

El desarrollo humano y los procesos de aprendizaje



BIBLIOTECA

2519

El desarrollo humano y los procesos de aprendizaje





Coordinación General | Luis Hernán Cardona Orozco
Coordinación Técnica | Oscar Fernando Gómez Morales
Coordinación Editorial | Erika Mosquera Ortega
Autoras | Teresa María López Suárez, Olga Clemencia Parra Castro.
Asesoría Pedagógica | Olga Clemencia Parra Castro, Juliana Flórez Valois
Corrección de estilo | Juliana Flórez Valois
Diseño y diagramación | Víctor Leonel Gómez
Ilustraciones: | Daniel Fernando Roa
Fotografía | Wilfredo Amaya Roncancio, Archivo FMM, Shutterstock

Este material se produce con fines estrictamente académicos y es para uso exclusivo en la modalidad de educación a distancia. Se prohíbe su reproducción total o parcial sin el permiso de la Fundación Manuel Mejía.

El desarrollo humano y los procesos de aprendizaje
ISBN 978-958-8653-38-9
Primera edición
Hecho el depósito legal
Impreso en Panamericana Formas e Impresos
© 2011 Fundación Manuel Mejía

Contenido

Guía 1

Comprendo y asumo mi proceso de aprendizaje

Pág. 6

Guía 2

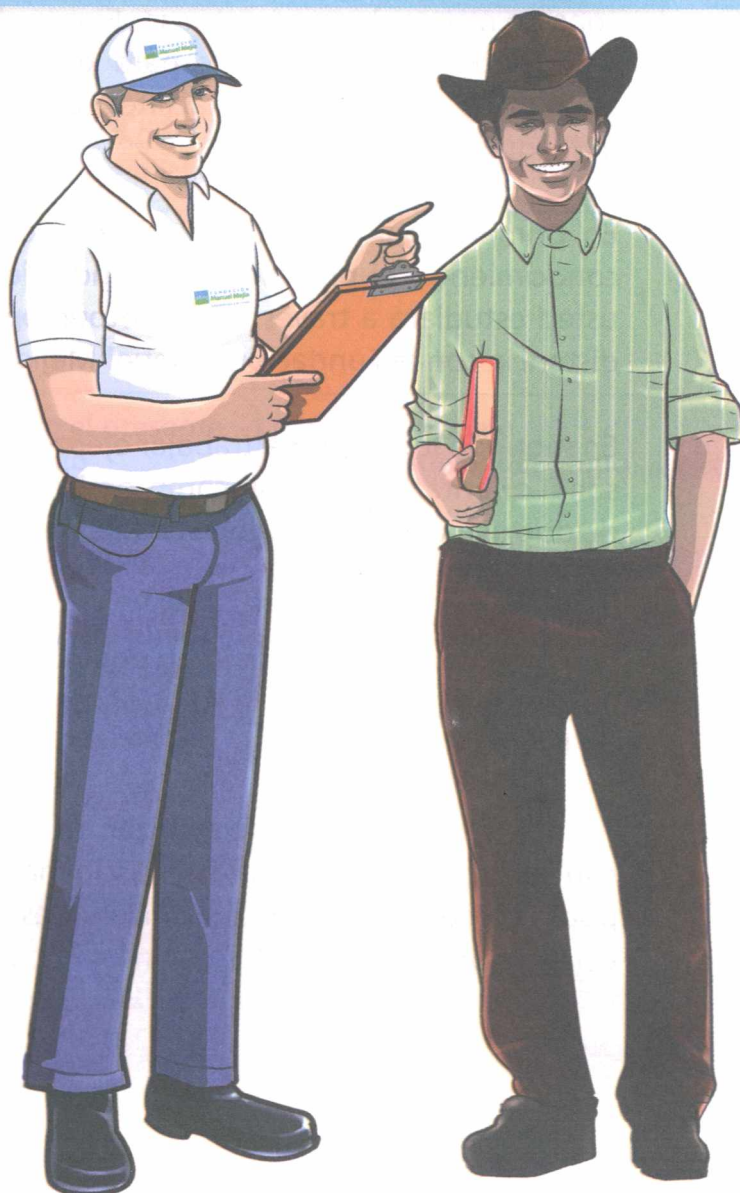
Miro el presente y me proyecto

Pág. 24

Guía 3

Trabajo colaborativo: del grupo al equipo

Pág. 34



Presentación

La Fundación Manuel Mejía le da una cordial bienvenida al proceso de formación que ha decidido iniciar.

Este módulo, denominado **El desarrollo humano y los procesos de aprendizaje**, fue diseñado a partir del convencimiento de que aprender y fortalecer competencias, requiere que usted sea el protagonista y autor del proceso.

El acto humano de aprender implica estar dispuesto a cambiar, esto significa que como participante en el Programa de formación, usted adquiere un compromiso de apertura y cambio consigo mismo y con su entorno. Es por ello que se ha creado este módulo: para propiciar momentos de reflexión que faciliten el aprendizaje individual y grupal.

En primer lugar encontrará una explicación acerca del conocimiento, el proceso de aprendizaje y la forma como usted estudiará a través de la metodología de educación a distancia con la Fundación Manuel Mejía.

En segundo lugar, podrá trabajar ejercicios de reflexión personal orientados a asumir compromisos y tomar conciencia de que usted es el protagonista del proceso de aprendizaje.

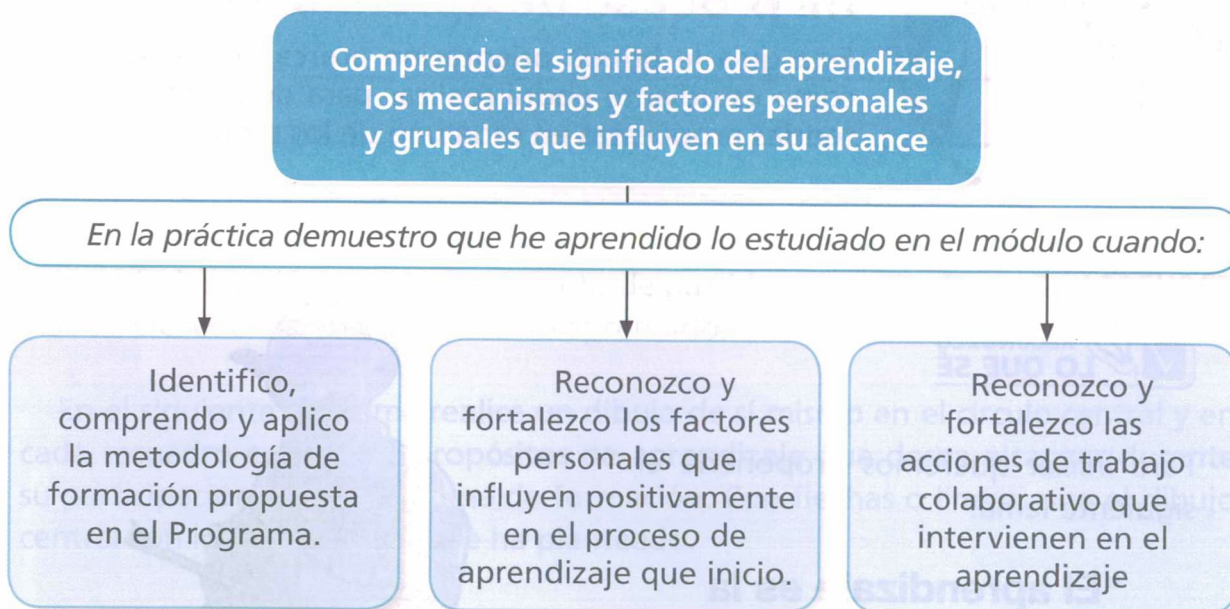
Finalmente, encontrará lecturas y ejercicios para fortalecer las competencias de trabajo en equipo y asumir responsabilidades que conlleven a la solución de problemas del curso y de la vida cotidiana.

Tendrá la oportunidad de avanzar en el Programa de acuerdo con su propio ritmo, interés y disciplina de trabajo, y también podrá compartir sus logros y dificultades con los demás participantes del proceso en los distintos encuentros presenciales.



Mi ruta de aprendizaje

Mediante el estudio del módulo **El desarrollo humano y los procesos de aprendizaje**, podrá alcanzar y fortalecer la siguiente competencia:



Guías

Este módulo está compuesto por tres guías:

Guía 1. Comprendo y asumo mi proceso de aprendizaje

Permite familiarizarse con los procesos de aprendizaje, la metodología propuesta, su rol como participante y sus compromisos en el desarrollo del Programa de formación

Guía 2. Miro el presente y me proyecto

Brinda la posibilidad de reflexionar acerca de los aspectos del desarrollo humano que puede fortalecer en lo personal, para favorecer su desempeño en el proceso de aprendizaje que inicia.

Guía 3. Trabajo colaborativo: del grupo al equipo

Aporta al reconocimiento de diferentes aspectos del desarrollo humano que, en un equipo de trabajo, es posible y necesario fortalecer para contribuir al proceso de aprendizaje.

Esperamos que aplique y comparta los aprendizajes de este módulo para que perduren en el tiempo.

¡Muchos éxitos!





Guía 1

Comprendo y asumo mi proceso de aprendizaje

Esta guía le brinda orientación acerca de las acciones que como estudiante podrá realizar para desarrollar las competencias propuestas en cada uno de los módulos.

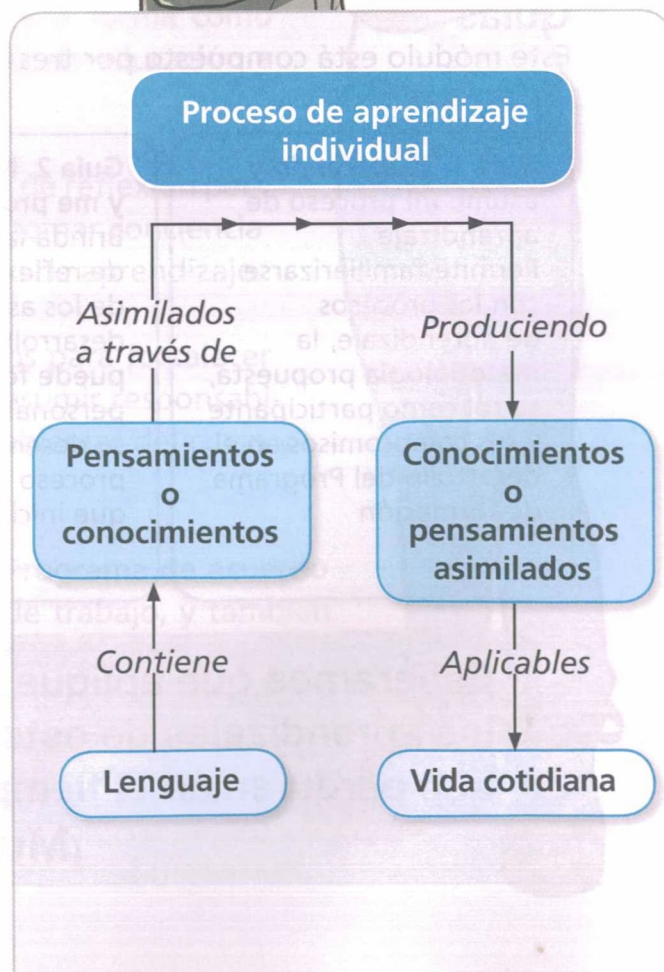


Para iniciar queremos proponerle el siguiente lema:

“El aprendizaje es la meta de mi proceso de formación”

Vamos por partes:

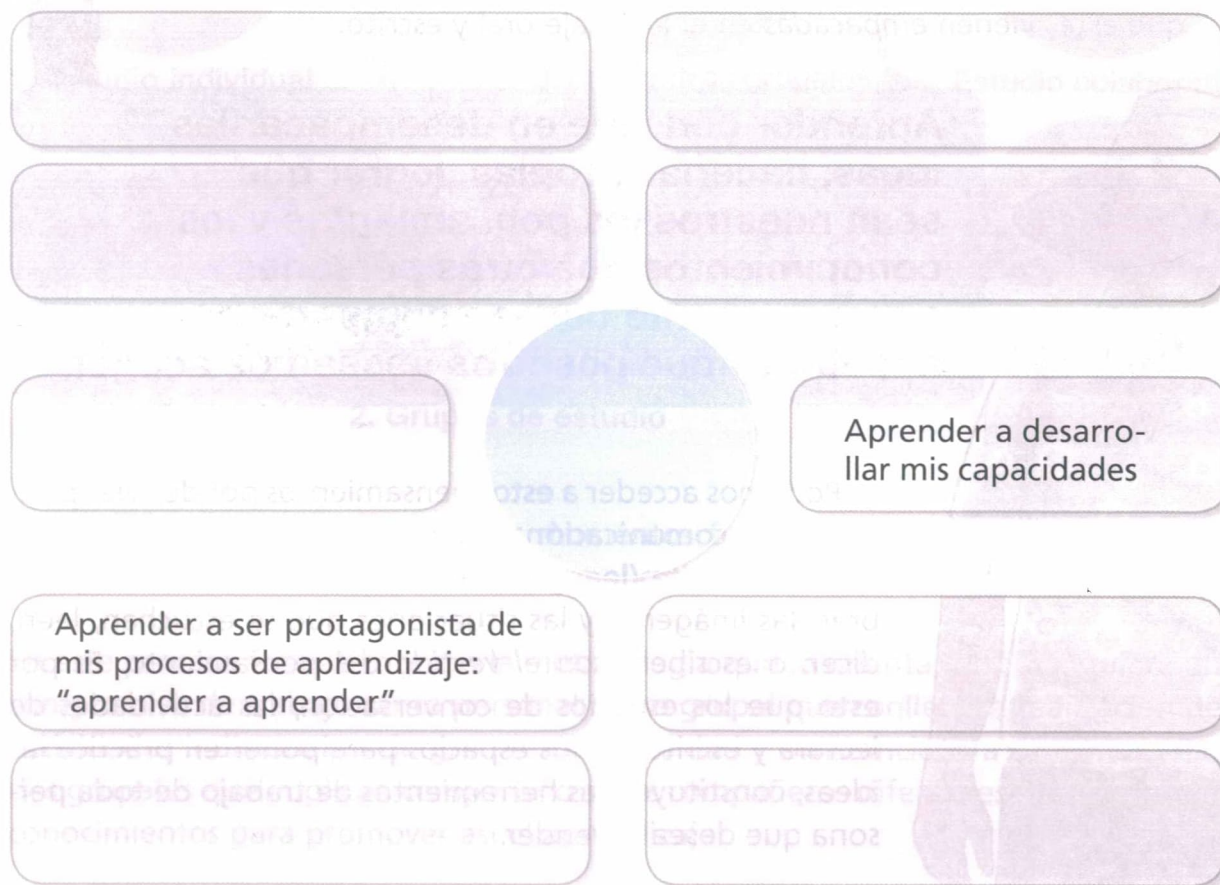
Responda a continuación ¿Qué es para usted el aprendizaje?



Para complementar su respuesta le proponemos que observe el gráfico anterior. Léalo a partir de la palabra LENGUAJE, en la parte inferior izquierda, y siga las flechas. Escriba su interpretación y con sus propias palabras explíquelo a sus compañeros.

Visto el proceso de esta manera, es fundamental que su participación en el Programa de formación tenga como punto de partida su propio deseo de APRENDER y de APLICAR en la vida cotidiana lo aprendido.

En el siguiente esquema realice un dibujo de sí mismo en el círculo central y en cada recuadro escriba los propósitos de aprendizaje que desea alcanzar durante su participación en el programa de formación. Con flechas o líneas, una el dibujo central con los objetivos que se ha planteado.



“El aprendizaje es la meta de mi proceso de formación”

El conocimiento es como el abono que se aplica a las plantas: para que surta efecto debe ser **transformado e integrado** por la planta, gracias a la energía del sol y al agua, para así producir abundantes frutos.

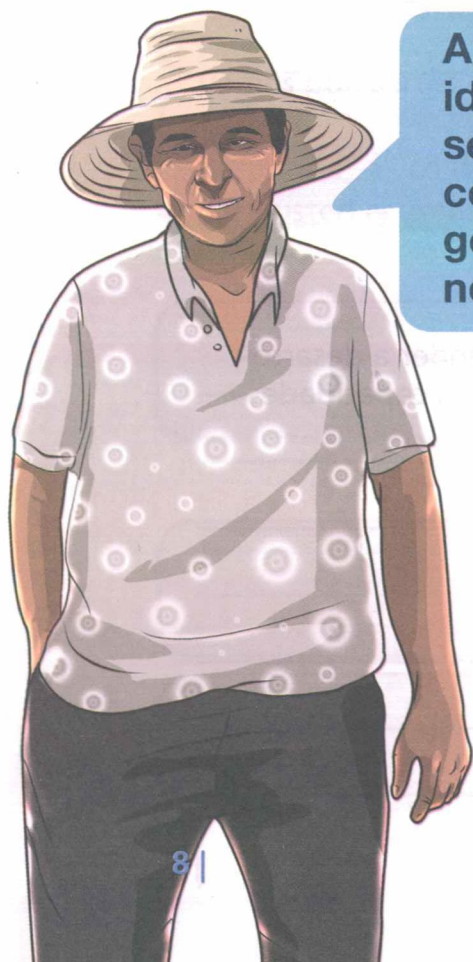
De igual manera, todas las personas que participan en el proceso de formación: agricultores, empresarios, miembros de la empresa familiar o tutores, poseen diversos saberes que se pueden **abonar** con nuevos conocimientos y experiencias.

Durante su participación como estudiante, usted tendrá la oportunidad de conocer los pensamientos de los demás, sus puntos de vista, sus experiencias y aprender con ellos, es decir, construir nuevos conocimientos. Para que esto suceda, es necesario que procese las ideas o la información es decir, que las **transforme e integre**, ya que estas vienen *empacadas* en el lenguaje oral y escrito.



Aprender consiste en desempacar las ideas, hacerlas propias, lograr que sean nuestros los pensamientos y los conocimientos que otras personas generosamente desean compartir con nosotros y que nosotros deseamos acoger.

Podemos acceder a estos pensamientos por dos vías principales: la comunicación oral (hablar y escuchar) y la comunicación escrita (leer y escribir), ya que las letras, las palabras, las imágenes y las situaciones que se escuchan, leen, dicen o escriben, son *el vestido* del pensamiento. Es por esto que los espacios de conversación, las actividades de lectura y escritura y los espacios para poner en práctica las ideas, constituyen las herramientas de trabajo de toda persona que desea aprender.



Para que **asimile la información** que va a recibir, la **transforme en conocimientos** y los **aplique** en las actividades cotidianas, es necesario que fortalezca y desarrolle su capacidad de aprender. De esta manera le será posible integrar la nueva información a sus propios saberes y convertirla así en **acciones de cambio**.

Dicho de otra manera, aprender es transformar y asimilar información o conocimientos, que podemos expresar y comprender gracias al lenguaje, para producir nuevas ideas o conocimientos aplicables en la vida cotidiana y que generan transformaciones en la forma en que actuamos. **Aprender es cambiar.**

¿Cómo logro el aprendizaje durante el proceso de formación?



La imagen anterior representa los momentos fundamentales de la metodología que orienta el proceso de formación en el cual usted ha decidido participar.

En este proceso formativo y con la metodología que lo orienta, usted adquiere un compromiso de trabajo tanto personal como grupal que conlleva la realización de actividades individuales, de gran responsabilidad y constancia, y a otras actividades grupales que implican compartir con sus compañeros diferentes experiencias y conocimientos para promover así el aprendizaje.

Después de realizar el anterior ejercicio de anticipación, compare sus ideas con la siguiente explicación:



Reconozco lo que sé: momento para reflexionar acerca de lo que usted conoce del tema propuesto en la guía, antes de estudiarlo. Realice a conciencia los ejercicios para identificar los aspectos que necesita fortalecer frente al tema que va a estudiar.

Enriquezco mis conocimientos: encuentra la explicación de los conceptos con ejemplos relacionados. Implica que usted lea de manera comprensiva y relacione la teoría con los ejercicios planteados. Dentro de esta sección utilice las *herramientas de estudio* para facilitar la comprensión de los contenidos, y realice las *actividades de aprendizaje* para aplicar los conceptos técnicos planteados en cada guía.

Trabajo individual: tiene como propósito aplicar los contenidos estudiados a través de la realización de ejercicios. Busca también orientarlo en la realización de un **Plan de Acción** que le permita aplicar los conceptos en su contexto real.

Trabajo en grupo: momento para consolidar y comparar los resultados de su trabajo individual con los de otros integrantes del grupo y así tener nuevos elementos de análisis y reforzar la comprensión. Los resultados de estas actividades son un punto de partida para el encuentro grupal.

Reflexiono y concluyo: es la oportunidad de sintetizar todo el contenido en ideas principales. Allí se recoge el resultado de la aplicación de la *herramienta de estudio* que se utilizó en el desarrollo de la guía para facilitar la comprensión de conceptos e ideas clave.



Estos momentos aparecen en todas las guías, aunque pueden tomar distintos nombres. Seguirlos paso a paso favorece el autoaprendizaje y la autovaloración.

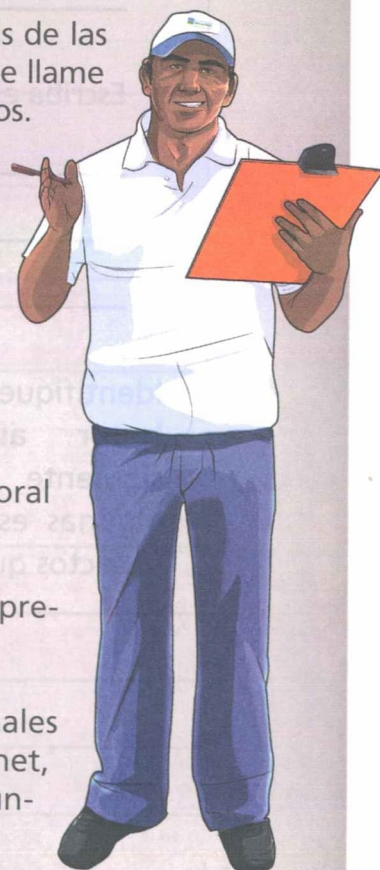
Recomendaciones para el estudio individual

En el estudio de las guías las habilidades comunicativas más poderosas a utilizar son la lectura y la escritura. De la lectura depende que usted acceda a la información que le interesa y de la escritura, que construya conocimientos y transforme sus pensamientos en ideas claras que le podrán servir a usted mismo y a los demás. Siga las siguientes indicaciones:

- ☒ Inicialmente, identifique el contenido general del módulo mediante dos acciones:
 - » Una lectura rápida de su estructura (títulos, subtítulos, nombre de cada sección, gráficas y fotografías) del material.
 - » La lectura de la Presentación del material donde se brindan detalles del mismo.

Esto le facilita tener una idea general de la estructura e importancia del material educativo, y le permite definir objetivos de lectura e identificar intereses de aprendizaje.

- ☒ Seleccione las palabras desconocidas y busque su significado en el diccionario.
- ☒ Lea de manera comprensiva el material. Apóyese en el análisis de las imágenes o esquemas que presenten los textos, subraye lo que llame su atención y repase estas ideas para afianzar sus conocimientos.
- ☒ Lea varias veces lo que no haya entendido o le cause dificultad, y escriba las dudas que se presenten.
- ☒ Escriba en su cuaderno las ideas principales o las conclusiones de las lecturas realizadas.
- ☒ Realice los ejercicios que cada guía propone.
- ☒ Busque la aplicación de lo leído en su vida cotidiana y laboral mediante la realización del Plan de Acción.
- ☒ Profundice en los aspectos que le generan dudas y téngalos presentes para compartirlas con el grupo y su tutor.
- ☒ Complemente el aprendizaje con el uso de recursos adicionales (búsqueda de información en radio, televisión, cine, internet, libros, folletos, revistas, fotografías) que conduzcan a profundizar en los conceptos tratados.



Los siguientes ejercicios buscan fortalecer el estudio individual:

1. Planee el estudio individual.

- » Ubique al menos un lugar donde tenga disponible una mesa y silla, luz suficiente, ventilación, poco ruido y los materiales necesarios:

- » Determine la hora del día y el número de horas semanales que dedicará al estudio:

- » Escriba el nombre de los módulos que estudiará en el Programa que inicia:

2. Identifique sus **características como lector autónomo**. Diligencie el siguiente cuadro y luego plantee algunas estrategias para mejorar los aspectos que así lo requieren.



Características de un lector autónomo	La tengo	Debo fortalecerla
Me planteo un propósito de lectura: tengo muy claro para qué y por qué estoy leyendo.		
Antes de leer miro el título, los subtítulos, las fotos, las ilustraciones y los recuadros para tener una idea general del contenido del texto.		
Cuando comienzo la lectura me pregunto qué sé del tema que estoy leyendo.		
Durante la lectura me pregunto permanentemente cómo se relaciona lo que leo con lo que sabía antes.		
Hago recuentos de lo que he leído y si detecto alguna duda me devuelvo hasta el punto donde se generó la confusión para aclarar la idea.		
Identifico los conceptos y las ideas principales del texto.		
Soy capaz de explicar con mis propias palabras lo que leo.		
Relaciono el texto que leo con otros textos (otros impresos, películas, programas de televisión o publicidad)		
Me pregunto si la información que leo es actual, verídica y de una fuente confiable.		
Cada vez que un tema me interesa, busco información por mi propia cuenta.		
Cuando leo, procuro recordar las ideas y llevarlas a la práctica.		

Quiero mejorar mis habilidades de lectura, de la siguiente manera:

3. Revise algunas ideas comunes frente a la **escritura**. Señale la primera columna si considera que la idea es cierta y está de acuerdo con ella. Señale la segunda columna si está en desacuerdo con la idea. Defina algunas estrategias para desarrollar sus habilidades de escritura.

Mitos comunes frente a la tarea de escribir	De acuerdo	En desacuerdo
No escribo porque no nací con ese don. Nunca me llega la inspiración.		
Como a mi edad no he necesitado escribir, yo ya me quedo así.		
No escribo porque ese no es mi oficio ni me gana la vida escribiendo.		
Qué importa pasar por la vida sin escribir. Mucha gente tiene éxito y nunca ha escrito nada.		
Cuando alguien tiene que escribir la misma idea varias veces, es porque no sabe escribir.		
El que sabe escribir lo hace sin esfuerzo, rápidamente y sin equivocarse.		

Quiero mejorar mis habilidades de escritura, de la siguiente manera:



2. Grupos de estudio

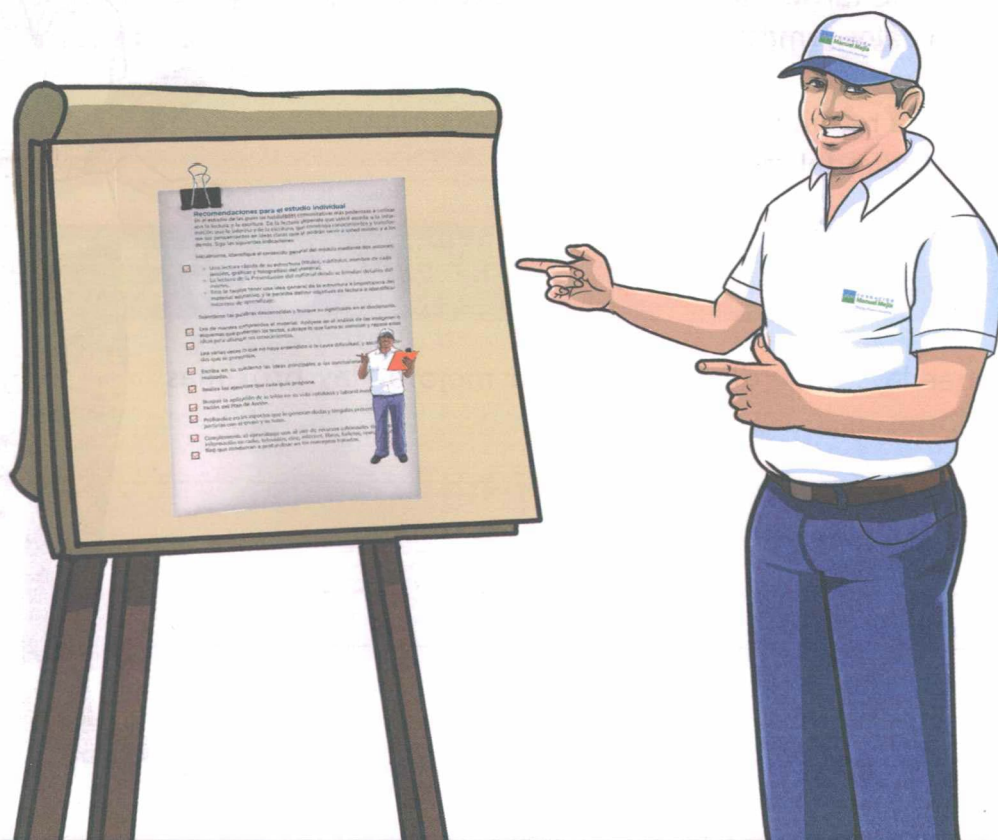


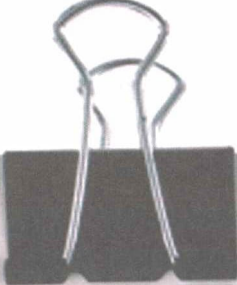
El estudio grupal es el que usted realiza con otros compañeros a través de reuniones periódicas, cuya finalidad es contribuir al proceso de aprendizaje mediante la resolución de las actividades que están diseñadas de manera grupal, e incentivar la colaboración entre las diferentes personas para conocer, compartir y ampliar información sobre los temas estudiados.

Un *grupo* no es lo mismo que un *grupo de estudio* ya que no se trata sólo de realizar una reunión de personas, sino de unirse con un propósito claro y unas condiciones que permitan alcanzar los objetivos de aprendizaje propuestos.

Las habilidades para hablar y escuchar se ponen en juego durante los encuentros de estudio grupal. Estas habilidades brindan la posibilidad de compartir sus propias ideas y conocimientos, para revisarlos, transformarlos o afianzarlos de manera directa con otras personas, a través del diálogo.

A continuación encuentra algunas ideas para que su estudio en grupo sea exitoso:



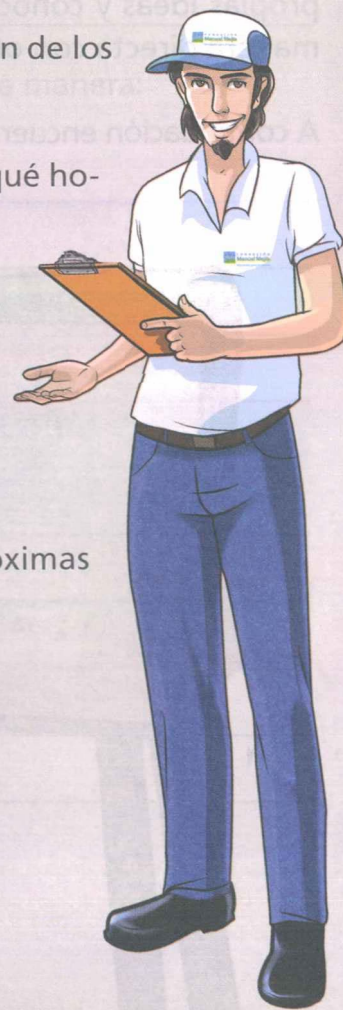


Recomendaciones para la conformación de los grupos:

- ☒ Un grupo de estudio es pequeño, entre 3 y 5 personas.
- ☒ Los integrantes del grupo preferiblemente deben vivir cerca unos de otros y estar dispuestos a dedicar un tiempo a la semana para reunirse.
- ☒ Es importante que en lo posible el grupo cuente con personas de diferente sexo, edad y nivel educativo.
- ☒ Los integrantes deben respetar los compromisos establecidos y sentirse bien trabajando con los otros.

Organización del ambiente para el trabajo en grupo:

- ☒ Nombrar un coordinador que organice la participación de los miembros del grupo.
- ☒ Definir qué tanto van a estudiar para cada reunión (qué horario y cuáles temas).
- ☒ Llevar a la reunión todas las dudas que surjan durante el estudio del módulo.
- ☒ Definir qué ejercicios van a realizar en grupo y cuáles en trabajo individual.
- ☒ Evaluar la sesión de estudio para mejorar las próximas reuniones.





1. Inicien el trabajo en grupo planeando los encuentros. Completen los siguientes datos.

» Nombre de los integrantes del grupo:

» Lugar, día y hora más indicado para llevar a cabo los encuentros grupales:

2. Trabajar en grupo tiene grandes beneficios pero a la vez es un gran desafío. En la primera reunión del grupo identifiquen en el siguiente cuadro las fortalezas que poseen y los aspectos que van a trabajar para alcanzar los objetivos.

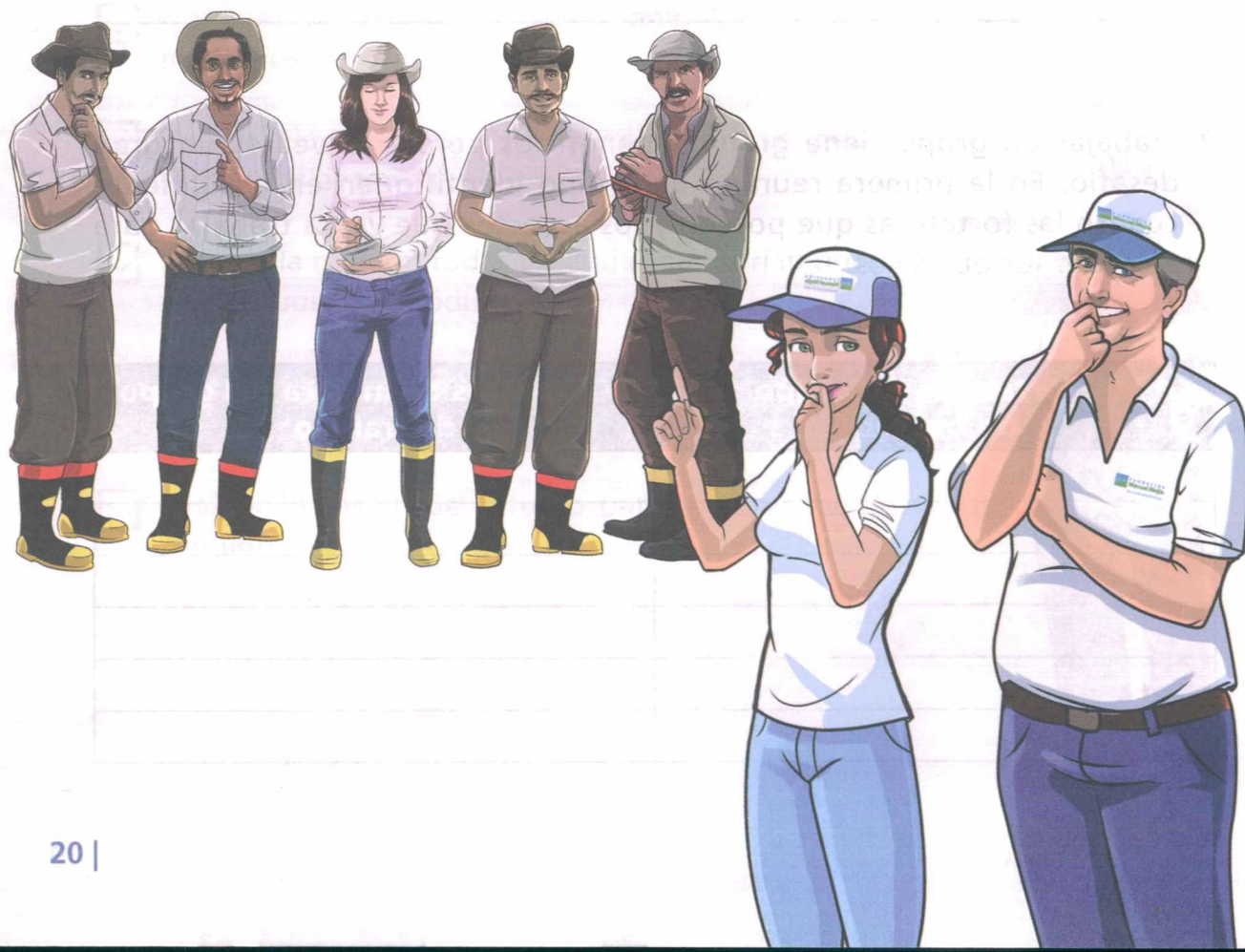
Fortalezas del grupo de trabajo	Aspectos de mejora del grupo de trabajo

3. Encuentros grupales de autoaprendizaje y asistencia técnica



Es el espacio de reunión de todo el grupo con el tutor, lo que facilita el intercambio de saberes previos y de nuevos conocimientos, la aclaración de dudas e inquietudes generadas en el "*estudio individual*" y la profundización en las actividades desarrolladas en los "*grupos de estudio*" y en el plan de acción. Generalmente se realizan de manera periódica cada quince días.

Estos encuentros pueden ser individuales, cuando usted se comunica directamente con el tutor para consultar una duda específica; o grupales, cuando todos los participantes asisten y entre todos abordan los temas previstos para ese día. Para estas reuniones se fija previamente el día, la hora y el lugar de encuentro; se procura siempre que se realice en un sitio donde todos los participantes del Programa de una misma región o departamento tengan fácil acceso.





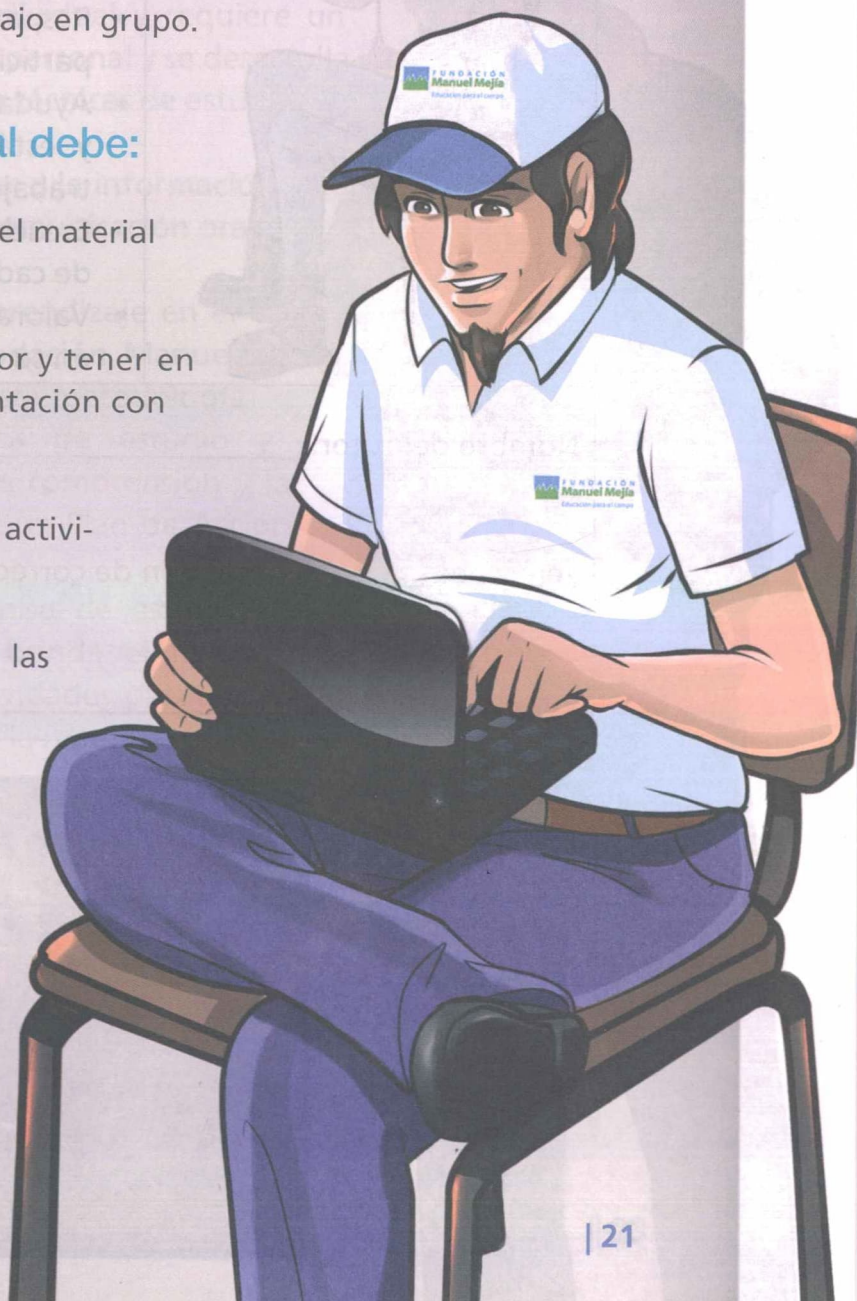
Recomendaciones para los encuentros grupales

Antes de ir a los encuentros grupales debe:

- ☒ Revisar los avances que he realizado desde la última asesoría grupal.
- ☒ Llevar por escrito las dudas y sugerencias presentadas.
- ☒ Llevar resueltos los ejercicios individuales que son el punto de partida para el trabajo en grupo.

El día del encuentro grupal debe:

- ☒ Asistir puntualmente y llevar el material de trabajo.
- ☒ Escuchar con atención al tutor y tener en cuenta su motivación y orientación con respecto al contenido.
- ☒ Respetar el desarrollo de las actividades de aprendizaje.
- ☒ Escuchar las inquietudes que las demás personas plantean y aportar a su resolución.
- ☒ Valorar y respetar los procesos de formación.



En el proceso de aprendizaje el tutor es un facilitador del aprendizaje. Conozca sus funciones y complete los datos que a continuación se solicitan:



- Motiva y orienta el proceso de aprendizaje individual y grupal.
- Da claridad frente a los conceptos y prácticas que los participantes deben incorporar al Plan de Acción.
- Respeta el ritmo de aprendizaje de cada participante.
- Ayuda al grupo de estudio a organizarse y está atento a mejorar su dinámica de trabajo.
- Escucha las dificultades, dudas o inquietudes de cada participante y del grupo en general.
- Valora su esfuerzo y da a conocer cómo va en su aprendizaje.

Nombre del tutor: _____

Teléfono: _____ Dirección de correo: _____

Lugar de ubicación: _____





“El aprendizaje es la meta de mi proceso de formación”

Retome el ejercicio de la sección “Reconozco lo que sé” y compare sus repuestas con las conclusiones que a continuación se plantean. Identifique si hay nuevos aprendizajes. Complete sus apuntes con la siguiente información:

- El aprendizaje es de naturaleza individual y requiere un proceso que inicia con la motivación personal y se desarrolla a través de recursos educativos como técnicas de estudio y material de apoyo.
- Hay dos vías principales para acceder a la información y transformarla en aprendizajes: la comunicación oral y la comunicación escrita.
- La metodología para alcanzar el aprendizaje en el Programa de formación con la Fundación Manuel Mejía es la Educación a Distancia. Esta metodología incluye: estudio individual, grupos de estudio y encuentros grupales que facilitan la comprensión y la aplicación de conceptos a través de un Plan de Acción asesorado por el tutor.
- El deseo de aprender, el compromiso de estudio, la asesoría del tutor, el apoyo que brinda el material escrito y la participación en las actividades propuestas, son los aspectos claves para alcanzar la meta del proceso de formación: el aprendizaje.





Guía 2

Miro el presente y me proyecto

Esta guía le brinda la posibilidad de profundizar en el reconocimiento de sus valores, sus logros, los aspectos que puede mejorar y su rol en el proceso de aprendizaje para acercarse al lema "El aprendizaje es la meta de mi proceso de formación"



Lo invitamos a que mire su presente y se proyecte:

Ubíquese en algún lugar de la escalera y realice un dibujo que represente su estado actual como participante del Programa de formación.

¡¡Ha Aprendido!!

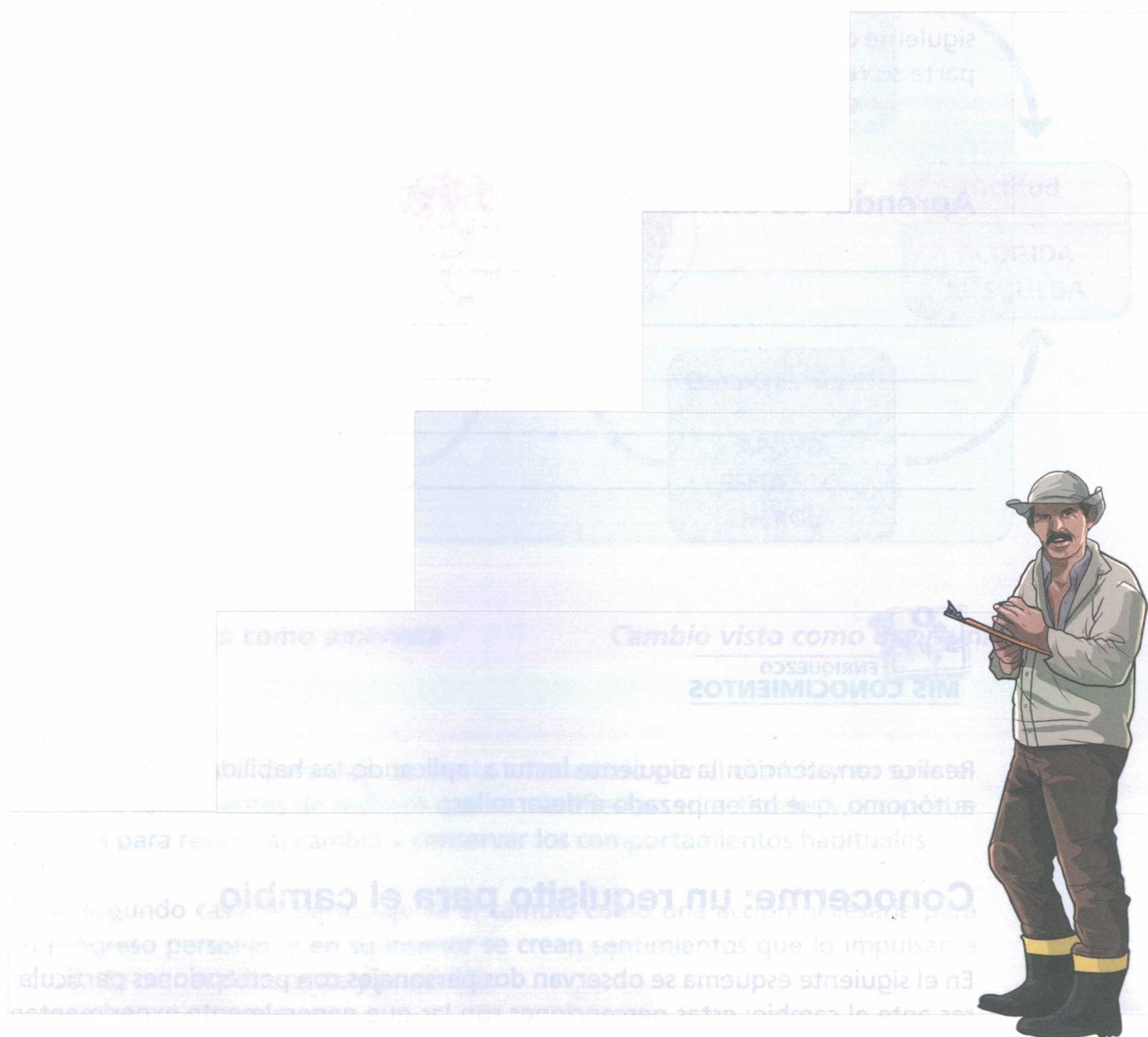
Participante activo. Transforma sus prácticas cotidianas, está siempre dispuesto a cambiar.

Participante motivado. Transforma sus actitudes e inicia el cambio.

Participante informado. Sabe que puede mejorar pero aún no inicia el cambio.

Participante pasivo. No es consciente de que puede mejorar.

Aprender es cambiar



Al finalizar el Programa, revise este esquema y realice un nuevo dibujo en el escalón donde considera que se encuentra, de acuerdo con los avances en su proceso. En el espacio en blanco de cada escalón, escriba el que considera su principal aprendizaje.

El proceso de aprendizaje representado en la escalera del cambio se puede aplicar a diferentes aspectos de su vida, y no solamente a su participación en este Programa formativo. Realice este mismo ejercicio para otro aspecto de su vida en el que considere que puede aprender y mejorar. Visualizar las situaciones ayuda a reflexionar en ellas y a iniciar el cambio necesario!!

A partir de lo observado y con los elementos que le aportó el ejercicio, en el siguiente cuadro explique con un ejemplo la frase: **"Aprender es cambiar"**. Comparta su respuesta con un compañero.

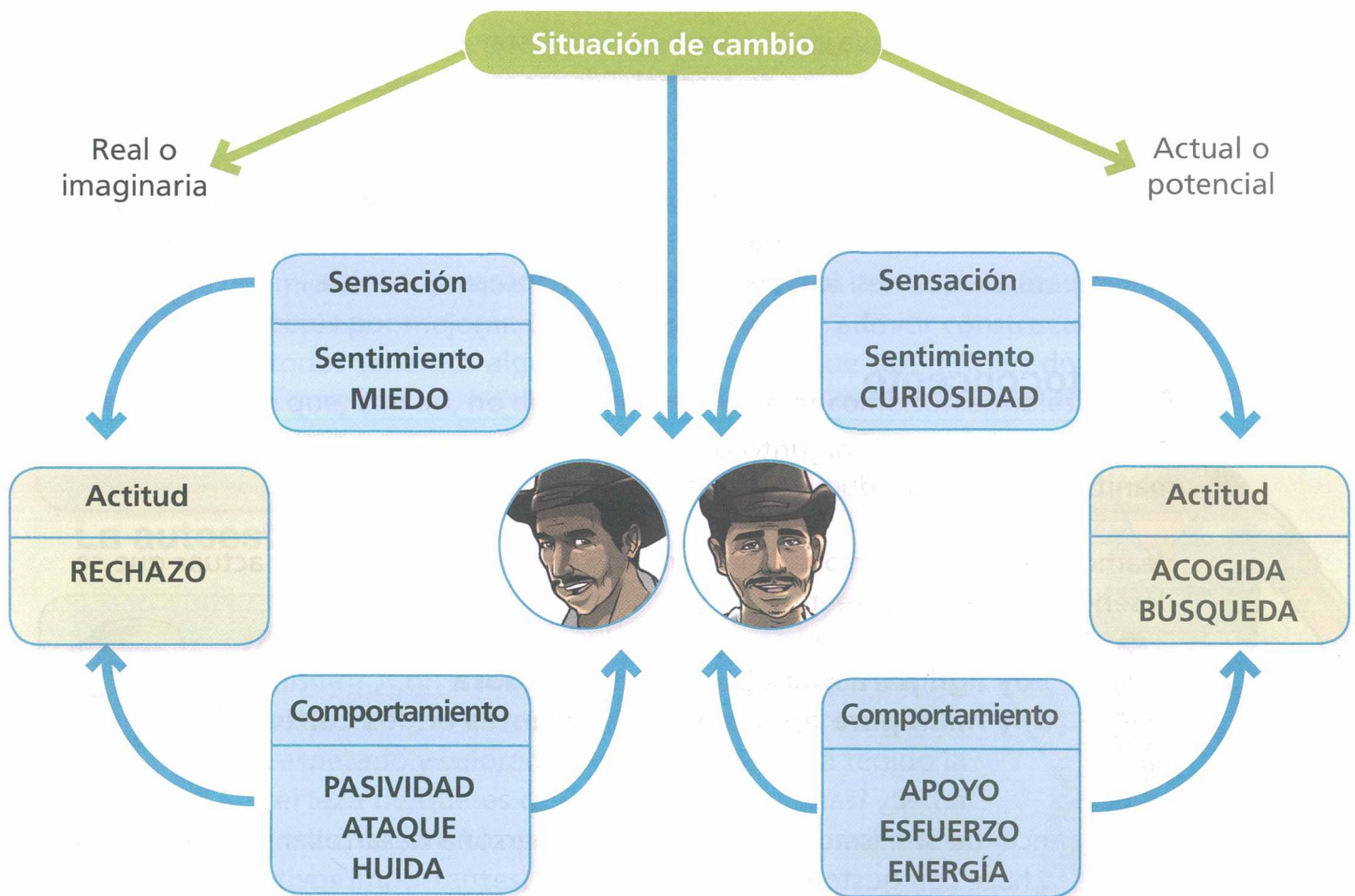
Aprender es cambiar



Realice con atención la siguiente lectura, aplicando las habilidades de un lector autónomo, que ha empezado a desarrollar.

Conocerme: un requisito para el cambio

En el siguiente esquema se observan dos personajes con percepciones particulares ante el cambio; estas percepciones son las que generalmente experimentan las personas en el día a día.



Cambio visto como amenaza

Cambio visto como oportunidad

En el primer caso, el personaje se siente amenazado por el cambio y en su interior tiene sentimientos de rechazo que se manifiestan en actitudes y comportamientos para resistir al cambio y conservar los comportamientos habituales.

En el segundo caso, el personaje ve el cambio como una acción necesaria para su progreso personal, y en su interior se crean sentimientos que lo impulsan a actuar de manera diferente y proactiva.

Es importante preguntarse ¿cómo puedo conocer los sentimientos que predominan en mí ante las situaciones de cambio que presenta la vida, por ejemplo, frente al proceso de formación que emprendo?

Existe un conjunto de habilidades que le permite a las personas conocerse, hacer una valoración adecuada de sí mismos y manifestar actitudes y comportamientos de crecimiento y respeto. Una de esas habilidades es **el autoconocimiento**, gracias al cual cada persona genera ideas acerca de sí mismo y actúa en consecuencia.

Reconocer su propia forma de ser, sus actitudes y su disposición al cambio, constituye el punto de partida para identificar los comportamientos que puede modificar para alcanzar así los resultados en el proceso que inicia.

El autoconcepto

El autoconcepto es el conjunto de ideas que se tienen de uno mismo y que se manifiestan en la conducta cotidiana.

Veamos lo que dos personas piensan de sí mismos y la forma de actuar que se desencadena de esta creencia:



"Soy ágil para manejar la despulpadora"

"Soy hábil para aplicar los fertilizantes en los cultivos"

Esta creencia de sí mismo le permite a esta persona desarrollar esta actividad porque lo hace con gusto y confianza.

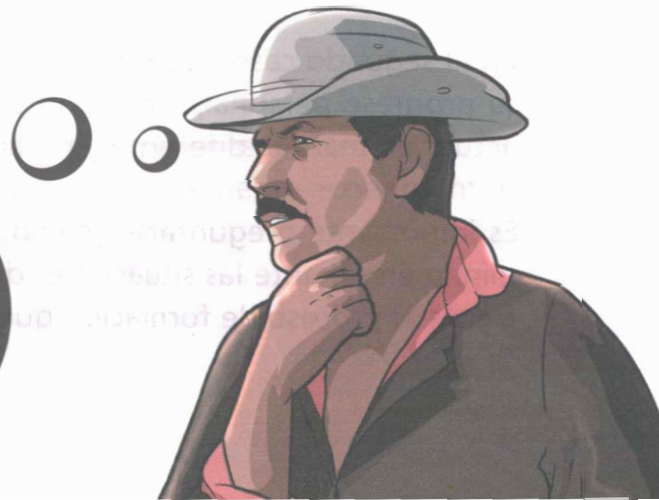


"Me cuesta trabajo comercializar el café"

"Me cuesta trabajo identificar las plagas y enfermedades de mis cultivos"

Esta creencia de sí mismo hace que esta persona se limite y sienta temor al momento de emprender este proceso. En caso contrario, este autoconcepto puede motivar la búsqueda de apoyo en personas conocedoras del tema.

¿Cómo lograr que estas creencias acerca de mí mismo, correspondan a la realidad de lo que puedo y no puedo hacer o de lo que quiero y no quiero ser?



Para avanzar en los procesos de desarrollo humano, es necesario que cada persona profundice en el estudio y conocimiento de sus propias características. Entre mayor conocimiento se tenga de uno mismo, más real y mejor será el concepto frente a la vida, lo cual es un primer paso para aceptarse como es y, al mismo tiempo, para fijarse metas y propósitos de cambio y mejora.

Aceptarse a sí mismo es reconocerse como una persona con cualidades, limitaciones y aspectos por mejorar. Esto permite asumir y admitir constructivamente que todos tenemos algunas características que son difíciles de modificar pero que, aún así, no dejamos de considerar como susceptibles de cambio y mejora.

La autoestima



¿Recuerdas las veces que se ha sentido a gusto consigo mismo? ¿Con su empresa, con el trabajo que realiza cada día? ¿Se ha sentido importante para alguien, respetado y valorado por los demás? ¿Ha tenido la certeza de que es capaz de hacer las cosas? ¿Se ha sentido seguro al realizar proyectos y avanzar hacia objetivos importantes?

Al conjunto de sentimientos y valores que reconoce de sí mismo, se denomina **autoestima**.

¡La autoestima nace de la valoración de sí mismo!



La autoestima es el concepto que cada quien tiene de su valor como persona, basándose en los pensamientos, sentimientos, sensaciones y experiencias que sobre sí mismo ha recogido durante la vida.

Muchas impresiones y experiencias se reúnen en un sentimiento positivo hacia uno mismo o, por el contrario, en un incómodo sentimiento de no ser lo que se esperaba. La autoestima afecta casi todas las facetas de la vida, pues las personas que se sienten bien consigo mismas suelen sentirse bien con los demás y con la vida.

La autoestima es aprendida y como tal, puede ser modificada o reaprendida. Tiene que ver con la forma como uno piensa de sí mismo (autoconcepto), la confianza que uno tiene en sí mismo (autoeficacia) y el gusto que siente por la persona que es (autoimagen).

Los seres humanos fortalecen su autoestima cuando su exigencia de ser mejores se encuentra acorde con las posibilidades y capacidades, y cuando reconocen sus aciertos y errores para aprender de sí mismos y mejorar. Es decir, cuando se tiene una autoestima positiva, se es consciente de que cada día es posible mejorar, aprender y cambiar.

Aprender es cambiar



Aprender significa poner en práctica, aplicar y por lo tanto lograr un cambio positivo para nuestras acciones.

En ocasiones el ser humano se resiste a revisar la manera habitual de ver las cosas, prefiere ignorarlas, evita mirarlas, tiende a conservar los esquemas negativos y así desaprovecha oportunidades de ver y gozar la vida desde un punto de vista positivo.

Cuando rompemos estos esquemas y nos permitimos reflexionar, surge el momento indicado para identificar las creencias e ideas que nos hacen actuar o que nos mantienen inmóviles sin posibilidades de cambio. De esta manera adquirimos nuevos elementos para evaluar las situaciones y modificar los esquemas negativos, como parte de un proceso que permite cambiar la manera como se piensa y se percibe la realidad.

No basta con darse cuenta de las cosas, lo importante es lograr el cambio: cambiar la forma de pensar, percibir y actuar. Se requiere entonces adquirir nuevas ideas y conocimientos que nos motiven a transformar las actitudes y a generar nuevas prácticas.

El conocimiento que adquirirá mediante el Programa de formación, contribuirá a que usted logre un cambio que favorezca su desempeño en la vida cotidiana.

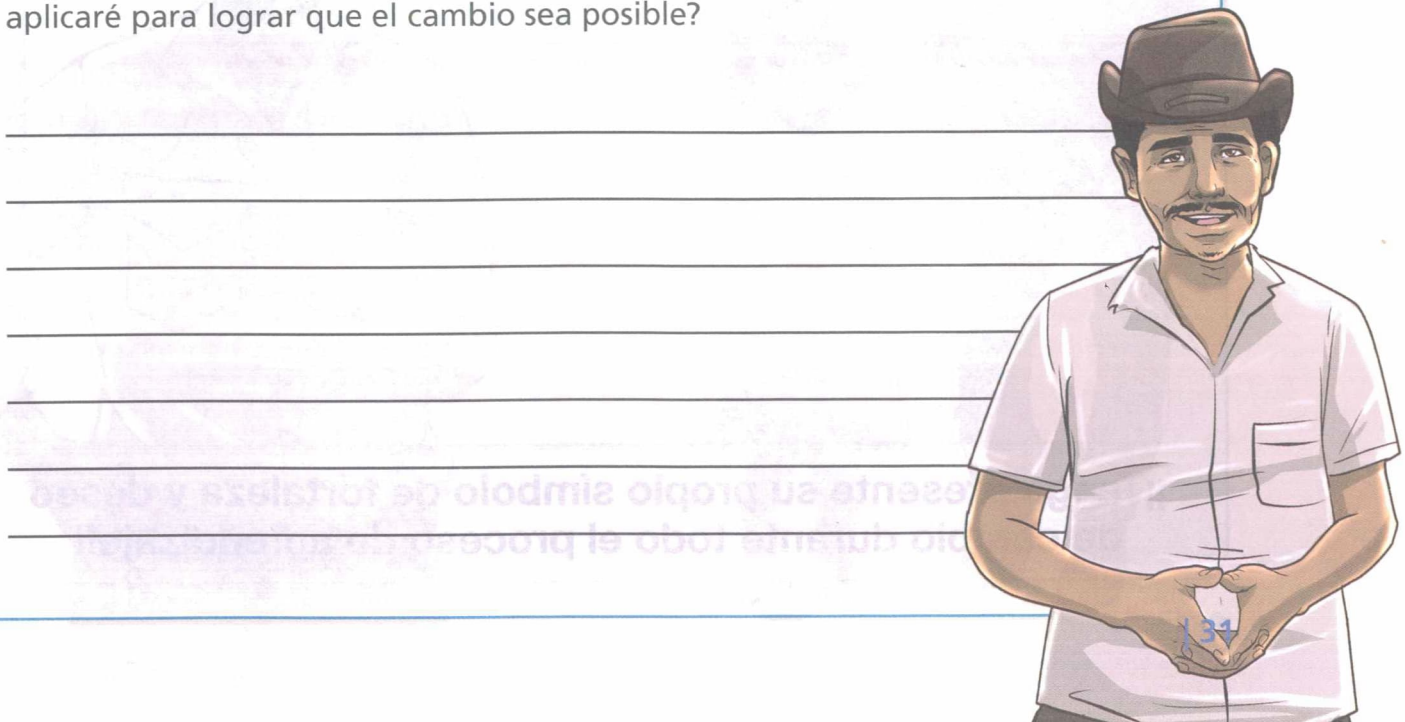


Las siguientes actividades son una invitación para reflexionar sobre sí mismo en su dimensión personal, a partir de los conceptos abordados: autoconocimiento, autoconcepto, autoestima y aprendizaje.

Lea las preguntas con detenimiento y tómese el tiempo que considere necesario para escribir su respuesta. Disfrute el ejercicio de reflexión.

Mirar mi presente y proyectarme

Con respecto al proceso de formación que inicio, ¿Cuál es la situación de cambio que en este momento me genera mayor temor y resistencia? ¿Cuáles acciones aplicaré para lograr que el cambio sea posible?



Mi símbolo del cambio

El primer paso de ejercicio es reflexionar a partir de las siguientes preguntas:
¿Qué me **motiva** a participar en este Programa formativo? O, en otras palabras,
¿Por qué **quiero** participar?

A partir de esta reflexión, responda:

¿Qué quiero lograr con la participación en el Programa?

Ahora, piense que para lograr ese objetivo, usted cuenta con un deseo de cambio y mejora y unos valores, experiencia y conocimientos propios. El tercer paso del ejercicio es representar con un símbolo o con un dibujo esa fortaleza, y todas las condiciones positivas con las que usted cuenta para lograr su objetivo.

¡Tenga presente su propio símbolo de fortaleza y deseo de cambio durante todo el proceso de aprendizaje!!



Retome el ejercicio de la sección "Reconozco lo que sé" y compare sus respuestas con las conclusiones que a continuación se plantean. Identifique si hay nuevos aprendizajes.

- El proceso de cambio puede ser visto como una amenaza o como una oportunidad, según la confianza de cada persona en sí misma es decir, de acuerdo con su autoconcepto y autoestima.
- Existen capacidades y habilidades que le permiten a las personas conocerse, valorarse e iniciar acciones para desenvolverse en las diferentes situaciones de la vida. Estas habilidades se relacionan con el autoconcepto y la autoestima.
- Cambiar de forma positiva, fortalece la autoestima. De igual forma, una autoestima fortalecida, favorece el cambio.
- Aprender es cambiar, por lo tanto aprender es disponerse a dejar de estar quietos, es disponerse al movimiento, es vencer el temor y asumir el riesgo de avanzar.





Guía 3

Trabajo colaborativo: “del grupo al equipo”

La presente guía le permite analizar algunas condiciones que facilitan el trabajo en equipo, identificar estrategias para aprovechar habilidades individuales en el logro de resultados colectivos, y promover acciones que contribuyan a su fortalecimiento individual y grupal en el Programa de formación.



Realice con atención la siguiente lectura.

Trabajo en grupo y trabajo en equipo

Las personas, como seres sociales, necesitamos de los demás para vivir e interactuar permanentemente. Los logros se dan no sólo por el esfuerzo de cada uno sino también por la manera como nos relacionamos con los demás; por esta razón, es muy importante el respeto por sí mismo y por el otro, lograr una adecuada comunicación, ser tolerante y buscar una acertada resolución de conflictos.

Dentro de ese compartir diario, el trabajo en grupo y en equipo es necesario para lograr un mejor desarrollo, tanto individual como comunitario. En los procesos de interacción humana se dan múltiples formas de trabajar, con el fin de lograr los objetivos propuestos, ya sean de carácter individual o colectivo.

El trabajo colectivo puede ser realizado por grupos o equipos. Estas dos formas de trabajo se pueden llevar a cabo en familia, con las personas con quien convive, los amigos, la comunidad, los grupos de estudio, entre otros actores. La manera como se realice el trabajo puede permitir con mayor o menor facilidad el logro de las metas propuestas.

Un grupo de trabajo es una “unión de dos o más individuos que comparten objetivos comunes, interactúan de una manera definida y se perciben como grupo, lo cual les permite identificar fácilmente quiénes no hacen parte de él.”

Con frecuencia pensamos que un grupo es igual a un equipo de trabajo. La diferencia es bastante grande y está determinada por las responsabilidades de sus integrantes, las relaciones que establecen y el apoyo mutuo que se brindan.

Cuando un grupo de personas, por ejemplo una familia o una comunidad particular, no sólo comparte objetivos o actividades sino que coordinan sus esfuerzos de manera que lleven a cada uno de sus miembros a alcanzar el máximo de sus capacidades, en función de objetivos, propósitos y metas, tanto individuales como colectivas, entonces posemos hablar de un equipo.

Un **equipo de trabajo** requiere acciones coordinadas, participación reflexiva y liderazgo compartido.

Trabajar en equipo no es nada fácil, se requiere de un proceso continuo de conocimiento, comunicación y reflexión colectiva, encami-

nadas a la búsqueda de la razón de ser del equipo desde el reconocimiento de objetivos individuales y colectivos, y de estrategias para alcanzarlos.

Afirmar que un equipo de trabajo es mejor que un grupo de trabajo, es incorrecto. Las relaciones entre las personas que lo conforman, las necesidades y las condiciones particulares de las situaciones que enfrentan, son las que determinan si se requiere y si es posible conformar un equipo de trabajo o un grupo de trabajo.

A partir de la lectura anterior y de su propia experiencia, escriba al menos tres semejanzas y tres diferencias entre un grupo de trabajo y un equipo de trabajo. Comparta su respuesta con sus compañeros.

Los grupos y los equipos de trabajo	
Semejanzas	Diferencias

Ahora, escriba su respuesta a las siguientes preguntas y socialícelas con sus compañeros:

¿El **grupo de estudio** que conformó para el desarrollo de este proceso formativo, podría convertirse en un **equipo**? ¿Ya es un equipo?

Explique su respuesta.

¿Considera **necesario** que su grupo de estudio se convierta en equipo? ¿Qué pasaría con el proceso formativo si este cambio no se da? Explique.

Para evaluar la dinámica actual de su equipo de trabajo, reflexione a partir de los siguientes aspectos. Complete el cuadro:

Aspectos	SI	NO	Reflexión
¿Se reúnen con frecuencia?			
¿La comunicación es directa y rápida entre los integrantes del equipo?			

Aspectos	SI	NO	Reflexión
¿En las reuniones hay suficiente apertura para realizar discusiones abiertas y sinceras?			
¿Conocen las habilidades sociales para desarrollar el trabajo de cada uno?			
¿Cada uno tiene funciones específicas y todos las conocen?			
¿Emplean tiempo en la ayuda mutua y el aprendizaje de nuevas habilidades?			
¿Resuelven los problemas, con diálogo directo y respetuoso?			
¿Tienen claros los objetivos a cumplir?			
¿El plan integral de trabajo va encaminado a cumplir los objetivos propuestos?			
¿Buscan permanentemente el mejoramiento del equipo y sus integrantes?			
¿Manifiestan con entusiasmo su responsabilidad para el cumplimiento de los objetivos?			

De acuerdo con los objetivos y acciones asignadas a los grupos que usted conforma, es importante alcanzar un óptimo desempeño para el logro de los resultados, por esta razón, en este momento lo invitamos a reflexionar acerca de las condiciones que favorecen un alto desempeño durante el trabajo con otras personas.

El equipo de trabajo se construye

Como se observa en el gráfico de la página siguiente, los equipos no se forman de un día para otro. Generalmente, atraviesan por cuatro etapas en su desarrollo: **Construcción, Tempestad, Normalización, Desempeño.**



A medida que lea, intente ubicar en qué etapa se encuentra el grupo de trabajo del cual hace parte:

ETAPA I. CONSTRUCCIÓN 	El equipo • Sigue al líder. • Empieza a reconocer las habilidades de cada quien.	El líder • Dirige. • Apoya. • Emplea comunicación bidireccional. • Aclara actividades.
ETAPA II. TEMPESTAD 	El equipo • Interactúa más libremente. • Quiere aclaraciones. • Forma lazos entre sus miembros.	El líder • Enseña con ejemplos. • Cede gradualmente poder (lo deja hacer lo que tienen que hacer). • Ayuda al equipo en la toma de decisiones. • Participa con el grupo.
ETAPA III. NORMALIZACIÓN 	El equipo • Empieza a tomar decisiones activamente. • Comparte ideas libremente. • Se refiere al líder como un facilitador.	El líder • Cede gradualmente el poder. • Ayuda al equipo en la toma de decisiones. • Participa con el grupo.
ETAPA IV. DESEMPEÑO	El equipo • Ve al líder como un recurso. • Participa en pleno en las decisiones. • Toma responsabilidades de dirección. • Entiende el impacto de las decisiones.	El líder • Funciona paralelamente al grupo. • Reconoce las decisiones tomadas por el grupo. • Delega.

El cambio de una etapa a otra no siempre es tan simple como lo explica el diagrama. A menudo, el grupo se mueve de atrás para adelante entre algunas de las etapas. A través de todas ellas, el papel del líder y de cada miembro del equipo, cambia.



A continuación encuentra una serie de preguntas relacionadas con **el rendimiento** del equipo de trabajo es decir, con la manera como se aprovechan las características de cada uno de sus miembros y las relaciones que se dan entre todos, para lograr sus objetivos.

Lea cada una de las preguntas y características ubicadas en los cuadros. Señale las ideas que usted se ha planteado o las preguntas que se ha formulado desde el momento en que decidió participar en este Programa de formación. De esta manera podrá evaluar su propia participación y proyectar una mejora en su rendimiento de acuerdo con las características mencionadas.

Orientación y primeros pasos hacia la confianza

- ¿Por qué estoy aquí?
- ¿Qué se espera de mí?
- ¿Se utilizarán mis habilidades?
- ¿Quién eres tú para estar conmigo?
- ¿Qué pensarán de mí?
- ¿Puedo contar con ustedes?
- ¿Por qué estoy aquí?

Rendimiento del equipo: BAJO

Clarificación de objetivos y toma de decisiones

- ¿Qué estamos haciendo?
- ¿Qué se espera de mí?
- ¿Se utilizarán mis habilidades?
- ¿Quién eres tú para estar conmigo?
- ¿Qué pensarán de mí?
- ¿Puedo contar con ustedes?
- ¿Por qué estoy aquí?

Rendimiento del equipo: BAJO

Implantación

- Las metas y los objetivos se establecen conjuntamente.
- Sentimiento de pertenencia y orgullo respecto al equipo.
- Buena comunicación.
- Confianza y respeto mutuo.
- Se comienzan a utilizar técnicas de resolución de problemas.

Rendimiento del equipo: DE MODERADO A ALTO

Trabajo en equipo

- Creatividad, flexibilidad e innovación crecientes.
- Las personas saben cómo alcanzar el éxito.
- El liderazgo es compartido.
- Se toman los riesgos: se experimenta con las soluciones.
- Se alcanzan sinergias.

Rendimiento del equipo: MUY ALTO

“El trabajo en equipo me fortalece”



1. Una vez realizado el anterior ejercicio individual, entre todos los participantes del grupo de estudio establezcan la etapa en la que consideran que se encuentran o a la que proyectan llegar.
2. A partir de la reflexión anterior, escriban una lista de situaciones o condiciones que permiten que su grupo de estudio sea exitoso. Luego, ubiquen estas ideas en dos categorías, así:

CONDICIONES PARA QUE NUESTRO GRUPO DE ESTUDIO SEA EXITOSO	
Las cosas que tienen que ser o suceder	Las cosas que pueden ser o suceder pero que no hacen falta

3. Plan de Acción para mi equipo de trabajo.

Así como frente al aprendizaje y al cambio en el ámbito personal identificamos Resistencias y Fortalezas, de igual manera en la relación con los demás encontramos Fuerzas Impulsoras y Fuerzas de Resistencia que favorecen o dificultan la dinámica de trabajo. Identifíquelas para su equipo de trabajo:

Las fuerzas impulsoras

Las fuerzas de resistencia

Escriban cinco cambios que requiere su grupo y cómo lo van a conseguir:

Cambios

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____



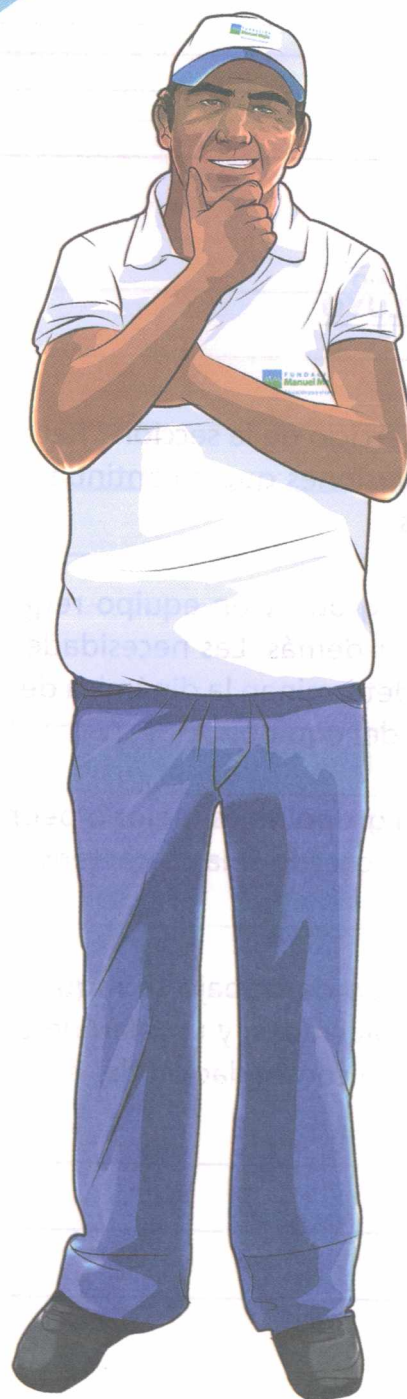
Retome el ejercicio de la sección “Reconozco lo que sé” y compare sus repuestas con las conclusiones que a continuación se plantean. Identifique si hay nuevos aprendizajes.

El trabajo en grupo y en equipo requiere disposición a relacionarnos positivamente con los demás. Las necesidades y características de las personas y de las situaciones determinan la dinámica de trabajo colectivo, bien sea desde la lógica del grupo o del equipo.

El trabajo en grupo no es mejor o peor que el trabajo en equipo. Son diferentes y surgen de acuerdo a las características de los participantes y las condiciones del contexto.

Para ser equipo de trabajo se requiere la disposición y constancia de todas las personas involucradas, y un plan de trabajo que permita avanzar en las etapas de desarrollo y consolidación del equipo.

El aprendizaje, como meta de formación, es un reto que podrá asumir y alcanzar con el apoyo de su tutor, de los compañeros del grupo, con el adecuado uso del material educativo y con su compromiso permanente frente al proceso que inicia.



Bibliografía

AISEN SON KOGAN Aida. Resolución de Conflictos: un enfoque psicosociológico. México: Fondo de Cultura Económica, 2000.

ÁLVAREZ LONDOÑO, Hernán. La nueva organización a través de su cultura. Pliegos administrativos y financieros No. 18. Santiago de Cali: Universidad del Valle, Facultad de Ciencias de la Administración.

BAQUERO VIZCAÍNO, Gladys, VITOLA BELTRÁN, Álvaro. Formación de la afectividad. Bogotá: 1997.

BETANCURT G, Fabiola y col. Estrategias para el manejo del conflicto y la negociación. Medellín: Suratep, 1999.

CHÁVES MUNDACA, Magaly y LEGÛES SLAVIC, Patricia. Autoexploración y Desarrollo de Habilidades de Liderazgo. Santiago de Chile: Universidad Diego Portales, Facultad de Administración, 2001.

CONFAMILIARES, SENA, SER&VER, Taller Habilidades Intrapersonales para la Efectividad Laboral. "El poder de ser nosotros".

CONFAMILIARES, Incubar. Test de Perfil Emprendedor.

DE ZUBIRÍA SAMPER, Miguel. Psicología del aprendizaje adulto. Módulo 0. Bogotá: Fundación Alberto Merani. Postgrado en Desarrollo Intelectual y Educación, 1997.

FAINSTEIN, Héctor N. El trabajo en equipo en las organizaciones. Internet (<http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/hfainstein/h28.htm>).

FUNDACIÓN MANUEL MEJÍA. Programa de formación modalidad a distancia. ¿Cómo fortalezco mi desarrollo personal y contribuyo al progreso de mi comunidad? Bogotá: FMM, 2008.

GREENBERG JERALD, Baron Robert. Behavior in organizations. Chapter 8. Boston: Allyn and Bacon, 1993. Traducido para fines docentes por Rafael Ricardo Bray. Universidad del Valle.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL – CERLALC. Mil Maneras de Leer. Guía práctica para navegar en la biblioteca. 16 años en adelante. Bogotá: MEN – CERLALC, 2006.

RÍOS M, José Noe. Cómo negociar a partir de la importancia del otro. Bogotá: Editorial Planeta, 1997.

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS, FUNDACIÓN MANUEL MEJÍA. Módulo de Iniciación. Programa de Formación Modalidad a Distancia. Manizales: FMM, 2007.

UNIVERSIDAD DEL VALLE. Los grupos de trabajo. Especialización en Administración Total de la Calidad y la Productividad. Documento de trabajo. Santiago de Cali: 1994.

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA. Conferencia “Cómo formar estudiantes con capacidad de propuesta”.

“CONSEJOS PARA LEER MEJOR”. Internet (www.conocimientosweb.net/zip/article1146.html).



Sede Educativa

Vereda Quiebra de Naranjal Kilómetro 11. Vía Chinchiná – Marsella
Teléfonos: (57 6) 899 0780 – (57 6) 899 0775
Chinchiná - Caldas, Colombia

Oficina Manizales

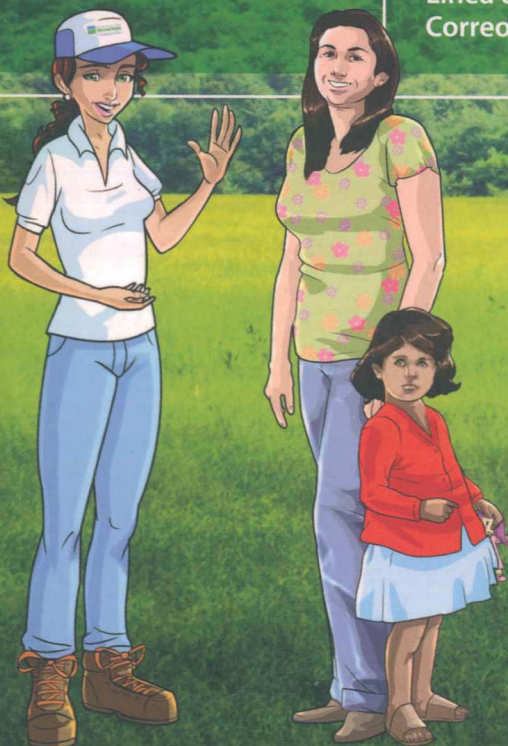
Estación Uribe, Edificio Almacafé, Portería alta
Tel. (57 6) 8782000 Ext 1402 Fax. (57 6) 8899153
Manizales - Caldas, Colombia

Sede Administrativa

Calle 73 # 8 - 13 Piso 4 Torre A
Edificio Federación Nacional de Cafeteros
Tel. (57 1) 313 66 00 Ext. 1153 | Fax. (57 1) 2 35 08 03
Bogotá D.C. - Colombia

Línea de atención al usuario 01 8000 521 666

Correo electrónico: ofertaacademica@cafedecolombia.com.co



www.fmm.edu.co