

**Taller de la Red Nacional de
Divulgadores de la Cultura Forestal
Subgerencia de Divulgación de la Cultura Forestal**

MANUAL DEL PARTICIPANTE



CONAFOR
COMISIÓN NACIONAL FORESTAL

Comisión Nacional Forestal

Taller de la Red Nacional de Divulgadores de la Cultura Forestal

MANUAL DEL PARTICIPANTE

Mayo de 2015
Comisión Nacional Forestal
Subgerencia de Divulgación de la Cultura Forestal

Las presentaciones del Taller deben hacerse bajo supervisión directa de la CONAFOR y por instructores certificados.

Los documentos del taller pertenecen a la CONAFOR. Pueden ser utilizados y reproducidos citando la fuente. Se prohíbe su uso con fines de lucro.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	7
Objetivos del manual	8
Población objetivo	8
1. Aprendizaje cooperativo	11
1.1 Fundamentos teóricos	12
1.2 Fundamentos metodológicos	16
2. Liderazgo	21
2.1 Definición	22
2.2 Tipos de liderazgo	22
2.3 Características del líder	23
3. Fortalecimiento y cohesión grupal	27
3.1 Trabajo en equipo	28
3.2 Resolución de conflictos	30
4. Técnicas participativas y dinamización grupal	33
4.1 Técnicas	34
4.2 Dinámicas	36
5. Conceptos de Cultura Forestal	43
6. Actividades de Cultura Forestal	51
7. Logística para actividades de Cultura Forestal	57
8. Reportes	65
8.1 Finalidad	66
9. Materiales de Cultura Forestal	67
BIBLIOGRAFÍA	70
Anexos	71

PRESENTACIÓN

La Cultura Forestal busca la construcción de una nueva forma de pensar y relacionarnos con el ambiente, a través de procesos de promoción, sensibilización y concientización que favorezca la transformación social y el aprovechamiento sostenible de los recursos forestales.

La Subgerencia de Cultura Forestal fue concebida como un instrumento para contribuir a la formación de personas que promuevan el cuidado, conservación y aprovechamiento sostenible de los bosques.

La Red de Divulgadores de la Cultura Forestal nace como una iniciativa de la Gerencia de Cultura Forestal para sistematizar el proceso de difusión y divulgación de la Cultura Forestal en el contexto nacional, con acciones planificadas.

Es necesario posicionar la figura de las y los divulgadores como personas preparadas, capaces de profundizar en los temas de su competencia, con un mensaje claro y eficaz, y con habilidades para utilizar recursos gráficos, lúdicos y artísticos.

El presente manual es una herramienta de capacitación para ser utilizada durante el curso taller de formación de formadores de la divulgación de la Cultura Forestal, pero también puede usarse en forma independiente.

La misión de la o el formador de formadores, es convertirse en un agente de cambio y promotor permanente de la Cultura Forestal.

La Gerencia de Cultura Forestal, autoriza copiar y distribuir este documento, mientras su contenido no sea alterado y su uso no sea para fines de lucro.

OBJETIVOS DEL MANUAL

- Brindar herramientas para el desarrollo de actividades de divulgación de la Cultura Forestal
- Fomentar el uso de metodologías de educación ambiental y divulgación
- Establecer un esquema de cooperación, difusión y retroalimentación que permita mejorar el uso y manejo de los recursos forestales

POBLACIÓN OBJETIVO

Personas dedicadas a la educación ambiental formal y no formal, vinculados o no con asociaciones civiles e instancias de gobierno, que busquen una metodología para promover la promoción, aprovechamiento, divulgación y cuidado de los ecosistemas forestales y sus recursos.

Para un adecuado desempeño de la facilitadora o facilitador, será indispensable que cumpla con ciertos requisitos y características:

- Asistir al taller de capacitación donde recibirá las herramientas para impartir los talleres.
- Representar de manera profesional a la Comisión Nacional Forestal su misión y visión.
- Tener objetividad y demostrar dominio de los temas del manual y del plan en general.
- Tener, preferentemente, formación en carreras afines (como biología, ingeniería forestal, técnico forestal, educación, ciencias de la comunicación, trabajo social, sociología y antropología).
- Tener habilidades comunicativas, para manejar grupos y dirigir talleres de manera creativa e interesante.
- Tener el tiempo y motivación para organizar y ejecutar talleres en su área.
- Conocer el sistema educativo, así como los canales de comunicación adecuados.
- Ser entusiasta en la divulgación ambiental para inspirar a otros a unirse a la red de divulgación.

Funciones del facilitador (Enlace Estatal de Cultura Forestal)

- Asistir a las capacitaciones necesarias para el proyecto de Cultura Forestal.
- Asistir a las capacitaciones nacionales de actualización.
- Planear y ejecutar por lo menos un taller de capacitación a facilitadores por año.
- Planear o asistir a talleres con investigadores, especialistas en el tema y divulgadores para actualizar, mejorar y compartir información que refleje una filosofía equilibrada respecto a los recursos forestales y el medio ambiente.
- Contactar personalmente, por teléfono o correo electrónico a escuelas, organizaciones civiles, gubernamentales, campamentos, áreas naturales, museos, parques, empresas, zoológicos, lugares de recreación o cualquier otro que realice actividades relacionadas con el cuidado y aprovechamiento de los bienes y recursos forestales para promover la Cultura Forestal.
- Realizar presentaciones a grupos para explicar, promocionar los talleres.
- Configurar una red local de personas interesadas.
- Dar seguimiento con los participantes de los talleres para apoyarles a implementar los materiales, así como para actualizarlos en el uso de nuevos materiales.
- Llenar los formatos necesarios para administrar y evaluar la red, esto incluye: plan de trabajo, las solicitudes de talleres, listas de asistencia, reconocimientos, evaluaciones del facilitador, trámites administrativos necesarios para contrataciones, informes del taller y demás actividades relacionadas con el plan.
- Realizar un calendario con eventos locales relacionados con las actividades de la red.
- Conocer y seguir las políticas estatales para la implementación de la red.
- Conocer los estándares del programa nacional y seguirlos.
- Participar, en la medida de lo posible, como tallerista o facilitador en eventos, como parte de su entrenamiento anual.

Selección y certificación

Las personas facilitadoras deberán ser seleccionadas, entrenadas, certificadas y supervisadas por el equipo que coordine la red.

Quienes sean aspirantes a formadores tendrán que llenar un breve cuestionario con sus datos de contacto, así como su motivación para formar parte de la red. Posteriormente los aspirantes serán invitados a una sesión de sensibilización de capacitación.

Después del entrenamiento, las personas aspirantes realizarán el curso taller de la red de divulgadores para obtener su registro y las herramientas del curso.

1

Aprendizaje cooperativo

1.1 Fundamentos teóricos

El proceso enseñanza-aprendizaje puede definirse como un conjunto de fases sucesivas en las que interactúan en forma recíproca y bilateral, quien enseña y quien aprende. Así las dos personas se ven afectadas por una serie de condiciones que las determinan.

Enseñanza

Del latín *insignare*= señalar, se refiere a la técnica de la o el maestro, encaminada a promover la asimilación de una cultura.

Aprendizaje

Del latín *aprehendere* = percibir, captar se refiere al proceso mediante el cual la alumna o el alumno responde a la acción de la persona educadora. Aprender es algo que ocurre en el interior de cada quien, como resultado de un entrenamiento formal o de las circunstancias, y se manifiesta a través de conductas observables.

Para que se produzca el proceso de enseñanza-aprendizaje es necesario que se genere un proceso abierto, una secuencia de experiencias y oportunidades a las que la persona está expuesta de un modo sistemático, gracias al cual se espera un cambio en su respuesta a un ambiente o a una serie de circunstancias.

Tipos de educación
Existen varios tipos de educación entre ellos destacan la educación: formal, no formal e informal. Todos los tipos de educación están encaminados a transmitir conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar. La educación formal también conocida como formación reglada, es el proceso de educación integral correlacionado, que abarca los niveles educativos y que conlleva una intención deliberada y sistemática. Se concretiza en un currículo oficial, aplicado con calendario y horario definidos, es el aprendizaje ofrecido normalmente por un centro de educación o formación, con carácter estructurado (según objetivos didácticos, duración o soporte) y que concluye con una certificación.

La educación no formal es el aprendizaje que se obtiene en las actividades de la vida cotidiana relacionadas con el trabajo, la familia o el ocio. No está estructurado (en objetivos didácticos, duración ni soporte) y normalmente no conduce a una certificación, ha sido creado expresamente para satisfacer determinados objetivos, surge a partir de grupos u organizaciones comunitarias.

La educación informal es un proceso de aprendizaje continuo y espontáneo que se realiza fuera de la educación formal y de la educación no formal, como hecho social no determinado, de manera no intencional, es decir es la interacción del individuo con el ambiente, con la familia, amigos y todo lo que le rodea.

Cada uno de estos tres tipos de educación juega un papel específico y complementario a los otros dos y los tres son necesarios para lograr los resultados deseados. En términos generales:

- Los conocimientos y las calificaciones laborales se adquieren en general por medio de la educación formal.
- Cierta número de aptitudes, tanto personales como sociales, se adquieren por medio de la educación informal.
- La adquisición de una aptitud para vivir y de actitudes basadas en un sistema íntegro de valores se hace posible gracias a la educación no formal.

El sistema educativo tradicional se ha encargado de capacitar profesionalmente a las y los individuos de cada clase social, de acuerdo con su nivel. Así, el sistema educativo tradicional ha venido preparando a cada persona en los oficios y ocupaciones que nuestra economía necesita para su funcionamiento.

Aquí se encuentra la raíz de la función selectiva de nuestros sistemas educativos. Las oportunidades de acceso al sistema escolar están determinadas por la clase social a la cual pertenece la persona, así los grupos sociales marginados y de menores ingresos, tienen poca o ninguna posibilidad de recibir una instrucción de la misma calidad que los grupos económicamente poderosos.

Esta selectividad se refleja también en las posibilidades de continuar los estudios de un nivel educativo a otro. Vemos que cada vez son más escasas las personas de grupos marginados que pueden llegar con éxito a la cumbre de la “pirámide escolar” (de pre-escolar hasta la universidad). Tal vez lo consiguen unas pocas personas, no en forma masiva, y por motivos personales, no estructurales. El sistema está diseñado para filtrar solo a unas cuantas personas.

El papel del sistema educativo informal

Aunque el sistema educativo informal cumple también una función socializadora y transmisora de ideología, sus formas y mecanismos varían, ya que no depende de la política educativa del estado, sino de los que tienen el control de los diferentes medios de educación informal.

Por lo tanto, el aprendizaje cooperativo es un proceso social en el que, a partir del trabajo conjunto y el establecimiento de metas comunes, se genera una construcción de conocimientos; de acuerdo con Guitert y Giménez (2000), se da una reciprocidad entre un conjunto de personas que saben diferenciar y contrastar sus puntos de vista, de tal manera que llegan a forjar un proceso de construcción de conocimiento.

La educación popular

Las y los maestros de educación informal son entre otros: la madre, el padre u otros familiares, las amistades, la televisión, la radio y los periódicos, el sacerdote o pastor, el patrón o la patrona, las y los compañeros de trabajo.

Muchas veces, estas personas cubren más espacios de la vida de una persona que la educación formal, aunque no todas tienen la misma influencia e intensidad. Los medios de comunicación poseen una amplia cobertura y difusión e influyen fuertemente en la formación de hábitos de consumo, de costumbres y modos de vida que el pueblo va convirtiendo en modelos para vivir.

La educación informal es vivencial, parte de la realidad que se vive, en algunos casos trata de integrar diversas ramas del conocimiento: sus métodos son activos, participativos, adaptables a grupos con diferentes niveles de conocimiento académico y experiencia.

Las y los profesores tienen un lenguaje determinado, solo se permite hablar bien. La mayoría de las veces, quienes escuchan no comprenden nada, no es su lenguaje cotidiano, el que usa en su casa, por lo tanto tienen que desechar su lenguaje y aprender otras palabras. Se trata a las personas de una manera uniforme, se trabaja al mismo ritmo, con el mismo libro y material. La educación que se recibe en las escuelas no es aplicable a las necesidades de la vida diaria. Los conocimientos son parcializados y no permiten apreciar la integralidad del conocimiento. Los métodos que utiliza, más bien, son pasivos. Sin embargo, no se puede descartar la llamada educación tradicional, pues algunos de sus contenidos y métodos son válidos.

Muchas veces, lo que la escuela enseña, es confirmado, modificado, o desmentido por los medios de educación informal. La educación informal está más actualizada que la escuela. La escuela enseña lo ya institucionalizado, mientras que los mecanismos informales, sobre todo los medios masivos de comunicación, entregan los últimos avances, que con el correr del tiempo, serán institucionalizados.

En el aprendizaje cooperativo hay teoría, hay investigación y hay uso en el aula de clases, lo que contribuye a que se reconozca como una práctica de instrucción. La investigación en el aprendizaje cooperativo ha sido guiada, por lo menos, por tres teorías generales:

1. **La Teoría de la Interdependencia Social:** es quizá la teoría que más influye en el aprendizaje cooperativo. Se enfoca en la interdependencia social. Kurt Kafka, uno de los fundadores de la Escuela de Psicología de la Gestalt, propuso que los grupos eran un todo dinámico en el que variaba la interdependencia entre los miembros.
2. **La Teoría del Desarrollo Cognitivo:** tiene gran parte de su fundamento en los trabajos de Piaget, Vigostky y otros teóricos. Para Piaget, cuando los individuos cooperan en el medio, ocurre un conflicto socio cognitivo que crea un desequilibrio, que a su vez estimula el desarrollo cognitivo.
3. **La Teoría del Desarrollo Conductista:** se enfoca en el impacto que tienen los refuerzos y recompensas del grupo en el aprendizaje. Skinner se enfocó en las contingencias grupales y Bandura en la imitación. Johnson y Johnson (1979) y Slavin (1980) han hecho énfasis en la necesidad de recompensar a los grupos para motivar a la gente a que aprenda en grupos de aprendizaje cooperativo.

Para Johnson y Johnson (1984) la investigación ha sido muy numerosa y ha probado claramente, varias cosas acerca de la importancia de la cooperación durante los esfuerzos por aprender, como los siguientes:

1. *La efectividad del aprendizaje cooperativo ha sido confirmada por igual por la investigación teórica y la demostración.*
2. *Se puede usar el aprendizaje cooperativo con cierta confianza en cada nivel de grado, en cada asignatura y con cualquier tarea.*
3. *La cooperación es un esfuerzo humano genérico que afecta simultáneamente a muchos resultados diferentes de la enseñanza. El aprendizaje cooperativo es un cambio de paradigma que se observa en la enseñanza.*

El aprendizaje cooperativo también se fundamenta en teorías que han permitido que los pedagogos se vayan familiarizando poco a poco con el tema, y de esta manera, poder practicarlo en los salones de clase, o en otro contexto permite a los participantes trabajar en forma diferente a la tradicional.

La escuela enseña el deber ser, los modelos ideales de vida, al igual que la familia, la comunidad y la iglesia. Mientras que los medios informales enseñan a ser y hacer en la práctica. La vida de la persona se desarrolla entre la educación que recibe en todos los ambientes en donde se desenvuelve y la escuela a la que asiste para educarse.

1.2 Fundamentos metodológicos

La dinámica de la educación popular busca el cambio social, y por lo tanto, debe saber invertir en los sectores en donde haya personas que tengan el potencial de multiplicadores. Ellos, a su vez, ayudarán a la formación de los que trabajan directamente con sectores excluidos.

Entonces **¿Qué es la producción colectiva o cooperativa del aprendizaje?**

Se trata de un método o proceso en el cual se integran elementos o ideas en forma ordenada, a través de la participación colectiva basada en las experiencias del grupo, para llegar a construir teoría y nuevos aprendizajes que permitan mejorar la práctica.

Por lo tanto **¿Qué se necesita para producir colectivamente el aprendizaje?**

Existen ciertas condiciones que ayudan a que se realice este proceso de construcción colectiva:

- a. **Ambiente y actitudes humanas adecuadas:** se necesita que exista un clima de confianza entre las personas participantes que les permita sentirse a gusto, sin temor al rechazo, a la vez que una motivación y disponibilidad para compartir, con una apertura al diálogo y a aprender de las y los demás, aportando todo lo que esté a nuestro alcance. Esto requiere un genuino interés en el tema de estudio o debate y una claridad en los objetivos que se pretenden alcanzar. En este sentido, resulta muy importante valorar la experiencia que cada quien puede aportar, un respeto mutuo, un verdadero convencimiento de que colectivamente se produce mejor que en forma individual, y una actitud disciplinada y ordenada que facilite el avance de la discusión.
- b. **Pensamiento crítico:** esto significa no aceptar pasivamente todas las ideas, sino desarrollar un hábito de duda metódica que convierta cada tema en un debate, un desafío, una pregunta. Cada hecho debe problematizarse, cuestionarse, razonarse, evaluarse. No aceptar ninguna idea, solo porque la dijo alguien que es una autoridad en la materia.
- c. **La participación consciente y activa:** esto no significa hablar muchas veces, ni acaparar la palabra, sino aportar ideas en el momento en que vemos que son útiles en el debate. Nunca debemos dejar de participar por creer que no es importante lo que voy a decir o que otra u otro ya lo dijo mejor que yo. Debemos creer en nuestra capacidad de enseñar a otras personas, así como en nuestra capacidad de aprender de las o los demás. La participación consciente y activa implica entonces, desarrollar el hábito de no solo recibir en forma pasiva las ideas ajenas.

- d. **La creatividad:** es un ingrediente indispensable en la producción colectiva del conocimiento. Si no somos receptores del saber, entonces tenemos que ser creadores o creadoras de saber nuevo. Ya no memorizamos y repetimos definiciones, sino que construimos conceptos que expliquen la realidad y la práctica en que estamos. Ya no copiamos métodos usados en otras realidades, sino que creamos y adaptamos nuestra propia manera de hacer las cosas, la que se adapta a nuestras necesidades.
- e. **Aprovechar experiencias y conocimientos acumulados:** No se trata de partir de cero, sin tomar en cuenta lo que otras y otros han avanzado. No se trata de despreciar los libros. De lo que se trata es de tomar en cuenta el producto de otros procesos de conocimiento, y de otras prácticas sociales, cuestionándolos, utilizándolos críticamente, y a partir de allí, producir nuestros propios conocimientos. Lo colectivo, lo social, no significa tampoco matar al aporte individual, sino recogerlo y potenciarlo.
- f. **La apropiación de los aprendizajes:** es un proceso colectivo, los conocimientos no solo se comparten, sino que se busca que cada participante se apropie de ellos, los haga suyos, parte de sí mismos, con el fin de poder utilizarlos y reproducirlos. No hay verdadera apropiación cuando la persona no está en capacidad por sí misma de aplicar y multiplicar el conocimiento adquirido.
- g. **Una coordinación efectiva:** para que el proceso de producción del aprendizaje tenga los resultados esperados, es de importancia clave la persona que coordina y orienta el proceso. No se trata de dar la palabra, se trata de ordenar las ideas que van saliendo, hacer preguntas motivadoras y desafiantes, devolver en forma de síntesis parciales los avances en la discusión y no perder de vista el tema de discusión y su objetivo.

¿Qué cosas impiden o dificultan la producción colectiva del conocimiento?

Así como hay condiciones que le favorecen, también hay situaciones que la dificultan o impiden, tales como:

- a. **Actitudes humanas negativas:** conflictos o tensiones entre participantes que rompen el clima de confianza, personalizar las diferencias de opinión, asumir actitudes indiferentes o de “qué me importa lo que salga”, “yo sigo pensando así”, o actitudes divisionistas que distraen al grupo del objetivo propuesto y contagian a los demás de un espíritu de relajación. También el agotamiento y cansancio físico y mental dificulta una buena producción (los grupos cansados no producen bien). Cuando las personas del grupo tienen su mente ocupada en otro tipo de problemas o intereses distintos a los que se discuten, están presentes solo físicamente, pero su cabeza anda lejos.

b. Errores en la participación: tales como la pereza o el temor a participar, por un sentimiento de inferioridad, la falta de motivación sobre el tema o la falta de claridad en los objetivos, también dificulta el aprendizaje colectivo. También el acaparamiento constante de la palabra por algunas personas, trae como consecuencia que decae el interés en la discusión y disminuye la participación, porque “todo está ya dicho”.

c. Errores de la coordinación: una coordinación insegura, excesivamente flexible, que pierde el hilo de la discusión, o que no motiva a participar, no conduce al grupo al logro de los objetivos. Tampoco una coordinación rígida o autoritaria (que corta las iniciativas del grupo, desvaloriza los aportes más sencillos, o establece una relación vertical), puede lograr una máxima producción de aprendizajes, porque liquida al grupo.

El aprendizaje cooperativo es un abordaje de la enseñanza en el que grupos de personas trabajan para resolver problemas y para terminar tareas de aprendizaje. Es un intento deliberado de influir en la cultura de los y las participantes, mediante el estímulo de acciones cooperativas. La enseñanza cooperativa es una estrategia fácil de integrar con el enfoque de la indagación al enseñar.

Se considera que el trabajo cooperativo nos ayuda a agilizar la enseñanza-aprendizaje en las aulas de clase y fuera de ellas, ya que permite que las personas involucradas, luego de estimularse, puedan ayudarse mutuamente a desarrollar las tareas asignadas. No obstante, el arreglo para el aprendizaje cooperativo significa algo más que sentar un grupo de personas bastante cerca y decirles que se ayuden los unos a los otros.

En el aprendizaje cooperativo hay cuatro elementos básicos que pueden ser parte de un modelo del mismo. Un grupo pequeño, verdaderamente cooperativo se estructura cuidadosamente para asegurar:

- *Interacción cara a cara*
- *Responsabilidad individual*
- *Interdependencia positiva*
- *Desarrollo de estrategias sociales*

La enseñanza está cambiando. El viejo paradigma se está reemplazando por un paradigma nuevo que se basa en la teoría y en los resultados de la investigación con clara aplicación en la enseñanza. La percepción de la enseñanza que tienen los educadores hoy día implica una visión de la enseñanza en términos de variadas actividades importantes:

- Las personas participantes construyen, descubren y extienden su propio conocimiento*
- El aprendizaje es algo que hace el aprendiz y no algo que se le hace*
- Los esfuerzos del facilitador llevan la intención de desarrollar talentos y competencias en las personas.*
- Toda educación, ya sea formal, no formal o informal es un proceso interpersonal que puede ocurrir solo a través de la interacción personal.*

Cuando se trabaja en una actividad que usa el aprendizaje cooperativo, el grupo de personas participantes trabaja junto durante un periodo de tiempo que va de una hora, hasta varias semanas para lograr las metas que han compartido, al igual que se terminan las tareas y asignaciones específicas.

ACTIVIDAD

A través del diálogo discusión y con base en nuestra propia experiencia, contestemos, las siguientes preguntas (primero de manera individual y posteriormente en grupos:

- 1. ¿La escuela realmente educa?*
- 2. Justifique su respuesta*
- 3. ¿Cuál es mejor: formal, no formal o informal?*
- 4. ¿Qué es el aprendizaje colaborativo?*
- 5. ¿Cuál se adecúa más para el logro de objetivos de la red?*
- 6. ¿Qué se necesita para producir colectivamente el aprendizaje?*
- 7. ¿Qué cosas impiden o dificultan la producción colectiva del conocimiento?*
- 8. ¿A qué conclusión llegamos?*

2

Liderazgo

2.1 Definición

El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige o lidera y quienes lo apoyan (los subordinados) y permiten que desarrolle su posición de forma eficiente.

La labor del líder consiste en establecer una meta y conseguir que la mayor parte de las personas deseen y trabajen por alcanzarla. Es un elemento fundamental para sacar adelante una empresa u organización, pero también lo es en otros ámbitos, como los deportes (saber dirigir un equipo a la victoria), la educación (profesores que consiguen que sus alumnos se identifiquen con su forma de pensar) y hasta en la familia (padres o hermanos mayores que son tenidos como absoluto ejemplo por parte de sus hijos, por ejemplo).

2.2 Tipos de liderazgo

Existen distintas clasificaciones de los líderes, que se establecen a partir de diversos criterios. Cuando un líder es escogido por una organización, se habla de un líder formal. Los líderes informales, en cambio, emergen de manera natural o espontánea dentro un grupo.

De todas formas, la clasificación más difundida es aquella que refiere al vínculo entre el líder y los sujetos a los cuales influencia (es decir, sus seguidores). En este caso, existen liderazgos democráticos, autoritarios y liberales (Laissez Faire).

*El **líder democrático** es aquel que, en primer lugar, fomenta el debate y la discusión dentro del grupo. Después toma en cuenta las opiniones de sus seguidores y entonces, a partir de criterios y normas de evaluación que resultan explícitas, toma una decisión.*

*El **líder autoritario**, es aquel que decide por su propia cuenta, sin consultar y sin justificarse ante sus seguidores. Esta clase de líder apela a la comunicación unidireccional (no hay diálogo) con el subordinado.*

*En cuanto al **líder liberal**, suele adoptar un papel pasivo y entregar el poder a su grupo. Por eso no realiza un juicio sobre aquello que aportan los integrantes, a quienes concede la más amplia libertad para su accionar.*

*Si el liderazgo es ejercido a partir de cambios en los valores, los comportamientos y los pensamientos de los miembros del grupo, recibe la denominación de **líder transformacional**.*

2.3 Características del líder

1. Ser un modelo a imitar

La gente presta más atención a lo que alguien hace, que a lo que ese alguien le dice que haga. Los directivos tienen que practicar en su comportamiento diario lo que predicán. Ser un modelo implica que la manera de hacer de uno tiene una enorme influencia en la manera de hacer de los demás. Por lo tanto, esta característica abarca todas las cualidades que debe poseer un líder.

2. Conocerse a sí mismo

Ha de reconocer sus debilidades para intentar paliarlas y potenciar sus puntos fuertes. No puede dirigir eficazmente a los demás si no ha aprendido a dirigirse y controlarse a sí mismo.

3. Ser aprendiz

Estar abiertos siempre a aprender y desarrollarse. Muchos líderes creen que deben fingir que lo saben todo para no perder prestigio. Precisamente ésta es una parte esencial del modelo que predicán, la apertura a nuevos sistemas, la innovación y la creatividad son la base para el desarrollo de cualquier organización actual y los líderes son los primeros que deberán apuntarse a “aprender” en forma continua.

4. Disposición a los cambios

El líder eficaz trabaja inmerso en el cambio, en vez de resistirse a él. Quizás el cambio será la única constante en el futuro y el líder debe aceptar el reto de trabajar en continuo avance y aprendizaje.

5. Tener visión

El buen líder tiene una visión clara de lo que puede y quiere conseguir la organización y la transmite. No se trata de mejoras radicales, sino de saltos hacia adelante en la práctica, los procesos y las posibilidades. Necesita para ello emplear la lógica, la imaginación y la inspiración. Los buenos líderes tienen ideales para el futuro; estos ideales ayudan a desarrollar una dinámica de progreso y mejora continua.

6. Ser consciente de la realidad presente

Para dirigirse hacia el ideal se ha de tener muy claro dónde se está situado en el presente. Reconocer los puntos débiles de un proceso, las dificultades y los medios de que se dispone, han de servir para producir un desarrollo activo. La tensión que se genera y que redefiniremos como la energía que nos impulsa fuera de la zona de confort hacia una zona desconocida para hacer realidad la visión, se llama “tensión creativa”, definida así por Peter Senge. En ningún caso es provechoso considerar esta tensión como un motivo para rebajar los objetivos, pues esto llevaría a una regresión en lugar de un progreso.

7. Tener una escala de valores

Rasgos como la integridad y la ética son valores que el grupo considera muy importantes a la hora de elegir a un líder.

8. Utilizar el pensamiento sistémico

El pensamiento sistémico implica ser consciente de cómo funcionan los procesos y separar las causas de los síntomas. Deming decía que los problemas laborales se debían a los sistemas, no a la gente. Según Senge, la característica que define a un sistema es que no puede entenderse como una función de sus componentes aislados. El comportamiento del sistema no depende de lo que cada parte está haciendo, sino de la manera en que cada parte se relaciona con el resto. Con este enfoque se logra estudiar el sistema de organización en sí mismo, aparte de las personas que lo constituyen y permite obtener una perspectiva a largo plazo.

9. Ser buen comunicador

Ser capaz de transmitir con claridad y congruencia un mensaje. Expresarse de forma nítida y sencilla, en forma que los demás puedan comprender lo que se les dice y qué se espera de ellos.

10. Pensar positivamente

Ver las posibilidades, afrontar los problemas como retos, tener una visión positiva de las cosas y buen sentido del humor ayuda a mantenerse centrado en los objetivos, a pesar de las dificultades.

11. Ser entusiasta

Es una cualidad contagiosa que atrae a los demás, ayuda a soportar situaciones complicadas y a confiar en que se logrará el éxito.

12. Ser inteligente

Se refiere a ser jefe de personas. Aquí juega su papel la inteligencia emocional, la capacidad de comprender a los demás, saber qué les motiva, cómo operan, cómo relacionarse adecuadamente con el grupo, reconocer y reaccionar ante el humor, el temperamento y las emociones de los otros. Es el catalizador que propicia sacar lo mejor de cada integrante del equipo e impulsarle a la acción.

En el contexto de la divulgación, ser un líder no es ser un profesor, es alguien que ayuda a aprender de una actividad, es aquella persona que hace las cosas más fáciles, que presta ayuda en un proceso y anima a otros para que logren los objetivos trazados.

Funciones del líder

- *Identificar los temas de importancia para los diferentes grupos.*
- *Coordinar y organizar los grupos, asegurando la participación activa de todos los participantes y la realización de las tareas.*
- *Ayudar a los participantes a expresar sus problemas e identificar posibles soluciones.*
- *Establecer los parámetros de una discusión.*
- *Procurar crear un ambiente de respeto mutuo entre los participantes para mejorar el aprendizaje.*
- *Tener información oportuna sobre el o los temas a tratar, para orientar adecuadamente a los participantes.*

Recomendaciones para la persona líder

- Mostrar interés durante cada una de las etapas de la sesión y en el proceso de aprendizaje. Fijar las reglas básicas, marcar y mantener el tono de la discusión durante las plenarios. Las personas facilitadoras deben mantener contacto visual con todas las personas participantes, escuchar cuidadosamente y animar a contribuir con el grupo.
- Ser responsables de crear un ambiente confortable y apropiado para el evento o capacitación, desde cómo las sillas están dispuestas, la ubicación de los equipos y material para las sesiones demostrativas, cosas que se necesiten traer, ubicación de los servicios y otras cuestiones logísticas. Preparar con anticipación el material para cada sesión.
- La puntualidad y respeto a los tiempos establecidos es vital para lograr los objetivos planteados en las sesiones. Es muy fácil sobrecargar la agenda con actividades y no dar el tiempo necesario para el descanso de las personas participantes. Evitar planear actividades muy intensas antes o después de las comidas. Es necesario además, permitir que el grupo sepa el tiempo estimado que se destinará a cada actividad.
- Es importantísimo propiciar el desarrollo de habilidades comunicativas como escuchar y ser escuchado o escuchada, el trabajo en grupo, los procesos de negociación y resolución de conflictos. Cuando se producen situaciones de tensión o se detiene la conversación, la persona facilitadora debe estar preparada con herramientas para que no se pierda la dinámica de la discusión y se mantenga el clima de aprendizaje.
- Se debe poner atención a las actitudes verbales y no verbales del grupo. Pueden motivar a que las personas expliquen sus comportamientos en los momentos de reflexión. Las personas facilitadoras necesitan constantemente monitorear el ánimo del grupo. Si se percibe cansancio, será mejor hacer una dinámica participativa de cinco minutos para recuperar la energía.
- En ocasiones puede haber grupos poco participativos. En esos casos, lo mejor será mantener el buen humor y un ambiente relajado para llevar a cabo un buen encuentro.

3

Fortalecimiento y cohesión

3.1 Trabajo en equipo

¿Qué es un grupo?

Antes de hablar de trabajo en equipo, habrá que definir qué es un equipo o grupo. El concepto de grupo se utiliza para designar conjuntos muy dispares en sus características: desde los que miran una vidriera hasta los que integran una familia. Aun en el campo de la psicología social, el grupo puede ser considerado como un conjunto de personas que reúne muy pocos requisitos: "Un grupo consiste en dos o más personas que comparten normas con respecto a ciertas cosas y cuyos roles sociales están estrechamente intervenculados¹."

Caben todavía aquí multitud de grupos de distinta naturaleza, se pueden considerar como tales, tanto la clase media, la burocracia, o el grupo étnico, como la familia o la pandilla. Y hasta cabe la afirmación de que "los miembros de un grupo pueden o no conocerse personalmente. Dos jugadores de ajedrez que mantienen una partida por correspondencia constituyen un grupo²".

Dentro del campo de la dinámica de grupo equivalente para algunos a "análisis de los pequeños grupos" (Olmsted), el grupo es considerado con un criterio mucho más restringido, que involucra ante todo un número reducido de miembros³ que interaccionan cara a cara y forman lo que se conoce como grupo primario.

Grupo primario es aquel en el cual todos los miembros interaccionan directamente, cara a cara, son conscientes de la existencia del grupo y de su pertenencia a él, y de la presencia de los otros miembros (Spratt). Los miembros se hallan ligados por "lazos emocionales cálidos, íntimos y personales; poseen una solidaridad inconsciente basada más en los sentimientos que en el cálculo" (Olmsted).

El grupo secundario, en cambio, mantiene relaciones frías, impersonales, más formales. El grupo en este caso no es un fin en sí mismo, sino un medio para lograr otros fines. Las relaciones se establecen más bien a través de comunicaciones indirectas. Tal el caso de empresas, instituciones, clubes, barrios, pueblos o ciudades.

El hecho de que un grupo sea pequeño, no significa siempre que sea un grupo primario. El simple hecho físico de estar juntos (como en un autobús), no basta para caracterizar al grupo. Tampoco es suficiente que posean un interés común (tomar el ascensor). Para que exista el grupo, es preciso que haya "una interacción entre las personas, y además

¹ NEWCOMB, Th.: Manual de Psicología Social, Eudeba, Bs. As., 1964; pág. 571

² NEWCOMB, Th.: Op. cit., pág. 571. En el mismo sentido, véase también SPROTT, W. J.: Grupos humanos; Ed. Paidós, Cap. 1.

³ Por número reducido se entiende no más de 15 personas, siendo entre 8 y 10 el número ideal (Filloux: Op. cit. III-27) o bien no más de 20, siendo de 7 el número ideal (Olmsted: Op. cit. p. 18). Jack R. Gibb opina que es muy difícil lograr un buen debate con más de 12 o 15 miembros, y que un grupo de trabajo tiene que ser tan reducido que permita a cada miembro participar verbalmente en las actividades del grupo. (Op. cit., p. 22).

conciencia de la relación común" (Olmsted). Ejemplos típicos de grupos primarios son la familia, el grupo de amigos, la pandilla, la barra, el grupo terapéutico.

El equipo se refiere a un grupo de personas. Un equipo depende de varias personas que trabajan en común para lograr un objetivo, mientras que un grupo, puede ser un conjunto de personas, pero sin un trabajo ni objetivo en común.

Un grupo es fácil de formar. Solo basta unir a varias personas y tenemos un grupo, en cambio un equipo necesita una experiencia o que existan conocimientos los unos de los otros.

Formar un grupo requiere menos tiempo que formar un equipo. Esto se debe a que en un grupo las personas no toman un papel activo, en cambio en un equipo sí.

Si falta una persona en un grupo, es posible que no se note su ausencia, en cambio, si falta una persona en un equipo, seguro que se nota.

Resumiendo, un equipo depende de los objetivos en común entre los individuos, mientras que un grupo depende de la voluntad de cada individuo en cuestión.

Entonces ***¿La red de divulgadores qué es? ¿Un grupo o un equipo?***

Quienes integran el grupo de trabajo tienen formación similar y realizan el mismo tipo de trabajo (no son complementarios). En el equipo de trabajo cada miembro domina una faceta determinada y realiza una parte concreta del proyecto (sí son complementarios).

En el grupo de trabajo cada persona puede tener una manera particular de funcionar.

En el equipo es necesaria la coordinación, que exige estándares comunes de actuación (rapidez de respuesta, eficacia, precisión y dedicación, entre otros). Aquí es fundamental la cohesión y una estrecha colaboración entre los miembros. Lo que no tiene por qué ocurrir en el grupo de trabajo.

El grupo de trabajo se estructura por niveles jerárquicos. En el equipo de trabajo, en cambio, las jerarquías se diluyen: hay un jefe de equipo con una serie de colaboradores, elegidos en función de sus conocimientos, y que funcionan dentro del equipo en pie de igualdad, aunque sus categorías laborales puedan ser muy diferentes.

3.2 Resolución de conflictos

Los conflictos son parte de nuestra vida y una gran fuente de aprendizaje. Tener conflictos significa estar vivo, y lo saludable es aprender a manejarlos, principalmente porque algunos son inevitables. Lo que sí es evitable son las consecuencias negativas de los mismos, todos tenemos recursos internos e innatos que nos dotan de capacidad para abordarlos, (el ser humano sobrevive gracias a ellos) si bien es cierto que las estrategias útiles se aprenden.

Si miras en tu entorno, quizás veas que los adultos con los que has crecido tampoco tienen estas habilidades, lo que hace probable que no hayas tenido un modelo adecuado que te sirva. Las consecuencias de esto pueden ser: que no sepas abordar las dificultades que surgen en las relaciones personales, y que debido a esto te de miedo dar tus opiniones, evites discutir, o por otro lado, no sepas dar tu opinión sin imponerla, tengas dificultad para ceder y ponerte en el lugar del otro.

A nivel global las herramientas necesarias para afrontar las diferencias con los otros serían:

- **Confianza en uno mismo y en las demás personas**, lo que se traduce en creer que se puede hacer algo y asertividad o lo que es lo mismo, conocimiento de las habilidades sociales eficaces y adecuadas para cubrir tus necesidades desde el respeto hacia ti mismo y hacia el otro.
- **Control de las emociones**, las emociones básicas que se experimentan cuando se vive un conflicto son la rabia, la tristeza y el miedo. Pueden llegar en forma independiente o todas a la vez. El camino de la resolución de conflictos no es otra cosa que la expresión adecuada de estas emociones.
- **Apertura para escuchar**, la escucha de las emociones de los demás y la búsqueda de alternativas válidas para los miembros que experimentan el conflicto.

Pasos a seguir: (aunque no es una receta infalible)

Primer paso:

Reconocer y aceptar las propias emociones, identificar y respetar las emociones de los demás. Este punto nos llevaría a reflexionar sobre cuál de mis necesidades no se han satisfecho en una situación determinada y me ha llevado a experimentar tristeza, miedo o rabia. Viendo que a los demás les sucede lo mismo, pues alguna de sus necesidades no se han cubierto: como reconocimiento, atención y justicia. Todos los seres humanos tenemos las mismas necesidades no lo olvides.

Segundo paso:

Identificar los pensamientos que genero ante los problemas. Aquí nos podremos decantar hacia dos vertientes:

- *Yo tengo la culpa*
- *La culpa la tiene el otro*

Tercer paso:

Dejar de buscar culpables y tratar de describir:

- *Expresar lo que yo he vivido*
- *Expresar como lo he interpretado*
- *Expresar como me he sentido*
- *Expresar que me hubiera gustado que pasara, proponiendo cambios para el futuro.*

Escuchar al otro:

- *Lo que vivió*
- *Cómo lo interpretó. Sus intenciones reales.*
- *Cómo se sintió.*
- *Que le hubiera gustado que sucediera y sus propuestas para el futuro.*

Probablemente esto me ayude a ver aspectos que no veía desde mi posición y postura y me ayuden a cambiar la interpretación de los hechos o por lo menos a ver otras vertientes y con ello a cambiar mi emoción y mi comportamiento.

A la hora de hablar para resolver el conflicto, ten en cuenta lo siguiente:

- Cuida la comunicación no verbal: mira a los ojos cuando hables, muéstrate próximo.*
- Haz una petición no una exigencia a la hora de cubrir tus necesidades. Piensa que tienes respeto por el otro y empuja a la cooperación.*
- Haz preguntas y sugerencias, no acusaciones. Con acusaciones solo se consiguen actitudes de ataque y defensa que impiden llegar a soluciones.*
- No adivines el pensamiento de otras personas. Pregunta.*
- Habla de lo que la otra persona hizo, no de lo que es. El objetivo es cambiar conductas y una etiqueta nunca lleva al cambio.*
- Céntrate en el tema que se esté tratando durante la discusión. No saques a relucir temas pasados.*
- Plantea los problemas, no los acumules. El resentimiento te hará explotar en el momento menos oportuno.*
- Escucha a la otra persona cuando habla, no la interrumpas.*
- Acepta las responsabilidades propias. No eches toda la culpa a la otra persona.*
- Ofrece soluciones. Trata de llegar a un acuerdo.*
- Haz ver a la otra persona que la has entendido, repitiéndole alguna frase del discurso que refleje sus peticiones y sobre todo destaca aquello en lo que estés de acuerdo o piensas de la misma forma. Expresa también lo que te agrada de esa persona.*
- Evita la crítica inadecuada, comentarios negativos, el sarcasmo o la ironía. Esto solo responde al deseo de castigar o de humillarle, es una venganza, no una búsqueda de soluciones.*
- Pregunta a la otra persona qué puedes hacer para mejorar las cosas.*
- Interésate por las actividades de la otra persona.*
- Busca un ambiente adecuado que facilite el hablar, con tranquilidad e intimidad que sea en un espacio neutral.*

4

***Técnicas participativas y
dinamización grupal***

4.1 Técnicas

Los medios o los métodos empleados en situaciones grupales, buscando la interacción de las personas participantes a fin de lograr los objetivos de aprendizaje.

Dinámica

Se refiere a la conducta de los grupos como un todo, de las variaciones de conducta de sus miembros y de las relaciones entre los grupos.

Técnicas participativas ¿Qué son?

Las técnicas participativas son actividades lúdicas con variados objetivos dentro de procesos de aprendizaje y procesos de sensibilización, son parte de una serie de recursos para estimular la participación de los asistentes en reuniones grupales. Estas técnicas son usadas por la persona facilitadora en reuniones de trabajo o con la comunidad.

No hay que perder de vista que lo que se busca con las técnicas participativas, es el cambio en la forma de pensar, sentir y actuar de las personas, respecto al tema que se desarrolle.

Las técnicas participativas no constituyen un pasatiempo ni una mera distracción, por el contrario son una poderosa fuerza impulsiva que facilita el aprendizaje, profundiza los temas expuestos e incentiva una educación liberadora.

Las técnicas participativas son instrumentos que se utilizan en determinados procesos informativos, consultivos, de toma de decisiones, etc. y se aplican para adquirir conocimientos, partiendo siempre de la práctica. Es decir, de lo que la gente sabe, de las experiencias vividas y de los sentimientos que muchas situaciones originan, así como de los problemas y dificultades de nuestro entorno.

¿Por qué usar técnicas participativas?

Las técnicas son herramientas que utiliza la persona facilitadora para lograr la máxima participación de las personas integrantes de un grupo en el proceso de capacitación o sensibilización. Las técnicas se utilizan al inicio, durante y al final de cada sesión, dependiendo de los objetivos de las sesiones y el estado de ánimo de las personas participantes.

Consideraciones para cuando se usen las técnicas participativas:

- *Para aplicar una técnica participativa debemos tener muy claro el objetivo u objetivos que pretendemos alcanzar con ella.*
- *Antes de aplicar una técnica debemos conocerla, saber cuándo y cómo utilizarla y de qué modo conducirla.*
- *Cuando se trabaja un tema, es conveniente utilizar más de una. Es preciso buscar técnicas que se complementen unas con otras, reorientándolas todas a un objetivo común y que permitan profundizar en el tema de forma ordenada y sistemática.*
- *Su aplicación permite el desarrollo de la imaginación y la creatividad, por lo que es bueno que todo el grupo pueda utilizarlas y adaptarlas a nuevas circunstancias.*
- *Es importante trabajar con grupos pequeños o subgrupos, ya que se facilita la participación a todas las personas y especialmente a aquellas que tienen dificultades para manifestarse en grupos grandes. Es ideal para crear espacios de participación más accesibles.*
- *Durante una plática o una reunión, trata de usar técnicas de animación frecuentemente, cuando la gente se vea adormilada o cansada o para crear un descanso natural entre actividades.*
- *Escoge juegos en los que todas las personas puedan participar y sé sensible a las necesidades y circunstancias del grupo. Por ejemplo, algunos de estos juegos pueden excluir a personas con discapacidades, tales como dificultades al caminar o al oír, o personas con diferentes niveles de habilidades para leer y escribir.*
- *Garantiza la seguridad del grupo, particularmente en juegos que consideren correr. Por ejemplo, trata de asegurar que haya suficiente espacio y que el suelo esté despejado.*
- *No propongas solo juegos competitivos, trata de usar juegos que incentiven el desarrollo del trabajo en equipo.*
- *Trata de evitar que las técnicas de animación duren mucho tiempo. Hazlas breves y continúa con la siguiente actividad planeada cuando todos hayan tenido la oportunidad de moverse y despertar.*

Con su correcta aplicación se pueden:

- *Desarrollar procesos colectivos de discusión y reflexión*
- *Que los conocimientos individuales se compartan para enriquecer al grupo*
- *Que a raíz del trabajo en grupo se pueda trabajar desde un punto de referencia común*
- *Que el grupo pueda, gracias a lo estudiado, implicarse de forma directa en nuevas prácticas*

4.2 Dinámicas

Presentación o rompehielos

La presentación es muy importante, los primeros momentos marcarán la inercia del grupo, lo que significa que si no se logra romper el hielo inicial, será difícil lograr la participación en su totalidad. Esto ayuda también a que la persona facilitadora conozca el perfil de los participantes y sus expectativas.

Ejemplos:

- **Nombres y adjetivos**
Las personas participantes piensan en un adjetivo para describir cómo se sienten y cómo están. El adjetivo debe empezar con la misma letra que sus nombres; por ejemplo, “Soy Fernando y estoy feliz” o “Soy Inés y me siento increíble”. Al pronunciar el adjetivo, también pueden actuar para describirlo.
- **Emparejar las tarjetas**
La persona facilitadora escoge un cierto número de frases bien conocidas y escribe la mitad de cada frase en un pedazo de papel o en una tarjeta. Por ejemplo, escribe ‘Feliz’ en un pedazo de papel y ‘Cumpleaños’ en otro. (El número de pedazos de papel debe ser el mismo que el número de participantes en el grupo) Los pedazos de papel doblados se ponen en un sombrero. Cada participante toma un pedazo de papel del sombrero y trata de encontrar a la persona del grupo que tiene la otra mitad de su frase
- **Canasta de frutas**
Solicitar a los participantes que formen un círculo y cada participante se identifica por su nombre y procedencia con las personas que están a la derecha e izquierda. La persona facilitadora indicará que cuando a alguien se le diga la palabra “Bosque” debe decir el nombre de la persona que tiene a su derecha y si se le dice la palabra “Manglar” debe decir el nombre de la persona que está a su izquierda. Cuando la persona facilitadora dice “Árido”, todos cambian de lugar en el círculo y se repite la dinámica.

De animación o dinamización

Son juegos o actividades lúdicas que se utilizan cuando la gente se ve somnolienta o cansada, el objetivo es hacer que la gente se mueva y tenga más entusiasmo.

Ejemplos:

- **Ensalada de frutas**

Las personas participantes deberán formar un círculo con las sillas, luego la persona facilitadora le asignará a cada participante el nombre de una fruta de un grupo de cuatro, de tal forma que sea igual el número de participantes con cada nombre de fruta, tal como: naranjas, plátanos, peras y manzanas. Luego los participantes se sientan en sillas formando un círculo. Una persona del grupo se queda parada en el centro del círculo. La persona facilitadora dice el nombre de una fruta, como naranjas y todas las naranjas tienen que cambiarse de puesto entre ellas. La persona que está en el centro trata de tomar uno de los asientos cuando los otros se muevan, dejando a otra persona en el centro sin silla. La persona en el centro dice otra fruta y el juego continúa. Cuando se dice ensalada de frutas, todas las personas tienen que cambiar de asientos.

- **Marea alta / marea baja**

Dibuja una línea que represente la orilla del mar y pide a las personas participantes que se paren detrás de ella. Cuando digas ¡marea baja! todos saltan hacia adelante, en frente de la línea. Cuando grites ¡marea alta! todos saltan hacia atrás, detrás de la línea. Si dices ¡marea baja! dos veces seguidas, las personas que se muevan tendrán que salir del juego.

- **Simón dice**

La persona facilitadora explica al grupo que deben seguir las instrucciones y se empezará diciendo: "Simón dice..." si la persona facilitadora no empieza la instrucción con las palabras "Simón dice...", entonces el grupo no debe seguir las instrucciones. La persona facilitadora empieza por decir algo como "Simón dice que aplaudas" mientras aplaude con sus manos. Las personas participantes le imitan. La persona facilitadora acelera sus acciones, siempre diciendo "Simón dice..." primero. Después de un corto tiempo, se omite la frase "Simón dice". Aquellas personas que sigan las instrucciones 'salen' del juego. Se puede continuar el juego mientras siga siendo divertido.

- **Pasando la bola**

Se divide el grupo en dos equipos con el mismo número de personas. Entonces la persona facilitadora le entrega una pelotita a cada grupo y se les explica que ésta debe pasarse a la persona de al lado, mientras ambas mantienen sus manos atrás y solamente pueden usar el cuello para agarrar la pelotita. Es decir, la pelotita se pasa de cuello en cuello. A la persona que se le caiga la pelotita, se le hace una pregunta sobre el tema y luego tiene que tomar asiento. Gana el equipo que llegue al último miembro del grupo sin que la pelotita se caiga al piso y sin usar las manos. Si no es posible usar dos pelotitas, se pueden usar dos naranjas o dos limones.

Técnicas para formar grupos aleatoriamente

Son juegos o actividades lúdicas de corta duración que se utilizan para formar grupos de trabajo heterogéneos, ayuda a dividir a un grupo grande en grupos pequeños, permitiendo que todos los participantes interactúen entre sí.

Ejemplos:

- **El juego de los animales**

Haz un papelito para cada persona del grupo. Escribe el nombre de un animal en cada papelito, la cantidad de nombres de animales es de acuerdo con la cantidad de grupos con los que se quiere trabajar. Entrega los papelitos al azar y pide a las personas que hagan los ruidos de sus animales para encontrar a los otros miembros de su grupo pequeño con los cuales tiene que agruparse

- **El barco se hunde**

Se pide que todas las personas se pongan de pie. El facilitador cuenta una historia que puede ser adaptada al medio y lugar, entonces dice: “todos nosotros estamos viajando en un barco y en el camino el barco está a punto de hundirse. Para no morir ahogados todos tenemos que subirnos en lanchas para cuatro personas”. Por lo tanto, cada grupo debe estar conformado (tomados de los brazos) de cuatro personas, si en el grupo hay menos o más personas, el facilitador los declara ahogados. Se repite la historia, esta vez cambiando el número de personas que deben subir a las lanchas, se juega así hasta conseguir grupos con el número deseado de personas.

- **El ciempiés**

El facilitador comienza cantando: El ciempiés no tiene pies, pero si los tiene no los ves; el ciempiés tiene _____ pies. A medida que el facilitador canta, los participantes repiten la letra, por supuesto tienen que decirla con el mismo ritmo. Cuando el facilitador dice en este caso: el ciempiés tiene diez pies, se tienen que formar grupos de personas que sumen diez pies (cinco personas) formándose así grupos, por ejemplo si se desea formar un grupo de cuatro personas se cantará: el ciempiés no tiene pies, pero si los tiene no los ves; el ciempiés tiene ocho pies. Se sigue con el mismo ritmo con diferentes números.

Técnicas para el análisis y la reflexión

Otros juegos o actividades lúdicas pueden ser usados para ayudar a reflexionar a las personas sobre problemas y cómo solucionarlos, a enfrentar diferentes situaciones cuando trabajan juntas y a que la gente piense creativamente. Permiten compartir ideas, resumir o sintetizar discusiones, favorecer el ambiente para que se establezcan relaciones e interpretaciones de los temas tratados.

Ejemplos:

- **Juego de roles**

El juego de roles es una técnica participativa que estimula a partir de la representación de un problema de la vida real y la reflexión en torno al mismo. En la representación no se prevé la solución del problema ni su valoración, de manera que los participantes después de la dramatización puedan analizar y valorar la actitud asumida por cada personaje y llegar a sus propias conclusiones.

- **Dramatizaciones**

Representación de una situación real por los miembros del grupo. No se trata de hablar acerca de un problema, sino de mostrar. Permite impregnarse de una situación y la posibilidad de analizar la situación. Luego los integrantes modifican la representación mostrando cómo se supera la situación anterior. Se sigue una nueva discusión. Permite visualizar el paso de un problema a una situación que el grupo considera como ideal, teniendo en cuenta el proceso a seguir y las diferentes fuerzas que actúan.

- **Representaciones gráficas**

Se presenta una imagen que expresa una situación sobre la cual queremos sensibilizar a los participantes y que se requiere modificar. El grupo observa la imagen o imágenes y dialoga sobre las posibles causas que llevaron a esa situación y las posibles soluciones.

- **Phillips 6-6**

Es una técnica para obtener en poco tiempo las ideas de quienes participan en un grupo grande, sobre un tema concreto a través de la implicación de todas las personas que lo componen. Un grupo grande se divide en subgrupos de seis personas. Se plantea una pregunta o tema sobre el que queremos discutir y hay que llegar a una conclusión en el subgrupo en 6 minutos. Posteriormente se expone al plenario los resultados de la discusión.

Dinámicas para la exploración de aprendizajes

Ejemplos:

- **Cazando mariposas**

Se prepara con anticipación papeles en forma de mariposas, en una de las caras se escribe una pregunta en relación con el tema tratado y las ideas que se quieren fijar. Los participantes deben formar un círculo, el facilitador indicará que al lanzar las mariposas al aire todos deben tratar de tomar una mariposa luego leer la pregunta formulada y responder cuando la persona facilitadora así lo indique.

- **La pelota quema**

Las personas participantes forman un círculo y la o el facilitador les entrega una pelota pequeña para que la pasen una a otra rápidamente. Mientras tanto, va cantando “la pelota quema, la pelota quema,.....se quemó”. Quien tenga la pelota al decir esto último recibirá una tarjeta, la leerá y contestará la pregunta allí indicada, sobre el tema tratado.

- **La búsqueda del tesoro**

Se divide el grupo en dos y se le asigna un color para cada uno de ellos, esta dinámica debe realizarse en un ambiente apropiado. En papelitos se escriben las preguntas sobre el tema tratado y los papelitos se esconden en diferentes sitios. En ellos también se dan pistas que ayuden a encontrar otro papelito, cada papelito representa un tesoro. Gana el equipo que más respuestas correctas tenga. Por ejemplo: “El equipo rojo va a buscar el tesoro que se encuentra por el árbol de mango y el azul tiene que buscar el tesoro escondido por el río”. En uno de los papelitos dirá: “¿Cómo debe alimentarse una gestante? el otro tesoro está por la piedra grande”. Es aconsejable esconder los papelitos con anticipación, para que las personas participantes se entusiasmen con la búsqueda.

ACTIVIDAD

Definiciones propias

1. Define ¿qué es un grupo?
2. Menciona los tipos de grupo
3. ¿Qué es un equipo?
4. Menciona las diferencias entre grupo y equipo

ACTIVIDAD

Instrucciones:

Coloca de manera correcta el número que corresponde al concepto (columna A) en el recuadro situado a un lado de la definición (columna B).

Columna A	Columna B
1. Equipo	<input type="checkbox"/> <i>Acción, movimiento, cambio, interacción, reacción y transformación que se vive y experimenta dentro de un grupo.</i>
2. Dinámica de grupo	<input type="checkbox"/> <i>Instrumentos, procedimientos o medios concretos para organizar y desarrollar la actividad grupal utilizada para el logro de los objetivos.</i>
3. Técnica grupal	<input type="checkbox"/> <i>Interacción frente a frente entre dos o más miembros que se perciben como un nosotros, reunidos de manera voluntaria para alcanzar un objetivo común orientado a resultados.</i>
4. Grupo	<input type="checkbox"/> <i>Grupo pequeño de personas que colaboran entre sí con un compromiso total en determinada acción coordinada que forma parte de un trabajo asignado.</i>

5

***Conceptos básicos de
cultura forestal***

Las siguientes son definiciones técnicas relacionadas con el ámbito forestal. Son de uso común en el sector, pero muchas veces no son comprendidas por la gente no especializada, por lo que siempre hay que buscar poner en términos accesibles para el público general, estos conceptos.

Las definiciones en los recuadros, son interpretaciones o traducciones de las definiciones técnicas que buscan ser claras, pero sin perder la idea principal o concepto. Sirvan como ejemplo, aunque el divulgador podrá utilizar sus propias palabras o términos que considere les sean familiares a los *diferentes públicos*.

Cultura Forestal

Busca la construcción de nuevas formas de pensar y relacionarnos con el ambiente, que promuevan la transformación social y contribuya al desarrollo de la humanidad. A través de procesos de promoción, sensibilización y concientización dirigidos a la población para un cambio de mentalidad (actitudes, comportamientos, valores) orientado al aprovechamiento sostenible de los recursos forestales.

Aprovechamiento forestal

Es la extracción de los recursos forestales del medio en que se encuentren, incluyendo los maderables y los no maderables (para uso doméstico o comercial).

Usar árboles, plantas, hongos, tierra o animales de los ecosistemas forestales para uso doméstico o para ganar dinero.

Cambio climático

Es una alteración en el clima de la Tierra por el aumento de la concentración de gases de efecto invernadero en la atmósfera, a consecuencia de actividades humanas como la quema de combustibles fósiles, empleados generalizadamente en la industria y el transporte, y la pérdida y degradación de los bosques.

Cambio en el clima mundial debido al aumento de los gases de efecto invernadero a consecuencia de actividades del hombre como la quema de combustibles como gasolina, diésel y carbón. Y por la pérdida bosques. Se manifiesta en el aumento de la temperatura en el mundo, el derretimiento de glaciares y hielo polar y el aumento del nivel del mar.

Cambio de uso del suelo en terreno forestal

La remoción total o parcial de la vegetación de los terrenos forestales para destinarlos a actividades no forestales (como para desarrollos inmobiliarios, urbanización, agricultura y ganadería).

Es quitar los árboles y plantas para dar un uso distinto al terreno.

Conservación forestal

El mantenimiento de las condiciones que propician la persistencia y evolución de un ecosistema forestal natural o inducido, sin degradación del mismo ni pérdida de sus funciones.

Mantener las condiciones para evitar que un ecosistema forestal se degrade o pierda sus funciones, esto no es lo mismo que no aprovechar el ecosistema forestal o dejarlo intacto.

Deforestación

Pérdida de la vegetación forestal, por causas inducidas o naturales.

Es la pérdida de las plantas y árboles por tala, cambio de uso de suelo, por incendios forestales o plagas forestales.

Degradación

Proceso de disminución de la capacidad de los ecosistemas forestales para brindar servicios ambientales, así como capacidad productiva.

Es cuando los bosques, selvas, manglares y zonas áridas pierden o disminuyen su capacidad de proveer bienes y servicios ambientales.

Ecosistema forestal

La unidad funcional básica de interacción de los recursos forestales entre sí y de éstos con el ambiente, en un espacio y tiempo determinados.

Es la vegetación de los bosques, selvas, manglares y zonas áridas, pero también sus animales, microorganismos, suelo, agua, clima y sus interacciones.

Manejo forestal

El proceso que comprende el conjunto de acciones y procedimientos que tienen por objeto la ordenación, el cultivo, la protección, la conservación, la restauración y el aprovechamiento de los recursos y servicios ambientales de un ecosistema forestal, considerando los principios ecológicos, respetando la integralidad funcional e interdependencia de recursos y sin que merme la capacidad productiva de los ecosistemas y recursos existentes en la misma.

Son las acciones que se llevan a cabo en los ecosistemas forestales, para ordenar, proteger, restaurar y aprovechar los bienes y servicios.

Plantación forestal comercial

El establecimiento, cultivo y manejo de vegetación forestal en terrenos temporalmente forestales o preferentemente forestales, cuyo objetivo principal es la producción de materias primas forestales destinadas a su industrialización o comercialización.

Es un cultivo de árboles, semejante a un cultivo agrícola. Su objetivo es la producción de materias primas maderables o no maderables.

Producto forestal maderable

El bien obtenido del resultado de un proceso de transformación de materias primas maderables, con otra denominación, nuevas características y un uso final distinto.

Es una materia prima maderable transformada en algo más. Un mueble o por ejemplo un triplay.

Programa de manejo forestal

El instrumento técnico de planeación y seguimiento que describe las acciones y procedimientos del manejo forestal sostenible.

Son las instrucciones o la guía para llevar a cabo el manejo forestal.

Programa de manejo de plantación forestal comercial

El instrumento técnico de planeación y seguimiento que describe las acciones y procedimientos de manejo forestal relativo a la plantación forestal comercial.

Son las instrucciones o la guía para llevar a cabo una plantación forestal o cultivo de especies forestales.

Recursos forestales

La vegetación de los ecosistemas forestales, sus servicios, productos y residuos, así como los suelos de los terrenos forestales.

Son los bienes con los que nos beneficiamos, puede ser maderable o no maderable así como los servicios ambientales.

Recursos forestales maderables

Los constituidos por vegetación leñosa susceptibles de aprovechamiento o uso.

Son los árboles o plantas leñosas.

Recursos forestales no maderables

Son la parte no leñosa de la vegetación de un ecosistema forestal, se pueden aprovechar o usar, incluyen líquenes, musgos, hongos y resinas, así como los suelos de terrenos forestales.

Son las plantas medicinales, frutos, hongos, resina, hojas y suelos, entre otros, que pueden ser aprovechados.

Recursos genéticos forestales

Semillas y órganos de la vegetación forestal que existen en los diferentes ecosistemas y de los cuales dependen los factores hereditarios y la reproducción. Reciben el nombre genérico de germoplasma forestal.

Son las partes de las que se pueden reproducir la vegetación.

Reforestación

Establecimiento inducido de vegetación forestal en terrenos forestales.

Restauración forestal

El conjunto de actividades tendentes a la rehabilitación de un ecosistema forestal degradado, para recuperar parcial o totalmente las funciones originales del mismo y mantener las condiciones que propicien su persistencia y evolución.

Servicios ambientales

Los que brindan los ecosistemas forestales de manera natural o por medio del manejo sostenible de los recursos forestales, tales como: la provisión del agua en calidad y cantidad; la captura de carbono, de contaminantes y componentes naturales; la generación de oxígeno; el amortiguamiento del impacto de los fenómenos naturales; la modulación o regulación climática; la protección de la biodiversidad, de los ecosistemas y formas de vida; la protección y recuperación de suelos; el paisaje y la recreación, entre otros.

Silvicultura

La teoría y práctica de controlar el establecimiento, composición, constitución, crecimiento y desarrollo de los ecosistemas forestales para la continua producción de bienes y servicios.

Es el manejo sostenible de los ecosistemas forestales. Incluye el cultivo, cuidado, aprovechamiento, restauración, entre otras acciones.

Vegetación forestal

El conjunto de plantas y hongos que crecen y se desarrollan en forma natural, formando bosques, selvas, zonas áridas y semiáridas, y otros ecosistemas, dando lugar al desarrollo y convivencia equilibrada de otros recursos y procesos naturales.

Vivero forestal

Sitio que cuenta con un conjunto de instalaciones, equipo, herramientas e insumos, en el cual se aplican técnicas apropiadas para la producción de plántulas forestales con talla y calidad apropiada según la especie, para su plantación en un lugar definitivo.

Son las instalaciones en donde se produce vegetación forestal para plantarla en zonas forestales.

6

Actividades de cultura forestal

CONCEPTO	CARACTERÍSTICAS	TEMPORALIDAD / DOCUMENTO QUE SE EXPIDE	FORMATOS
Curso	Conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje a través de exposiciones teóricas, prácticas, demostrativas, etc. Con la finalidad de ofrecer actualizaciones o capacitación en alguna área del conocimiento.	Tiempo: De 8 a 40 horas aproximadamente Documento: Constancia/reconocimiento Participantes: Mínimo 10, máximo 30	<ul style="list-style-type: none"> • Agenda • Plan de sesión o lección • Manuales o materiales para los participantes • Diagnóstico inicial • Evaluación de la logística, del facilitador y contenidos. • Lista de asistencia
Taller	Conjunto de actividades que promueve el desarrollo de las capacidades, cuya metodología proponga un desarrollo eminentemente práctico y la elaboración de un producto que pueda ser evaluable, tangible, útil y aplicable, donde los participantes con ayuda del facilitador construyen conocimientos y valores a través de compartir sus experiencias.	Tiempo: de 8 a 30 horas aproximadamente Documento: Constancia/reconocimiento Participantes: Mínimo 10, máximo 40.	<ul style="list-style-type: none"> • Agenda del evento • Plan de sesión o lección • Check list de materiales para el taller • Manuales o materiales para los participantes • Diagnóstico inicial • Evaluación de la logística, facilitador y contenidos • Lista de asistencia • Memoria fotográfica
Plática	Una plática es un diálogo en el que a través de la interacción se contribuye a la construcción de un tema particular (temas forestales).	Tiempo: De 1 a 3 horas. Documento: Constancia solo para la persona ponente Participantes: Mínimo 15, máximo el cupo del espacio físico.	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha técnica del grupo para identificar el tema central • Agenda del evento o programa • Memoria fotográfica • Ficha de observación del grupo • Lista de asistencia
Ferias de cultura forestal	Eventos sociales, económicos y culturales que sirven para socializar un tema específico, promover la cultura y sus aspectos sociales de manera fácil, variada y divertida. En una feria puede haber: talleres de manualidades, concursos, rifas, tómbolas, juegos, bailes, entretenimiento, música y danzas típicas, comida, artesanías, juguetes, etc.	Tiempo: Variable desde medio día hasta un mes Documento: Calcomanías para conteo y material promocional de la Gerencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Formato de conteo de participantes (IPC) • Encuesta de salida a una muestra poblacional • Memoria fotográfica
Recorridos	Experiencia educativa que se realiza en grupos para enlazar la escuela con el medio, que permite la vivencia directa y el descubrimiento del entorno. Pueden ser: recorridos a viveros, jardines botánicos, aserraderos, museos, ecosistemas, parques, etc.	Tiempo: De 1 a 2 horas Documentos: Material desarrollado para los recorridos (guías de bolsillo) o competencias por etapas (ralis) Participantes: Mínimo 10, máximo 40	<ul style="list-style-type: none"> • Programa o plan de sesión, según aplique • Ficha de observación del grupo • Memoria fotográfica

CONCEPTO	CARACTERÍSTICAS	TEMPORALIDAD / DOCUMENTO QUE SE EXPIDE	FORMATOS
Exposiciones	Un acto público para exhibir objetos, productos o servicios novedosos de una temática particular, que son de interés para un determinado segmento (exposiciones fotográficas, museográficas, etc.)	Tiempo: Variable Documentos: No aplica	<ul style="list-style-type: none"> • Oficio de solicitud para exponer • Memoria fotográfica • Formato de conteo de participantes (IPC) solo si aplica.
Reforestaciones sociales	Acción ciudadana participativa para mejorar, restaurar y conservar espacios naturales degradados que incentiva la participación social y promueve la educación ambiental.	Tiempo: Variable Documentos: Tríptico informativo sobre la reforestación (material promocional)	<ul style="list-style-type: none"> • Logística, programa de actividades • Formato de conteo de participantes (IPC) • Memoria fotográfica
Cursos de verano	Experiencia educativa que se realiza en grupos para enlazar la escuela con el medio, que permite la vivencia directa y el descubrimiento del entorno, así como el desarrollo de habilidades deportivas, recreativas y sociales a través de la divulgación de conocimientos y valores por parte de los guías o facilitadores.	Tiempo: De 10 a 30 horas aproximadamente Documento: Reconocimiento o premios, material de divulgación y promocional de la gerencia. Participantes: Mínimo 12, máximo 30	<ul style="list-style-type: none"> • Agenda del evento • Plan de sesión o lección • Check list de materiales para el taller • Manuales o materiales para los participantes • Diagnóstico inicial • Evaluación del facilitador y contenidos • Evaluación de la logística • Lista de asistencia • Memoria fotográfica

Las siete preguntas antes del evento

1. *¿Para qué? Los objetivos y el contexto del evento*
2. *¿Quién? El grupo meta y las personas facilitadoras o divulgadoras*
3. *¿Dónde? Lugar y sus condiciones para trabajar*
4. *¿Cuándo? Fechas y tiempo disponible*
5. *¿Qué? Contenidos*
6. *¿Cómo? Métodos y técnicas*
7. *¿Con qué medios de apoyo?*

1. ¿Para qué? - Los objetivos y el contexto del evento

- *¿Qué se espera lograr con el evento?*
- *¿Cómo se relaciona el evento con las necesidades del público objetivo?*
- *¿Cómo se relaciona el evento con otras actividades que realizan?*

2. ¿Quiénes? - El grupo objetivo y las personas facilitadoras

- *¿Cuántas personas van a participar? ¿De qué organizaciones? ¿Cuáles son sus características? ¿Se conocen?*
- *¿Tienen experiencias similares en cuanto a la temática?*
- *¿Qué expectativas y motivaciones tienen?*
- *¿Necesitamos varios facilitadores? ¿Un experto en cierto tema?*

3. ¿Dónde? - Lugar

- *¿Es más conveniente un lugar cerca del trabajo o lugar de estudio de los participantes?*
- *¿O es preferible otro lejano, pero con alojamiento, donde se podrán concentrar los participantes?*
- *¿Es accesible el lugar para la mayoría de los participantes?*
- *¿Cómo vamos a organizar el espacio físico para facilitar la integración y participación?*
- *¿Tiene espacios disponibles para trabajar en plenaria y en grupos pequeños? ¿Tiene los materiales de apoyo necesarios?*
- *¿Tiene buena comida y alojamiento?*
- *¿Tiene ventilación e iluminación?*

4. ¿Cuándo? - Fechas y tiempo disponible

- *Según el tema y la disponibilidad de la gente ¿Es apropiado hacerlo durante varios días seguidos? ¿Mejor varias sesiones más cortas? ¿Con días intermedios para efectuar otros trabajos entre ellos?*
- *¿Cuál puede ser el horario del evento, según la disponibilidad de tiempo de la gente? ¿Tienen compromisos que les impedirán quedarse hasta el final?*
- *¿Podemos acortarlo? Contando que tienen que llegar y volver a su casa. ¿A qué hora podemos comenzar y acabar con puntualidad?*
- *¿Cuántos días puede durar, según el presupuesto?*
- *¿Durante días laborales o durante fines de semana?*
- *¿Con qué anticipación debemos enviar la invitación?*

5. ¿Qué? - Contenidos

- *¿Quién define los contenidos?*
- *¿Cómo estructurar los contenidos?*
- *¿El contenido corresponde con las experiencias y expectativas previas?*

6. ¿Cómo? - Métodos y técnicas

- *¿Cuáles son las condiciones que facilitan la aplicación de una metodología participativa?*
- *¿Cuáles son los métodos y técnicas con los que las personas participantes han trabajado en eventos anteriores?*
- *¿Qué métodos son adecuados: de investigación, de análisis, de planificación, de información? ¿La temática se presta para realizar actividades prácticas?*
- *Los métodos y técnicas ¿Corresponden con el nivel de los participantes y las condiciones del lugar y tiempo?*

7. ¿Con qué? -Medios de apoyo

- *¿Qué materiales se necesitan (papelógrafo, marcadores, tarjetas, proyector, etc.)?*
- *¿Qué materiales se pueden preparar con anticipación?*
- *¿Hay que preparar material de apoyo escrito para los participantes?*
- *¿Existen materiales didácticos ya elaborados?*
- *¿Quién puede ayudar en la preparación de los materiales?*
- *¿Cuál es el presupuesto (alojamiento, comidas, materiales, transporte)?*

7

***Logística para actividades de
cultura forestal***

Dentro del proceso administrativo, la etapa de organización es la que establece la estructura que soporta la realización de las actividades y el alcance de los objetivos.

La organización del proceso de la capacitación sostiene el sistema para lograr cambios de conducta para reducir, eliminar o contrarrestar los problemas y necesidades detectadas en la etapa de planeación.

La organización abarca la integración de los recursos materiales, financieros y humanos, que deben coordinarse para lograr los objetivos.

ACTIVIDAD

Ventajas y desventajas de planear previamente una actividad de divulgación.

En equipo, debatir las ventajas y desventajas de planear previamente, enumerándolas en la tabla siguiente.

	VENTAJAS	DESVENTAJAS
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

Objetivo general del tema

Generar los conocimientos necesarios para atender y ejecutar la logística de actividades de divulgación de Cultura Forestal.

Objetivos específicos

Al finalizar la sesión la persona participante será capaz de enlistar, diseñar, organizar, dirigir y concluir la preparación de pláticas, ferias y exposiciones, conforme a los lineamientos de la red nacional de divulgación forestal.

Si sabes para dónde vas, si conoces el camino, viaja seguro y confiado. Por el contrario, si no sabes para dónde vas entonces cualquier camino parece correcto. Si planificas paso a paso, todo saldrá bien. Si no planificas viene la improvisación que te hará saltar de un tema a otro sin criterio alguno, confundiendo a los participantes.

Conocer al público

Los divulgadores deben conocer las necesidades de aprendizaje que tienen las personas participantes en relación con los contenidos que se van a ofrecer. Igualmente, qué y cuánto saben. Sus características (ecosistema forestal al cual pertenecen, grado de escolaridad, idioma que hablan, hábitos y costumbres). El número de participantes y el tiempo del que disponen.

Objetivo

¿Por qué usar objetivos?

- *Para conocer con precisión lo que se necesita o se desea realizar.*
- *Participantes e instructores unen esfuerzos para alcanzar un buen desempeño.*
- *La evaluación se realiza con claridad y se reduce la incertidumbre.*

Después de tener una idea clara de las personas participantes, se procede a fijar los objetivos de aprendizaje; El objetivo es una conducta determinada que el participante debe alcanzar, “para qué”.

El objetivo tiene que ser:

- *Claro y concreto, expresado en términos que permitan una sola interpretación.*
- *Medible, formulado de manera que su resultado sea medible en la realidad, de forma objetiva.*
- *Observable, que su contenido se refiera a cosas reales, concretas y que puedan ser observadas.*

Los objetivos deben contener:

- *Norma*
- *Acción*
- *Condición Véase*

(Anexo 3)

Los objetivos se redactan comenzando con un verbo en infinitivo y deben ser evaluables, es decir, permitir la comprobación del resultado.

Hay diferentes clases de objetivos, pueden ser generales o específicos y según el destinatario o finalidad, pueden ser de formación o de aprendizaje.

ACTIVIDAD

Realización del documento elaboración de objetivos (Anexo 3-USAID OFDA LAC / capacitación para instructores)

Selección de temas y materiales didácticos “Qué y cómo”

Como ya hemos analizado, el tipo de actividad (pláticas, ferias o exposiciones) y las necesidades particulares de las personas participantes, es necesario dedicar un tiempo para el diseño de los contenidos, ya que estos constituyen la parte más importante de la divulgación (el Qué). Para ello necesitamos tener una idea clara de lo que queremos lograr con la actividad. Luego pensamos en el cómo, (dinámicas y los recursos para

lograrlos véase tema 4 de este manual así como el Anexo 1-Cuadro de materiales para la realización de actividades de Cultura Forestal).

Elaboración del programa de trabajo/ Plan de Lección

Programa o agenda

La elaboración del programa específico deberá satisfacer las necesidades de acuerdo con el público al que va dirigido, considerando también el ecosistema al cual pertenecen.

El programa de divulgación deberá contener lo siguiente:

- Nombre ¿Qué?
- Lugar ¿Dónde?
- Fecha en la que se llevará a cabo ¿Cuándo?
- Horario estimado de ejecución de cada actividad ¿Cuánto tiempo?
- Nombre y descripción de la actividad ¿Qué se va a hacer?

Ejemplo:

**Plática de Cultura Forestal a jóvenes de la Escuela
Preparatoria N° 2** 3 y 4 de abril de 2014
Escuela Preparatoria N°2

Horario	Actividad	Descripción
10:00	Registro de los participantes	Registro y bienvenida a los participantes
10:10	Presentación: Bosques productivos	Desarrollo sostenible: equilibrio entre los factores económico, social y ambiental
11:30	Cierre	

(Anexo 2-Programa o agenda)

Organizando el material para el desarrollo de la actividad, conforme a lo planeado (Lista de verificación)

Es necesario considerar el material para desarrollar la actividad de forma exitosa.

El objetivo de la lista es proporcionar al participante una orientación complementaria para optimizar sus esfuerzos de preparación de la presentación, evitando un desgaste innecesario de tiempo. La lista de verificación de materiales y equipo necesario garantiza el cumplimiento de la actividad de divulgación.

ACTIVIDAD

Elaboración de la lista de verificación. Ejemplo (Anexo 3)

LISTA DE VERIFICACIÓN (Ejemplo)			
Nombre del evento:	Plática de Cultura Forestal a joven de la Escuela Preparatoria N° 2		
Fecha:	3 y 4 de abril		
Lugar:	Escuela Preparatoria N°2	No. de participantes aprox.	30
Divulgadores o Divulgadoras			
MATERIALES	SI	NO	OBSERVACIONES
Lista de asistencia (pláticas)			
Plan de trabajo o plan de lección			
Evaluación inicial / Evaluación final			
Informe final del curso			
Material de distribución			
Archivo con el material de divulgación de la Cultura Forestal I, en formato digital.			
Material para dinámicas			
Presentación en PPT, películas, discos compactos USB			
Otros materiales requeridos: de acuerdo con las necesidades.			
_____ FIRMA			

Desarrollo o ejecución del evento de Cultura Forestal

Consiste en la operación de las actividades dentro de los tiempos y lugares previstos; pláticas, ferias y exposiciones. Sin embargo, no es común que los programas se lleven a cabo tal y como se plantearon, ya que resulta difícil prever totalmente las actividades y comportamiento de un grupo que participe en un proceso de aprendizaje.

De ahí que la ejecución de las pláticas, eventos, ferias y exposiciones requieran de una adecuada coordinación de las actividades que deben llevarse a cabo, así como de una constante supervisión de las acciones emprendidas.

Puntos importantes a tomar en consideración.

Descripción	Etapas		
	Inicio/encuadre	Desarrollo	Cierre
Pláticas	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida y Registro de los participantes. • Presentación (Dinámica rompe hielo) • Exposición de expectativas del grupo y ajuste. • Acuerdo de reglas • Evaluación diagnóstica 	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción • Desarrollo de los temas • Dinámicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Resumen de lo aprendido • Retroalimentación • Verificación del cumplimiento de expectativas. • Evaluación final
Pláticas Eventos Ferias Exposiciones	<ul style="list-style-type: none"> • Formato de conteo de participantes • Desarrollo • Encuesta de salida, (muestreo) 		

La evaluación diagnóstica o encuesta de salida

Proceso sistemático que valora el grado en que los medios, recursos y procedimientos permiten el logro de los propósitos educativos previamente determinados.

La evaluación es un proceso que permite obtener información, facilitando la toma de decisiones en cuanto a los componentes del proceso de divulgación de la actividad a realizar.

Es decir, la evaluación se centra en la comparación entre un nivel inicial, con el nivel de cumplimiento alcanzado o final.

La encuesta de salida o entrevista de salida es un instrumento que permite realizar un breve cuestionario ya sea de manera personal o a través de un formato preestablecido para que las personas llenen y que les permita expresarse con toda confianza y sinceridad con aspectos que puedan ser de utilidad para la mejora de la actividad realizada (plática, evento, feria, exposición).

Es importante resaltar que no existe un formato único ni universal ya que este se debe elaborar conforme a las características específicas de la actividad y siempre de acuerdo a la información que se quiera obtener como herramienta de mejora

8

Reportes

8.1 Finalidad

Informes o reportes (formatos)

Objetivo:

Al finalizar el tema, la persona participante será capaz de desarrollar el concentrado de información de evaluaciones para el reporte final, de acuerdo con los lineamientos de la Red Nacional de Divulgación Forestal.

- **PROGRAMA O AGENDA (Anexo 2)**
El programa se define como la exposición sistemática de un conjunto de actividades que tienen orden y un objetivo determinado, establece las condiciones a las que deben sujetarse las actividades.
- **LISTA DE ASISTENCIA (Anexo 4)**
Herramienta útil para el reporte de asistentes.
- **LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA O ENCUESTA DE SALIDA**
Procesos sistemáticos que valoran el grado en que los medios, recursos y procedimientos permiten el logro de las finalidades y propósitos educativos previamente determinados.
- **MEMORIA FOTOGRÁFICA**
Es la recopilación de imágenes de las actividades realizadas, por el divulgador. Informes y formatos por evento

DESCRIPCIÓN	INFORME O FORMATO
Pláticas	<ul style="list-style-type: none">• Programa o agenda• Ficha técnica del grupo para identificar el tema central• Lista de asistencia• Evaluación diagnóstica inicial• Evaluación diagnóstica final• Memoria fotográfica
Actividades	<ul style="list-style-type: none">• Programa o agenda• Formato de conteo de participantes• Encuesta de salida a muestra poblacional• Memoria fotográfica
Ferías	<ul style="list-style-type: none">• Programa o agenda• Formato de conteo de participantes• Encuesta de salida a muestra poblacional• Memoria fotográfica
Exposiciones	<ul style="list-style-type: none">• Oficio de solicitud para exponer• Formato de conteo de participantes (solo si aplica)• Memoria fotográfica

9

Materiales de cultura forestal

Objetivo

Al terminar la sesión la persona participante será capaz de reconocer, utilizar e implementar los distintos materiales de Cultura Forestal para llevar a cabo sus actividades, de acuerdo con la Red Nacional de Divulgación Forestal.

LOTERÍA FORESTAL

Descripción

La Lotería Forestal, inspirada en el juego tradicional y popular Lotería mexicana, incluye elementos, acciones y conceptos forestales para desarrollar la atención de quienes lo juegan

Objetivo

Este juego fue creado para dar conocer al usuario o reforzar, las características de los ecosistemas forestales de acuerdo con las actividades realizadas por la Comisión Nacional Forestal.

Duración

15 a 40 min. (Depende de la variante).

Ejecución

Se puede jugar con dos o más personas o equipos y en tres variantes diferentes: se entrega una carta-tablero a cada persona. Se mezclan las cartas. Se inicia con el pregón de cada carta, según aparezcan en la mano de quien las lee. Cada persona o equipo debe tener a su alcance al menos nueve frijoles, habas, maíces, piedritas, fichas, trozos de papel o cualquier tipo de pequeños objetos que se usarán para señalar sobre las cartas-tablero las imágenes, conforme se vayan anunciando. Quien complete todas las imágenes de su carta-tablero ganará gritando: ¡Lotería Forestal!

Variante 1 ¡Adivina adivinador!

Los versos descriptivos de las cartas pueden funcionar para hacer adivinanzas de los conceptos. Se da lectura a los versos para que los jugadores por turnos, en forma individual o por equipo, adivinen la carta. Quien responda correctamente recibirá la carta en cuestión para que la acumule. Al final se cuentan las cartas y gana quien tenga más.

Variante 2 Cuenta cuentos

Se reparte en forma equitativa las cartas entre las personas y se dan unos minutos para que las observen e inventen un cuento con los conceptos de sus cartas. Enseguida, cada persona o equipo narrará en voz alta su cuento, mostrando una por una sus cartas. Al final, ganará quien, por votación de todos, haya inventado el mejor cuento.

BYSA (Bienes y servicios ambientales)

Descripción

Un juego sobre los bienes y servicios ambientales de los ecosistemas forestales de México.

Objetivo

Este juego fue creado para identificar y reforzar el conocimiento de los bienes y servicios ambientales de los ecosistemas forestales, de acuerdo con su clasificación: maderables, no maderables y servicios ambientales.

Duración

20 a 45 min.

Ejecución

Se puede jugar con dos o más personas o equipos. Después de barajar o mezclar las cartas, se reparten seis a cada quien o a cada equipo. Las cartas restantes se colocan al centro, cara abajo "PARA TOMAR". Gana quien termine primero sus cartas.

DOMINÓ (DEL BOSQUE A TU CASA)

Descripción

Juego de ensamble, incluye los elementos que intervienen en el proceso de producción de un árbol maderable, que inicia con la selección de la semilla apropiada y termina con el aprovechamiento de la madera. La actividad hace énfasis en la importancia del cuidado y conservación de los ecosistemas forestales para que su uso sea sostenible.

Objetivo

Este juego fue creado para descubrir y analizar el proceso de producción de un árbol maderable.

Ejecución

Se puede jugar con dos o más personas o equipos. Para iniciar se colocan las 28 fichas boca abajo en una mesa o en el piso y se mezclan. Cada persona tomará siete fichas y las colocará paradas frente a sí, para que nadie más pueda verlas. Si sobran fichas, se dejan a un lado boca abajo y servirán para "comer".

Cada ficha tiene dos mitades de dos dibujos diferentes. Quien tenga la ficha con la mitad de la semilla y el logotipo de la CONAFOR iniciará colocándola en el centro boca arriba. La siguiente persona a su izquierda tomará el turno y tratará de hacer que alguna de sus fichas coincida con la que esté sobre la mesa. Si la tiene la colocará empatada con la primera ficha. Si no tiene una ficha adecuada, deberá tomar una de las que estén boca abajo y colocarla, en caso de que no le sirva, se quedará con ella y pasará su turno.

Solamente podrá ser jugada una ficha por turno. Las fichas se colocarán a lo largo o a lo ancho, en forma que coincidan los dibujos que forman la cadena “Del bosque a tu casa”. Así se continúa sin olvidar que hay siempre dos opciones. Ganará quien se deshaga primero de todas sus fichas y continuará el juego para conocer el resto de las ilustraciones. Los participantes explicarán cada dibujo al momento de poner una ficha en la cadena y una vez que se termine la cadena, entre todos explicarán el proceso de producción de árboles y su madera.

Otros materiales de apoyo a la divulgación forestal Biblioteca

Forestal:

www.conafor.gob.mx/portal/index.php/temas-forestales/biblioteca-forestal

- *Recortables-libros manuales*
- *Hoja verde*
- *Videos*
- *Canciones*

¡La creatividad es el principal elemento para la ejecución de una actividad de divulgación forestal!

Bibliografía

Educación popular. Herman Van de Velde. Centro de Investigación, Capacitación y Acción Pedagógica (CICAP)/Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM). —1ª. Ed. Estelí: CICAP/FAREM. 2008. Colección: Cuadernos del Desarrollo Comunitario; No. 3. 156p. ISBN: 978-9992-0-778-3, EDUCACION-POPULAR METODOLOGIA TECNICAS-PARTICIPATIVAS PROCESO-APRENDIZAJE CONSTRUCCION-CONOCIMIENTOS.

Manual del participante. USAID/OFDA/CPI/Capacitación para instructores MP 3-4

Anexos

Anexo 1

Cuadro recomendado para la selección de material			
Nivel Educativo	Temática	Tipo de material	Nombre
Preescolar	Conceptos forestales	Documento impreso	Lotería Forestal
	Cadena productiva del bosque	Documento impreso	Dominó (Del bosque a tu casa)
	Aprovechamiento forestal	Documento impreso	Relevos Forestales
	Reforestación	Documento impreso	Brinca el arbolito
	Incendios forestales	Documento impreso	Viste al brigadista
	Incendios forestales	Documento impreso	Títere de dedos (Savi)
	Incendios forestales	Documento impreso	Savi y las herramientas parlanchinas
	Incendios forestales	Documento impreso	Descúbreme
	Reforestación	Video	La Reforestación
	Suelos	Video	La vida comienza en el suelo
Primaria Baja (1°, 2°, 3°)	Conceptos forestales	Documento impreso	Lotería Forestal
	Cadena productiva del bosque	Documento impreso	Dominó (Del bosque a tu casa)
	Ecosistemas forestales	Documento impreso	México muy forestal
	Incendios forestales	Documento impreso	Llamas en el bosque
	Bienes y servicios de los ecosistemas forestales	Documento impreso	Carrera de costales
	Aprovechamiento forestal	Documento impreso	Relevos Forestales
	Reforestación	Documento impreso	Brinca el arbolito
	Incendios forestales (brigadista Herramientas)	Documento impreso	Viste al brigadista
	Incendios forestales	Documento impreso	Títere de dedos (Savi)
	Incendios forestales	Documento impreso	Savi y las herramientas parlanchinas
	Reforestación	Video	La Reforestación
	Suelos	Video	La vida comienza en el suelo

Cuadro recomendado para la selección de material

Nivel Educativo	Temática	Tipo de material	Nombre
Primaria Alta (4°, 5°, 6°)	Conceptos forestales	Documento impreso	Lotería Forestal
	Bienes y servicios de los ecosistemas forestales	Documento impreso	BYSA
	Cadena productiva del bosque	Documento impreso	Dominó (Del bosque a tu casa)
	Biodiversidad	Documento impreso	Memorama didáctico del bosque
	Biodiversidad, Incendios Forestales, Bienes y Servicios de los ecosistemas forestales, Cultura Forestal	Documento impreso	Enigma Verde
	Ecosistemas forestales	Documento impreso	México muy forestal
	Incendios forestales	Documento impreso	Llamas en el bosque
	Bienes y servicios de los ecosistemas forestales	Documento impreso	Carrera de costales
	Aprovechamiento forestal	Documento impreso	Relevos Forestales
	Reforestación	Documento impreso	Brinca el arbolito
	Incendios forestales (brigadista herramientas)	Documento impreso	Viste al brigadista
	Incendios forestales	Documento impreso	Savi y las herramientas parlanchinas
	Reforestación	Vídeo	La Reforestación
	Suelos	Vídeo	La vida comienza en el suelo
Secundaria	Conceptos forestales	Documento impreso	Lotería Forestal
	Bienes y Servicios de los ecosistemas forestales	Documento impreso	BYSA
	Biodiversidad	Documento impreso	Memorama didáctico del bosque
	Biodiversidad, bienes y servicios de los ecosistemas forestales	Documento impreso	Arboretum
	Biodiversidad, incendios forestales, bienes y servicios de los ecosistemas forestales, Cultura Forestal	Documento impreso	Enigma Verde
	Incendios forestales	Documento Impreso	Llamas en el bosque
	Bienes y servicios de los ecosistemas forestales	Documento Impreso	Carrera de costales
	Aprovechamiento forestal	Documento Impreso	Relevos forestales
	Los beneficios del bosques	Vídeo	Bosques productivos

Cuadro recomendado para la selección de material			
Nivel Educativo	Temática	Tipo de material	Nombre
Preparatoria/ Universidad	Conceptos forestales	Documento Impreso	Lotería Forestal
	Bienes y servicios de los ecosistemas forestales	Documento Impreso	BYSA
	Biodiversidad, bienes y servicios de los ecosistemas forestales		Arboretum
	Suelos (conservación y restauración)		Memorama de suelos
	Biodiversidad, incendios forestales, bienes y servicios de los ecosistemas forestales, Cultura Forestal		Enigma Verde
	Bienes y servicios de los ecosistemas forestales		Carrera de costales
	Aprovechamiento forestal		Relevos Forestales
	Los beneficios del bosques	Video	Bosques productivos
Público General	Conceptos forestales	Documento Impreso	Lotería Forestal
	Bienes y Servicios de los ecosistemas forestales	Documento Impreso	BYSA
	Cadena productiva del bosque	Documento Impreso	Dominó (Del bosque a tu casa)
	Biodiversidad, incendios forestales, bienes y servicios de los ecosistemas forestales, Cultura Forestal		Enigma Verde
	Incendios forestales		Llamas en el bosque
	Los beneficios del bosques	Video	Bosques productivos

* En la mayoría de los materiales se puede adaptar la complejidad según la edad

Anexo 2

Programa o agenda		
Nombre de la actividad Fecha Lugar		
Horario	Actividad	Descripción

Anexo 3

Componentes del objetivo

Acción:

Enunciado que expresa lo que el participante hará.

En el ejemplo la acción es:

Condición:

Circunstancias asociadas a la acción que la complementan o limitan.

En el ejemplo las condiciones son:

Norma:

Nivel o grado de rendimiento aceptable. En el ejemplo la norma es:

Ejemplo:

Cada participante será capaz de aplicar, durante cinco minutos, la técnica de reanimación cardiopulmonar para 1 solo rescatista.

Contará con un maniquí de adulto modelo AR4 con un monitor de control que emita señal auditiva cuando la maniobra no se realice adecuadamente.



Anexo 4

LISTA DE VERIFICACIÓN (Ejemplo)			
Nombre de la actividad:			
Fecha:			
Lugar:		No. de participantes aprox.	
Divulgadores o Divulgadoras			
MATERIALES	SI	NO	OBSERVACIONES
<i>Lista de asistencia</i>			
<i>Lista de verificación</i>			
<i>Informe final del curso</i>			
<i>Evaluaciones sin respuesta</i>			
<i>Material de distribución</i>			
<i>Archivo con el material del curso de formador de formadores de la Cultura Forestal I, en formato digital.</i>			
<i>Material para dinámicas</i>			
<i>Presentación en PPT, películas, discos compactos USB</i>			
<i>Constancia de participación</i>			
MOBILIARIO	SI	NO	OBSERVACIONES
<i>Sillas y mesas suficientes</i>			
<i>Mesas para equipos</i>			
<i>Montaje para equipos</i>			
INSTALACIONES	SI	NO	OBSERVACIONES
<i>Iluminación en el aula suficiente</i>			
<i>Ventilación en el aula suficiente</i>			
<i>Tamaño de aula suficiente</i>			
<i>Interruptores y contactos electrónicos suficientes</i>			
<i>Espacio suficiente para técnicas</i>			

EQUIPO VISUAL Y AUDIOVISUALES	SI	NO	OBSERVACIONES
<i>Cañón proyector</i>			
<i>PC O Lap Top</i>			
<i>TV Y video</i>			
<i>Grabadora</i>			
<i>Rotafolio</i>			
<i>Pintarrón</i>			
CONSUMIBLES	SI	NO	OBSERVACIONES
<i>Lapiceras o bolígrafos/ Lápices</i>			
<i>Papel para el paleógrafo</i>			
<i>Marcadores o plumones</i>			
<i>Cinta masking tape</i>			
<i>Hojas blancas</i>			

Otros materiales requeridos: de acuerdo con las necesidades.

FIRMA

Anexo 5



Curso/ Taller/Plática: REGISTRO DE

Lugar:	NOMBRE	Fecha:		
		ÁREA/CARGO	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA

Notas

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

Notas

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

MEDIO AMBIENTE

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE
Y RECURSOS NATURALES



EJEMPLAR GRATUITO PROHIBIDA SU VENTA

www.gob.mx/conafor

01800 73 70 000