

Desarrollo de actividades lúdicas para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en la DRE

DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO REGIONAL
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL



MAYO DE 2024

Índice

INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS:	2
MARCO CONCEPTUAL:	2
ASPECTOS PARA TOMAR ENCUESTA	4
METODOLOGÍA DE ACTIVIDADES LÚDICAS PARA SER DESARROLLADA EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO DE LA DRE:	5
MOMENTO 1):	6
MOMENTO 2):	10
MOMENTO 3):	10
ANEXOS	11

INTRODUCCIÓN

Resulta innegable el valor intrínseco de la educación, por su capacidad de añadir significado y valía a la vida de cualquier persona y de constituirse en instrumento de desarrollo, inclusión y promoción social y en fundamento indiscutible de un Estado Social y Democrático de Derecho. Este valor ha sido expresamente reconocido por los instrumentos internacionales más relevantes. Así, la Declaración Universal de Derechos Humanos, señala en su artículo 26:

“La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.”

Consecuentemente con la anterior premisa, la mejora del clima organizacional en las Direcciones Regionales de Educación (DRE) es un eje transversal en su gestión, esto involucra una sana convivencia entre los funcionarios de la DRE (buenas relaciones interpersonales).

Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes y situaciones de la interacción social. En toda relación interpersonal interviene la comunicación, la capacidad de las personas para obtener información respecto a su entorno y compartirla con el resto de la gente. Esto debe estar regulado por una gestión positiva de la inteligencia emocional en los equipos de trabajo en las Direcciones Regionales de Educación.

Los esfuerzos no sólo se deben concentrar cuando una situación generadora de un posible conflicto se materializa en uno, sino desde una temprana prevención de este, la detección de los diversos factores que lo pueden ocasionar y su abordaje.

Desde esta perspectiva las presentes orientaciones para el **desarrollo de actividades lúdicas** tienen como finalidad responder a la necesidad de las DRE de contar con una herramienta más que les permita encausar y solucionar las divergencias que se presentan en las relaciones humanas en ambientes laborales. Propician la generación de espacios para la reflexión, el diálogo, el consenso y ofrece un marco para pensar acciones que favorezcan el clima organizacional de la DRE.

El propósito buscado se logrará, sólo si cada uno reconoce en las divergencias una **oportunidad pedagógica para el aprendizaje** de formas de intercambio y negociación institucionales, con normas colectivamente aceptadas, a fin de ir construyendo espacios de formación para el aprendizaje de la convivencia democrática, libres de violencia, discriminación e intolerancia, contribuyendo de esta manera a fortalecer el clima organizacional y de trabajo en equipo.

OBJETIVOS:

Objetivo general: Contribuir a encausar y solucionar las divergencias que se presentan en las relaciones humanas en los equipos de trabajo de las DRE, para el mejoramiento del clima institucional y trabajo en equipo.

Objetivos específicos:

- Propiciar en la DRE el desarrollo de espacios para la promoción de la convivencia, el diálogo y de consensos, respecto a las pautas de convivencia, valores institucionales y generación de compromisos sobre estos.
- Brindar orientaciones que sirvan como herramienta para el desarrollo de habilidades, actitudes y comportamientos favorables para una cultura de diálogo y trabajo en equipo.

MARCO CONCEPTUAL:

El autor Fisas (2001) afirma que **un conflicto** es:

“... un proceso interactivo que se da en un contexto determinado. Es una construcción social, una creación humana, diferenciada de la violencia (puede haber conflictos sin violencia, aunque no violencia sin conflicto), que puede ser positivo o negativo según cómo se aborde y termine, con posibilidades de ser conducido, transformado y superado”.

El conflicto o divergencia, en sí mismo, no tiene una significación peyorativa, podrá ser negativo o positivo, dependerá del valor que le asignemos y, sobre todo, del uso que le demos a través de su gestión. La diversidad es un patrimonio, no comporta conflicto; en todo caso serán las dificultades de entendimiento las que causarán tensiones y que podrían derivar en situaciones conflictivas.

Dijo Stephen R. Covey que *“El modo que vemos el problema es el problema.”*

El conflicto es constructivo cuando:

- Favorece la clarificación y resolución de problemas.
- Hace participes a diferentes actores en la resolución de estos.
- Posibilita una comunicación asertiva.
- Fomenta la comunicación y cooperación entre el personal.

Funciones de la convivencia laboral:

Formadora	<ul style="list-style-type: none">• Educación para la vivencia de valores.• Desarrollo de habilidades socioemocionales.• Aprendizaje y respecto a las normas de convivencia.
Protectora	<ul style="list-style-type: none">• Garantiza un entorno acogedor para el clima institucional.• Fomenta el desarrollo saludable y el buen trato, para propiciar relaciones de confianza.
Reguladora	<ul style="list-style-type: none">• Aprender a reconocer y asumir responsabilidades de las acciones y decisiones.• Desarrollo de liderazgos positivos.

Los valores y creencias: Son principios que rigen la vida de las personas. Los conflictos pueden surgir cuando estos valores o creencias son rechazados, minimizados o no tomados en cuenta por la otra persona. Es necesario propiciar la inclusión de aquellos valores que adhieren los miembros de la comunidad en el proyecto institucional.

Clima laboral: El clima que perciben sus integrantes es un reflejo de su estilo de convivencia, el cual está definido por:

 <p>El tipo de relaciones interpersonales</p> <ul style="list-style-type: none">• Si son de colaboración, de ayuda mutua, si se respetan los derechos de todos, si se promueve el diálogo para la solución de los conflictos.	 <p>Las normas</p> <ul style="list-style-type: none">• Si son claras y pertinentes, si han sido consensuadas, si son aceptadas por todos, si son constructivas. Hay que considerar dentro de ello cómo se abordan las faltas y sanciones.	 <p>Los valores.</p> <ul style="list-style-type: none">• Si los valores que promueve la institución educativa se ejercen en la práctica.	 <p>La participación.</p> <ul style="list-style-type: none">• Si se promueven espacios y oportunidades para una real participación estudiantil, tomando en cuenta que los procesos participativos generan compromisos de los involucrados.
---	---	---	--

ASPECTOS PARA TOMAR ENCUESTA

Las Direcciones Regionales de Educación al convivir en una diversidad de actores (personal de planta), hay también pluralidad de formas de pensar, de necesidades e intereses, por lo que la comunicación asertiva construye, desarrolla y promueve el intercambio de conocimientos en los cuales se fundamentarán las posibilidades de cooperar.

Esto conduce al establecimiento de algunas orientaciones generales que permiten fortalecer las relaciones humanas:

Promoción de una comunicación asertiva:

La capacidad de saber escuchar es un requisito básico cuando se trata de resolver un conflicto, el escuchar significativamente es dejar de lado el propio punto de vista y para sintonizarse con los demás compañeros.

Pautas para escuchar:	Pautas para comunicarse:	Establecer normas de convivencia y valores institucionales:
Evite hablar de usted mismo, escuche a los demás.	Expone tus sentimientos y pensamientos, refiriéndote a la situación y no a la persona.	Que busquen contribuir a la gestión de la convivencia escolar.
Mantenga los temas propuestos, diagnostique, tranquilice, impida las críticas.	Utiliza palabras sencillas y claras.	Ser elaboradas (os) al inicio del curso lectivo y ser recordadas (os) en diferentes espacios y momentos.
Evada pensar por adelantado. Valide los sentimientos de la otra persona. No finjas que has comprendido si no es así, pregunte.	No te centre solo en tu punto de vista.	Las normas de convivencia y los valores deben mantener total coherencia con la normativa y las leyes vigentes, especialmente con aquellas que rigen para el Sector de Educación.

METODOLOGÍA DE ACTIVIDADES LÚDICAS PARA SER DESARROLLADA EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO DE LA DRE:

Se propone un proceso compuesto por tres momentos:

- 1) Análisis grupal, detección de necesidades y propuestas de mejora (incluye generación de compromisos, reconocimiento de valores /antivalores y normas de convivencias institucionales).
- 2) Ejecución de acciones.
- 3) Su seguimiento entendido como un proceso de mejora continua.

Para el desarrollo de las actividades se debe tomar en cuenta el siguiente encuadre:

Encuadre para el facilitador o facilitadora:	Encuadre para los participantes:
Organización de la actividad de bienvenida para el personal.	Respeto mutuo en la expresión de las ideas y sentimientos de las y los participantes.
Elaboración de agenda.	Confidencialidad en lo que acontezca durante las actividades del grupo.
Elaboración de los materiales y equipos previos a la actividad.	No emitir juicios de valor.
Puntualidad en el desarrollo de la actividad.	Respetar el espacio de participación de los miembros del grupo.
Mostrar una actitud neutral y objetividad en el desarrollo del taller.	Libertad de aportar sugerencias o reglas en el encuadre, que se consideren necesarias en la dinámica grupal.
Brindar la posibilidad de que los mismos participantes aporten reglas en el encuadre.	El derecho al paso; quién no se sienta preparado opinar, expresar su sentir en algún momento de actividad, puede hacer uso de la expresión “yo paso”.
El facilitador o facilitadora, en la ejecución del taller debe seguir las directrices o lineamientos del Ministerio de Educación Pública.	

Enfoque: Las actividades que se desarrollarán responden al enfoque de intraaprendizaje. El mismo busca la autorreflexión, la construcción de conocimientos, tanto individuales como colectivos y el desarrollo de compromisos, en el marco de la realidad institucional. La metodología propuesta en las actividades va a promover valores y normas de convivencias mediante la generación de espacios de reflexión dentro de las reuniones de personal o en otros momentos durante el año.

Este proceso está diseñado para ser facilitado por el/la Directora(a) Regional de Educación, Jefaturas, quien puede apoyarse en el personal de la institución (se recomienda con el ETIR). Todo el personal de la DRE son actores importantes del proceso, quienes deben de ser partícipes de este.

El aprendizaje a través de actividades lúdicas y vivenciales es la mejor metodología para que las personas construyan su propio conocimiento, lleve a la reflexión, mejore la comunicación asertiva entre las partes y se fortalezca el trabajo en equipo desarrollando procesos de aprendizaje que generen integración.

MOMENTO 1):

Análisis grupal, generación de compromisos, reconocimiento de valores/antivalores y normas de convivencia.

Se trabaje en tres reuniones de personal, en las que se genera un espacio de 60 minutos para su realización.

Día 1	Duración 60 minutos	Desarrolle objetivos 1 y 2	Construcción de compromisos	Reconocimiento de valores/antivalores	Identificación de normas de convivencia
Día 2		Desarrolle objetivos 3 y 4			
Día 3		Se construyen las normas de convivencia de la DRE.			

Se le insta al Director Regional de Educación o jefatura de Departamento, dar la bienvenida del personal, la misma revestida con calidez humana, para propiciar la empatía e incentivar la motivación interna y resaltando la importancia de la labor de cada uno.

Día 1:

Objetivo 1. Reconocer la importancia de las buenas relaciones humanas para nuestro ámbito laboral.

Realización de la actividad 1. “El encanto de los pequeños detalles”.

Desarrollo de la actividad:

- Se hace entrega y lectura del texto: La importancia de los pequeños detalles (Anexo 1). Tiempo sugerido 5 minutos.
- Luego se entrega el cuadro “Frase a meditar” (Anexo 2), comunicarles a los participantes que deben reflexionar personalmente sobre el sentido de las frases y calificar de 1 a 5 según la importancia que la concedan (donde uno es más bajo- menos importancia y 5 más importancia). Tiempo sugerido 5 minutos.
- Posteriormente se realizará una reflexión personal sobre:
 - ✓ Las ideas y sentimientos que les han sugerido las frases del cuadro “Frase a meditar”.
 - ✓ Hechos o experiencias personales (positivas o negativas) relacionadas con la importancia de los pequeños detalles. Tiempo sugerido 5 minutos.

Objetivo 2. Reconocer la importancia la organización y definición de tareas, la cooperación, el liderazgo, la aceptación y la tolerancia.



Realizar la actividad 2. “La rueda de la amistad”.

Tiempo sugerido 20 minutos.

Materiales: bolsas de basura, masking tape.

Desarrollo de la actividad:

La misma debe ser realizada en un espacio abierto de la institución (fuera de la oficina o sala capacitación, parqueo, etc.).

- El personal se divide en equipos y se les solicita que con el material construyan una rueda.
 - Una vez construida la rueda se le solicita a cada equipo que dentro de la rueda se desplace de un punto a otro.
- Luego se realizará una lluvia de ideas, en donde se consensuará compromisos grupales, se reconocerán valores/antivalores y normas de convivencia institucionales (se utilizará el siguiente cuadro). Tiempo sugerido 25 minutos.

Construcción de compromisos	Reconocimiento de valores	Reconocimiento de antivalores	Reconocimiento de normas de convivencia

Día 2:

Objetivo 3. Reconocer la importancia la cooperación para el logro de los objetivos institucionales.

- Se inicia leyendo los compromisos grupales, valores y norma de convivencia institucionales consensuados en la primera reunión.

Realizar la actividad 3. “La máquina cooperadora”.

Desarrollo de la actividad:

Se solicita a todo el personal formar un semicírculo.

- Luego, se les pregunta a los integrantes si saben lo que es una máquina. Se debe generar un breve espacio de debate para que todos acuerden qué es una máquina y qué funciones puede tener (“Las máquinas están compuestas por un conjunto de elementos que interactúan para el logro de un fin”).
- Posteriormente, se les pide que, entre todos, y sólo con el uso de su cuerpo, armen una máquina acerca de los consensos construidos.
- Se les explica que cada vez que el facilitador de un aplauso, un integrante debe pasar al frente y realizar un movimiento al que le puede agregar un sonido si lo desea, a modo de engranaje de una máquina (es importante que cada elemento de la máquina tenga relación con el total). Esto se realiza sucesivamente hasta formar la máquina completa.
- Los participantes que forman la máquina pueden o no tener contacto físico.
- Tiempo sugerido 20 minutos.



Objetivo 4. Reconocer la importancia la cooperación para el logro de los objetivos institucionales.

Realizar actividad 4. Construyendo mi lugar e trabajo.

Tiempo sugerido 20 minutos.

Materiales: -spaghetti-marshmallows.

Desarrollo de la actividad:

- Se hacen equipos y se les solicita que con los materiales construir un centro de trabajo.
- Posteriormente a modo de reflexión se les pregunta: ¿Cuál es el aprendizaje de esta actividad y cómo esta refleja la importancia de todo el personal para el logro de los objetivos institucionales?,
- Asimismo, se pregunta ¿cuáles son las bases, uniones que cimientan la DRE o Departamento (misión, visión, valores, compromisos, normas de convivencia, otras)?
- Se realizará una lluvia de ideas, en donde se consensuará **nuevamente** compromisos grupales, valores y norma de convivencia institucionales (se utilizará el siguiente cuadro). Tiempo sugerido 20 minutos.



Construcción de compromisos	de	Reconocimiento de valores	de	Reconocimiento de normas de convivencia

Como resultado del día 1 y 2), se obtendrán compromisos, valores y normas para mejorar la convivencia. El cuadro de compromisos, valores e identificación de normas de convivencias institucionales de ser impresa y visibilizada en diferentes lugares de la institución/departamento, también ser recordada en algunas reuniones de personal.

MOMENTO 2):

Continuidad de desarrollo de actividades. En el apartado de anexos se sugieren un grupo de actividades que pueden desarrollar a lo largo año en reuniones de personal (sin que afecte la continuidad del servicio que brinda la DRE/departamento).

MOMENTO 3):

El Director(a) Regional de Educación o Jefaturas deben establecer diferentes acciones para dar seguimiento a la ejecución de los compromisos, valores y normas de convivencia, que permitan tener un sano clima laboral.

*“Si la dirección actúa con preocupación por la convivencia, es probable que logre facilitar o conformar una cultura escolar con valores compartidos; en cambio, si dedica poco tiempo para compartir con los otros, es altamente probable que la convivencia escolar presente actitudes y comportamientos que resten la armonía necesaria a los procesos de enseñanza y de aprendizaje”.
(Cubero 2008: 292).*

ANEXOS

Anexo 1

“La importancia de los pequeños detalles”:

“En la vida de las personas pasan muchas cosas. Unas son fundamentales, otras insignificantes. Lo que llega a lo más hondo de nuestro ser, para bien o para mal, son los pequeños detalles: los buenos modales, el saber hablar, el acercarse a la gente en plan positivo... Los buenos modales hacen la vida más amable. Si no hay buenas maneras, todo es más estridente. La convivencia se forja con detalles como saludar, dar las gracias, pedir disculpas, preguntar y contestar con amabilidad, interesarse por los demás... Es preciso también saber hablar. Un lenguaje correcto favorece el entendimiento de las personas: hablar con respeto y elegancia, no usar palabras subidas de tono, evitando el insulto y el desprecio, sin reñir ni alzar la voz...Y acercarse a la gente en plan positivo: pensando bien de los demás, lejos de sospechas, suspicacias o desconfianzas, controlando los propios sentimientos y obsequiando a los otros con el propio optimismo, contagiando sencillez y bondad”.

José Luis ZURBANO DÍAZ DE CERIO,
La Solidaridad. Un tema transversal para la escuela

Anexo 2

Frases a meditar	1	2	3	4	5
• Lo que llega a lo más hondo de nuestro ser, para bien o para mal, son los pequeños detalles.					
• Los buenos modales hacen la vida más amable.					
• Si no hay buenas maneras, todo es más estridente.					
• Hay que acercarse a la gente con actitud positiva.					
• Junto a nosotros pasan continuamente personas a las que podemos hacer un poco más felices.					
• Cuando se interesan por nosotros, nos sentimos mejor.					
• Vivimos en el hogar, en el lugar del trabajo, con los amigos.					
• Lo único que vale es el aquí y ahora.					

Anexo 3:

Actividad: “Atando y desatando nudos”

Objetivo: Propiciar espacios de reflexión sobre la importancia de la comunicación y el trabajo en equipo para la resolución de las dificultades.

Desarrollo de la actividad:

Materiales: Bola de lana, tarjetas de cartulina, hilo para colgar las tarjetas.

1. Solicitar a los participantes formar círculo.
2. Seleccionar dos personas al azar, una para iniciar el lanzamiento de la bola de lana y otra para ubicar las tarjetas de soluciones.
3. La persona seleccionada para lanzar la bola de lana, debe elegir a otra persona quien va recibirla, dicha actividad se realizará de manera sucesiva. Deberá indicar en voz alta el nombre de la persona de recibir la bola de lana.
4. La persona que recibe la bola deberá indicar una solución para resolver un conflicto, el mismo será anotado en una tarjeta de cartón e instalado en la cuerda. Así se hará de manera sucesiva.
5. Al llegar al último participante se motiva a los participantes deshacer siguiendo el mismo desarrollo; ahora los participantes mencionaran como poner en práctica dicha solución. Se continúa así hasta llegar a la primera persona. Se anotara en un papeleógrafo la puesta en práctica.
6. Esta actividad se puede realizar en pequeños grupos de 10 personas, cuando supera la cantidad de 30 personas.
7. Finaliza la actividad, rescatar el aporte que puede dar cada persona para resolver las dificultades u obstáculos mediante el trabajo en equipo.
8. Tiempo sugerido para su desarrollo 30 minutos.

Actividad: “Los refranes”

Objetivo: Rescatar la importancia de la comunicación en las relaciones interpersonales asertivas

Desarrollo de la actividad:

Materiales: Refranes cortados, lista de refranes, papelografo, marcador y maskin tape.

1. Se entrega a cada participante la mitad de un refrán. Se invita buscar la otra mitad para conformar el refrán:
 - A pillo, pillo y medio
 - Camarón que se duerme se lo lleva la corriente
 - Se dice, se hace

- Del caído todos hacen leña
 - Cría fama y échate a dormir
 - Viva y deje vivir
 - El pez grande se come al chico
 - A buen entendedor pocas palabras bastan
 - A grandes males, grandes remedios
 - A palabras necias oídos sordos
 - Zapatero a sus zapatos
 - A río revuelto ganancia de pescadores
 - A caballo regalado no le mires los dientes
 - A lo hecho pecho
 - No es oro todo lo que reluce
 - Cada loco con su tema
2. Cada grupo reunido procederá analizar y comentan el refrán conformado, que hay en el fondo, como se puede aplicar al trabajo en equipo, que cosas pueden afectar al trabajo de equipo y la comunicación.
 3. En plenaria se expone las conclusiones de los grupos conformados.
 4. Se realiza cierre por parte del facilitador a la luz de las conclusiones aportadas por los grupos.
 5. Tiempo sugerido para su desarrollo 30 minutos.

Actividad: “Mi lugar de trabajo de hoy”

Objetivo: Reconocer la importancia del reconocimiento del contexto donde se inserta el trabajo del personal y el desarrollo de las habilidades individuales y colectivas.

Desarrollo de la actividad:

1. Conformación de equipos de trabajo, dependiendo de la cantidad de participantes será de 6 a 10 integrantes.
2. A cada grupo se le entregara un pliego de papel con marcadores, trataran de contestar las preguntas generadoras que se le es asignada:
 - ¿Cómo es mi lugar de trabajo hoy?
 - ¿Cuáles son los retos que debe enfrentar los equipos de trabajo?
3. Se motiva a los grupos de trabajo presentar sus conclusiones.
4. El facilitador realizar el cierre de la actividad con la importancia del reconocimiento del contexto donde se inserta el trabajo del personal y el desarrollo de las habilidades individuales y colectivas.
5. Tiempo sugerido para su desarrollo 35 minutos.

Actividad: “Grupo de estatuas”

Objetivo: Rescatar la importancia para trabajar con un objetivo en común.

Desarrollo de la actividad:

1. Solicitar a los participantes caminar por todo el salón.
2. Se dirá una palabra donde todos los participantes deben construir una estatua colectiva, no debe pronunciar palabra alguna y adoptar las posiciones que reflejen la palabra.
3. Se puede repetir varias veces.
4. Las palabras deben estar orientada al trabajo en equipo:
 - Unión
 - Compromiso
 - Solidaridad
 - Crecimiento
 - Equipo
 - Comunicación
5. Plenaria como se sintieron al representar cada palabra y cuál es su relación con el trabajo en equipo.
6. Tiempo sugerido para su desarrollo 35 minutos.