização por trás do espelho*. Rio de Janeiro, José Olympio, 2001.
- Mucchieli, R. *Dinâmica de Grupo*. RJ., Livros Técnicos e Científicos Ed., 1979.
- Osório, Luiz Carlos. *Grupoterapia Hoje*. Rio Grande do Sul, Artes Médicas, 1986.
- Pagès, M. *A vida afetiva dos grupos*. Petrópolis, Vozes, 1976.
- Pichón-Riviére, E. *O processo grupal*. São Paulo, Martins Fontes, 1988.
- PICHON RIVIERE E (1980). El proceso grupal del psicoanálisis a la psicología social. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Rogers, C.R. *Grupos de Encontro*. São Paulo: Martins Fontes, 1970.
- Schutz, William. *Psicoterapia pelo Encontro*. São Paulo, Atlas, 1978.

Stevens, J.O. *Tornar-se Presente*. São Paulo, 2a. ed., Summus, 1977.

Vinogradov, S. e Yalom, I.D. *Manual de Psicoterapia de Grupo*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1992.

Yozo, Ronaldo Yudi. *100 Jogos para Grupos*. São Paulo, Ágora, 1996.

Zimerman, David. *Como trabalhamos com Grupos*. Rio Grande do Sul, Artes Médicas, 1998.

_____, David. *Fundamentos Básicos de Grupoterapia*. Rio Grande do Sul, Artes Médicas, 1993.