



Consolidación de equipos de trabajo

Fundamento en la personalidad o estilo social de los/as integrantes

San Salvador, El Salvador, enero 2010



FUNDESYRAM, considera que el desarrollo debe ser concebido como un proceso global y complejo que involucra múltiples dimensiones articuladas entre sí, por lo que se requiere un esfuerzo para desarrollar un enfoque sistemático. Es por ese motivo que su propósito como institución es *"ser una Institución facilitadora de la participación ciudadana organizada, para promover la innovación tecnológica, la diversificación productiva bajo enfoque orgánico y con ello la transformación del territorio, en la cual los actores locales conjuntamente con los gobiernos municipales conducen sus propios procesos de superación de la pobreza con un enfoque de seguridad alimentaria; integrado de cadenas agro empresariales de valor y la responsabilidad social empresarial, que se convierten en los motores del crecimiento y el desarrollo humano sostenible, con equidad de género en el espacio territorial donde se desenvuelven"*; para lo cual FUNDESYRAM trabaja en función de cuatro ejes estratégicos:

- 1) ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA CON EQUIDAD DE GÉNERO.
- 2) DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL SUSTENTABLE ORGÁNICO.
- 3) MANEJO DEL AMBIENTE Y LA VULNERABILIDAD.
- 4) DESARROLLO DE LA MUJER Y LOS JÓVENES.

FUNDESYRAM desde 1999 con el apoyo de Horizont3000, DKA y la Cooperación Austriaca para el Desarrollo llegan a la conclusión, que el occidente de El Salvador, en especial el departamento de Ahuachapán es uno de los municipios con más pobreza y más abandonado en cuanto a prestación de servicios por el gobierno y la cooperación. Y para ser parte de la solución plantea que el enfoque metodológico y los principios de trabajo que FUNDESYRAM ya había implementado en Chalatenango y el oriente del país, puede contribuir a superar esta situación y se decide iniciar el trabajo de desarrollo integrado en Tacuba, para lo cual se delimito la micro región Tacuba, que en éste caso incluye 12 de los 14 cantones de Tacuba, un año después en el 2000, se delimita y trabaja en otra micro región, la micro región Puxtla integrada por los territorios de los Municipios de Santo Domingo de Guzmán y San Pedro Puxtla, así como en dos cantones de Guaymango; luego en el 2002 se amplía el territorio de trabajo al extender operaciones en los municipios de Apaneca, Concepción de Ataco, Jujutla y Guaymango en el occidental departamento de Ahuachapán, denominándosele a éste territorio como micro región Centro-Sur, éste avance en la cobertura de territorio fue posible gracias al apoyo de una nueva entidad cooperante, el Socorro Popular Francés, conocido como SPF. En éstas tres micro regiones han complementado los apoyos para fortalecer la experiencia de desarrollo territorial integrado orgánico, gracias también al apoyo de la Unión Europea, CRS Café, ACRA, GGASEL, MAOES, ACISAM, BSI, CARITAS Austria, Proyectos Solidarios, Manos Unidas y FIA.

Revisión Bibliográfica: Karla y David Alas.

Diseño, diagramación e ilustración • Raul Lemus (Beyond Graphics).

Imprenta • Impresiones.

Tiraje • 500 ejemplares.

Los contenidos de ésta publicación pueden ser utilizados o reproducidos total o parcialmente, siempre y cuando se cite la fuente.

San Salvador, enero de 2010.



FUNDESYRAM

Consolidación de equipos de trabajo

Fundamento en la personalidad o estilo social
de los/as integrantes



San Salvador, El Salvador, enero 2010

CON EL APOYO DE

 Cooperación Austríaca
para el Desarrollo

GGASEL
Grupo Gestor para la Agricultura
Sostenible en Laderas

 **acra**
cooperiamo lo sviluppo


SECOURS
POPULAIRE
FRANÇAIS

Índice

Introducción.....	3
Parte 1. Método para identificar tu personalidad o estilo social	8
1.1. Eje de Imposición	8
1.2. Eje de Expresión.....	10
1.3. Gráfico para definir el estilo social.....	12
1.4. Que entiendo como mi estilo social analítico dirigente, afable o expresivo.....	13
Parte 2. Dinámicas para identificar como actúan los diferentes estilos en la realidad	16
2.1. Cargadito	16
2.2. El río humano	17
2.3. Formando pirámides.....	18
2.4. La reina de Sabá	19
2.5. Con el aro en el pie.....	21
2.6. El cubo de hielo	22
2.7. Girando la escoba	23
2.8. Pelando la naranja	24

Introducción



De acuerdo con el IESE, Business School de la Universidad de Navarra, España (<http://www.materiabiz.com/mbz/capitalhumano/nota.vsp?nid=29549>). En el Artículo preparado para la web MATERIABIZ, plantea que el trabajo en equipo es fundamental para obtener resultados en cualquier organización, ¿Cómo deben relacionarse las aptitudes y actitudes de los miembros/as? ¿Cuál es la mejor dinámica de trabajo? En definitiva, ¿cómo obtener resultados.

Dime cómo eres y te diré cómo trabajar en equipo. "Más vale solo que mal acompañado", dice el refrán. ¿Quién no ha experimentado la frustración de creerse en un equipo y encontrarse solo ante el desempeño de una tarea que requiere de más cabezas y manos?. O al contrario, ¿Quién no ha experimentado la frustración de necesitar mayor autonomía en el desempeño de su tarea dentro del equipo y encontrarse con que todos desean opinar y entrometerse en su realización?

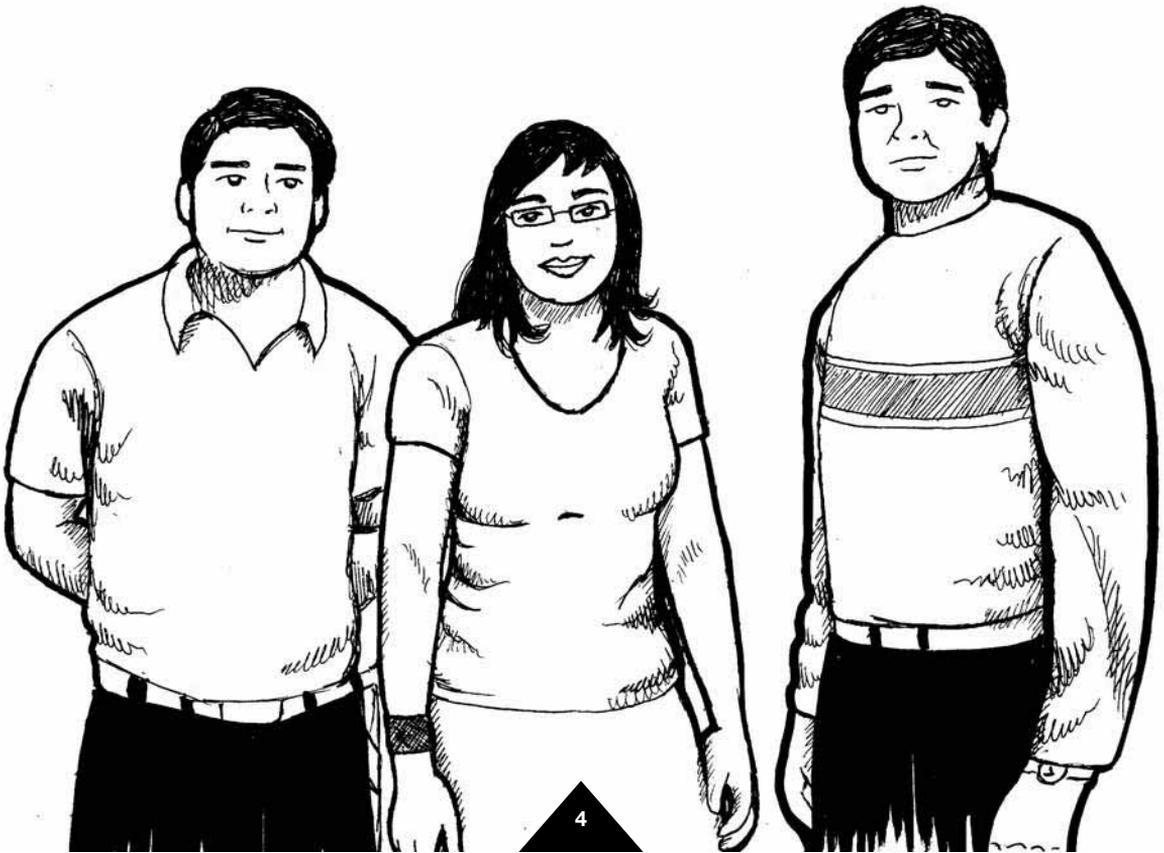
Aunque todos creemos saber en qué consiste el trabajo en equipo, la realidad es que muchas veces éste se convierte en una "suma de individualidades que trabajan en compañía, ASOCIACIÓN o en un "patio de colegio".

El profesor del IESE Pablo Cardona y la investigadora asociada Helen Wilkinson sostienen que no se ha entendido el verdadero significado del trabajo en equipo. El trabajo en equipo consiste en colaborar inteligentemente para obtener un objetivo común.

"Ello supone entender las interdependencias que se dan entre los miembros del equipo y sacar el máximo provecho de ellas en aras a la consecución de la meta común". Extraer provecho de esas interdependencias significa saber hacer uso de las diferentes aptitudes y posiciones de todos los miembros.

Para conseguir una coordinación eficaz en el trabajo, es necesario conocer la propia aptitud y posición dentro del equipo y la del resto de miembros; tener en cuenta la dinámica propia de equipo; combinar el trabajo virtual o a distancia, con el presencial y adoptar un espíritu positivo, de aprendizaje continuo.

La personalidad es uno de los factores clave en el juego de las interdependencias entre los miembros. Según los especialistas, la personalidad se manifiesta en la tendencia a asumir determinados roles y evitar otros. En cambio, la homogeneidad y el individualismo impiden sacar partido de las interdependencias.





Según Belbin, "conocer nuestros propios roles nos ayuda, entre otras cosas, a comprender nuestra propia identidad en términos de roles de equipo; gestionar nuestros puntos fuertes y débiles; proyectar nuestra imagen personal de la mejor manera posible y trabajar de manera más eficaz en equipo".

Una vez identificado el rol que solemos asumir, Cardona y Wilkinson destacan la necesidad de conocer nuestra posición dentro del equipo. Esta vendrá determinada no únicamente por nuestra personalidad, sino también por nuestra experiencia previa y conocimientos adquiridos.

¿En qué soy experto o en qué tengo experiencia?, ¿Qué conocimientos tengo? ¿Para qué soy bueno en el equipo?. A partir de éstas preguntas, cada miembro/a del equipo puede llegar a entender "cuál ha de ser mi misión particular, mi aportación en el equipo" y, sobre todo, "de qué modo puedo realizar mi aportación diferencial o especial dentro del equipo". Cardona y Wilkinson sugieren tres aspectos para responder a ésta última pregunta:

1) Orientar nuestro rol dominante hacia la optimización de los propios conocimientos y habilidades, intentando integrar ambos aspectos en refuerzo de la posición que se ocupa dentro del equipo.

2) Hacer uso de las interdependencias

Es decir, analizar quiénes son nuestros proveedores y clientes internos (que demandan mi participación dentro de la organización) en relación a nuestra posición y aptitud dentro del equipo. Esto implica pararse a considerar quién puede ayudarnos en nuestra misión particular (proveedor interno) y a quién podemos ayudar en su misión particular (cliente interno).

3) Ejercitar la capacidad de dar y recibir feedback, la capacidad de gestionar prioridades y compromisos y la capacidad de adaptación a los otros y a las circunstancias.

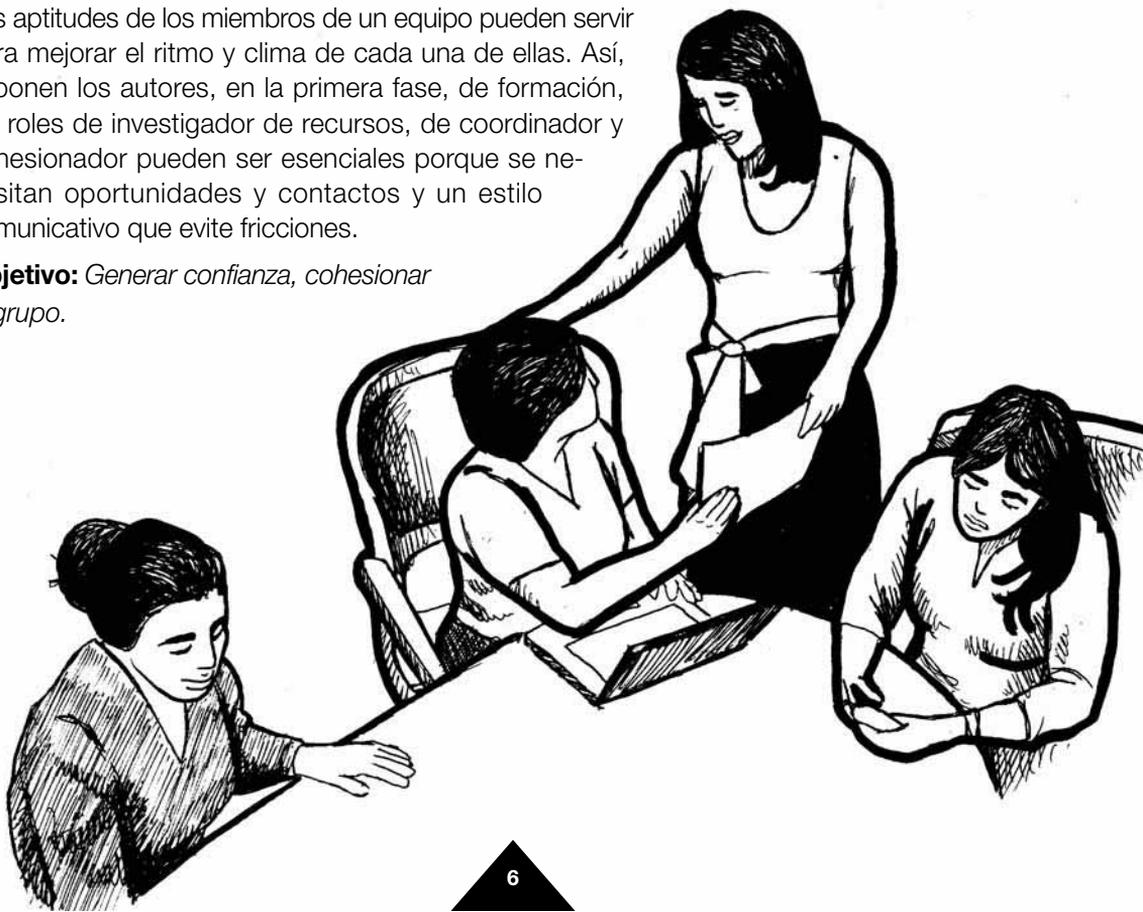
El trabajo en equipo también requiere adoptar diversas actitudes positivas. Entre las más útiles, los autores destacan la escucha, la colaboración y el optimismo. Escuchar es prestar atención con mentalidad abierta, promoviendo el diálogo constructivo. La colaboración implica estar siempre dispuesto a poner manos a la obra para conseguir que el equipo avance y ser capaz de compartir éxitos y fracasos con los demás miembros del equipo. Finalmente, dicen Cardona y Wilkinson, el optimismo facilita una mayor implicación personal, ser ambicioso y encajar éxitos y fracasos positivamente, con espíritu de aprendizaje.

Estas tres actitudes se relacionan con las tres capacidades antes mencionadas. La actitud de escucha es imprescindible para dar y recibir feedback, la actitud de colaboración es necesaria para gestionar adecuadamente prioridades y compromisos, respetando el tiempo y las necesidades de otras personas y mantener una actitud positiva es de gran ayuda en la adaptación a los otros y a las circunstancias.

Por último, todos los trabajos pasan por distintas fases: Formación, debate, organización y finalización.

Las aptitudes de los miembros de un equipo pueden servir para mejorar el ritmo y clima de cada una de ellas. Así, exponen los autores, en la primera fase, de formación, los roles de investigador de recursos, de coordinador y cohesionador pueden ser esenciales porque se necesitan oportunidades y contactos y un estilo comunicativo que evite fricciones.

Objetivo: *Generar confianza, cohesionar al grupo.*



En la segunda fase de debate, los roles de creativo, especialista y evaluador pueden cobrar importancia porque se necesitan nuevas ideas, aporte de conocimientos sólidos y juicios precisos y estratégicos sobre la viabilidad de las alternativas que se discuten.

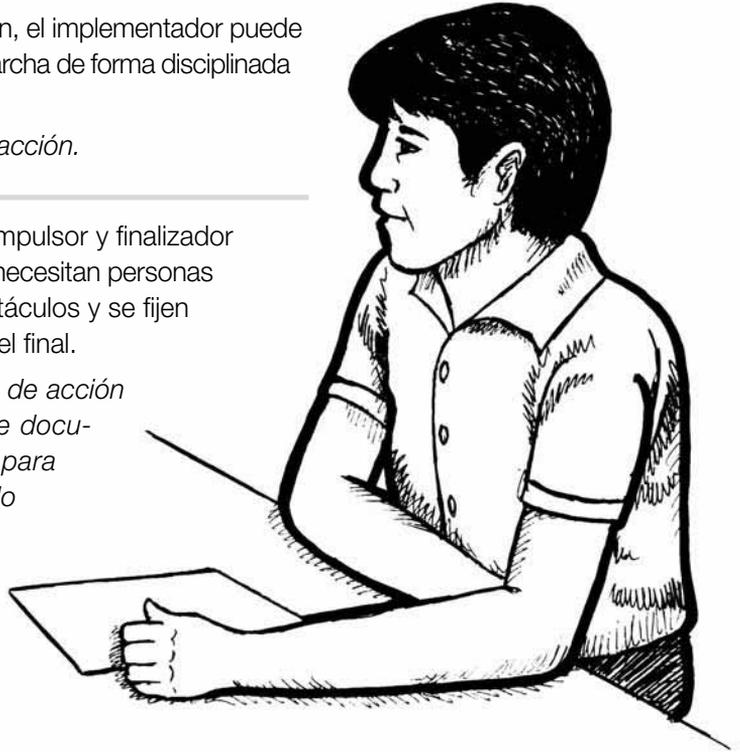
Objetivo: *Decidir cosas en el equipo.*

En la tercera fase, de organización, el implementador puede ser fundamental para poner en marcha de forma disciplinada las decisiones tomadas.

Objetivo: *Establecer el plan de acción.*

En la última etapa, los roles de impulsor y finalizador pueden ser decisivos porque se necesitan personas que no se arredren ante los obstáculos y se fijen en los detalles para llegar hasta el final.

Objetivo: *Llevar a cabo el plan de acción y conseguir resultados. En éste documento se enfatiza un método para conocer la personalidad o Estilo Social de cada uno/a de los miembros del equipo y luego identificar éstas personalidades por medio de algunas dinámicas seleccionadas.*



Es importante destacar que éste es un **DOCUMENTO DE TRABAJO** que tiene el objetivo de fomentar la reflexión crítica sobre el tema planteado, pues se ha considerado importante y necesario hacer acopio del saber global expuesto en el ciberespacio o en la literatura especializada para que jóvenes, mujeres y hombres de las organizaciones y de las comunidades donde trabaja FUNDESYRAM no sean marginados del proceso formativo / educativo, fundamentado en el conocimiento, pues como menciona Contreras Pinto “No hay conocimiento humano que no implique una acción, para afirmar el significado de su contenido explícito, sea para negarlo. Tampoco hay una acción humana que no tenga como antecedente o producto un conocimiento.” Como producto de éste proceso de aprendizaje se tendrá la oportunidad en el ámbito local de participar en la construcción un mundo mejor en armonía con el ambiente para las presentes y futuras generaciones.

Parte 1

Método para identificar tu personalidad o estilo social

Para que el líder o lidereza sean efectivos, debe tener la habilidad para conocer a los miembros de su equipo, específicamente la personalidad o estilo social de cada integrante. La persona que está en el papel de líder o lidereza deberá como mínimo saber cuál es su estilo (Analíticos, Dirigentes, Afables y Expresivos) y el de su equipo de trabajo, además debe saber como cada estilo social se relaciona con los otros, de esa manera, el líder o lidereza sabrán como dirigir mejor su equipo.

Conociendo mi estilo social

Los puntos básicos del estilo social se fundamentan en la imposición y expresión de cada persona. Combinando tu grado de IMPOSICIÓN (inquisidor o informador), con tu grado de EXPRESIÓN (reservado o expresivo), nos revelará tu estilo individual. Pero ¿Cómo puedo reconocer mi estilo social?, en ésta oportunidad te presentamos un método fácil y ameno, el cual posteriormente lo puedes usar para conocer a los miembros de tu grupo.

1.1. El eje de imposición

Nos identificamos a nosotros mismos como más extrovertidos o más introvertidos. Con el fin de obtener claridad y uniformidad, en esta materia llamaremos INFORMADORES a los que son más extrovertidos, agresivos e influenciadores. Y a aquellos que son más introvertidos, menos agresivos y menos influenciadores, les llamaremos INQUISIDORES.

DEFINICIÓN DE EJE DE IMPOSICIÓN:

El esfuerzo que tú haces para influenciar los pensamientos y acciones de los demás.

Estudia la tabla siguiente para ver en cuál de los lados te ubicas: Inquisidor o informador.

Al leer cada característica en la tabla, marca la reacción que mejor te describe. Pregúntate a ti mismo: “¿Qué hago más a menudo? ¿Cuál elección en materia de conducta, me resultaría más cómoda y natural?”

Grado de imposición

Silencioso.	Platicador.
Opiniones moderadas, frecuentemente las reserva.	Opiniones enfáticas, las comparte con facilidad.
Decisiones muy meditadas, no presiona a los demás para tomar decisiones.	Decisiones rápidas, presiona a los demás para tomar decisiones.
Actitud de seguir al grupo.	Actitud de tomar el cargo.
Causa una agradable primera impresión.	Primera impresión abrumadora.
Tiende a trabajar en grupo sirviendo como apoyador.	Tiende a ocupar puestos directivos.
Tiende a evitar el uso de poder.	Tiende a usar poder.
Deja a otros tomar la iniciativa social.	Tiende a tomar la iniciativa social.
Hace muchas preguntas.	Hace declaraciones o afirmaciones.
Hable con voz suave.	Habla con voz fuerte.
Movimientos corporales lentos y deliberados.	Gestos y movimientos corporales firmes.
No gusta de confrontar.	Dispuesto a confrontar.
No le gusta tomar riesgos, prefiere lo familiar y acostumbrado.	Le atraen los riesgos, le gusta probar lo nuevo y diferente.
<input type="text"/> Total.	<input type="text"/> Total.

Luego de poner una marca en las reacciones y características que te parecieron más indicadas, suma el total de tus cheques o marcas como informador y como inquisidor en la parte baja de la tabla.

Según ésta tabla, soy una persona que es más:

Inquisidora

Informadora

No hay un “Mejor sitio” en la escala de imposición. Cada lugar tiene sus propios puntos fuertes y puntos débiles. La escala es totalmente independiente del nivel de madurez.

Tendemos a pensar acerca de nosotros mismos, como que estamos en todas las partes de la escala, pero los demás tienden a vernos principalmente en una sola posición. Somos criaturas de hábito y aunque cambiamos en variadas situaciones, cada individuo tiende a inquirir o informar la mayor parte del tiempo. Realmente no variamos tanto como pensamos que lo hacemos, actuamos con mucha consistencia en la mayoría de las situaciones sociales. Sin embargo, podría notarse alguna diferencia en cómo actúas en el trabajo y cómo actúas fuera de éste.

1.2. El eje de expresión

Cada persona individualmente tiene su propia manera de expresar o esconder sus sentimientos o emociones. Algunas personas son muy emotivas y expresivas en su relación con los demás, es a éstas personas precisamente que estamos identificando en adelante como EXPRESIVAS. Sin embargo, hay otro grupo de personas que no es tan abierto a la expresión y emotividad, tienden la capacidad, de ocultar mejor sus verdaderos sentimientos y emociones. A éstas personas las estaremos llamando RESERVADAS.

DEFINICIÓN DE EJE DE EXPRESIÓN:

El esfuerzo que tú haces para controlarte a ti mismo o expresarte emocionalmente en tu relación con otros.

Estudia la tabla siguiente para ver en cuál de los lados te ubicas: Reservado o Expresivo.

Al leer las características en la tabla, pon una marca en la reacción o descripción que mejor retrate los rasgos de tu personalidad.



Grado de expresión

Manera suave de hablar, casi en secreto, un cauto comunicador.	Manera de hablar abiertamente comunicador impulsivo.
Acciones y opiniones medidas.	Acciones y opiniones dramáticas.
Actitudes estrictas, disciplinadas.	Actitudes libre y fluidas.
Decisiones objetivas, basadas en hechos más que sentimientos.	Toma de decisiones basada en las emociones.
Aparenta ser difícil de llegar a conocer, tiende a guardar distancia.	Aparenta ser fácil de llegar a conocer, busca la atención de los demás.
Tiende a esconder sus emociones, a controlarse y protegerse.	Emocionalmente expresivo, tiende a compartir sus emociones y a ser más abierto.
Exige de si mismo y de otros.	No exige tanto de si, ni de los demás.
Impersonal y con aire de negocios.	Personal y amistoso.
Sus temas de conversación son primordialmente sobre acontecimientos recientes o trabajo y deberes.	Sus temas de conversación están centrados en gente, historias y anécdotas.
Cuando recién conoce a alguien tiende a ser muy reservado.	Cuando recién conoce a alguien tiende a entablar conversación.
Su actitud general tiende a ser más hacia el lado serio.	Tiende a estar más del lado alegre y juguetón.
Gestos y expresión facial controlados.	Frecuentes gestos y expresión facial animada y elocuente.
Se esfuerza más por aprender sobre hechos e información, tiende a buscar declaraciones específicas.	Se interesa más por conocer sobre opiniones e historias, tiende a buscar declaraciones más generales.
<input style="width: 150px; height: 30px;" type="text"/> Total.	<input style="width: 150px; height: 30px;" type="text"/> Total.

Luego de marcar las reacciones y características que te parecieron más indicadas, suma el total de tus marcas como reservada o como expresivo en la parte de debajo de la tabla. Según esta tabla, soy una persona que es más:

Reservada

Expresiva

Recuerda, no tiene nada que ver tu madurez o espiritualidad en cuanto dónde te pones en la escala. Cincuenta por ciento de la población adulta se encuentra en cada lado, así que no hay mejor o peor lugar. Dios nos hizo a cada uno único y queremos entendernos a nosotros mismos y a otros en una mejor manera con el fin de poder llevarnos mejor.

1.3. Gráfico para definir el estilo social

Instrucciones para ubicarte dentro de un estilo social individual:

El eje horizontal es el grado de imposición, pon una equis "X" en la línea horizontal, de acuerdo a tu grado de imposición, inquisidor o informador. El eje vertical corresponde al grado de expresión, pon una "X" en la línea vertical de acuerdo a tu grado de expresión, reservado o expresivo. Fíjate entre que ejes quedas. Tu estilo social quedará determinado al ver el cuadrante que dará por resultado.

En el cuadro de siguiente, completa el perfil de acuerdo a tus resultados:

PERFIL DE LOS ESTILOS SOCIALES INDIVIDUALES																											
Analítico										6 Controlado		Dirigente															
										5																	
										4																	
										3																	
										2																	
										1																	
1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13		14	
Inquisidor														Informador													
										1																	
										2																	
										3																	
										4																	
										5		Expresivo															
Afable										6		Expresivo															

1.4. Qué entiendo como mi estilo social analítico, afable o expresivo.

Analítico

Los especialistas en detalles técnicos

Los analíticos tienen un gran sentido del deber y obligación.

Son rigidos por una fuerte ética de trabajo y son dadores naturales y a menudo asumen el papel de padre o guardianes de otras personas y organizaciones. Los analíticos a menudo toman mucha responsabilidad, a veces, más de lo debido. Se ven así mismos como los preservadores del orden, tienden a preocuparse. Ahorran y se preocupan por el futuro, creyendo que nunca podrán ahorrar demasiado. Son constantes y firmes, confiables y responsables. Tienden a meditar y analizar mucho, necesitan tiempo para pensar. Son revisadores, meticulosos.

Dirigentes

Los especialistas en control

Los dirigentes están obsesionados por una fuerte compulsión en la ejecución y desempeño. Sienten placer en casi cualquier tipo de trabajo porque envuelve actividad. La ociosidad mata a los dirigentes. Su deseo es controlar y estar al frente de todo lo que hacen. Hablan con precisión y muy poca redundancia. A los dirigentes les gustan las ideas nuevas, los retos y la competencia. Tienen pasión por el conocimiento.

No se cansan de leer e investigar. Producen mucho trabajo. Están constantemente buscando los “porqués” de la vida. Pueden ser muy fuertes y exigentes mucho de ellos mismos y de los demás. Muchas veces los dirigentes son atormentados por la posibilidad de fracasar. Son muy auto-controlados, persistentes y lógicos, Toman rápido las decisiones. Buscan formas de ser más eficientes.

Afables

Los especialistas en apoyo

Los afables se encuentran a menudo involucrados en causas, en pro del bienestar del público. Les gusta trabajar con palabras y a menudo influyen grandes grupos a través de sus escritos. Trabajan bien con otros y promueven la armonía. A veces fijan expectativas no realistas sobre ellos mismos y sobre los demás. A menudo idealizan románticamente experiencias y relaciones, a menudo están desilusionados. A los afables les gusta ser dirigidos. Rehuyen estar a mando. Generalmente observan a otros y buscan profundo significado en relaciones y otros buscan profundo significado en relaciones y experiencias. Se preocupan más por la interacción que por la acción. Son muy pacientes, buenos escuchadores y están llenos de integridad. No les gusta confrontar a los demás.

Expresivos

Los especialistas en relaciones sociales

Los expresivos son individuos bastante impulsivos. Les gusta probar lo nuevo y diferente. Disfrutan de viajes y vagabundeos. Es fácil para ellos pasar de una relación a otra. Les gusta vivir el aquí y el ahora. Aprovechan cada momento. Lucha contra el compromiso y les cuesta perseverar hasta el fin. Comienzan con buenas intenciones y luego lo dejan a medias. Los expresivos tienen espíritus alegres y pueden soportar problemas y pruebas más fáciles que los otros estilos sociales. La incomodidad es solamente una nueva experiencia que saben que pasará. Se gozan con las buenas memorias. Disfrutan el pertenecer a organizaciones sociales. Son amigables platicadores, dádivosos y fáciles de llevarse con todos.

Con el fin de entender más a los cuatro estilos, he aquí una tabla mostrando los cuatro estilos en forma comparativa.

Vistazo general de los cuatro estilos sociales

ÁREAS	ANALÍTICOS	DIRIGENTES	AFABLES	EXPRESIVOS
Reaccion ante situaciones	Lenta	Veloz	Sin prisa	Rápida
Mayor orientación	Meditación y análisis de los hechos	Acción y cumplimiento de metas	Relaciones y estar en paz	Involucramiento e intuición
Lo que más le agrada	La organización	Estar a cargo	Relaciones estrechas	La mucha interacción
Lo que menos le agrada	Tener que participar	La inactividad	El conflicto	Estar solo
Su esfuerzo máximo está dirigido a	Organizar	Controlar	Relacionarse	Involucrarse con las personas
Lo que menos le preocupa es	Entablar relaciones	Ser cauto y cuidadoso con sus relaciones ya existentes	Impactar o provocar cambio	Establecer una rutina
Cuando quiere alcanzar logros	Trabaja solo y cuidadosamente	Trabaja solo y rápidamente	Trabaja lentamente y con otros	Trabaja rápidamente y con un equipo
Lo que le provoca aceptación de parte de otros	Impresiona a otros con su precisión y cocimiento	Impresiona a otros con su esfuerzo individual	Se lleva bien como miembro integral de un grupo	Se lleva bien como entusiasta miembro de un grupo
Al tomar acción es	Cauteloso	Decidido	Lento	Impulsivo
Sus habilidades en la toma de decisiones	Habilidad en resolver problemas	Habilidades administrativas	Habilidades en conserjería	Habilidades en persuasión y convencimiento
Se sitúa dentro de un marco de tiempo	Evita los riesgos, se basa en hechos históricos	Toma riesgos, se basa en su intuición	Evita riesgos, se basa en opiniones	Toma riesgos, se basa en corazonadas
Uso de su tiempo	Lento, organizado, disciplinado	Presente Veloz, eficiente, impaciente	Futuro Lento, tranquilo, indisciplinado	Presente Rápido, acelerado, indisciplinado

2.1. Cargadito

Fuente: Guía didáctica 1, Ministerio de Educación y Cultura, convenio Ecuatoriano Alemán.

Duración aproximada: 10 minutos.

Materiales: Una pelota por cada pareja.

Descripción:

El objetivo de éste juego, es que un equipo transporte a su compañero (a caballito) hasta el otro lado de la cancha, mientras que éste va haciendo rebotar la pelota.

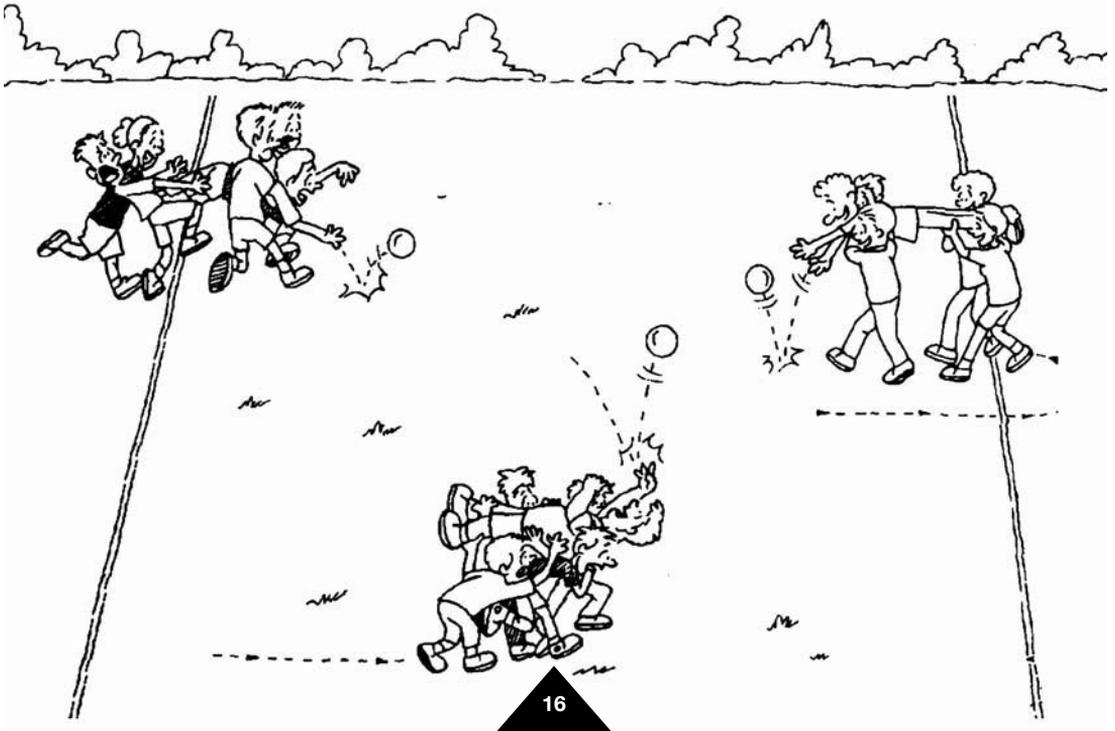
Notas para el director del juego:

Trazar una línea de salida y una línea de llegada.

Instrucciones para los participantes:

1. escoja la persona más indicada para poder rebotar la pelota mientras se le va cargando.

2. A la señal, todos los equipos comiencen a caminar hacia la línea de llegada. Durante el recorrido, el participante que está siendo cargado haga rebotar continuamente la pelota con la mano. Si durante el recorrido pierde la pelota regresar al sitio donde la perdió y desde ahí continuará con el recorrido.
3. Cuando lleguen a la línea de llegada, regresaran lo más rápido que puedan a la línea de salida.
4. El primer equipo que termine el recorrido es el ganador.



2.2. El río humano

Duración aproximada: 20 - 30 minutos.

Materiales: Ninguno.

Descripción:

El propósito del juego, es que los participantes, con sus piernas simulen el moviendo de un río, para que el participante de turno pueda disfrutar de un paseo relajante.

Instrucciones para los participantes:

1. Formar parejas, deben pararse uno enfrente del otro, de manera que formen dos filas. Debe haber por lo menos de 5 a 10 parejas.
2. Cada participante debe estar sentado enfrente de otro y debe colocar las piernas al lado de las caderas del participante de enfrente. Una vez que todos estén sentados, revisen que no haya ningún espacio entre un participante y otro, y que la fila esté completamente ajustada.
3. Una persona al azar debe acostarse boca arriba, encima de las piernas y el resto de los participantes deben comenzar a mover a la persona a través de los rápidos. Para mover a la persona, deben colocar las manos debajo de ésta y levantar las rodillas lo suficiente para que puedan generar el movimiento.
4. La persona que está atravesando el río debe cerrar los ojos, relajarse y disfrutar del paseo en el río. Una vez que haya llegado al final del río humano, se levantara y se colocara en una punta de la fila para que otro participante pueda disfrutar del paseo.



2.3. Formando pirámides

Duración aproximada: 5 - 20 minutos.

Materiales: Ninguno.

Descripción:

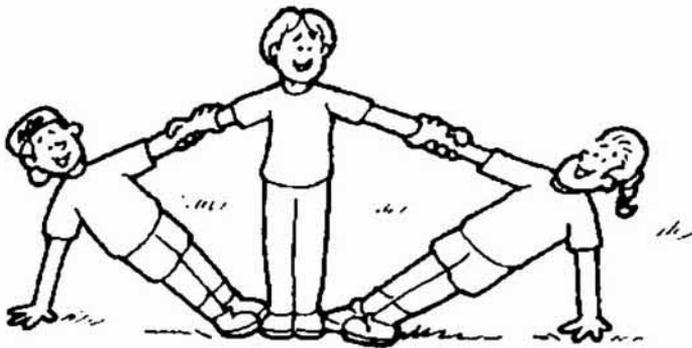
En éste juego los participantes deberán formar distintas clases de pirámides humanas.

Notas para el director del juego:

1. Sin enseñarles los dibujos, pregunta a los participantes: ¿Cuántas manera hay para formar pirámides?
2. Si después de un tiempo los participares sólo piensan en las pirámides tradicionales, puedes dales una pista.

Instrucciones para los participantes:

1. Los participantes deben dividirse en pequeños grupos y distribuirse en el área de juego.
2. Por equipos deben de tratar de formar una pirámide, la cual debe ser diferente a la que estén haciendo los otros equipos, ya que el propósito del juego es encontrar cuantas maneras diferentes hay para formar pirámides humanas.
3. En caso de que alguien esté subido, el director del juego y otros lideres servirán de apoyo.

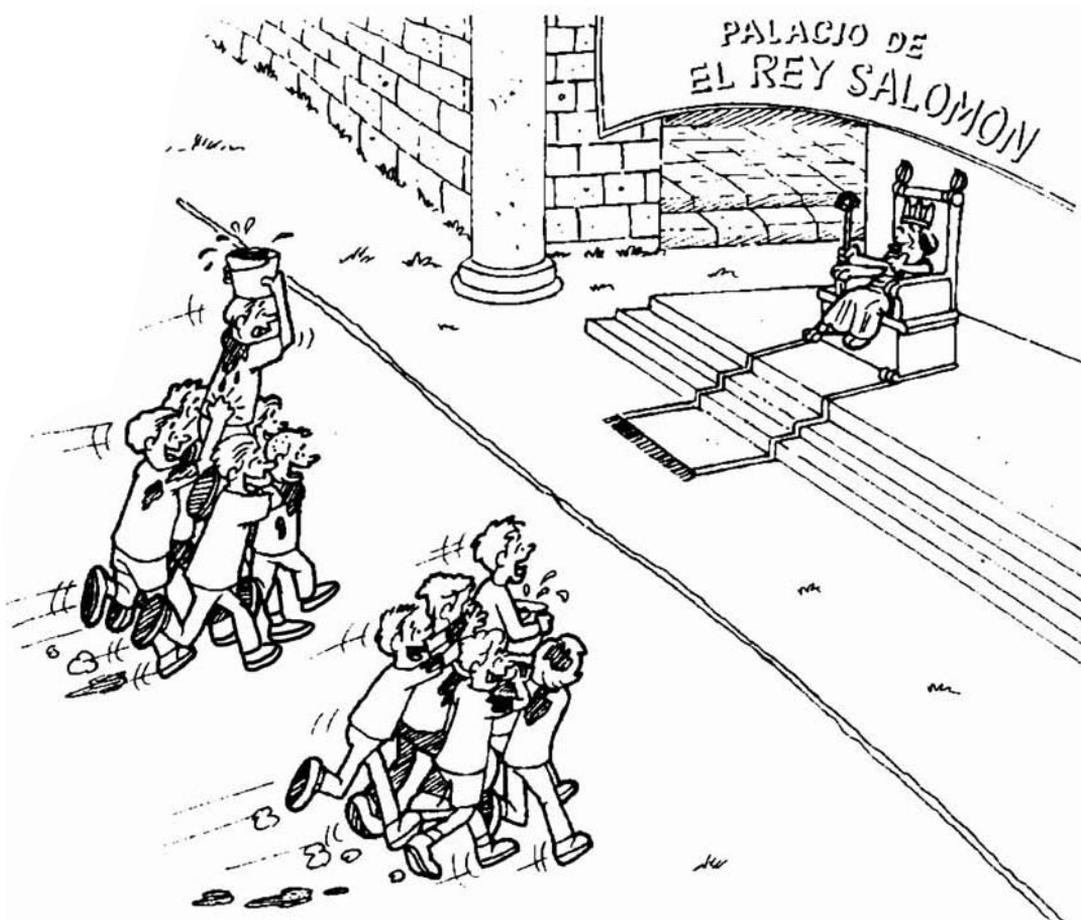


2.4. La Reina de Sabá

- Fuente:** The Game Finder, Annette C. Moore. Usado con permiso.
- Duración aproximada:** 5 minutos.
- Materiales:** Una cubeta (balde) o una olla de 4 a 7 litros por equipo, agua y un cono de construcción (los anaranjados que usan los policías de tránsito).

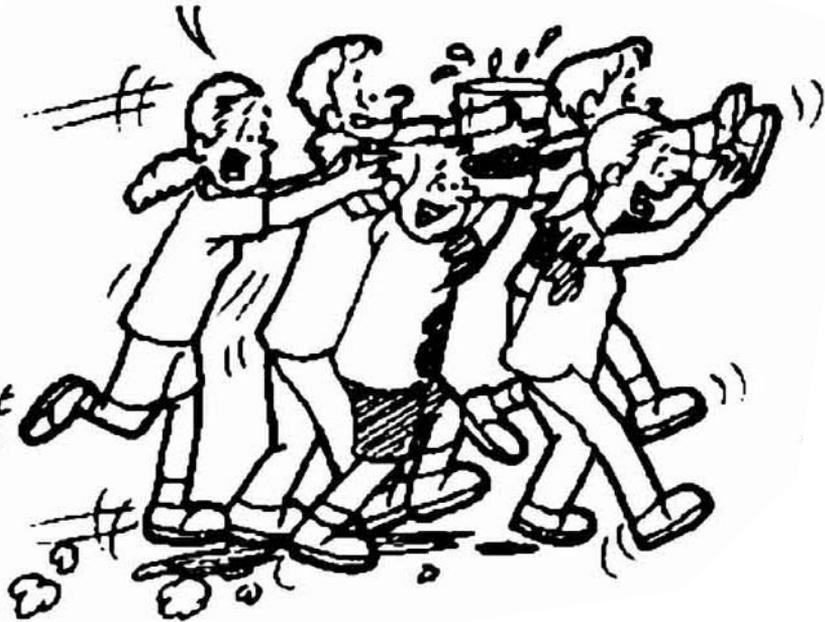
Descripción:

El propósito del juego, es transporta a la reina de Sabá con su ofrendas hasta el palacio del Rey salomón sin que las ofrendas dañen su vestimenta.



Notas para el director del juego:

1. Llena con agua hasta $\frac{2}{3}$ cada una de las cubetas.
2. Traza una línea de salida.
3. Coloca el cono de tránsito a una distancia de 20 metros (60 pies) de la línea de salida.



Instrucciones para los participantes:

1. Formar equipos de 5 a 8 participantes cada uno, tomar una cubeta por equipo y escuchar la siguiente introducción: “Cuando el Rey Salomón fue coronado, su sabiduría se dio a conocer en todos los rincones del mundo. Muchos reyes, gobernantes y nobles iniciaron un recorrido para ir a visitar a ése gran sabio gobernante. Todos ellos llevaban consigo gran variedad de joyas y otros elaborados regalos para ofrecer al rey Salomón. La reina de Sabá no fue la excepción. A demás de los regalos usuales de joyería, la reina de Sabá traía raras y valiosas especies. Sin mirar a través del desierto podrán ver la torre del gran palacio del Rey Salomón: El cono naranja. Este es su destino. La reina de Sabá debe ser la única persona de su caravana que puede cargar la olla con las raras y valiosas especies, nadie más puede tocar la olla. Como ella es la reina, debe ser transportada y ninguna parte de su cuerpo puede tocar el suelo desde que comience el trayecto. Sin embargo, todos los demás miembros de su caravana pueden tener contacto con ella sin tocar la olla. Como la reina pretende lucir en sus mejores galas cuando conozca al rey Salomón, es imperativo para sus sirvientes que en ningún momento del trayecto su vestimenta se vea dañada (empapada) por las valiosas especies que transporta.
2. El objetivo de su grupo es que realicen el trayecto de la reina de Sabá, al gran palacio del Rey Salomón (el cono naranja), para lo cual tendrán que determinar quien va a ser la reina y quienes los sirvientes que la transportan.
3. El primer equipo que llegue al palacio del Rey Salomón con la reina en las mejores galas, será el ganador.

2.5. Con el aro en el pie

Duración aproximada: 10 - 15 minutos.

Materiales: Dos aros hula-hula.

Descripción:

En éste juego los participantes se deben coordinar para mover los aros hula-hula de un lado a otro y para evita que toquen el piso.

Notas para el director del juego:

Traza la línea que representará la meta.

Instrucciones para los participantes:

1. Divida el equipo en tres subgrupos. El grupo del centro debe colocar su pierna izquierda dentro de un aro hula-hula y su pierna derecha dentro del otro aro hula-hula. Los grupos de al lado, se conectaran con los lados opuestos de los aros hula-hula.
2. Una vez que se encuentren en la posición correcta, el director del juego les va a mover los aros a la altura de las rodillas. Recuerden

que la posición correcta es así: Dos o tres personas a la izquierda, colocando su pierna derecha dentro de un aro y dos o tres personas en el centro, colocando su pierna izquierda dentro de éste aro; y al mismo tiempo, las mismas dos o tres personas del centro colocando la pierna derecha dentro del segundo aro y otras dos o tres personas a la derecha, colocando la pierna izquierda dentro del segundo aro (ver dibujo).

3. Cuando tengan los aros a la altura de las rodillas, comiencen a caminar haciendo presión sobre los aros para mantenerlos arriba del suelo.
4. El propósito del juego es que caminen hacia la meta sin que se caiga ningún aro. Si un aro se cae comenzarán de nuevo desde la zona de inicio hasta que puedan realizar todo el recorrido sin ninguna caída.



2.6. El cubo de hielo

Duración aproximada: 10 minutos.

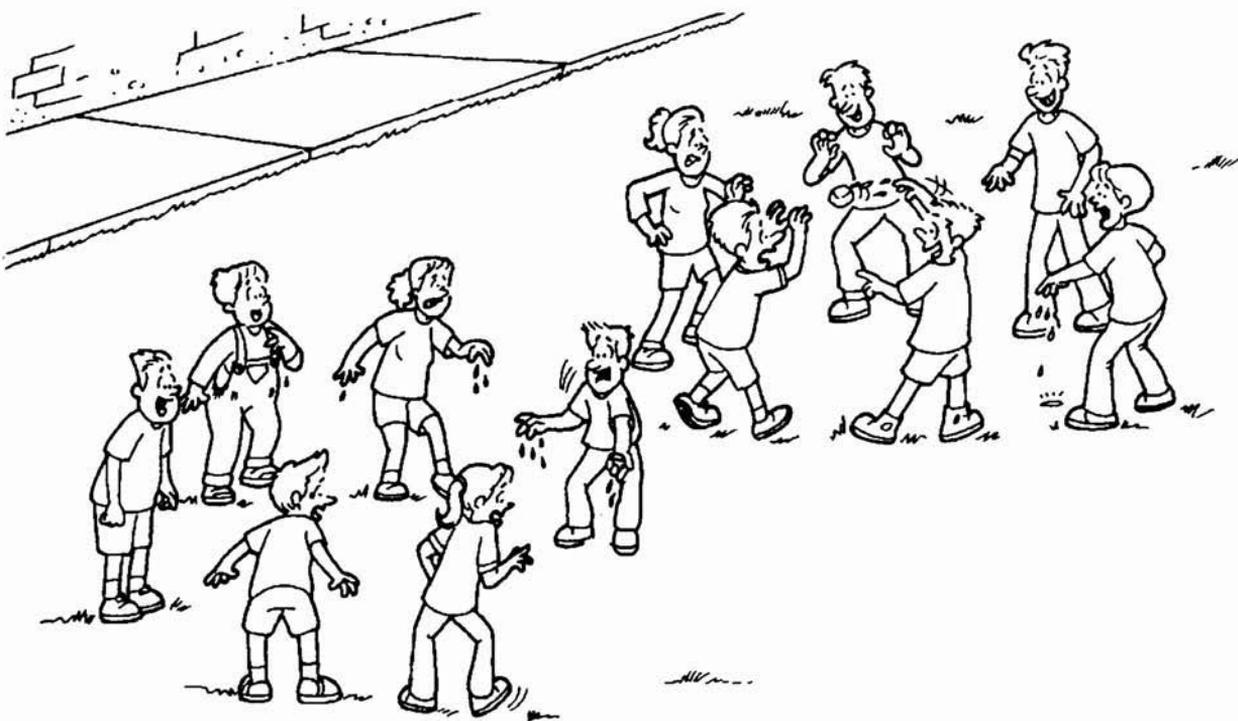
Materiales: Un cubo de hielo del mismo tamaño para cada equipo.

Descripción:

El objetivo de cada equipo es pasarse un cubo de hielo durante 10 minutos de manera continua tratando que éste no se derrita.

Instrucciones para los participantes:

1. Deben formar equipos con igual número de participantes.
2. Cada equipo formará un círculo.
3. Al escuchar la señal dará inicio el juego, pasarán el cubo de hielo por cada persona del equipo durante 10 minutos. El cubo de hielo deberá estar en movimiento durante todo ese tiempo.
4. Transcurrido éste tiempo, el equipo que tenga el cubo de hielo mas grande será el ganador.



2.7. Girando la escoba

Duración aproximada: 5 - 10 minutos.

Materiales: Una escoba por pareja.

Descripción:

El objetivo de éste juego, es que cada pareja a lo largo de la fila dé una vuelta completa con la escoba sin soltarla.

Instrucciones para los participantes:

1. Se debe formar equipos con igual número de participantes y formar parejas. Tomar una escoba por pareja.
2. Los miembros de la pareja se colocarán frente a frente y juntos sos-

tendrán la escoba horizontalmente con ambas manos.

3. Al escuchar la señal de inicio, darán una vuelta en el mismo lugar sin soltar la escoba. Para lograr el objetivo, comenzarán dando la vuelta cara a cara, continuarán lado a lado, espalda a espalda; nuevamente lado a lado y terminarán cara a cara.
4. El primer equipo en el que todas las parejas logren dar la vuelta con la escoba sin soltarla es el ganador.



2.8. Peleando la naranja

Fuente: The Party Game Book, Harper.

Duración aproximada: 10 minutos.

Materiales: Un par de guantes de algodón por pareja ó una naranja por pareja.

Descripción:

El propósito del juego, es que cada pareja, en conjunto pelen una naranja utilizando únicamente su mano libre.

Instrucciones para los participantes:

1. Se formarán equipos de igual número de participantes. Entonces cada miembro elegirá una pareja y tomarán un guante y una naranja por pareja.
2. Cada pareja se colocará lado a lado, con los brazos de adentro alrededor de la cintura o el hombro de su compañero y en la mano

que tiene libre se colocará un guante y con la otra agarrará la naranja.

3. A la señal, cada pareja tratará de pelar la naranja utilizando la mano libre que tiene el guante.
4. El primer equipo en el que todas sus parejas terminen de pelar completamente la naranja es el ganador.



PERSONAL DE FUNDESYRAM

OFICINA CENTRAL SAN SALVADOR

Roberto Rodríguez Sandoval
Silvia Elizabeth Linares de Kano
Ana María Olmedo Moreno
César Federico Rosales Madrid

Director
Contadora Administradora
Asistente Dirección
Contador

MICROREGIÓN PUXTLA

Hugo Dagoberto Mata Portillo
Blanca Margarita Centeno H.
Efraín Antonio Ortiz Cerritos
Guillermo Antonio Jiménez Sigüenza
Jaime Alfredo Barrientos Rivera
Nelson Roberto Flores Blandón
Nelson Enrique Santos Colocho
Roxana Dina Sandoval Girón
Wilfredo Escalante

Coordinador Microregión
Asistente Administrativa
Técnico Agropecuario
Técnico en Gestión Empresarial
Técnico en Gestión Empresarial
Técnico Agropecuario
Técnico en Gestión Empresarial
Técnica en Género
Técnico Agropecuario

MICROREGIÓN CENTRO SUR

Exequías Méndez Machuca
José Jesús Córdova Miranda
Josefina del Carmen Velásquez
Lidia Antonia Serrano Gálvez
María del Carmen Herrera
Medardo Francia Zelada

Promotor en Organización
Técnico Agropecuario
Técnica Agropecuaria
Técnica en Comercialización
Promotora en Nutrición
Promotor Agropecuario

MICROREGIÓN TACUBA

Israel Morales Ayala
Verónica Yaneth Sánchez de Alfaro
Christopher Alberto Ortiz Lorenzo
Henry Belarmino Monterrosa Martínez
Isidro Alfredo Galdámez Magaña
Marta Alicia Estrada
Nicolás Guillén Astacio
Oscar Alejandro Lemus

Coordinador Microregión
Asistente Administrativa
Técnico Agropecuario
Técnico Agropecuario
Técnico Agropecuario
Técnica en Gestión Empresarial
Técnico en Gestión Empresarial
Técnico Agropecuario

OFICINA COMASAGUA

Carlos Alfonso Ramos Gámez
Oscar Abraham Gómez
William Alfredo Nerio

Coordinador Técnico Café
Técnico Agropecuario
Técnico Agropecuario

OFICINA AHUACHAPÁN

José Heriberto Castillo

Técnico Agropecuario

FUNDESYRAM HONDURAS

Gilberto Franco Velásquez

Representante Legal en Honduras



FUNDESYRAM

SAN SALVADOR OFICINA CENTRAL

Residencial Los Eliseos, Calle Los Viveros, Pje. 4 Casa G-9.
Tel.(503) 2273-2524.

Telefax. (503) 2273-3406.

fundesyram@navegante.com.sv

fundesyram@gmail.com

MICRO REGIÓN PUXTLA Y CENTRO SUR

Barrio San Pablo, Av. Bellarvita, casa 678.

Telefax. (503) 2420-1161.

fundesyrampuxtla@hotmail.com

MICRO REGIÓN TACUBA

Barrio El Centro, 2º Calle Poniente y 1º Av. Norte.

Telefax. (503) 2417-4588.

fundesyramtacuba@hotmail.com

OFICINA AHUACHAPAN

1º Avenida Sur, 2-14, Ahuachapán.

Telefono: 2413-1339.

fundesyram.ahuachapan@gmail.com

COMASAGUA

Calle Ppal. No. 33, Bo. Guadalupe, Comasagua,
a 300 mts. de la iglesia católica.

fundesyram.comasagua@gmail.com

FUNDESYRAM HONDURAS

fundesyram.honduras@gmail.com

Página web: www.fundesyram.info