

SED  
182  
v.4

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

PROGRAMA DE FORMACION EN EDUCACION  
VICERECTORIA ACADEMICA  
CIFE



## *Retención y deserción en la Escuela*

*-Una investigación para usar-*

INFORME FINAL  
9 INSTITUCIONES

SECRETARIA DE EDUCACION DEL DISTRITO  
SUBDIRECCION DE APOYO A LA COMUNIDAD EDUCATIVA

**TOMO 4**

*Investigadores*  
JOSE CABRERA PAZ -COORDINADOR-

FERNANDO MEJIA  
ALFREDO OLAYA  
AZUCENA VELASCO  
EDILBERTO HERNÁNDEZ  
RODOLFO ACOSTA  
ANA MARIA DEL RIO  
SONIA LANCHEROS

Bogotá, marzo de 2001

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES  
PROGRAMA DE FORMACION EN EDUCACION  
VICERECTORIA ACADEMICA  
CIFE



## *Retención y deserción en la Escuela*

*-Una investigación para usar-*

INFORME FINAL  
9 INSTITUCIONES

SECRETARIA DE EDUCACION DEL DISTRITO  
SUBDIRECCION DE APOYO A LA COMUNIDAD EDUCATIVA

**TOMO 4**

*Investigadores*  
JOSE CABRERA PAZ -COORDINADOR-

FERNANDO MEJIA  
ALFREDO OLAYA  
AZUCENA VELASCO  
EDILBERTO HERNÁNDEZ  
RODOLFO ACOSTA  
ANA MARIA DEL RIO  
SONIA LANCHEROS

*Bogotá, marzo de 2001*

**CONTENIDO**

**Tema I**

- 1. Una introducción a la psicología
- 2. El método científico
- 3. El aprendizaje
- 4. El desarrollo humano

**Tema II**

- 5. El aprendizaje de la lectura y la escritura
- 6. El aprendizaje de las matemáticas
- 7. El aprendizaje de las ciencias
- 8. El aprendizaje de las artes

- 9. El aprendizaje de la historia
- 10. El aprendizaje de la geografía
- 11. El aprendizaje de la música
- 12. El aprendizaje de la danza

**Tema III**

**El caso de la zona cuarta**

***Retención y deserción en la Escuela  
-El caso de la zona cuarta-***

**1. Introducción**

***-Una investigación para usar-***

**2. Objetivos**

- 1. Describir la situación actual de la escuela
- 2. Identificar los factores que influyen en la retención y deserción

- 3. Analizar los factores que influyen en la retención y deserción
- 4. Diseñar estrategias para mejorar la retención y deserción
- 5. Evaluar el impacto de las estrategias diseñadas
- 6. Identificar los factores que influyen en la retención y deserción
- 7. Diseñar estrategias para mejorar la retención y deserción
- 8. Evaluar el impacto de las estrategias diseñadas
- 9. Identificar los factores que influyen en la retención y deserción
- 10. Diseñar estrategias para mejorar la retención y deserción
- 11. Evaluar el impacto de las estrategias diseñadas

## **CONTENIDO GENERAL**

### **Tomo 1:**

- 0- Una investigación para usar
- 1- Desarrollo del Proceso
- 2- Opción metodológica
- 3- Herramientas conceptuales

### **Tomo 2:**

- 4- Caracterización institucional y problemática deserción/retención en 9 instituciones.
- 5- Resumen comparativo

### **Tomo 3:**

- 6- Historias del vinculo escolar
- 7- Proceso de intervención

### **Tomo 4:**

- 8-Libro de juegos

### **Tomo 5:**

- 9- Conclusiones
- 10- Recomendaciones
- 11- Bibliografía
- 12- Guión del sistema NEXOS

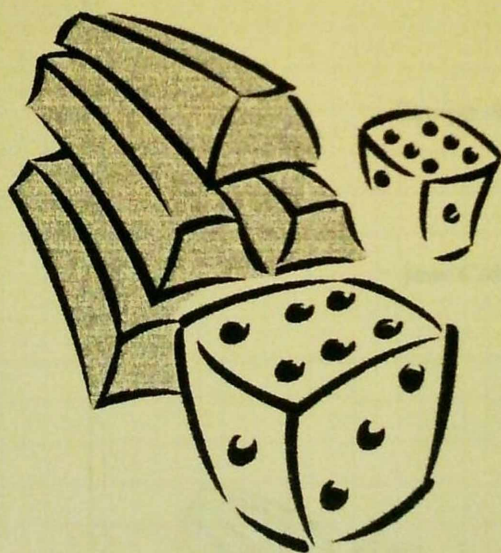
### **Anexos**

- 1. Cifras de coberturas y otros datos estadísticos del proyecto
- 2. Matrices de Exploración Institucional
- 3. Matrices del Vínculo
- 4. Sistematización de Encuestas
- 5. Tablas comparativas entre instituciones
- 6. Documento guía para el Observatorio
- 7. Inventario de Población
- 8. Matrices ejes transversales del PEI
- 9. Inventario instrumentos
- 10. Desarrollo detallado juegos institucionales
- 11. Archivo Hipertextual de Registros



# Laboratorio de juegos

UN LIBRO PARA IMAGINAR UNA NUEVA INSTITUCION



Subdirección de Apoyo a la  
Comunidad Educativa  
Secretaría de Educación del Distrito

Universidad de Los Andes  
Programa de Formación en Educación  
CIFE  
Vicerrectoría Académica

*Equipo de Investigación del libro*

*Jose Cabrera Paz -Coordinador-*

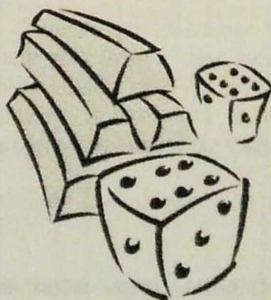
*Fernando Mejia*

*Alfredo Olaya*

*Azucena Velasco*

*Edilberto Hernández*

*Bogotá, marzo de 2001*



## UN LIBRO PARA IMAGINAR UNA NUEVA INSTITUCION

*"En el juego transformamos el mundo exterior de acuerdo con nuestros deseos, mientras que en el aprendizaje nos transformamos nosotros para conformarnos mejor a la estructura de ese mundo externo"*  
(Jerome Bruner)

*"La ocupación favorita y más intensa del niño es el juego. Acaso sea lícito afirmar que todo niño que juega se conduce como un poeta, creándose un mundo propio, o, más exactamente, situando las cosas de su mundo en un orden nuevo, grato para él"* (Freud)

### Introducción



Dentro del proceso de la investigación "Retención y deserción en la Escuela" realizada para la Secretaría de Educación por El programa de Formación en Educación - CIFE de Uniandes, se planearon participativamente, para cada institución, una serie de actividades encaminadas a crear nuevas formas de interacción en la comunidad educativa que hicieran visibles soluciones a problemáticas tanto de nivel organizativo como de nivel pedagógico. Por otra parte, estas actividades pretendían generar dinámicas de trabajo en equipo y grupos de trabajo que pudieran liderar procesos a mediano y largo plazo.

Estas actividades se denominaron "juegos institucionales". Este pequeño libro presenta sus principales características como herramienta para realizar procesos de transformación institucional. Los juegos son como un laboratorio donde cada comunidad educativa puede imaginar cómo le gustaría que fuera su vida cotidiana, su organización, su experiencia pedagógica y su convivencia institucional.

Los juegos institucionales se desarrollan durante tiempos específicos y pueden variar entre algunas horas, una jornada o una semana entera dependiendo del desarrollo real y de sus objetivos. Cada uno de los juegos puede responder a una problemática específica explorada dentro del colegio a partir del diagnóstico institucional o del conocimiento que se tenga de cada comunidad educativa.

En cada colegio se pueden realizar los juegos que se deseen, sin olvidar realizar su evaluación.

La metodología de los juegos tiene como base de inspiración fundamental la teoría y metodología de enfoque organizacional que concibe la institución como una organización abierta al aprendizaje, como una organización que aprende:

“Hablamos de una organización que aprende (*learning organization*) cuando referenciamos un tipo de organización capaz de aprender de sus errores y de configurarse de manera distinta a como es en un momento determinado: esto es, una *organización inteligente* que tiene la capacidad de transformarse permanentemente”<sup>1</sup>.



Apuntar al objetivo de dinamizar las instituciones educativas como organizaciones inteligentes tiene que ver con la forma misma en como estamos concibiendo nuestros papeles en el interior de la organización. La organización como espacio de aprendizaje supone pasar del papel tradicional de reproductor de “formatos” y “esquemas” de actuación al papel de “aprendiz de la propia experiencia compartida”.

En esta medida, hay un reconocimiento que es necesario hacer al pensar en una organización inteligente, en una organización que aprende: la dimensión constitutiva del trabajo en equipo es el fundamental y más fuerte posibilitador del aprendizaje colectivo. “El aprendizaje en equipo es vital porque la unidad fundamental de aprendizaje en las organizaciones modernas no es el individuo sino el equipo. (...) si los equipos no aprenden, la organización no puede aprender”<sup>2</sup>. La crisis de la formación del maestro colombiano, que tiene buenos niveles de actualización que no logran traducirse en impactos y cambios significativos en sus organizaciones, es una muestra evidente de hacia dónde debe apuntar el aprendizaje organizacional de los centros educativos.

Una organización que aprende tiene entonces un fuerte trabajo de aprendizaje colectivo. Este es sin duda uno de los aspectos más relevantes de una organización inteligente, pero no el único. G. Morgan nos refiere varios principios<sup>3</sup>, que a la manera de dinámicas debe tener una organización inteligente: buen ambiente comunicativo, liderazgo democrático, bajos grados de jerarquización, trabajo en equipo, promoción de prácticas de aprendizaje, tiempos y espacios para explicitar las formas de actuación y, sobretodo, la experimentación.

Diferentes disciplinas sociales han enfatizado un elemento muy importante de la forma como aprendemos: la experimentación. La organización inteligente es un espacio de experimentación. Este reconocimiento se convierte en un criterio clave en el desarrollo de la metodología de los juegos institucionales. Cada juego es un espacio multidimensional para aprender cómo funciona una solución o un grupo de soluciones frente a determinados problemas organizativos y pedagógicos de cada colegio.

<sup>1</sup> Gairin Sallán, J. 1996. La organización escolar: contexto y texto de actuación. Madrid, La Muralla. P.381

<sup>2</sup> . Senge, P.M. 1993. La quinta disciplina. Barcelona, Granica. P.20

<sup>3</sup> . Morgan, G. 1996. Imágenes de la organización. México, Alfa Omega Grupo Editor. Cap. 4.

A través de los juegos se pretende generar altos niveles de participación de los agentes institucionales mediante el desarrollo de actividades intensas de conocimiento y experimentación institucional. Un juego es una experiencia enfocada a abordar una problemática institucional a través de una actividad lúdica, pedagógica y organizativa que permita experimentar de manera directa como sería la institución que deseamos.

Eso se hace en un juego, imaginar y poner en práctica la solución de uno o varios problemas institucionales a través de experiencias de simulación colectiva durante determinado tiempo.



Cada juego institucional pone a funcionar los colegios como **organizaciones que requieren buenos ambientes comunicativos**, altos niveles de coordinación y trabajo en equipo y sobretodo una puesta en marcha de la experimentación.

De esta forma, el juego implica que la institución, al menos durante un momento ritual y lúdico se comporte con el ambiente y la dinámica de una organización que aprende. En estas experiencias, además, puede realizarse algo más complejo, construir un registro institucional de cada actividad. Esto implica la posibilidad de hacer evidente, al propio grupo, las ventajas de acumular memoria institucional como mecanismo de evaluación y retroalimentación permanente.

Los juegos institucionales están centrada en un reconocimiento que nos abre el espacio de una metodología más activa de trabajo con los docentes: la mejor manera de aprender es experimentando. Este aserto, tan propio de las ya no tan nuevas corrientes cognitivistas del aprendizaje, es uno de los pilares básicos de la perspectiva de la organización inteligente. Sin embargo, hay un reconocimiento igual de importante y estratégico si se quiere dinamizar una institución como una organización que aprende de la experiencia: la necesidad de evaluar dentro del proceso.

No siempre es posible aprender de la experiencia si no es evaluando, si no se logra saber cómo ha funcionado, donde estuvieron las fallas y, sobretodo, cuáles fueron las consecuencias. Para poder hacer que cada juego institucional funcione como una experiencia de aprendizaje institucional pueden seguir cuatro pasos, todos orientados a hacer tangible el aserto de que aprendemos de la experiencia:

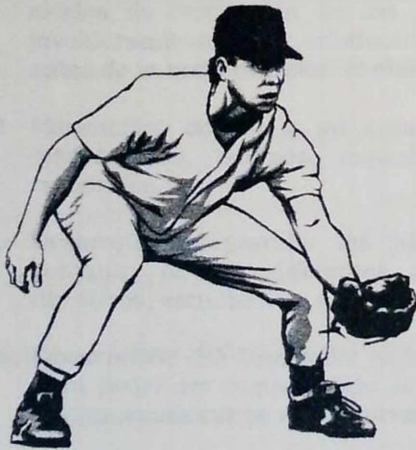
1. Delimitación temática para los juegos: el primer paso consiste en delimitar, a partir de un diagnóstico o del conocimiento de la propia problemática institucional, mediante la construcción de un árbol de problemas, por ejemplo, cuáles son los principales temas y áreas a trabajar a través del juego.

2. Trabajo por subgrupos pequeños: Con la jerarquía de problemas que se tengan los profesores y directivos deben comprometerse a diseñar un juego en pequeños subgrupos.
3. Desarrollo de los juegos: cada juego se debe efectuar durante un tiempo determinado, generalmente una o varias jornadas escolares según varios criterios (participantes, guías, espacios) diseñados por quienes lo inventen o asuman.
4. Evaluación: luego de cada juego, se deben evaluar sus dificultades, logros, aprendizaje y proyecciones.

La evaluación es aspecto muy relevante por cuanto es en ella, en la consideración de las consecuencias e impactos que cada juego tiene, donde es posible hacer que la experiencia se la base del aprendizaje y la transformación. Jugar a imaginar como puede ser la institución debe hacer posible que aprendamos como hacerla en la realidad.

La actividad de estar evaluando permanentemente lo que se hace es otra de las actividades más importantes en la perspectiva de introducirnos en una dinámica de organizaciones inteligentes.

### **La construcción de los juegos**



El diseño de cada juego tiene varios elementos a considerar por los grupos:

#### **1. El sentido del juego:**

Cada juego debía apuntar a una de las principales problemáticas organizativas y/o pedagógicas de la institución. Estas problemáticas surgieron del árbol de problemas (ya mencionado).

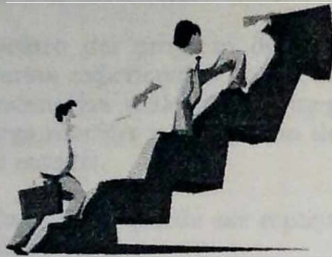
#### **2. Las posibilidades del juego:**

Cada juego es un universo de posibilidades, de todas ellas, los grupos profesoriales deben atender a las siguientes como las principales:

- Cada juego debe implicar altos niveles de alteración institucional (cambiar la experiencia cotidiana lo más generalizadamente posible).
- Cada juego debe actuar para mirar un problema desde diferentes ángulos.
- Cada juego debe permitir experimentar partes de una solución (una solución siempre es un universo de variables complejas).

- Cada juego debe ser una experiencia de reflexión (una forma de mirar de la propia institución).
- Cada juego debe ser una experiencia de innovación.
- Cada juego debe ser la base de una acción permanente o parte de un programa permanente (un primer ensayo de lo que cada institución podía hacer en el futuro).

### 3. Pasos del juego:



Cada juego es una actividad que se desarrolla en varios pasos que le dan forma:

- Motivación: la motivación se da a través de una reflexión, de la clara explicitación del sentido del juego (o a través de otro juego). Sin motivación no hay juego, la motivación principal parte de considerar la comprensión del sentido del juego como el mejor vinculador y motivador de la participación.
- “Acabar el juego antes de que se acabe”: cada juego tiene ciertas dinámicas de disposición grupal (actitudes, comportamientos) que implica estar atento a los niveles de motivación de los participantes. El decrecimiento del nivel de involucramiento debe conducir a la decisión de terminar el juego, incluso antes de la meta prevista: el objetivo del juego no es terminarlo, es jugar.
- Planeación: debido a su complejidad un juego debe ser planificado en responsables, tiempos, espacios, organización, participantes y recursos requeridos.
- Desarrollo compartido: los juegos deben involucrar lo mejor posible al conjunto de los diferentes actores institucionales: profesores, padres, directivos, estudiantes, administrativos.
- Observación del desarrollo: cada juego es un universo de acción complejo que para poder ser comprendido en sus consecuencias y conducir a aprendizajes institucionales debe ser observado y registrado sistemáticamente.
- Lecciones aprendidas del juego: a partir de lo observado y de las diferentes perspectivas de valoración, cada juego debe ser objeto de una pregunta fundamental: ¿qué aprendemos del juego que nos permite ser mejor institución?

### 4. Tipos de juegos disponibles:

Para diseñar cada juego se puede atender a la siguiente tipología:

- Juegos de roles.

- Juegos de simulación.
- Juegos con los espacios institucionales
- Juegos con los tiempos y horarios institucionales
- Juegos con las funciones.
- Juegos que cambien la forma de organización o su funcionamiento.

### **Experiencias realizadas**

Dentro del proyecto de investigación sobre la deserción escolar se realizaron varias experiencias concretas que nos permiten ver como funciona el juego en escenarios reales. Cada juego fue diseñado y puesto en marcha con las ideas, organización y motivación de los profesores de cada institución que participó en el estudio.

Cada juego puede ser replicado tal cual está dicho, o puede ser la base para un nuevo juego.

## JUEGOS CED GUACAMAYAS



### 1. "CARICATURAS"

#### OBJETIVOS:

- Fortalecer las relaciones del grupo
- Brindar la posibilidad de comunicarse con los compañeros

#### RECURSOS

- Pliegos de cartulina
- Marcadores
- Cinta
- Salón donde pegar las carteleras varios días sin que se corra el riesgo de que se dañen

#### DESARROLLO

Cada uno de los docentes se comprometió a hacer una caricatura de si mismo en un pliego de cartulina y a llevarla al colegio en una fecha y hora pactada. En la cartelera, además de la caricatura se debió incluir en dos columnas, una lista de virtudes y defectos. Por otro lado, en la parte inferior se dejó un espacio, para que cada uno de los compañeros anotara un mensaje dirigido a la persona dueña de la cartelera.

Una vez cada uno de los docentes entregó su cartelera al grupo coordinador, se procedió a pegarlas en rectoría, por ser un espacio en donde no corrían riesgo y al que los docentes tenían libre acceso. En este espacio quedaron pegadas las caricaturas por un lapso determinado de tres días, durante el cual, cada uno de los profesores se acercó a hacer por lo menos una anotación en cada una de las carteleras. Después de cumplido el plazo pactado para las anotaciones se procedió a hacer una reunión grupal en la cual se compartieron las impresiones de cada participante.

Para compartir la experiencia del juego se siguió el siguiente modelo en forma de preguntas a trabajar con el grupo.

- ¿Cómo se sintió cada uno?
- ¿Qué nos permite ver la actividad?
- ¿Qué se logró con la actividad?

#### REFLEXIÓN

Dentro de los puntos más importantes que surgieron como reflexión del juego, según el grupo docente, podemos encontrar:

- La actividad permite reflexionar sobre las sensaciones producidas por cada cartelera, así como sobre las dificultades que conlleva el tener que escribirle algo a otra persona. Esto nos permite tener una mirada crítica sobre la forma como nos estamos relacionando con esta persona.
- Una de los factores valorado positivamente por el grupo, fue el hecho de que la actividad permite pensar en cada uno de los docentes de forma individual, aislándolo del grupo al que regularmente se asocia.
- El hecho de pensar en una persona viendo su caricatura baja los niveles de tensión hacia esta y nos permite, basados en la lúdica poder pensar en replantear la relación.
- La actividad permite crear un buen clima que posibilita la autoreflexión.

## **EVALUACIÓN**

Los objetivos propuestos se cumplieron, a la mayoría de los profesores les pareció que la actividad había servido, sobretodo, para introducir el siguiente juego. Sin embargo, para algunos profesores, faltó compromiso por parte de algunos compañeros y se identificó que algunos profesores habían incumplido acuerdos logísticos.

## **2. JUEGO DE ROLES DE FUNCIONES**

### **OBJETIVOS:**

- Lograr empatía entre los docentes
- Reflexionar acerca del propio rol y de los demás

### **RECURSOS**

- Mecanismo de repartición de roles (turna)

### **DESARROLLO**

El grupo coordinador diseñó el mecanismo de repartición de roles entre los docentes y dirección. Al finalizar una tarde se repartieron los papeles de forma tal que a cada uno le correspondió jugar el rol de uno de sus compañeros, que podía ser un docente de cualquier curso o materia, o la directora. Al día siguiente se pactó cumplir las funciones de la persona que le correspondió a cada uno por media mañana, es decir, de 7:00 am a 10:00 am.

El resto de la jornada se ocupó en hacer una reunión grupal para reflexionar sobre la actividad, para compartir la experiencia del juego se siguió el siguiente modelo en forma de preguntas a trabajar con el grupo.

- ¿Cómo se sintió cada uno?
- ¿Qué nos permite ver la actividad?
- ¿Qué se logró con la actividad?

## **REFLEXIÓN**

Dentro de los puntos más importantes que surgieron como reflexión del juego, según el grupo docente, podemos encontrar:

- La actividad permitió ponerse en el lugar del otro, comprendiendo en ciertos casos, el contexto de trabajo de los compañeros.
- Se logró reflexionar acerca de la importancia institucional de cada uno de los roles y de cómo se tienen ciertos prejuicios falsos como que la primaria es mas suave que el bachillerato.
- Se rompió con la rutina, tanto de la institución, como de las personas, profesores y alumnos.
- Algunos docentes debieron implementar estrategias didácticas novedosas, que en su área no habrían surgido.
- Fue una excusa para pensar en lo pedagógico, que a veces es imposible dentro de la rutinización cotidiana.

## **EVALUACIÓN**

La actividad inicialmente fue pensada para cumplir un rol diferente cada día, durante toda la jornada, por un periodo de dos semanas, sin embargo, surgieron resistencias en algunos docentes, hasta el punto de por poco cancelar la actividad. La mayoría de los docentes evaluó positivamente la actividad, en términos de reflexión, de cambio y salida de la rutina. También se señaló que a los estudiantes les gustó mucho la actividad y que la idea del cambio fue muy bien recibida. Sin embargo, se propuso replicar la experiencia en la siguiente semana, pero no se hizo.

## **3. JUEGO DE ROLES DE ACTITUDES**

### **OBJETIVOS:**

- Identificar la incidencia que tienen ciertas actitudes en la dinámica del grupo docente.
- Reflexionar sobre la dinámica grupal.
- Reflexionar acerca del papel individual que cada uno cumple dentro de esta dinámica.

### **RECURSOS**

- Fichas explicativas de cada rol
- Espacio y tiempo para reunión por grupos

### **DESARROLLO**

Con base en la dinámica grupal detectada, se delimitaron cinco roles típicos del grupo de docentes del CED Guacamayas. Se hicieron fichas de cada rol, de forma tal que permitieran la conformación de tres grupos que contarán por lo menos

con un representante de cada rol. Los roles contruidos y las instrucciones recibidas por cada participante fueron las siguientes:

### **ROL 1. CRITICÓN (A)**

Su rol consiste en criticar absolutamente todo lo que se proponga en su grupo, incluso las otras criticas. Las propuestas serán valoradas por usted como vacías, carentes de sentido y sustento teórico. Sin embargo, puede llegar a ceder en algún momento, si los argumentos de los otros la(o) convencen.

### **ROL 2. SABELOTODO**

Frente al trabajo en grupo usted siempre criticará todo lo que se proponga tratando de subvalorar las intervenciones de sus compañeros. Para usted todo lo que cualquier persona diga no es válido, las actividades que se propongan usted siempre las podrá planear mejor. Todo lo que propongan, usted ya lo ha hecho y lo domina. Usted se siente superior a los demás y por lo tanto no le interesa lo que allí se trabaja, aunque su posición es bastante activa y quiere imponer su punto de vista siempre.

### **ROL 3. OBSERVADOR**

Su rol consiste en registrar todo lo que suceda en el grupo. Observe cuidadosamente las actitudes de sus compañeros y su forma de relacionarse. En sus intervenciones usted será neutral y no se comprometerá con ninguna posición. Al finalizar la actividad usted deberá comentar con el grupo lo que observó durante el desarrollo de esta.

### **ROL 4. APÁTICA (O)**

Su rol consistirá en tomar una postura apática frente a lo que ocurra en su grupo. No participe mucho. Cuando le pidan su opinión, trate de no hablar demasiado, asintiendo "de mala gana" a lo que sus compañeros le pregunten. Haga "mala cara" durante el transcurso de la actividad, pero sin hacer crítica abierta. Su actitud general será de aburrimiento.

### **ROL 5. LÍDER**

Su rol consistirá en coordinar y liderar el desarrollo de la actividad dentro de su grupo. Intente llegar a acuerdos entre las personas, evitar tensiones y conflictos. Su objetivo es cumplir con la planeación de una manera eficiente, en donde todos participen y se logre planear una actividad que le guste a todos los integrantes de su grupo. Si se presentan roces, su labor será la de mediar dentro de estos, sin tomar partido.

Cada una de estas instrucciones se repartió individualmente con un número de uno a tres para la conformación de los grupos. El argumento del juego fue la planeación de la siguiente actividad del proyecto, para lo cual se les dio media hora.

Después de cumplido el tiempo del juego se hizo una plenaria que siguió el siguiente modelo en forma de preguntas a trabajar con los grupos.

- ¿Cómo se sintió cada uno?
- ¿Cómo funcionó cada grupo?
- ¿Qué nos permite ver la actividad?
- ¿Por qué estos roles?
- ¿Cómo se ve esto en la realidad?
- ¿Qué se logró con la actividad?

## **REFLEXIÓN**

Dentro de los puntos más importantes que surgieron como reflexión del juego, según el grupo docente, podemos encontrar:

- Para los docentes los roles se ajustan a la realidad de la dinámica institucional y se pueden identificar claramente dentro del grupo.
- Se hizo evidente la dificultad de dirigir un grupo en el que sus miembros adoptan actitudes similares a las del juego.
- Se pudo reflexionar individualmente acerca de cómo cada uno de los docentes llega a adoptar actitudes similares a las del juego.
- Se identificó la necesidad de que se produzcan cambios desde cada individuo en aras de mejorar la relación del grupo.

## **EVALUACIÓN**

Los objetivos propuestos se cumplieron, a la mayoría de los profesores les pareció que la actividad había servido para reflexionar acerca del grupo e identificar dinámicas concretas relacionadas con la actitud de algunos de los miembros. Para unos grupos fue una actividad muy divertida, mientras que para otros, los roles podían generar emociones negativas como rabia o frustración. Lamentablemente se dos profesores faltaron, que son figuras claves dentro del grupo y su ausencia hizo que la actividad no se desarrollara en su totalidad.

## **4. ROMPECABEZAS**

### **OBJETIVOS:**

- Identificar la necesidad de un trabajo en grupo organizado
- Reflexionar acerca de la división de funciones dentro del trabajo en equipo

### **RECURSOS**

- Tres rompecabezas que en conjunto formen una sola figura

### **DESARROLLO**

Al comienzo de la actividad se nombró a dos jueces que hicieron de observadores y su labor consistió en decidir si un grupo había cumplido su tarea o no. Se

crearon tres grupos, y a cada uno se le entregó un sobre con un rompecabezas. Se les dio la instrucción de armarlo lo más rápidamente posible, compitiendo con los otros dos grupos. La idea era que una vez terminaran los grupos los jueces les indicaran que aún no estaba completa la tarea, hasta que el grupo se diera cuenta de que debían unir los rompecabezas de los tres grupos para formar la figura completa.

Luego se hizo una plenaria en la que para compartir la experiencia del juego se siguió el siguiente modelo en forma de preguntas a trabajar con el grupo.

- ¿Cómo se sintió cada uno?
- ¿Qué pasó con los grupos?
- ¿Qué nos permite ver la actividad?
- ¿Qué se logró con la actividad?

### **REFLEXIÓN**

Dentro de los puntos más importantes que surgieron como reflexión del juego, según el grupo docente, podemos encontrar:

- Se logró reflexionar sobre la importancia del trabajo en grupo.
- Se observaron algunos aspectos de la dinámica grupal, como los liderazgos negativos que dificultan el trabajo en grupo
- Se identificaron algunas actitudes que se dan como resultado de la dinámica del grupo y que la retroalimentan.

### **EVALUACIÓN**

La actividad no se desarrolló, como se había pensado debido a que algunas personas del grupo comenzaron a intercambiar fichas quizá intuyendo que se trataba de una sola figura. Esto hizo que terminara un grupo pequeño de profesores con todas las fichas sin armar en una sola mesa. El grupo se dispersó y la actividad se alargó, teniendo que suspender la actividad antes de tiempo. Aunque esto no se planeó daba pie a importantes reflexiones sobre el funcionamiento del grupo. Sin embargo, los objetivos propuestos no se cumplieron como se esperaba, el grupo se mostró poco receptivo a los señalamientos y no se logró un nivel importante de reflexión.

## JUEGOS CED SAN ISIDRO



### 1. COMUNICACIÓN

#### OBJETIVOS:

- Fortalecer la comunicación en el grupo
- Mejorar el clima relacional del cuerpo docente

#### RECURSOS

- Cartulina
- Marcadores
- Fichas amarillas y rojas

#### DESARROLLO

A partir de una lluvia de ideas se identificaron aspectos problemáticos de la comunicación que se convirtieron en el eje del juego. Estos fueron:

- El "tonito"
- Las actitudes negativas
- El lenguaje no verbal
- Los gritos
- la subvaloración
- La mala interpretación
- La distorsión
- El cuchicheo
- El chisme
- Las actitudes defensivas
- El Irrespeto
- Negarse a escuchar
- No llamar las cosas por su nombre
- No claridad

Se acordó con el grupo que estas cosas se evitarían por una semana, estableciendo como medio de control, una cartelera en la que aparecía el nombre de todos con columnas correspondientes a cada factor de forma tal que si alguno presentaba alguna de los comportamientos o actitudes señalados, se marcaba una equis en el espacio correspondiente. Además se crearon carteleras y pequeñas fichas para ser llenadas por cada docente y compartidas con el grupo.

En la segunda semana se introdujo una modificación que consistió en que cada docente portara una tarjeta roja y otra amarilla. La roja debía mostrarse a los infractores, es decir aquellas personas que presentaran las conductas o actitudes antes señaladas y la amarilla a aquellas personas que no las presentaran. La instrucción fue que cuando una tarjeta fuera mostrada, lo verbal desaparecía y la tarjeta debía ser aceptada sin explicaciones.

Después de cumplido el plazo pactado para jugar, se planeó una reunión para compartir la experiencia del juego siguiendo el siguiente modelo en forma de preguntas a trabajar con el grupo.

- ¿Cómo se sintió cada uno?
- ¿Qué nos permitió ver la actividad?
- ¿Qué se logró con la actividad?

## **REFLEXIÓN**

Dentro de los puntos más importantes que surgieron como reflexión del juego, según el grupo docente, podemos encontrar:

- Aunque la actividad no se desarrolló como se esperaba, los docentes percibieron esa semana como muy armónica en términos de las relaciones de los docentes. El juego en sí sirvió de excusa para pasar un rato agradable.
- Se hizo evidente la necesidad de trabajar sobre la dinámica grupal antes de planear juegos que involucraran a los estudiantes.
- El juego permitió abrir un espacio de reflexión sobre el grupo y sus problemas.
- La actividad contribuyó a crear un ambiente de autoreflexión en donde cada uno estuvo pendiente de la forma como se estaba comunicando con sus compañeros.

## **EVALUACIÓN**

Aunque el juego no se desarrolló como se esperaba, se logró que la comunicación fuera objeto de atención por parte del grupo y que cada persona estuviera un poco más atenta de su actitud. Los docentes percibieron un cambio dentro del clima relacional dentro del grupo en esta semana y el juego se convirtió en pretexto para, utilizar el humor.

## **2. VIRTUDES Y DEFECTOS**

### **OBJETIVOS:**

- Identificar cómo somos percibidos por el grupo
- Fortalecer las relaciones del grupo
- Brindar la posibilidad de comunicarse con los compañeros

### **RECURSOS**

- Hojas de papel corriente y un esfero

### **DESARROLLO**

La actividad se dividió en dos partes. En la primera, cada persona escribió su nombre en la parte superior de una hoja y se fue rotando hasta que hubiera pasado por cada una de las personas participantes, quienes anotaban aspectos

positivos de la persona dueña de la hoja. Una vez todos hubieran anotado en todas las hojas, se procedió a que cada uno leyera su hoja, la cual fue recogida después de la lectura. En la segunda fase se siguió el mismo procedimiento pero no se anotaba algo positivo sino que se dio la instrucción de que se consignara en la hoja un consejo que apuntara a algo que las personas pudieran mejorar. Luego de que se cumplió esta segunda parte, las personas revisaban los consejos que les habían dado, y se repartía la hoja de la primera parte, para que las contrastaran.

Luego se compartió la experiencia de cada uno. Para esto se siguió el siguiente modelo en forma de preguntas a trabajar con el grupo.

- ¿Cómo se sintió cada uno, al escribir y al leer?
- ¿Qué nos permite ver la actividad?
- ¿Qué se logró con la actividad?

### **REFLEXIÓN**

Dentro de los puntos más importantes que surgieron como reflexión del juego, según el grupo docente, podemos encontrar:

- El grupo no es lo suficientemente fuerte para soportar señalamientos directos y existen muchos factores neurálgicos por trabajar.
- Las dificultades de comunicación del grupo hacen que una actividad de este tipo se preste para la catarsis, llegando a dañar a los otros con nuestros comentarios.
- Se hace evidente la importancia de crear y fortalecer los canales existentes de comunicación dentro del grupo.

### **EVALUACIÓN**

La actividad causó gran impacto dentro del grupo hasta el punto que pasados quince días todavía se discutía sobre ella. La evaluación del grupo fue muy diversa, desde aquellos a los que les pareció muy adecuada y constructiva, hasta otros que consideraron que fue muy "chocante". Se presentaron comentarios escritos muy agresivos, que agudizaron un poco las tensiones del grupo. Sin embargo, permitió reconocer aspectos importantes de la dinámica grupal.

## **3. LA UNIFORMIDAD**

### **OBJETIVOS:**

- Romper la rutina
- Acercar más a los docentes y estudiantes

### **DESARROLLO**

Se les dio la instrucción a los estudiantes de ir el día siguiente sin su uniforme "de particular" y a los profesores de ir ese mismo día con un uniforme que se

pactaría en grupo. Se propuso entre tres opciones que dio el grupo coordinador, que estuvo abierto a escuchas más posibilidades de uniforme. Además se convino esto con actividades lúdico-recreativas basadas en la competencia, a las que se le dio el nombre de Match.

Después hubo una sesión grupal en la que se compartió la experiencia. Siguiendo el siguiente modelo en forma de preguntas a trabajar con el grupo.

- ¿Cómo se sintió cada uno?
- ¿Qué nos permite ver la actividad?
- ¿Qué se logró con la actividad?

### **REFLEXIÓN**

Dentro de los puntos más importantes que surgieron como reflexión del juego, según el grupo docente, podemos encontrar:

- La actividad permitió ver la utilidad que tiene para los muchachos el salir de la rutina.
- Se hizo evidente el problema del grupo para llegar a acuerdos y cumplirlos.
- Se observó la oposición de criterios entre algunas personas del cuerpo docente.

### **EVALUACIÓN**

La actividad del “cambio de uniforme” fue altamente valorada por los estudiantes que se sintieron muy bien ese día y pidieron que se repita. La uniformización de los profesores fue imposible debido a la imposibilidad de llegar a acuerdos, este fue un importante punto de discusión con el grupo. El match fue también altamente valorado por los estudiantes como un importante espacio de desahogo y diversión.

## **4. EL ESTUDIANTE COMO PROFESOR**

### **OBJETIVOS:**

- Concientizar a los estudiantes de la dificultad y la necesidad del rol del profesor
- Fomentar la autonomía dentro de los estudiantes
- Concientizar a los “casos problema” del sentido del orden y la disciplina
- Acercar más a los docentes y estudiantes

### **DESARROLLO**

El juego se dividió en tres actividades. En la primera, los estudiantes de todos los cursos seguirían en una hora de clase una guía pensada para ser resuelta por los alumnos por medio de la investigación, estando sin profesor. La segunda consistió en seleccionar a uno de los estudiante más indisciplinados de cada curso para que preparara y dictara una clase, en la que el profesor iba a estar en calidad de estudiante. La tercera, consistió en que se llevó a cabo una izada de

bandera coordinada por los estudiantes, nombrando un representante por curso que manejara a su grupo, bajo la coordinación de los estudiantes de noveno.

Después hubo una sesión grupal con los profesores en la que se compartió la experiencia. Siguiendo el siguiente modelo en forma de preguntas a trabajar con el grupo.

- ¿Cómo se sintió cada uno?
- ¿Qué nos permite ver la actividad?
- ¿Qué se logró con la actividad?

Luego se pactó con los docentes que cada uno de ellos tuviera una reunión de reflexión con su grupo de estudiantes para compartir las experiencias desarrolladas en el juego.

## **REFLEXIÓN**

Dentro de los puntos más importantes que surgieron como reflexión del juego, según el grupo docente, podemos encontrar:

- Se tuvo una visión de los alumnos que permitió resaltar potencialidades atacando los estereotipos.
- Se reconocieron errores del grupo en cuanto al manejo de la disciplina, que se hicieron evidentes al observar a los muchachos.
- Se enfrentó a los estudiantes a una situación en la que se podía comprender el sentido de la disciplina y el orden. Así como las dificultades que enfrenta un maestro al enfrentarse con un grupo "problemático"

## **EVALUACIÓN**

- La actividad cumplió con los objetivos propuestos, incluso los trascendió. Estuvo pensada desde el comienzo para que los estudiantes se concientizaran, se dieran cuenta, cambiaran un poco, y además de lograr esto, se alcanzó una meta inesperada. No sólo los estudiantes aprendieron de sus profesores, sino que los docentes aprendieron de sus alumnos, se reconocieron ellos y observaron potencialidades que antes habían permanecido ocultas.

## JUEGOS CED JUANA ESCOBAR



### 1. CAMBIO DE ROLES INSTITUCIONALES

#### OBJETIVO

El objetivo de este juego institucional es el de generar mayor integración en la comunidad educativa haciendo visibles los diferentes roles y funciones que cada uno de sus miembros cumple dentro del colegio y por otra parte indagar acerca de los intereses que los estudiantes tienen al nivel de áreas específicas del conocimiento o a la utilización de ciertos espacios dentro del colegio

#### ¿CÓMO SE JUEGA?

Primero que todo se definen diferentes espacios institucionales de importancia para el funcionamiento del colegio y se identifican las personas encargadas normalmente de ocupar estos espacios, por ejemplo, rectoría, coordinación académica, personero estudiantil, directores de grupo, etc. Una vez definidos los espacios y funciones con las que se va a trabajar se procede a definir ciertas personas de la comunidad educativa que se van a encargar temporalmente de desempeñar todas las actividades cotidianas que se realizan normalmente en cada uno de estos espacios.

En el caso del CED Juana Escobar los alumnos de diferentes cursos ocuparon los cargos de docentes y docentes directivos, coordinación académica, disciplina, orientación, dirección de curso entre otros, los empleados (aseadoras, secretaria y vigilantes) se desempeñaron como estudiantes dentro del colegio y los docentes y docentes directivos ocuparon cargos de estudiantes, gobierno escolar, personero escolar entre otros.

La actividad se puede desarrollar el tiempo que se considere necesario para generar la reflexión posterior dentro de la institución, en este caso el juego se desarrolló a lo largo de 2 horas.

Adicionalmente a los cargos asignados en los espacios institucionales se escogieron algunos alumnos y docentes para desempeñar el cargo de "monitores", en donde se recogía durante el juego la experiencia general de todo el colegio y se realizaba un seguimiento a las diversas actividades desempeñadas por los actores de la comunidad educativa.

El juego comienza con la elección de las diferentes personas que van a ocupar los cargos dentro del colegio, lo ideal es escoger alumnos que por sus características los roles a ocupar sean antagónicos a su comportamiento cotidiano dentro de la institución, por ejemplo, los alumnos con mayores problemas de indisciplina podrían ocupar los cargos que manejen este aspecto. Esta actividad se realiza algunos días antes de desarrollar el juego institucional con el fin de que cada uno

de los miembros de la comunidad educativa conozcan el rol que van a desempeñar.

El día de la actividad a la hora indicada cada uno de los alumnos, docentes y empleados deben ocupar el cargo asignado en el lugar indicado y al resto de los estudiantes se les da libertad de desempeñar la actividad que deseen de acuerdo a la oferta de espacios institucionales organizados en el colegio (biblioteca, laboratorio de tecnología o biología, danzas, canchas, sala de computo etc.) los cuales son manejados por los estudiantes, lo ideal es que la visita a los diversos espacios sea negociada entre los estudiantes del curso y su director de grupo (un estudiante también).

### **RECURSOS UTILIZADOS**

Se utilizaron principalmente los espacios cotidianos de la institución tales como aulas y aulas especializadas (laboratorios, salón de dibujo, sala de computo, biblioteca), las diferentes oficinas de dirección, coordinación, secretaria, orientación y espacios abiertos tales como canchas, el patio, corredores, portería.

Los materiales que se utilizaron fueron los de la misma institución tales como la dotación de los laboratorios, los elementos deportivos, (balones, pitos), los elementos de danzas ( grabadora, cassetes), los libros de biblioteca entre otros.

### **SENTIDO**

A partir de este juego institucional es posible, tanto para estudiantes como para docentes, tener la percepción de los otros acerca de su quehacer diario dentro del colegio y por otra parte evidenciar la eficacia de los mecanismos institucionales que se manejan a nivel de organización y hacer visible el grado de interiorización de las normas y objetivos de la institución en los miembros de la comunidad educativa, por lo tanto, se genera una reflexión individual de cada uno de los miembros de la institución acerca de su desempeño en la vida cotidiana.

Por otra parte, se puede observar el nivel de sentido de pertenencia de la comunidad educativa que es parte fundamental para que la actividad se pueda llevar a cabo puesto que de la aceptación de los roles depende que el colegio pueda seguir su funcionamiento en el tiempo de desarrollo del juego, igualmente se puede observar el grado de participación de los diferentes miembros de la comunidad al interiorizar cada uno de los roles asignados y en el cumplimiento de cada una de las labores que se deben realizar en cada espacio institucional.

Para los estudiantes el poder acceder a ciertos espacios institucionales abre nuevas perspectivas y expectativas en su quehacer no solo como estudiante sino en su vida personal puesto que es posible para ellos acceder a situaciones de poder y al manejo de normas que permite abrir nuevos horizontes para el futuro inmediato de los estudiantes.

## **EVALUACIÓN, LOGROS Y DIFICULTADES**

En general dentro de la institución con este juego institucional es posible generar integración y compromiso en la comunidad educativa al igual que generar un trabajo coordinado de toda la institución (estudiantes y docentes). Por otra parte, se logró generar un espacio de reflexión institucional acerca del quehacer cotidiano de la comunidad educativa y generar un ejemplo práctico de trabajo en equipo.

Es necesario contar con más tiempo de organización para poder utilizar mejor los espacios institucionales de manera adecuada y contar con la participación de todos los docentes.

Por otra parte sería interesante contar con padres de familia con el fin de vincularlos también a la vida cotidiana del colegio.

\*\*No se trabajó con los cursos de primaria (solamente con grado 5°) puesto que a nivel de organización y disciplina es complejo el manejo de los estudiantes sin la presencia de su director de grupo.

## **2. MUESTRA DE TALENTOS**

### **OBJETIVO**

El objetivo de este juego es generar nuevos espacios de participación para profesores, estudiantes y padres desde una perspectiva diferente a la que cotidianamente utiliza la institución, por otra parte, el poder tener espacios de convivencia y socialización que generen autonomía en los estudiantes y puedan desarrollar capacidades poco exploradas cotidianamente.

### **¿CÓMO SE JUEGA?**

Cada uno de los directores de grupo tanto de primaria como de bachillerato (y demás docentes de la institución) deben incentivar a los estudiantes para que el día del juego institucional presenten diferentes actividades que de una u otra forma muestre los talentos que los estudiantes tienen en actividades tales como el canto, la poesía, el baile, el teatro entre otros.

Por otra parte los profesores deben crear actividades en donde participen directamente con los estudiantes, en este caso se planteó un partido de baloncesto mixto entre estudiantes de grado noveno, profesores y profesoras de la institución.

Para el día del desarrollo del juego institucional se debe tener un cronograma de actividades y de presentación de los estudiantes, padres y profesores participantes. La actividad se desarrolla en un sitio abierto en donde todos los estudiantes y profesores asisten con el fin de integrarse a las actividades planeadas. La duración del juego depende del número de actividades programadas y del grado de participación de estudiantes, profesores y demás personas involucradas en los juegos.

## RECURSOS UTILIZADOS

Cada uno de los participantes o grupos participantes debe tener en cuenta los recursos a utilizar para su presentación bien sea cassettes o un vestuario específico, por parte del colegio se debe tener un equipo de amplificación para que todos los participantes escuchen las presentaciones de sus compañeros y las personas no se dispersen.

## SENTIDO

Para los docentes es importante observar a sus estudiantes en espacios y en actividades diferentes a las desarrolladas en el aula en donde es posible crear un espacio pedagógico más real y parecido a la vida diaria en donde es necesario poner en práctica habilidades tales como la autonomía y el respeto por los demás y en general la convivencia entre estudiantes y docentes. Por otra parte, los docentes manifiestan que este tipo de actividades generan en estudiantes y profesores mayor sentido de pertenencia con la institución y mayor "compromiso".

Por otra parte en algunos docentes se muestran espacios diferentes de trabajo en donde se pueden desempeñar y por lo tanto es posible generar "el deseo de hacer las cosas" en los profesores. De igual manera, a nivel institucional la muestra de talentos generó interés de los profesores en ciertas características y aptitudes personales de los estudiantes que no conocían o que no eran visibles y que eventualmente podrían ser explotados por la institución.

Finalmente los estudiantes y docentes manifiestan que es de gran valor a nivel convivencial dentro del colegio desarrollar actividades en donde todos los actores de la comunidad educativa participan equitativamente.

Es de resaltar que es importante vincular a padres de familia dentro de este tipo de actividades en el colegio con el fin de crear mayor sentido de pertenencia para con la institución. Los padres pueden estar más interesados por las actividades escolares desarrolladas con sus hijos y así integrarse más al proceso educativo que se realiza en la institución.

## EVALUACIÓN DE LOGROS Y DIFICULTADES

Con este juego institucional es posible por un lado generar participación de todos los miembros de la comunidad educativa con un objetivo común que pueda ser mostrado no solo a la comunidad educativa sino a un público más amplio. Por otra parte se genera autonomía en los estudiantes a nivel de disciplina y a nivel de "libertad de comportamiento" en donde para el es posible participar o no en las actividades programadas o desarrollar otro tipo de actividades de acuerdo a su criterio personal.

Se logró por otro lado, como un docente lo manifestó, "hacer sentir importantes a los estudiantes" puesto que en cada presentación el centro de atención eran ellos

quienes mostraban sus habilidades y aptitudes cuestión que fue muy valorada tanto por estudiantes como por los mismos docentes.

Una dificultad que se presenta es el nivel de organización que se puede tener para la presentación de la actividad debido al limitado tiempo de planeación. Por otra parte no se produjeron mecanismos del todo eficaces de información que generó falta de participación en algunos estudiantes y profesores, es necesario entonces, manejar medios de información claros y compartidos por toda la comunidad educativa.

### **3. EL JUEGO DE LA VIDA**

#### **OBJETIVOS**

El objetivo de este juego es el de observar el grado de trabajo en equipo en la institución educativa o el que es posible generar y el grado de confianza existente dentro de los diversos actores de la comunidad educativa.

#### **¿CÓMO SE JUEGA?**

En el juego de la vida se exponen una serie de reglas claras que cada uno de los participantes debe conocer (en este caso cuatro) en estas reglas queda clara la forma como cada participante debe jugar con el fin de alcanzar el objetivo del juego que es el de lograr en grupo el mayor número de puntos. Solamente hay dos opciones de juego, en este caso los colores amarillo y verde, cada jugada tiene un puntaje de acuerdo a la jugada que realice el grupo contrario, lo ideal es que ambos grupos "rivales" realicen la misma jugada con el fin de ganar el mayor número de puntos en conjunto. Cada una de las jugadas debía ser justificada desde un argumento tanto emocional como racional con el fin de observar ciertas características particulares del grupo.

Los participante, en este caso los docentes de la institución, se dividen en grupos (en este caso se establecieron 6 grupos) en donde cada uno de los grupos juega con otro de acuerdo a las reglas explicitadas. Al final del juego se contabiliza el puntaje realizado por todos los grupos y se compara con el puntaje ideal más alto que se pudiera alcanzar.

#### **¿RECURSOS UTILIZADOS?**

Tarjetas de cartulina de color amarillo y verde.

#### **SENTIDO**

El juego hace reflexionar al grupo en cuanto al grado de participación individual que se debe tener para que se puedan obtener objetivos comunes y potencializarlos grupalmente, es importante para todos el poder comprender las jugadas de los demás para poder encaminarse a lograr el mayor número de puntos.

En general según los docentes el juego evidenció ciertas características particulares del grupo tales como el buen nivel de trabajo en equipo que se puede alcanzar y las buenas relaciones entre los docentes que permiten que las ideas sean escuchadas y discutidas con el fin de poder trabajar sobre objetivos comunes y compartidos por todo el cuerpo de docentes.

Por otra parte se mostró el aspecto emocional que el grupo posee en el momento de tomar decisiones relacionadas con el quehacer docente y con relación a lo disciplinario y académico en casos específicos con los estudiantes.

A los docentes les parece importante replicar este juego con cada uno de los cursos de la institución con el fin de observar características en los estudiantes tales como el trabajo en equipo y observar el nivel de cooperación existente entre los mismos estudiantes.

### **EVALUACIÓN DE LOGROS Y DIFICULTADES**

Uno de los logros generados en este juego institucional fue el poder hacer consciente en los profesores las potencialidades que tienen en el momento de la toma de decisiones a nivel grupal y la facilidad para trabajar en objetivos comunes y compartidos. Por otra parte, se hizo evidente el buen nivel de relaciones que la institución posee y que es posible potencializarlas para la consecución de proyectos específicos que toquen directamente lo pedagógico y lo didáctico.

## LIBRO DE JUEGOS CED JOSE JOAQUÍN CASTRO MARTINEZ



## 1. CENTROS DE INTERÉS

## OBJETIVO

- Identificar los diversos intereses de los estudiantes a nivel de áreas y asignaturas y generar estrategias pedagógicas que incentiven al estudiante a participar en las actividades académicas del colegio.
- Explorar en la institución y en el grupo docente el grado de trabajo en equipo, coordinación y liderazgo para realizar actividades diferentes a la labor cotidiana en aula.

## ¿CÓMO SE JUEGA?

Se seleccionan las asignaturas o áreas desarrolladas cotidianamente dentro de la institución y se propone a los docentes que de acuerdo a estas áreas o asignaturas se planteen diversas actividades creativas que incentiven a los estudiantes a participar libremente en cada uno de los espacios habilitados.

Es importante que los docentes planeen ejercicios creativos y novedosos con el fin de generar en los estudiantes interés en participar en las actividades elaboradas e intentar retener a la mayor cantidad de estudiantes durante el tiempo de trabajo que lleve la actividad.

Es necesario para este juego que todos los docentes conozcan las propuestas de todos con el fin de coordinar el trabajo a nivel de espacios y recursos a utilizar para que no se crucen las actividades y así distribuir equitativa y eficazmente los materiales con que cuenta la institución, es decir, aulas, equipos audiovisuales, papelería etc.

Por otra parte, todos los estudiantes tienen que conocer la actividad y deben ser informados anteriormente e incentivados para que participen activamente en cada una de las aulas programadas. Adicionalmente, algunos estudiantes participarán con los docentes en la construcción de las actividades por área de acuerdo a los intereses de los estudiantes y de las actividades pensadas por los docentes.

Cada uno de los docentes y algunos estudiantes seleccionados llevarán la evaluación de la actividad en cada uno de los espacios en donde se lleve a cabo la actividad de acuerdo a instrumentos construidos por los propios profesores y se realiza una guía de monitoreo general para que algunos estudiantes de los grados superiores recorran el colegio haciendo observaciones a ciertas situaciones

específicas y entrevistando alumnos y docentes con el fin de acceder a las percepciones de los actores implicados en el juego institucional.

Finalmente se recoge la experiencia del juego a nivel de organización y a nivel de participación de estudiantes, docentes y docentes directivos.

### **RECURSOS UTILIZADOS**

Los recursos que se utilizan son los que posee la institución tales como la planta física, elementos de laboratorios y herramientas audiovisuales y demás elementos de papelería y que los docentes consideren necesarios para la realización de sus actividades. Es importante observar la forma como son conseguidos los recursos y como son distribuidos entre los docentes del colegio y como se potencializan para que todos sean aprovechados y utilizados según las actividades programadas.

Por lo tanto, lo ideal es que todos los docentes realicen una propuesta en días anteriores en donde queden consignados los objetivos de la actividad, los responsables y los recursos a utilizar. Una vez recibidas las propuestas el director o coordinador de la institución debe tratar de repartir los recursos y espacios de acuerdo a los objetivos y necesidades de cada una de las propuestas.

### **SENTIDO**

El juego como tal desde el mismo momento de la organización hace visibles ciertos comportamientos institucionales en varios aspectos, por un lado, la dificultad del cuerpo de docentes para realizar una actividad que aborde la totalidad de la institución y en donde cada uno debe realizar actividades individuales contemplando el proceso general, por otra parte, la dificultad en el proceso de gestión en donde de cierta forma se debe liderar y organizar el proceso general del colegio tanto a nivel organizativo y administrativo como a nivel de distribución de recursos.

Por otra parte para los docentes es posible evidenciar los intereses de los estudiantes y observar la relación docente-estudiante en una condición diferente a la cotidiana en donde los profesores intentaban incentivar a los estudiantes para que participaran en sus diferentes actividades ("el docente buscó al estudiante"), igualmente para los estudiantes fue posible tener la capacidad de elección entre diversas asignaturas y diversas actividades lo que hace que cada uno reflexione en cuanto a sus expectativas y en cuanto a la vida cotidiana del colegio y su utilidad.

### **EVALUACIÓN (LOGROS Y DIFICULTADES)**

La principal dificultad presentada en el juego fue lograr cierto nivel de coordinación entre los docentes para que se pudieran plantear las diferentes actividades en equipo y para que pudieran presentarse las propuestas mutuamente con el fin de socializar las actividades que se querían presentar para el juego institucional.

Por otra parte no hubo plena claridad en el compromiso que cada uno de los docentes debía tener para llevar a cabo la actividad a nivel de esfuerzo, trabajo y de cumplimiento con la institución y con la actividad programada y tampoco hubo claridad entorno a los mecanismos de comunicación y de información a utilizar para la optimización de recursos y de espacios en el colegio.

Por lo tanto, es posible decir que faltó mayor trabajo organizado en equipo, cumplimiento por cuenta de los docentes y organización administrativa para hacer cumplir las fechas y escenarios propuestos por los mismos docentes para llevar a cabo la actividad.

Por otra parte, se logró generar cierto trabajo institucional fuera de las actividades cotidianas del colegio en donde era posible evidenciar las dificultades a nivel organizativo y de trabajo en equipo presentadas en el colegio.

## **2. LOS 10 PRINCIPIOS BÁSICOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL**

### **OBJETIVOS**

Plantear 10 principios de gestión y sus respectivos indicadores que sean compartidos por todos los docentes

### **¿CÓMO SE JUEGA?**

Con todos los docentes se realiza una conceptualización de lo que debe ser la gestión institucional intentando proponer una definición clara y compartida. A partir de esta definición y siendo aprobada por todos los docentes estos se dividen por grupos y cada uno de estos plantea 3 principios básicos y un indicador por cada principio que pueda dar cuenta del cumplimiento de cada una de las reglas básicas de gestión postuladas. Posteriormente se socializan los principios e indicadores propuestos por cada uno de los grupos para que todos los docentes los conozcan y además para que no se repitan y unos puedan complementar a otros. La lista total de principios se evalúa y se discute con el grupo con el fin de observar si estos principios son válidos y pueden ser compartidos y cumplidos cotidianamente por el cuerpo de docentes y docentes directivos.

Una vez los docentes estén de acuerdo con estos principios se invita a un grupo de 3 personas para que realicen una monitoría durante una semana en donde se observe el grado de cumplimiento y de desarrollo de cada uno de estos principios para finalmente realizar una evaluación de cada uno de ellos con el fin de dar cuenta del grado de cumplimiento de estos, el grado de aceptación entre los profesores y si es necesario incluir o sacar alguno de estos principios.

Lo ideal es que el grupo de docentes conviertan este ejercicio en una actividad permanente en donde los principios se vayan afinando y se replanteen continuamente dependiendo de las dinámicas institucionales que se generen en el colegio.

## RECURSOS UTILIZADOS

Una cartulina para escribir en ella los principios y sus respectivos indicadores.

## SENTIDO

Para los docentes es de gran utilidad tener una definición compartida y que funcione como punto de referencia conceptual de la gestión institucional. Por otra parte al tener algunas personas realizando un monitoreo del grado de cumplimiento de cada uno de los principios es posible hacer visible a todos los docentes en que puntos se está fallando y en que puntos la gestión tiene un buen grado de funcionamiento.

Es posible por otra parte generar espacios de autocontrol y de autonomía teniendo en cuenta que el cumplimiento se convierte en un compromiso mutuo con los demás y no un reglamento controlado por otros que en últimas no se cumple.

Es necesario, sin embargo, que todos los profesores quieran seguir los principios postulados y que el grupo ejerza cierto control sobre las personas o los aspectos que no se estén cumpliendo.

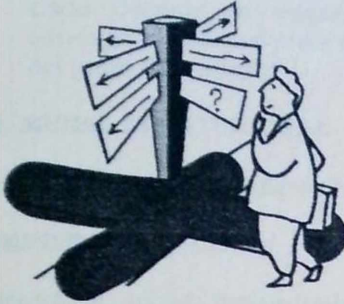
Finalmente sería de gran utilidad comprometer a diferentes actores de la comunidad educativa y generar este mismo tipo de trabajo en donde continuamente se realice un seguimiento y autoevaluación para observar en los diferentes procesos y actores de la comunidad educativa el grado de cumplimiento con los compromisos institucionales adquiridos.

## EVALUACIÓN DE LOGROS Y DIFICULTADES

Es importante generar espacios en donde los docentes puedan intercambiar ideas acerca de ciertos conceptos que en un momento dado se creen de conocimiento general pero que sin embargo, es evidente que no hay una comunicación sobre principios fundamentales de desarrollo institucional. El plantear grupalmente elementos que guían el quehacer diario permite tener puntos compartidos de discusión y autoevaluación que generan claridad institucional en diversos aspectos de la vida cotidiana del colegio desde lo administrativo y desde lo pedagógico.

Es importante resaltar que sin la participación y el compromiso claro de los docentes no es posible generar espacios compartidos de reflexión acerca del quehacer docente y administrativo del colegio.

## JUEGOS JUAN EVANGELISTA GOMEZ - CED FRANCISCO JAVIER MATIZ



### 1. CAMBIO DE ASIGNATURAS

#### QUE ES EL JUEGO

La desintegración entre docentes trae como consecuencia la desarticulación en el trabajo con las áreas, lo que genera ausentismo por parte de los estudiantes, frente a lo cual se plantean los siguientes objetivos para el desarrollo del juego institucional.

- Reconocer el trabajo desarrollado en el aula de clase
- Aportar metodológicamente a las diferentes aproximaciones conceptuales
- Explorar nuevas propuestas metodológicas
- Integrar a los docentes a nivel personal
- Mejorar los mecanismos de comunicación
- Romper con la rutina institucional
- Fortalecer la relación docente – estudiante

En particular este juego es una forma de integrar metodológicamente el equipo docente de la institución y fomentar paralelamente mecanismos de comunicación eficaces que permitan construir en conjunto estrategias innovadoras en el aula. Además de los anterior, el juego permite desmitificar los saberes por parte de los estudiantes y romper con las rutinas institucionales.

#### **CÓMO ES EL JUEGO**

Los docentes de bachillerato intercambian asignaturas durante media jornada y con antelación se planean las clases intercambiando con el docente correspondiente. Para el desarrollo de las clase hay absoluta libertad metodológica.

#### **ETAPAS DEL JUEGO**

- I. inicial: reconocimiento del juego por parte del grupo de docentes
- II. intermedia: cambio e asignaturas y planeación
- III. final: búsqueda de recursos para el desarrollo de la clase
- IV. desarrollo de la actividad
- V. evaluación de estudiantes y de docentes

Se utilizó un formato de encuesta para poder conocer las principales impresiones de los estudiantes frente al juego institucional.

## RECURSOS

Cada docente se encarga de buscar los elementos de su asignatura correspondiente, además de contar con una ficha para la posterior evaluación del juego (Ver anexo)

## 2. MURAL INSTITUCIONAL

¿Cómo ven mis compañeros la institución?

### SENTIDO DEL JUEGO:

Centrarse en el fortalecimiento de las relaciones entre docentes y de las relaciones con los estudiantes, valorar el trabajo del docente, permitir una aproximación a las asignaturas de forma innovadora. romper con las rutinas institucionales y ampliar los horizontes pedagógicos de la labor docente.

### EVALUACIÓN

Es un juego que permite sensibilizar a los docentes con el trabajo en el aula de los compañeros, además de lograr que la institución rompa con la rutina y que involucre a los estudiantes en estas rupturas. Contribuye a enriquecer el trabajo docente y permite proyectar e innovar el quehacer institucional.

## 3. RESIGNIFICACIÓN DE LA NORMA

### QUE ES EL JUEGO

Es una forma de volver al valor inicial de las normas, al permitir establecer sus funciones dentro de procesos institucionales, permite un acercamiento a los principios que organizan la institución.

### COMO ES EL JUEGO

El juego consiste en eliminar cualquier tipo de norma o regla que establecida en un juego, concretamente un juego de fútbol y legitimar la no existencia de la norma. Los principales estudiantes de la institución con problemas disciplinarios se reúnen para jugar con algunos docentes. Dentro de este juego cualquier acción es válida siempre y cuando no atente contra el bienestar de los participantes, posteriormente se incorporan las reglas al juego y se evalúa el proceso.

### RECURSOS

Recursos humanos: estudiantes con problemas disciplinarios y docentes, elementos deportivos, desarrollado en el espacio de descanso

## ORGANIZACIÓN

Se dispone un espacio para que estudiantes y docentes jueguen un partido de fútbol, sin reglamento, el equipo contrincante es de estudiantes, preferiblemente aquellos estudiantes que tienen problemas con las normas y con la disciplina.

## SENTIDO DEL JUEGO

Este juego esta orientado a establecer el valor de la norma y conocer las implicaciones del desorden a fin de descubrir finalidad de los reglamentos.

## 4. MURAL INSTITUCIONAL

### QUE ES EL JUEGO

Es una estrategia para vincular a los estudiantes de primaria en el reconocimiento de los espacios y las imágenes construidas de la institución, además de fortalecer las relaciones entre los mismos estudiantes y conformar primeros grupos de tutores fortaleciendo el sentido de pertenencia institucional

### CÓMO ES EL JUEGO

Los estudiantes de primaria se organizan para construir en conjunto un mural de la institución. A cada uno de los grupos sigue las siguientes instrucciones:

- En el papel que tienen van a plasmar lo que para ustedes significa el colegio, deben tener en cuenta el espacio (salones, patios, etc.) los profesores, los compañeros etc.

## RECURSOS

Para la elaboración de los murales se utilizó papel, colores y cinta, además de los espacios en las aulas que fueron reubicados.

## ORGANIZACIÓN

Los grupos se van a dividir y mezclar de la siguiente forma:

GRUPOS DE INTERCAMBIO		Numero de grupos	Total de murales
PREESCOLAR 1	401	2	8
PREESCOLAR 2	402	2	8
PREESCOLAR 3	403	2	8
		<b>6</b>	<b>24</b>
101	501	2	8
102	502	2	8
		<b>4</b>	<b>16</b>
301	201	2	8
302	202	2	8
303		1	4
		<b>5</b>	<b>20</b>
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>60</b>

**SENTIDO DEL JUEGO:**

Este juego se orienta al fortalecimiento y reconocimiento de las imágenes institucionales, así como a la integración entre los mismos estudiantes de primaria.

**EVALUACIÓN.**

Con este juego es posible conocer las impresiones y construcciones generales que los estudiantes tienen de su institución, así como los principales elementos que definen las relaciones entre los estudiantes y los docentes a fin de replantear y modificar los lineamientos del trabajo desarrollado y mejorar las metodología utilizadas.

**5. JORNADA DEPORTIVA****QUE ES EL JUEGO:**

Es una manera de integrar a los docentes de la institución en un espacio deferente al institucional, a fin de fortalecer los mecanismos de comunicación desgastados y de construir conjuntamente estrategias de trabajo hacia el desempeño con los mismos estudiantes. Pensado desde el desarrollo de diferentes actividades entre las cuales, se hizo un cambio de roles protagonizando los papeles mas representativos de la institución.

**COMO ES EL JUEGO**

Se planean los juegos con el nombre de jornada deportiva, dentro de esta jornada se creó una especie de competencia con diferentes estrategias y actividades, dentro de las cuales se describen las siguientes:

1. Carrera de encostalados: una vez conformados los grupos, los docentes se disponen a competir en una carrera cuyo principal obstáculo es el de tener que desplazarse dentro de un costal hasta una meta estipulada.
2. Carrera en tres pies: se organizan en parejas cada uno de los integrantes de los equipos y compiten buscando desplazarse con los pies amarrados hasta la meta.
3. Carrera con un pin pon: individualmente se disponen a competir transportando en la boca una cuchara con un pin pon.
4. Manzana en un árbol: Después de amarrar una manzana en un árbol se organizan para morderla, gana el equipo en el que se logre el objetivo.
5. Juego de roles: cada uno de los docentes asume un rol de la institución a fin de representar las principales rutinas institucionales.

## RECURSOS

Para las actividades se dispuso de costales, cuerdas, manzanas, papel.

## ORGANIZACIÓN

HORA	ACTIVIDAD
1:00	Llegada
3:30	Inscripciones por grupos (eslabones olimpiadas)
	6. Carrera de encostalados 7. Carrera en tres pies 8. Carrera con un pin pon 9. Manzana en un balde 10. Carrera de obstáculos 11. juego de roles
5:00	Jornada de reflexión 1. valoración del trabajo en equipo
5:30	Premiación

### SENTIDO DEL JUEGO:

Este juego se orientó fundamentalmente a fortalecer las relaciones entre los docentes, de igual forma a valorar el trabajo de los demás y romper así las rutinas institucionales.

### 6. CAMBIOS DE ROLES

#### QUE ES EL JUEGO:

A partir de la inquietud de reestructurar las dinámicas institucionales, nace la idea de cambiar los roles de todos los integrantes de la comunidad educativa, esto con el fin de valorar el trabajo del otro y acercar a los estudiantes con la labor de los docentes.

#### COMO ES EL JUEGO:

Previamente se seleccionan los sujetos que intervendrán en las dinámicas del juego, principalmente los estudiantes seleccionados se caracterizan por presentar dificultades bien con lo académico o con lo disciplinario. La planeación previa permitió sensibilizar a los estudiantes con su labor de docentes y encargados de la institución, una vez establecidos los roles, el juego se organizó para desarrollarse en media jornada en la que cada uno asumiría el rol correspondiente.

**RECURSOS:**

Los planeados en cada una de las asignaturas

**ORGANIZACIÓN:**

Se hizo una distribución de roles a partir de las necesidades de los involucrados, de tal forma que los estudiantes se encargaron de la parte docente y directiva, los docentes representaron a los estudiantes y lo administrativo, y la parte administrativa hizo las veces de estudiantes. Las fases fueron las siguientes:

1. FASE DE PROMOCIÓN : utilizando los espacios de la institución promover al actividad de integración mediante los siguiente recursos:
  - Carteles en los diferentes espacios institucionales
  - anuncios en las reuniones con todos los docentes
  - invitaciones
  
2. FASE DE DESARROLLO

Los roles se distribuyeron de la siguiente forma.

ROLES ESTABLECIDOS	CAMBIO DE ROLES
ESTUDIANTES	PROFESORES
	COORDINADOR
	RECTOR
	BIBLIOTECARIO
PROFESORES	ESTUDIANTES
	ASEADORES
	PORTEROS
	SECRETARIO
ASEADORES	ESTUDIANTES
	SECRETARIO

**SENTIDO DEL JUEGO**

Romper con la rutina institucional y fortalecer al mismo tiempo las relaciones entre los docentes, además de hacer visibles elementos de la organización que perturban el trabajo con los estudiantes. Redefinir las relaciones institucionales, y hacer evidente el papel del "otro" en la estructura institucional, además de permitirle a los estudiantes asumir responsabilidades dentro de la institución .

**EVALUACIÓN:**

Es una actividad que permite sensibilizar a cada uno de los integrantes de la institución, fundamentalmente los estudiantes pueden acercarse con la labor de los docentes y al mismo tiempo tomar responsabilidades diferentes a las asumidas en la cotidianidad, lo que permite reorientar las rutinas de los estudiantes y focalizar los intereses y acciones.

**ANEXO**

Universidad de los Andes  
Facultad de Ciencias  
Programa de Formación en Educación

**PROYECTO DE FOMENTO A LA RETENCIÓN ESCOLAR  
SECRETARIA DE EDUCACION DEL DISTRITO**

**INSTITUCIÓN:** \_\_\_\_\_  
**NOMBRE:** \_\_\_\_\_ **CURSO:** \_\_\_\_\_

**1. PARA EL CAMBIO DE ASIGNATURAS**

- ¿Cómo te sentiste con los nuevos docentes?
- Nombra los aspectos positivos y negativos de la experiencia.
- ¿Qué diferencias encuentras entre el docente oficial (habitual) y el nuevo docente?

**2. PARA EL JUEGO DE RESIGNIFICACIÓN DE LA NORMA**

- Qué observaste del juego de fútbol en el descanso?
- ¿Qué hizo falta?
- Son importantes las normas para poder relacionarnos?
- Elabora una lista de normas en la institución y señala su función.
- Con cuáles normas no estás de acuerdo y qué propones?