

Resolución de Problemas: El Método de los 5 Porqués

FICHA TÉCNICA

Nombre de Sesión	Resolución de Problemas
Dinámica	El método de los 5 porqués
Duración	50 minutos
Formato	Dinámica grupal con trabajo en equipos
Ciclos Participantes	Grado Medio Administrativo, Grado Básico, Grado Medio Mantenimiento
Contexto	Resolución de conflictos y mejora continua organizacional

CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN

En cualquier entorno laboral, los problemas empresariales son inevitables. La diferencia entre organizaciones que crecen y las que estancan radica en cómo abordan y resuelven estos problemas. Este método, conocido como

- **5 Porqués** es una técnica simple pero potente que trasciende niveles jerárquicos y industrias.

Desarrollada y popularizada por Toyota dentro de su sistema de mejora continua (Kaizen), esta herramienta busca identificar la raíz de un problema en lugar de quedarse en síntomas superficiales. Para profesionales en formación, dominar esta metodología es fundamental para desarrollar pensamiento crítico y capacidad analítica.

MARCO TEÓRICO

1. ¿Qué son los 5 Porqués?

Es una técnica de análisis de causalidad que permite identificar la causa raíz de un problema formulando iterativamente la pregunta ¿Por qué? hasta cinco veces, o el número necesario de veces, hasta llegar a la causa fundamental que, cuando se aborda, resuelve el problema de manera permanente.

2. Principios Clave

- **Simplicidad:** No requiere software complejo ni formación especializada.
- **Enfoque colaborativo:** Implica equipos multidisciplinares que aportan diferentes perspectivas.
- **Prevención sobre corrección:** Una vez identificada la causa raíz, se implementan acciones para evitar su recurrencia.
- **Mejora continua:** Es parte de una cultura organizacional de Kaizen (mejora diaria).

3. Estructura del Proceso

Paso	Descripción
Problema	Define claramente el problema o síntoma observado.
Porqué 1	¿Por qué ocurrió este problema? Identifica causas inmediatas.

Paso	Descripción
Porqué 2	¿Por qué ocurrió esa causa? Profundiza un nivel más.
Porqué 3	¿Por qué sucedió esto? Continúa el análisis.
Porqué 4	¿Por qué? Acercándose a la raíz.
Porqué 5	¿Por qué? Identifica la causa raíz (o el número necesario de porqués).

4. Aplicación en contextos profesionales

- Errores en procesamiento de documentos
- Retrasos en trámites administrativos
- Fallos en comunicación interna
- Deficiencias en control de calidad

OBJETIVOS

1. Que el alumnado sistematice un enfoque estructurado para la resolución de problemas empresariales.
2. Que identifique la diferencia entre síntomas y causas raíz de problemas.
3. Que maneje herramientas analíticas de diagnóstico aplicables a situaciones profesionales reales.
4. Que desarrolle pensamiento crítico y capacidad de síntesis en escenarios complejos.

MATERIALES

- Fichas de casos educativos (son casos ficticios)

COMPETENCIAS A DESARROLLAR

Competencia	Descriptor de Desempeño
Análisis Crítico	Distingue entre síntomas superficiales y causas raíz; cuestionamiento sistemático.
Resolución de Problemas	Aplica metodología estructurada para abordar problemas empresariales.
Trabajo Colaborativo	Participa activamente en equipo, respeta perspectivas divergentes.
Comunicación	Expresa análisis y hallazgos de forma clara, coherente y persuasiva.

FASES DE LA DINÁMICA

FASE 1: INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO (10 minutos)

<https://www.youtube.com/watch?v=EN9wtsF94xl>

Objetivo: Presentar la metodología y su relevancia.

1. Presenta brevemente qué es el método 5 Porqués y su origen en Toyota.
2. Muestra ejemplos cotidianos de cómo saltamos a soluciones sin identificar causas raíz.
3. Explica por qué es crítico en entornos profesionales.

FASE 2: DEMOSTRACIÓN CON CASO GUIADO (15 minutos)

Objetivo: Modelar el proceso de manera clara y estructurada.

Presenta un caso empresarial real (Caso 1: Absentismo en 1º de grado medio):

Paso	Aplicación al Caso
Problema	Un grupo de 1º de grado medio tiene un 30% de faltas injustificadas en las primeras semanas del curso.
Porqué 1	¿Por qué hay no vienen a clase? → Los estudiantes no vienen a clase porque dicen que "no les motiva" o "no ven para qué sirve"
Porqué 2	¿Por qué no ven utilidad? → No ven la utilidad porque los primeros contenidos del ciclo son muy teóricos y desconectados de la práctica profesional real.
Porqué 3	¿Por qué es teórico el contenido? → La programación de las primeras unidades está diseñada para cubrir fundamentos conceptuales antes de pasar a lo aplicado, sin contextualización previa del perfil profesional.
Porqué 4	¿Por qué no está contextualizada? No existe en el centro una acogida estructurada en las primeras semanas que conecte al alumnado con el mundo profesional al que se dirigen (visitas, testimonios, proyectos reales...).
Causa Raíz	La tutoría de 1º no tiene asignado un protocolo de bienvenida orientado a la identidad profesional del ciclo, solo uno genérico de normas y convivencia.

FASE 3: TRABAJO EN EQUIPOS SOBRE CASOS REALES (25 minutos)

Objetivo: Que apliquen la metodología en escenarios variados.

Divide la clase en 3 grupos equipos. Cada grupo recibe uno de estos casos:

- **Equipo 1:** Elección de ciclo
- **Equipo 2:** Quiero trabajar ya
- **Equipo 3:** Participación en clase
- **Equipo 4:** Siempre llego tarde

Cada equipo trabaja siguiendo la estructura:

Tiempo	Actividad
Minutos 1-3	Lectura del caso, definición del problema observable en común.
Minutos 4-18	Lluvia de ideas sobre cada 'porqué'. Discusión y consenso sobre causalidad. Completar diagrama.
Minutos 19-22	Preparación de síntesis visual para presentación (diapositiva, papel o digital).

FASE 4: PRESENTACIÓN DE ANÁLISIS (15 minutos)

Objetivo: Socializar hallazgos y aprendizajes colectivos.

5. Cada equipo presenta (3-4 minutos): Problema inicial, análisis de los 5 porqués, causa raíz identificada.
6. El resto del grupo puede cuestionar o sugerir porqués alternativos.
7. Documentas síntesis en pizarra/pantalla para referencia posterior.

FASE 5: CIERRE Y REFLEXIÓN (5 minutos)

Objetivo: Consolidar aprendizajes e identificar transferencia.

8. Reflexión grupal: ¿Qué diferencia existe entre una solución rápida y una solución sostenible?
9. Destaca la importancia de este método en sus futuras funciones profesionales.
10. Anticipa que en sesiones posteriores usarán esta metodología para problemas internos del centro.

MENSAJE DE CIERRE

Como profesionales en formación, dominar la resolución de problemas no es un lujo, es una competencia fundamental. Los 5 Porqués os ofrecen un mapa conceptual simple pero potente para navegar complejidades organizacionales.

La diferencia entre un profesional mediocre y un profesional valorado no está en no cometer errores, sino en abordar los errores que surgen de forma sistemática, reflexiva y orientada a la mejora permanente. Esta sesión os ha dado herramientas concretas para hacerlo.

Llevad el método de los 5 Porqués con vosotros: al siguiente conflicto laboral, a la próxima demora inexplicable, a cualquier problema que os encontréis. Preguntaos ¿por qué? tantas veces como sea necesario hasta llegar a la verdadera causa. Seréis mejores profesionales por ello.

¡Adelante con la mejora continua!