



TÉCNICAS PARA LA DINÁMICA DE GRUPO



Alida Malpica
Universidad de Carabobo
2018

Técnicas para la dinámica de grupo. Departamento de Orientación. Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Carabobo. 1ra Ed. Valencia, Venezuela. 2018.

208 p.;

Educación – Didáctica – Aprendizaje significativo – Estrategias de aprendizaje – Dinámica de grupo – Técnicas de grupo.

Primera edición, 2018

© Departamento de Orientación. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo.

Autora: Alida Coromoto Malpica Maldonado

Colaboradores:

Balsa Elibeatriz, Bermúdez Yeanette, Díaz Omar, Estrada Luis, Khan Yeimmy, Márquez Yohana, Milano María, Moncada María, Peralta Sara, Rojas Criemily.

Edición: Francisco Antonio Ponte-Rodriguez

Depósito Legal: CA2018000114

ISBN Electrónico: 978-980-233-718-7

Hecho en Venezuela - Made in Venezuela

Todos las producciones de este libro, fueron revisados por expertos en el tema, lo que permitió la selección. Esta producción representa una contribución valiosa para los Orientadores en Servicio, Formadores de Orientadores, Psicólogos, Educadores, investigadores y otros profesionales del campo de la Orientación.

Este libro está protegido bajo la licencia Creative Commons **Reconocimiento Internacional - No Comercial - Compartir Igual (CC BY-NC-SA)**, para copiar, distribuir y comunicar públicamente por terceras personas si se reconoce la autoría de la obra en los términos especificados por el propio autor o licenciante. Está permitido que se altere, transforme o genere una obra derivada a partir de esta obra, siempre deberá difundir sus contribuciones bajo la misma licencia que la creación original. No Puede utilizarse esta obra para fines comerciales. Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.



CONTENIDO

	Pag.
Presentación	4
I. Consideraciones sobre la Dinámica de Grupo	7
II. El Grupo como eje central del trabajo grupal	13
III. Las técnicas grupales y su aplicabilidad para la dinámica de grupo	24
IV. Momentos claves en el aprendizaje	32
ACTIVIDADES DE INICIO	34
Técnicas Rompe hielo.....	36
Técnicas de Presentación.....	68
Técnicas de Apertura.....	86
ACTIVIDADES DE DESARROLLO	110
Técnicas de Formación de Grupo.....	112
Técnicas de Desarrollo de Actividades.....	124
ACTIVIDADES DE CIERRE	154
Técnicas de Evaluación de los Aprendizajes.....	156
Técnicas de Evaluación de la Sesión.....	170
V. El papel primordial del facilitador	182
VI. El proceso grupal	192
Reflexiones Finales	198
Referencias	200

PRESENTACIÓN

Este libro electrónico surge de la inquietud sentida y motivación en el recorrido de muchos años como Orientadora, Docente y Especialista en dinámica de grupo, donde las experiencias vividas con los grupos en los diferentes niveles del Sistema Educativo: Prescolar, Básica, Secundaria y Superior (Pregrado y Postgrado), me llevó a la implementación de técnicas para el desarrollo efectivo de las actividades dentro y fuera del aula de clase.

En toda acción grupal existen fuerzas y energías que se mueven entre los participantes, en tal caso se deben emplear diversas técnicas que contribuyan al intercambio de ideas, para estimular la participación y aumentar la cooperación haciendo más productivo la interacción entre sus miembros. Al respecto, Villaverde (1997), expresa las técnicas para la dinámica de grupo constituyen *“formas, maneras o procedimientos sistemáticos para organizar y desarrollar la actividad grupal”*. (p.78). Es importante resaltar que la elección de cada una de las técnicas va a depender de los objetivos que se persiguen, el tamaño del grupo, el ambiente físico, los recursos, el nivel en que se encuentra el grupo y la capacitación del facilitador. Al destacar el rol que ejerce el educador como facilitador de aprendizajes y en la formación integral de los estudiantes, para desarrollar potencialidades, creatividad y relaciones interpersonales; este libro les ayudará a ejercer eficazmente su papel y prepararse en las diversas técnicas para la dinámica de grupo; las cuales les permitirán aumentar el dinamismo, la compenetración con el grupo y por ende mayor efectividad en el proceso de aprendizajes de sus estudiantes.

Por ello, este libro digital sobre técnicas para la dinámica de grupo, ha sido especialmente preparado para docentes, orientadores, personal especializado y estudiantes; a quienes les serán de mucha utilidad en la interacción con los grupos; que les permitirán crear ambientes adecuados para la integración y el análisis de las conductas grupales. En la presente producción, se incorporaron algunos aportes de autores que han contribuido con diversas técnicas para ser utilizadas en el manejo de los grupos, entre los que se mencionan: Fritzen (1994), González (1995), Carpio e

Insturez (1997), Equipo Paulinas (2002), Villegas (2002), Botero (2003), Londoño (2005), Castillo (2006), Malpica (2018). Algunas técnicas, fueron revisadas y adaptadas en su contenido siguiendo el esquema elaborado por la autora de este libro, para darle mayor funcionalidad en el momento de su aplicación, de acuerdo a los momentos del aprendizaje (Inicio-desarrollo-cierre). En dicho esquema se ubica el tiempo de duración, a quién va dirigido, número de personas, los objetivos, asimismo se describen las técnicas previamente y se mencionan los recursos, la evaluación y el riesgo de cada una de ellas.

También se contó, con el apoyo de un grupo de estudiantes de la Cátedra de pasantías I y II, los cuales participaron con gran dedicación y esmero para la escogencia de algunas de las técnicas, haciéndole adaptaciones para su mejor entendimiento. En cuanto a su estructura se dividió en seis capítulos, los cuales se desglosan a continuación:

En el capítulo I, se explican algunas consideraciones de la dinámica de grupo: especificando sus orígenes, resaltando las conceptualizaciones y describiendo algunos de sus fundamentos teóricos.

El capítulo II, nos acerca al grupo como eje central de la dinámica de grupo, destacando su historia, mencionando algunas definiciones sobre la concepción que tienen algunos autores sobre el grupo, las características, los tipos de grupo, las etapas por las que pasa y algunos principios de la acción grupal.

Para el capítulo III, que contiene las técnicas y su aplicabilidad en la dinámica de grupo, inicia conceptualizando las técnicas, resaltando su utilidad, se señalan los elementos puntuales para una adecuada elección y varias clasificaciones de las técnicas de acuerdo a algunos autores, incluyendo la que realiza la autora de este libro.

Seguidamente en el capítulo IV, se presentan las técnicas siguiendo los momentos claves del aprendizaje que tienen que ver con *Actividades de inicio* (Técnicas rompe hielo, presentación y Apertura), *Actividades de desarrollo* (Técnicas

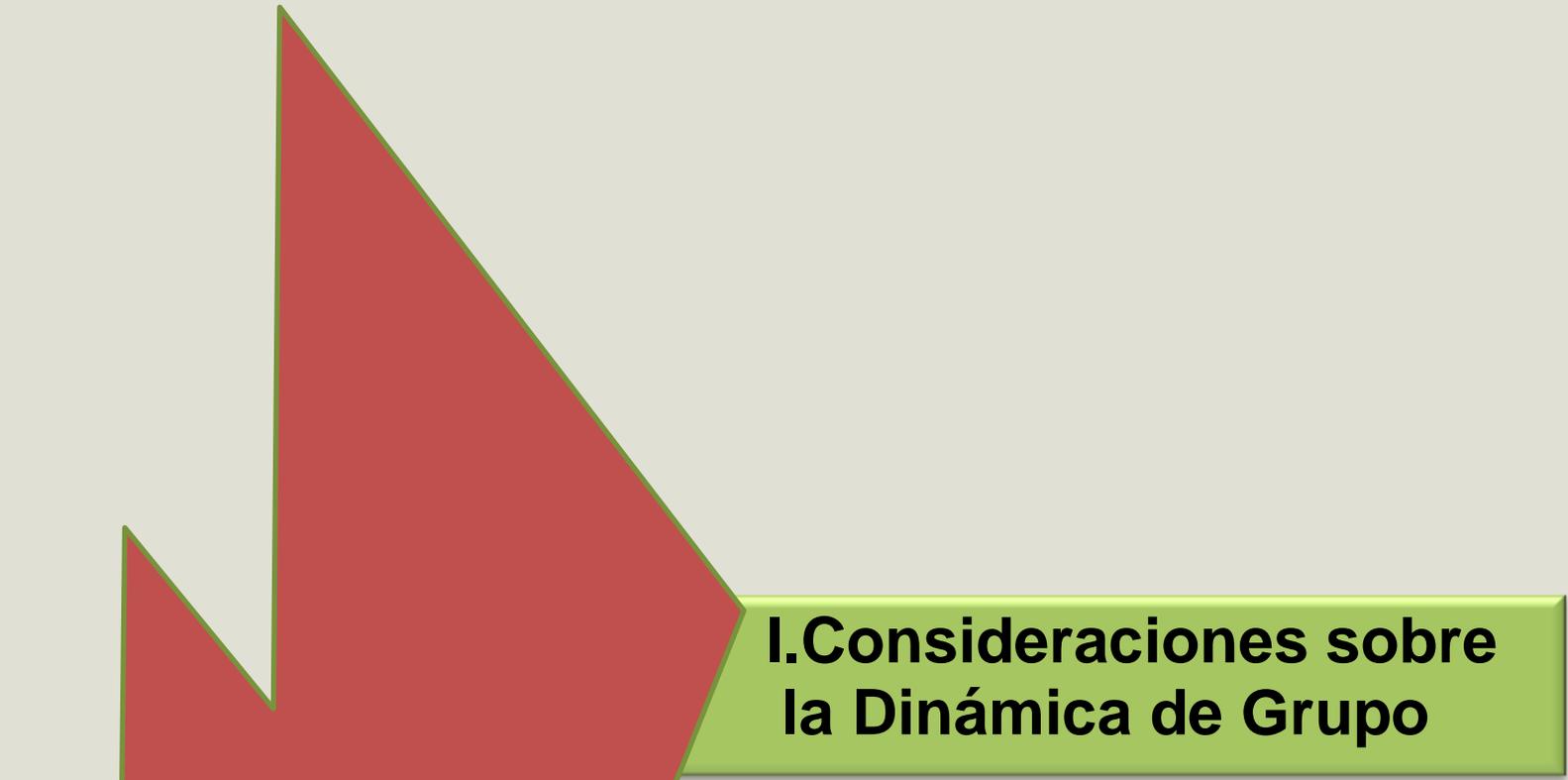
para formar grupos y desarrollo de actividades) y *Actividades de cierre (Técnicas de evaluación de aprendizajes y de sesión)*.

Estos momentos mencionados en el capítulo IV, representan la direccionalidad que se le da al aprendizaje, que organizadamente propician la oportunidad de aplicarse en un ambiente acorde, haciendo posible la dinamización de las actividades programadas para cada realidad; produciendo aprendizajes significativos. El aprendizaje significativo de Ausubel, citado por Rodríguez (2004), es un proceso mediante el cual se relaciona la nueva información con algún aspecto ya existente, y relevante para la nueva adquisición, en la estructura cognitiva. Ahora bien, todo aprendizaje significativo no sólo recrea el anterior, sino que, también, promueve y condiciona las adquisiciones posteriores. Cuando el nuevo aprendizaje se relaciona de manera sustantiva con lo que ya sabe el alumno, es decir, si es asimilado a su estructura cognitiva, nos encontramos en presencia de un *aprendizaje significativo*; si por el contrario, el alumno se limita a memorizarlo sin establecer relaciones con sus conocimientos previos, nos encontraremos en presencia de un *aprendizaje repetitivo*, memorístico o mecánico.

En relación con el capítulo V, que lleva por nombre el papel primordial del facilitador, se menciona: lo que es un facilitador, las habilidades que posee, las acciones que cumple, la facilitación como proceso y el código de ética del facilitador.

En el capítulo VI, se destaca el proceso grupal, haciendo una descripción entre el trabajo grupal, sus beneficios y las etapas del proceso.

Finalmente se comentarán algunas reflexiones finales, que permitirán sintetizar y expresar las experiencias de la autora y por último se presentan las respectivas referencias, que sirvieron de base en la elaboración de este libro.



I. Consideraciones sobre la Dinámica de Grupo

- *Desde sus orígenes*
- *Fundamentación teórica*
- *Conceptualizaciones*

De acuerdo a la etimología de la palabra dinámica, proviene del griego *dynamos* que significa fuerza o potencia. Al relacionar la palabra con el grupo, este tiene aspectos dinámicos que le dan vida a sus relaciones, lo movilizan y le proveen vitalidad a través de las fuerzas que ejercen tanto internas como externas.

Según López - Yarto (1997) en su libro “Dinámica de grupo. Cincuenta años después”, relata en un sentido más amplio la tres formas que se ha usado la dinámica de grupo: el primero sería un conjunto de fenómenos que suceden cuando más de dos personas forman un grupo, también es usado para describir una ciencia, un campo de estudio o una rama de la psicología que se preocupa por el comportamiento grupal y un tercer uso está referido a la ciencia aplicada, conjunto de métodos prácticos para trabajar con grupos.

Por otro lado, la dinámica de grupo, puede tener efecto o poderes en el grupo entre los que se mencionan según Cirigliano y Villaverde (1966: 42):

- *Terapéutico*, brinda la posibilidad de desarrollar capacidades y talentos, superar problemas personales a través de la interacción y del compartir situaciones con el otro.
- *Psicoterapéutico*, los grupos pueden curar según los psicoanalistas.
- *Educativo*, los grupos se utilizan para lograr objetivos de aprendizaje.

Lo acotado por los autores refleja que la expresión “Dinámica de grupo”, se emplea actualmente para distinguir tanto a los fenómenos psicosociales que se producen en los pequeños grupos y las leyes que lo rigen, como el conjunto de métodos que permiten actuar sobre los individuos y las organizaciones por medio de los grupos.

Atendiendo al valor que representa la dinámica de grupo para los estudiosos de las ciencias sociales, los participantes, los educadores, los psicólogos y orientadores educativos, en este capítulo se abordan aspectos que van desde el origen, y

fundamentación teórica y algunas conceptualizaciones; a fin de ampliar los conocimientos en esta área tan importante en el manejo de los grupos.

Desde sus orígenes

La dinámica de grupos en sus inicios aparece a finales de 1930 en Estados Unidos, desde su origen existen autores dedicados a su estudio y han dado aportes significativos para entender el comportamiento grupal, entre los que se encuentran Kurt Lewin y Cartwright y Zander, quienes han permitido el conocimiento y la comprensión de los grupos. Lewin fue quien introdujo el término sobre la Dinámica de Grupo, tenía el convencimiento que la sociedad ameritaba mayor conocimiento sobre la vida de los grupos y la manera como se desarrollan, señalando lo siguiente: *“son muchos los aspectos que se utilizan de esta expresión de manera diferente al funcionamiento de los grupos. Básicamente se refiere a las fuerzas que interactúan dentro de los grupos, éstos se organizan y actúan para alcanzar sus objetivos”*. (Lewin, 1988: p.32). Además fundó el primer centro de investigaciones de dinámica de grupo.

Según lo señala, Andreola (1984) Lewin no solamente sus trabajos sobre la dinámica de grupo, han marcado las directrices en el campo de especialización de la psicología, sino que también es conocido como el fundador de la psicología social moderna. Resalta la definición de “espacio vital” y toma la teoría de campo de la física, dos condiciones básicas para su teoría de campo: en la primera la conducta ha de deducirse de una totalidad de hechos coexistentes y la segunda estos hechos tienen carácter de “campo dinámico”, el estado de una de sus partes depende de todas las demás. Destaca sus aportes poniendo atención a las interacciones de los grupos con el ambiente. La teoría de campo sirvió a Lewin para centrar sus investigaciones y estudiar los procesos de influencia, toma de decisiones y cambio social como fuerza entre eventos que dan lugar y sentido a la conducta.

Los aportes de Cartwright y Zander (1971) se centran en que los grupos movilizan fuerzas entre ellas: las interpersonales, las grupales y las intrapersonales que

producen efectos importantes en cualquiera de sus miembros, representan tres puntos de vista acerca de cómo concebir un grupo y cómo trabajar con él.

Se puede apreciar que la dinámica de grupo tiene su origen basada en las ciencias sociales específicamente en la sociología y en la psicología; de allí la importancia de reconocer las relaciones humanas de forma integral, es decir donde el contexto influye en el comportamiento de las personas y en sus sentimientos y emociones. Antons (1990), plantea que no se puede perder de vista, que los grupos han evolucionado por precursores de las ciencias humanas, tal es el caso de Emilio Durkheim, quien facilitó la comprensión de procesos colectivos, entendiéndose que lo social no deja de tener influencia sobre lo individual.

Fundamentación teórica

Entre las corrientes que caracterizan a la dinámica de grupo, según Berger en 2006 (citado por Malpica y Dugarte, 2018), se encuentran: en primer lugar, la corriente Lewiniana o dinamista de Lewin, el cual refiere que tanto las personas como el ambiente que los rodea pueden tener injerencia en las tensiones y conflictos que vive el grupo; segundo la corriente interaccionista, representada por Bales Robert, quien basó sus observaciones de manera sistemática en datos que fluyen de inmediato en los procesos de interacción en las relaciones humanas y la tercera corriente es la humanista, cuyos representantes son Abraham Maslow y Carl Rogers, conciben al ser humano como un todo en interacción con su ambiente.

La dinámica de grupo tiene sus fundamentos teóricos en las ciencias sociales como son la sociología y la psicología, dichos principios según Canto Ortiz (2000: p.92) son:

- *Ambiente:* Las personas en el grupo deben compartir en un ambiente físico que permita comodidad, pues esto incide en la participación, espontaneidad y cooperación de los integrantes en las relaciones intrapersonales e interpersonales.

- *Reducción de la intimidación*: Las relaciones interpersonales deben proveer amabilidad, cordialidad y mucha cooperación, para así evitar la intimidación o evasión física durante las relaciones interpersonales.
- *Liderazgo compartido*: Todos los integrantes del grupo pueden participar en el desarrollo de actividades en pro de las relaciones interpersonales.
- *Flexibilidad*: La planificación de las actividades en el grupo debe dar oportunidad para ir cambiando acciones durante el desarrollo de las mismas, lo cual permitirá ir evaluando y adaptándose según las necesidades que surgen como producto de las relaciones humanas.

La psicología social como rama de la psicología, se ha encargado de la teorización y análisis de los fenómenos y las interacciones que se dan en la dinámica de grupo. Su aplicación abarca muchos campos que van desde la educación, la salud, la promoción social, la economía, la política, etc.

Conceptualizaciones sobre la Dinámica de Grupo

El término “dinámica de grupo” en la actualidad no solo trata sobre los fenómenos psicosociales que se mueven en los grupos y los códigos que manejan sino también todo aquello que permita la actuación de los individuos u organizaciones por medio de los diversos métodos usados por los grupos.

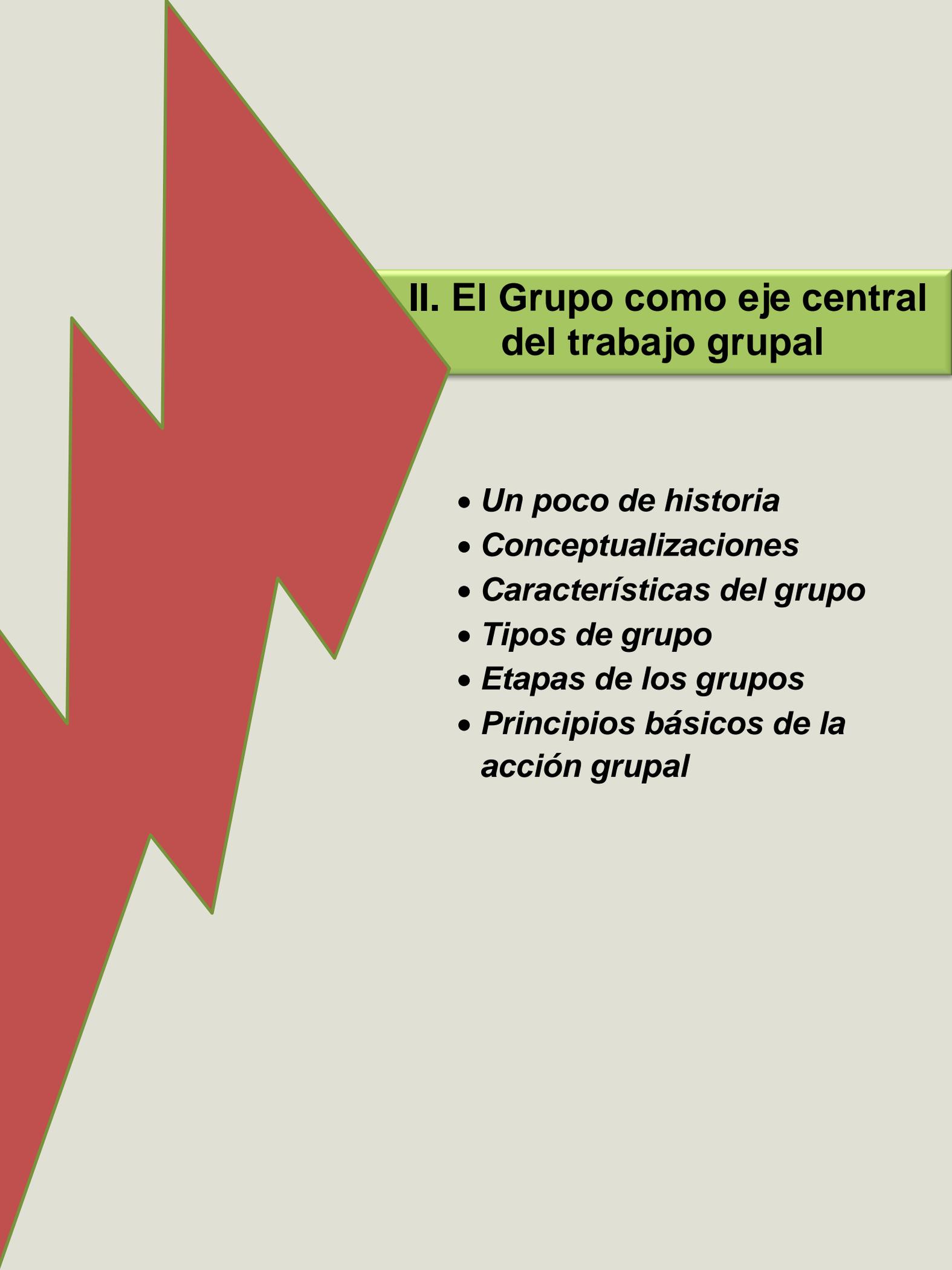
Son muchas las definiciones que existen sobre la dinámica de grupo, es importante resaltar algunas de ellas, entre las que se mencionan la acotada por Lewin en 1971 (citado por Broto, 1985: p.66) para quien la Dinámica de Grupo “*es la disciplina que estudia la fuerza que actúan sobre un grupo y lo hacen comportarse de una forma determinada*”. Cartwright y Zander en 1972 (citado por Andreola, 1984: p.32) señalan que la Dinámica de Grupo “*es un campo de investigación dedicada a incrementar los conocimientos sobre la naturaleza de los grupos, las leyes de su desarrollo y sus interrelaciones con individuos, otros grupos e instituciones superiores*”.

Asimismo, González (1995) en su libro “Tú no eres isla. Dinámica de grupo”, presenta en sus escritos que la dinámica de grupo forma parte de la psicología, los especialistas en la materia designan con este término: al proceso personal que vive el grupo, el enfrentamiento interno y externo de sus integrantes, a la ciencia que se preocupa por estudiar estos fenómenos y a las técnicas que usa el grupo como medios útiles en el proceso de comunicación, crecimiento y maduración de sus miembros.

Sánchez (2011) refiere que la dinámica de grupos, son un conjunto de conocimientos teóricos y de herramientas en forma de técnicas grupales que permiten conocer al grupo, las formas de manejarlo, aumentar su productividad y de afianzar relaciones internas y aumentar la satisfacción de los que integran el grupo.

Para García y Fernández (2014) se suelen englobar en la dinámica de grupo, por un lado, a los procesos internos y fenómenos de carácter psicosocial que se producen dentro de los grupos humanos, por otro, al conjunto de técnicas y métodos que se aplican a los individuos y grupos sociales con una finalidad determinada. Continúa el autor, la importancia de la dinámica de grupos en cualquier nivel educativo viene dada por constituir herramientas que permitan al docente, a través de las técnicas grupales, canalizar y orientar los fenómenos que tienen lugar en la clase en favor de un resultado educativo óptimo.

Uniendo las definiciones acotadas por los autores mencionados, se puede apreciar que la dinámica de grupo representa las fuerzas que actúan sobre el grupo, el conjunto de conocimientos teóricos, proceso grupal, destinadas a conocer a los integrantes del grupo, para conducirlo u orientarlo, con la finalidad de lograr una mayor cohesión entre sus miembros y favorecer las relaciones humanas a través del uso de herramientas o técnicas grupales.



II. El Grupo como eje central del trabajo grupal

- *Un poco de historia*
- *Conceptualizaciones*
- *Características del grupo*
- *Tipos de grupo*
- *Etapas de los grupos*
- *Principios básicos de la acción grupal*

Somos parte de muchos grupos: amigos, familia, pareja, compañeros de trabajo, por ello constituyen un factor importante en la vida de las personas. En él se vivencian, una serie de procesos sociales claves que determinan el comportamiento, se fijan normas y valores, se aprende a socializar y a interpretar el contexto social. La concepción de grupo se remonta desde la antigüedad cuando las personas buscaron agruparse para interactuar, a la vez que les servía para satisfacer sus necesidades y resolver sus problemas.

En este capítulo se presentan diversas facetas del grupo, enfocando desde su historia, para conocer su origen; resaltando los aportes por diversos autores que enriquecen las definiciones que se tiene del grupo, se visualizan sus características, y los diversos tipos. De la misma manera, se dan a conocer sus etapas para la mejor comprensión del trabajo o proceso grupal y los principios de la acción grupal .

Un poco de historia

El hombre como ser social por naturaleza, siente la necesidad de agruparse o pertenecer a un grupo. Siguiendo uno de los pensamientos de Freire “ Los seres humanos se educan juntos y solo pueden conseguir una verdadera humanización en la medida que integren lo individual a lo social”. En la psicología social el grupo era concebido desde dos visiones: *La individualista*, según Floyd Allport, el grupo no es otra cosa que la suma de sus partes, niega la existencia de una entidad como la mente de grupo que fuera independiente y distinta a la suma de los individuos. Otro autor como Gabriel Tarde, consideraba que los fenómenos y los procesos sociales podrían perfectamente ser reducidos a la simple relación entre dos personas en la que una ejerce suficiente influencia sobre la otra.

Desde la visión grupal, encontramos a Johnn Friedrich Herbart, según este autor se debe estudiar a las personas dentro del contexto social al que pertenecen (las relaciones entre las personas, las leyes que la rigen y lo que surge en dichas relaciones), para Emile Durkheim el individuo no tiene sentido fuera de la sociedad en

la que existe; sus pensamientos, sentimientos y acciones nos transportan a las formas sociales que se constituyen a partir del contacto con los demás

Acota Fernández (1989), durante el siglo XVII la noción de “groupe” aparece en Francia, los artistas franceses lo importan desde Italia, donde “groppo” representaba un término de bellas artes que designan a individuos pintados o esculpidos que componen un tema, cuya representación cobra más sentido cuando se observan en conjunto que individualmente. Posteriormente, surge en el siglo XVIII cuando se designa en Francés a “grupo” como una reunión de personas.

No existe una razón específica para que las personas formen grupos, sin embargo Prado (2004), menciona algunas de ellas consideradas como importantes:

- *Seguridad*: Al unirse a un grupo reduce las inseguridades de estar solo.
- *Estatus*: Confiere a los miembros reconocimiento y posición.
- *Autoestima*: Fomenta la sensación de valer entre sus miembros.
- *Afiliación*: Satisfacen necesidades grupales y el buen trato.
- *Poder*: Aumenta la fuerza con la suma de sus miembros.
- *Consecución de metas*: Se requiere más de una persona para lograr las metas.

Conceptualizaciones de grupo a la luz de varios autores

Entre las variadas definiciones con respecto a la concepción de grupo, se distinguen algunos autores como: la primera concepción de grupo data desde 1920 con McDougall en su obra “The Group Mind”, es una interpretación colectiva de grupo. Concibe al grupo como un sistema organizado de fuerzas que tienen vida propia, contiene dos poderes: uno, el de moldear a todos los componentes individuales y el otro, de perpetuarse como un sistema idéntico a sí mismo, sujeto sólo a un cambio gradual.

Pichón Riviere en los años 1970, entiende que un grupo es un conjunto restringido de personas, que ligadas por constantes espacios temporales, se encuentran relacionados en su mutua representación interna, proponiéndose en forma implícita y explícita una tarea que conforma su finalidad, interactuando a través de complejos mecanismos de asunción y transferencia de roles.

Lewin (1971), propone al grupo como unidad de análisis. Parte que el grupo es mucho más que un conjunto de personas que coinciden en un tiempo y espacio. Lo que le da sentido es la interacción dinámica entre sus miembros, que provoca influencias de unos a otros; por lo que las creencias, valores y reacciones individuales dependen de los grupos a los que pertenecen. Para Shaw (1986), representa “el conjunto de personas (dos o más) que interactúan entre sí, de modo que cada una recibe la influencia de las otras personas y a su vez, ejerce influencia en ellas” (p.71). En ese mismo sentido, Dörnyei y Murphy (2003) definen los grupos de clase como poderosas unidades sociales y consideran que las características del grupo influyen de manera importante en el aula, tanto en la cantidad de aprendizaje como en la calidad del tiempo que pasan en ella.

Al respecto, Robbins (2004) define el grupo como el conjunto de dos o más individuos que se relacionan y son independientes, reunidos para conseguir objetivos específicos. Para Prado (2004), el grupo es un hecho esencial en la existencia social, la experiencia grupal es común a todo ser humano, por lo tanto se convierte en un hecho vital pertenecer e integrar grupos. Ellos proporcionan seguridad, redes sociales, afecto, facilitan el logro de metas; en fin, no es posible concebir ni al individuo ni a la sociedad sin pensar en el grupo. Continúa el autor, el ser humano tiene la necesidad de integrarse y ser aceptado por grupos pequeños en donde pueda encontrar satisfacción a sus deseos de afecto, identificación y comunicación interpersonal.

Ballenato (2008) el grupo es una pluralidad de individuos que se relacionan entre sí con cierto grado de independencia, donde dirigen sus esfuerzos hacia un objetivo común, con la convicción que juntos pueden alcanzarlo mejor que individualmente.

Tiende a estructurarse y organizarse en busca de una estabilidad relativa. La interacción es la esencia del grupo, no habría grupo sin la presencia de ella, solo un cúmulo de personas sin sentido, dirección y propósitos. Lo acotado por los autores refleja la reciprocidad existente en los grupos, que aún siendo independientes, buscan interrelacionarse, influenciando unos con otros de distintas maneras, para al final lograr lo que se propongan.

Características de los grupos

Todo grupo posee cualidades que lo caracterizan y lo describen como únicos, diferenciándolo de sus semejantes. Según Gibb (1964: p. 17-18) el grupo tiene una serie de características propias que lo identifican, entre las que menciona:

- *Asociación definible*, colección de dos o más personas identificables por el nombre o el tipo.
- *Conciencia de grupo*, poseen percepción colectiva de unidad.
- *Sentido de participación en los propósitos*, tienen el mismo objeto modelo, metas e ideales.
- *Dependencia recíproca en la satisfacción de necesidades*, se ayudan mutuamente para lograr los propósitos.
- *Acción recíproca*, los miembros se comunican entre sí.
- *Habilidades para actuar en forma unitaria*, el grupo puede comportarse como un organismo unitario.

Cirigliano (1996), menciona algunas de las características que se encuentran presente en los grupos que lo definen como tal, entre estas expresa:

- *Conciencia de grupo*, tienen una idea de grupo como unidad.
- *Sus propósitos tienen el mismo sentido*, iguales metas e ideales.
- *Dependencia recíproca*, en el logro de sus objetivos se ayudan mutuamente.
- *Trabajo mutuo*, interactúan entre ellos.

- *Destrezas en su actuación unitaria*, el grupo puede comportarse como unidad.

También, Ballenato (2008), menciona varios aspectos que caracterizan al grupo entre los que se encuentran:

- *La interacción*: los grupos interactúan frecuentemente con normas preestablecidas de forma personal, las acciones de sus miembros puede servir de estímulo para el comportamiento de otros.
- *Interdependencia*: Dependen unos de otros y se complementan.
- *Finalidad*: La realización de sus actividades contribuyen al logro de objetivos comunes
- *Percepción*: Es observable, percibe que existe y pertenece.
- *Motivación*: Satisfacen necesidades implícitas e explícitas que lo motivan a participar en las actividades grupales
- *Organización*: Posee una estructura para la distribución de roles y normas compartidas
- *Actitud*: Comparte actitudes y valores propias de su cultura.
- *Estabilidad*: Permanece en el tiempo y según el tipo de grupo.

Estos autores coinciden en muchas de sus características y le agregan otros con respecto a su interacción, estructura, y permanencia, elementos que se encuentra implícitas y que son relevantes para el funcionamiento grupal.

Tipos de grupo

Se mencionan algunas clasificaciones que describen algunos tipos de grupos, consideradas importantes para su conocimiento, las cuales se especifican a continuación:

Robbins (2004) presenta una clasificación sencilla de los grupos, mencionando desde su estructura: grupos formales e informales: los formales poseen estructura y

con asignaciones determinadas (grupos de mando y de tareas), mientras que los informales carecen de estructura formal ni están definidos por la organización (grupos de interés y amigos).

Prado (2004), siguiendo los esquemas propuestos por algunos autores como Gil (1999), Turner (1990) y Canto (1998), muestra una clasificación de acuerdo a las tipologías, la cual constituye una herramienta para el trabajo con grupos, aun cuando no son excluyentes entre sí, permiten una visualización realista a considerar para hacer una descripción más profunda sobre la concepción de los grupos. A continuación, se menciona la clasificación propuesta por Prado en el 2004:

- *Según el tamaño*: es posible distinguir grupos Pequeños (varía entre dos y veinte miembros), grupos Medianos (máximo 50 miembros) y grupos Grandes (no poseen un límite definido).
- *Según temporalidad*: se encuentran los grupos Permanentes (considerados estables, su existencia se mantiene por largo período de tiempo) y los grupos Temporales (cuentan con vida limitada, se reúnen para hacer una tarea y luego desaparece el grupo).
- *Según origen o elección*: indican a los grupos Primarios (relación cara a cara, posee reducido número de miembros, vínculos afectividad. Relativa duración en el tiempo, fuerte solidaridad, cohesión e identificación entre sus miembros, transmisores de normas, identidad e integración social) y los grupos Secundarios (su formación obedece a un fin específico, sus relaciones son menos intensas).
- *Según la pertenencia*: grupos de Pertenencia (circunstancias de la vida o por nacimiento) y grupos de Referencia (elección voluntaria).
- *Según el nivel de formalidad*: presenta los grupos Formales (de carácter racional, responden a la planificación de la organización, tienen objetivos predeterminados) y los grupos Informales (surgen espontáneamente, producto de la interacción directa de los individuos).

- *Según el carácter de la formación:* grupos Naturales (existen con independencia de las actividades y del investigador) y los Artificiales o experimentales (se crean externa y artificialmente en un contexto de investigación).

También Castañeda (2012), despliega una clasificación más amplia de los grupos, distinguiendo no solamente su estructura, la cantidad de miembros, sino su vinculación, función de acuerdo con:

- *Sus fronteras:* Abiertos, número ilimitado de miembros y Cerrados, número limitado de miembros.
- *Estructura:* Informales, no hay estructura , ni reglas. Formales, tienen jerarquías, reglas y estatus.
- *Su vinculación:* Referencia, se identifican psicológicamente. Pertenencia, no necesariamente se identifican.
- *El liderazgo:* Autoritarios, Laissez faire o Permisivos y los Democráticos.
- *Su patología:* Mesiánicos, cohesión del grupo por admiración exagerada del líder.
- *Su Función:* de Trabajo, formados para una tarea específica; de Apoyo, funcionan alrededor de un problema específico y con carácter terapéutico. Religiosos, se agrupan siguiendo una doctrina.

Las clasificaciones de los tipos de grupo, presentadas por los autores nos indica, que mientras más informados estemos sobre el grupo en su estructura, mejor será su conducción, la aplicación de técnicas y las experiencias vividas en cada proceso grupal.

Etapas de los grupos

El grupo siempre está en constante movimiento en su dinámica interna, por lo que pasa por una serie de etapas o fases necesarias para lograr su consolidación a lo largo de su vida activa, algunos autores han distinguido estas etapas asignándoles nombres, dependiendo de las manifestaciones de la conducta que se presentan en los

grupos. Atendiendo al comportamiento de los grupos, William Schutz (citado por Hernández, 2013), menciona tres estadios por los que pasa el grupo:

- Inclusión (Sentimiento de aceptación).
- Control (Reparto de responsabilidades).
- Afecto (Deseos de contar con el grupo).

Tuckman (1965), diferenció cuatro etapas que los grupos deben pasar antes de alcanzar su máxima efectividad, luego de 10 años elaboró una etapa final. A continuación se presentan cada una de ellas:

Etapa 1: *Formación*, el comportamiento se dirige a ser aceptado por los otros, evitar la controversia y los conflictos. Los individuos recopilan información e impresión de los otros y del alcance de la tarea y cómo abordarla.

Etapa 2: *Asalto*, mantienen la cordialidad y aparecen algunos conflictos durante el desarrollo del trabajo grupal para resolver.

Etapa 3: *Estableciendo normas*, se entienden unos a otros, pueden apreciar las habilidades y experiencias, se escuchan, se ayudan mutuamente, sienten que pertenecen al grupo y están cohesionados, pueden resistir a cambios desde afuera para evitar que el grupo se derrumbe.

Etapa 4: *Desempeño*, estado de independencia y flexibilidad, todos se conocen para trabajar juntos, confían uno del otro, los roles y responsabilidades cambian según las necesidades. Están orientados a las personas y a la tarea.

Etapa 5: *Levantar*, tiene que ver con el fin o separación de las tareas como de los miembros, se sienten orgullosos de haber pertenecido al grupo, necesitan recordar lo que han hecho y seguir adelante.

Shaw (1986), plantea una secuencia de cuatro fases que serían comunes a diversos grupos:

1. *Formación*: Existen al principio algunas inseguridades y el grupo se preocupa por lograr orientación y organización adecuada.

2. Conflicto: Se producen diversos desacuerdos y se polarizan las actitudes respecto a aspectos personales y al tema de la autoridad de los miembros del grupo.
3. Regulación: El grupo trata de resolver los conflictos, busca consensos, disminuye la polarización y se establecen nuevos estándares de conductas y roles.
4. Desempeño: Se desarrollan y afianzan las estructuras y funciones del grupo, facilitando el logro de las metas planteadas.

En las fases o etapas que mencionan los tres autores citados, se visualizan elementos comunes que confronta todo grupo como: la necesidad de conocerse, ser incluido en el grupo, evitar los conflictos y si aparecen tratar de resolverlos, para luego trabajar armoniosamente y cumplir con sus objetivos.

Principios básicos de la acción grupal

El individuo en su accionar en grupo, procede dentro de un espacio social en un sistema de acciones, reacciones, interacciones y transacciones que Gibb (1964) ha denominado principios básicos de la acción grupal, los cuáles ayudan a la integración del grupo en las mejores condiciones, estos son:

- *El ambiente*: debe ser propicio, cómodo, agradable y dispuesto a contribuir con la participación, espontaneidad y cooperación entre sus miembros.
- *La reducción de la intimidación*: los miembros deben conocerse más y mantener relaciones amables, cordiales y francas, de manera que se reduzcan las tensiones y así favorecer el trabajo y producción del grupo.
- *El liderazgo distribuido*: toda conducción grupal requiere de liderazgos, donde todos los miembros tengan la capacidad de demostrar sus habilidades como líder, favoreciendo la acción y participación.

- *Formulación de objetivos:* deben ser claros y con la participación de todos sus miembros, indispensables para su funcionamiento.
- *Flexibilidad:* facilitar las adaptaciones y cambios que se necesiten en el logro de los objetivos.
- *Consenso:* llegar a decisiones de mutuo acuerdo con el grupo a través de la comunicación libre y espontánea.
- *Comprensión del proceso:* el grupo debe aprender a distinguir entre el contenido de la actividad y la forma de actuar, actitudes y reacciones de los miembros.
- *Evaluación:* examen continuo para saber el cumplimiento de las tareas propuestas.



III. Las técnicas grupales y su aplicabilidad en la dinámica de grupo

- ***Conceptualizaciones***
- ***Utilidad***
- ***Elección de la técnica adecuada***
- ***Clasificación según algunos autores***

Las técnicas grupales como herramientas aplicables a los grupos, son efectivas en la medida que se emplean con cautela y se adquieren los conocimientos necesarios para su implementación. Aunque se reconoce la importancia que tienen en la dinámica de grupo, su uso indiscriminado, sin una conducción profesional, en vez de ser beneficioso para el desarrollo grupal, se puede convertir en un agente improductivo en el proceso que se lleva a cabo en el grupo.

En este capítulo se acotan cuatro aspectos relevantes de las técnicas grupales como son: su conceptualización, su utilidad, la elección de las técnicas adecuadas y algunas clasificaciones que ayudan a profundizar sobre su aplicabilidad en la dinámica de grupo.

Las técnicas grupales y su conceptualización

Existen diversas definiciones sobre las técnicas grupales, se mencionan algunas que coinciden en sus apreciaciones, partiendo de los aportes de Cirigliano y Villaverde (1966, p.78), cuando expresa que “las técnicas de grupo son maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad del grupo sobre la base de conocimientos suministrados por la teoría de la dinámica de grupos”. Para Cano (2005: p.2), se pueden definir como “los instrumentos aplicados al trabajo en grupo, sirven para desarrollar su eficacia y hacer realidad sus potencialidades”. De la misma manera, Francia y Mata (2008: p.180) las técnicas de grupo son: “el conjunto de medios, instrumentos y procedimientos que, aplicados al trabajo en grupo, sirven para desarrollar su eficacia, hacer realidad sus potencialidades, estimular la acción y el funcionamiento del grupo para alcanzar sus propios objetivos”. Según Andueza (2009) son estructuras prácticas, esquemas de organización, normas útiles y funcionales para el manejo de grupos. Son también procedimientos o medios concretos para organizar y desarrollar la actividad del grupo.

Para la autora, las técnicas para la dinámica de grupo constituyen formas o maneras reglamentadas y organizadas para llevar a cabo el trabajo con grupos, que

permiten la interacción y funcionamiento efectivo de sus metas para el beneficio personal y grupal.

Utilidad de las técnicas grupales

La existencia de las técnicas grupales se utilizan con un fin determinado, hay que aprovecharlas al máximo y hacer de ellas una herramienta valiosa para el crecimiento personal y aprendizaje de los grupos. Se presentan algunos beneficios que han manifestado los autores sobre la aplicación de las técnicas grupales.

Para Torres (2001) Las técnicas otorgan estructura al grupo, le dan pautas de organización para que funcione realmente como tal. Es importante advertir sobre el riesgo para obtener el éxito deseado. Su eficacia dependerá del grado de habilidades que tenga el facilitador o conductor del proceso.

Andueza (2009) expresa algunos beneficios que se obtienen con la aplicación de las técnicas de grupo, entre las que menciona: favorecen las relaciones humanas, el trato personal y establecen un puente entre los miembros, propiciando el surgimiento de habilidades, enseñan a pensar activamente y escuchar comprensivamente. Además desarrollan el sentido de cooperación y fomentan el intercambio de experiencias entre sus miembros.

García y Fernández (2014) presentan algunas de las utilidades de las técnicas grupales, destacando las siguientes:

- Dan profundidad y seriedad a la actividad docente, por cuanto que facilitan la reflexión sistemática del grupo.
- Constituyen un medio para fomentar unas relaciones más estrechas, desarrollando actitudes de cooperación y estableciendo lazos emocionales entre los miembros del grupo.
- Ayudan a superar el estancamiento de la dinámica interna de un grupo.

- Facilitan la búsqueda de soluciones a los problemas, la resolución de conflictos internos del grupo, la integración y comunicación intragrupal, el desarrollo del sentido crítico y hacen más efectivo el trabajo en grupo.

Lo acotado por los autores, se visualiza que con las técnicas para la dinámica de grupo, se obtienen innumerables beneficios *a nivel personal*, permiten el acercamiento con el sí mismo, expresar inquietudes y afianzar los conocimientos; *a nivel grupal*, se establecen lazos de unión, producción y se viven y comparten experiencias y *a nivel del contexto*, abren espacios de entendimiento y efectividad en el trabajo grupal.

Elección de las técnicas

Las técnicas a implementarse durante el desarrollo de las sesiones grupales, tienen diversos grados de complejidad y exigen distintas circunstancias del trabajo en el grupo, su escogencia dependerá tanto de las condiciones del grupo en cuanto: el grado de madurez grupal, comunicación, cohesión, nivel de participación, capacidades de escucha y por otro lado a las condiciones del facilitador: nivel de conocimientos, capacidades, dominio de las técnicas, apertura al cambio y las condiciones del ambiente: contexto, lugar, espacios. A continuación se mencionan algunos autores que proponen varios factores para la escogencia de las técnicas grupales. Según las necesidades y objetivos del grupo, se pueden elegir las técnicas, de acuerdo a lo expresado por Cirigliano y Villaverde (1966) y citado por Andueza (2009) para la selección con acierto se deben tomar en cuenta varios factores como:

- Los objetivos que se persigan
- La madurez y entrenamiento del grupo.
- El tamaño del grupo.
- Las características del medio externo.
- Las características de los miembros.
- La capacitación del conductor.

Para Cano (2005), en la escogencia de una técnica se sugiere tomar en consideración los siguientes factores en función de:

- Los objetivos
- La madurez y entendimiento del grupo
- El tamaño del grupo
- El ambiente físico y temporal
- Las características del medio externo
- Las características de los miembros
- De la capacitación del facilitador, conductor o animador.

De acuerdo con lo que mencionan los autores, son muchas los factores a considerar para elegir la técnica, esto nos indica que su escogencia dependen de la condición de sus miembros, el ambiente y del facilitador.

Clasificación según algunos autores

La disposición en forma ordenada de las técnicas grupales, permiten darle estructura a la planificación de los objetivos planteados, además de la escogencia efectiva a la hora de ser utilizada. A continuación, se presentan varias clasificaciones que han permitido los autores la organización de la producción de su trabajos, libros o manuales.

El Manual de técnicas y dinámicas grupales (2013), Volumen II, de los Centros de Integración juvenil, A.C. con la finalidad de comprender la importancia de las técnicas y dinámicas grupales y los objetivos que se persiguen con su aplicación, presenta varias clasificaciones de autores como:

- Cavides (1991), en Técnicas de presentación, integración, conocimiento de sí mismo y de estudio y trabajo.
- Alfonso y Mata (1992), Técnicas de presentación, conocimiento y confianza, estudio y trabajo y creatividad.

- Ferreira y Pasut (1998), Técnicas de iniciación, de producción y de cierre.

Ahora bien en la producción del manual, elaboraron una clasificación en función de los objetivos, edad de los miembros, número de participantes y lugar, además tomando en cuenta los momentos de la sesión lo siguiente:

- En el inicio: Técnicas de presentación.
- Para el desarrollo: Técnicas de integración y animación grupal. De análisis de contenido temático y De sensibilización y reflexión.
- Cierre: Técnicas de evaluación.

Para González (1995) en su libro “Tu no eres Isla. Dinámicas de grupo”, en su tercera edición, clasifica las técnicas grupales en tres rubros:

- *Dinámicas de presentación*, las cuales ayudan a los participantes a romper las tensiones del primer momento, permiten que todos sean tomados en cuenta, favorecen el primer conocimiento de las personas y a formarse una idea clara de los que participan en el grupo.
- *Dinámicas de integración*, dedicadas a los grupos que tienen más tiempo de vida, ayudan a profundizar las primeras relaciones de amistad, descubrir capacidades de los integrantes, facilitar el conocimiento, intereses, actitudes y modos de ser del grupo, ayudando a crear clima de confianza y de participación entre sus miembros.
- *Dinámicas recreativas*, sirven como actividad motivadora, son de gran ayuda para las primeras etapas de la vida de un grupo, favorecen la participación, permiten la creación de un clima de alegría, apertura para el trabajo posterior y estimulan la habilidades, imaginación, destrezas y la calidad humana de los participantes.

Londoño (2003), en su Libro 112 Dinámicas, agrupa las dinámicas por circunstancias y finalidades con una indicación clara sobre las oportunidades y los

objetivos que se persiguen en el empleo de cada una de ellas. Organizándolas de la siguiente manera:

- *Dinámicas de presentación:* para iniciar y crear ambiente de comunicación.
- *Dinámicas de Comunicación:* Favorecer la comunicación interpersonal, buscar el diálogo, conocerse a sí mismo y a los demás.
- *Dinámicas para detectar intereses:* Descubrir necesidades, preocupaciones, partir de lo que le interesa al grupo, buscar temas generadores de problemática.
- *Dinámicas sobre la vida grupal:* Implican la dinámica de grupo, funcionamiento del grupo, el liderazgo y evaluación.
- *Instrumentos de pedagogía de la acción:* Permiten la percepción de la realidad, enfoques de la acción y planeación.
- *Dinámicas de concientización social:* Para tomar conciencia y analizar la sociedad.
- *Dinámicas de evangelización:* Reflexiones de fé, vivencias y revisión de vida.

En las tres clasificaciones anteriores, dos de los autores asumen la connotación de dinámica, especificando el uso que se le da a cada una de ellas.

La autora de este libro electrónico, utilizó la clasificación de las técnicas para la dinámica de grupo elaborando una estructura que especifica: a quién va dirigido, tiempo, cantidad de participantes los objetivos, haciendo una descripción sencilla y entendible, presentando los recursos, la evaluación y el riesgo. Además, cada técnica la presenta atendiendo a los momentos claves para el aprendizaje como se visualiza a continuación:

Actividades de Inicio

- **Técnicas Rompe hielo:** Facilitan la aproximación afectiva de los participantes, integrándolos y moviendo energía.
- **Técnicas de presentación:** Dan la oportunidad de conocerse, integrarse y compartir con los participantes y el facilitador.
- **Técnicas de Apertura:** Llevan a precisar los conocimientos previos del contenido temático y dominio del mismo.

Actividades de desarrollo

Técnicas de formación de grupo: Buscan organizar los grupos, para así maximizar la información a través de los grupos de trabajo.

Técnicas de desarrollo: Proporcionan el acercamiento a través de análisis y estructuración de contenidos.

Actividades de cierre

Técnicas de evaluación de aprendizajes: Permiten el cierre cognitivo a la actividad que se desarrolló.

Técnicas de evaluación de sesión: Reconocen la transferencia de conocimientos y aplicabilidad a otros contextos.



IV. Momentos claves en el aprendizaje

- ***Actividades de Inicio***
- ***Actividades de Desarrollo***
- ***Actividades de Cierre***

Momentos claves en el aprendizaje

ACTIVIDADES DE INICIO

- Técnicas Rompe hielo
- Técnicas de Presentación
- Técnicas de Apertura

ACTIVIDADES DE DESARROLLO

- Técnicas de Formación de Grupo
- Técnicas de Desarrollo de las Actividades

ACTIVIDADES DE CIERRE

- Técnicas de Evaluación de Aprendizajes
- Técnicas de Evaluación de Sesión



Actividades de Inicio

Técnicas Rompe hielo

Técnicas de Presentación

Técnicas de Apertura



Las actividades de Inicio, constituyen el primer momento para la preparación del aprendizaje, donde se debe prestar especial atención a la creación de un clima que facilite la aproximación afectiva con el participante. De la misma manera, es importante dar la oportunidad de evocar las experiencias previas que tengan que ver con su pasado o futuro, su cultura; imprimiendo significado y trascendencia a la experiencia educativa, propiciando la captación de su valor y aplicabilidad. Dentro de su utilidad encontramos que permiten:

Al participante:

- Expresar sus vivencias
- Conocerse
- Integrarse
- Motivarse
- Asociar el tópico a tratar
- Aclarar ideas y conceptos
- Viajar en el tiempo

Al facilitador:

- Inducir a la reflexión y análisis
- Despertar la curiosidad
- Apertura – flexibilidad -respeto
- Producir conocimientos
- Estimular la participación
- Presentar el objetivo y discutirlo
- Verificar el nivel de dominio

Para llevar a cabo las actividades de inicio se sugieren las siguientes estrategias:

- Lluvia de ideas
- Viaje imaginario (Respiración, Relajación, Música y Visualización de episodios o situaciones)
- Ambientar el aula con materiales alusivos al tema
- Narración de cuentos
- Una canción
- Una frase que se le busque significado y relaciones
- Técnicas rompe hielo (Mover energía, integrarse)
- Técnicas de presentación (Conocerse, integrarse, compartir)
- Técnicas de apertura (Relacionar, introducir contenidos, dominio del tema)

A continuación se presentan una serie de técnicas rompe hielo, de presentación y de apertura, especificando: el tiempo de duración, a quién va dirigido, número de personas, los objetivos, también se describen y se mencionan los recursos, la evaluación y el riesgo de cada una de las técnicas.

Técnicas Rompe hielo

**FACILITAN LA APROXIMACIÓN AFECTIVA DE LOS PARTICIPANTES,
INTEGRÁNDOLOS Y MOVIENDO ENERGÍA**

1. Haciendo Mímica
2. El tren de la amistad
3. Juguemos a la percepción
4. Un viejo amigo
5. La rana
6. La rueda enrodillada
7. Unidos por....
8. Que animal te gustaría ser
9. El Bum
10. Cuerpos Expresivos
11. Por cualidades
12. Voluntarios para formar
13. Descubriendo el refrán
14. Llevando la contraria
15. El juego del espejo
16. Letras
17. Yo tengo un tic
18. Pedrín arriba y Pedrín abajo
19. Súper bingo
20. Pañuelo que se quema
21. Palabra clave
22. Con las partes de tu cuerpo
23. Te presento, te conozco
24. Coincidencias
25. La noticia
26. Curiosos
27. Temores y esperanzas
28. La cajita de sorpresas
29. Fui a la feria
30. El gatito enamorado
31. Rima fatal

1. “Haciendo mímica”

Tiempo de duración: 25 minutos.

A quién va dirigida: niños y adultos, a partir de los 8 años de edad.

Número de personas: 20 personas.

Objetivos:

- Romper el hielo.
- Incentivar la participación colectiva.
- Bajar la tensión de los participantes de manera divertida.
- Fomentar la integración y la confianza.

Descripción:

El facilitador dividirá a los participantes en dos grupos, cada uno de los miembros del grupo se presentará, a través de una mímica para el otro grupo, una palabra conocida, por ejemplo, el nombre de una animal, un oficio, una profesión, una canción entre otras, teniendo 3 minutos para adivinarla en consenso grupal. Los equipos se alternarán en la participación, si uno se equivoca, le corresponderá el turno al equipo contrario. Una persona escribirá en el pizarrón los puntos alcanzados por cada equipo. En caso de que nadie logre adivinar la mímica que estará siendo representada, el punto será para el otro equipo. Se finalizará cuando alguno de los dos grupos llegue primero a los 10 puntos, lo que significa que será el ganador.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador.
- Materiales: espacio físico, pizarrón, marcadores y tiza.

Evaluación:

El facilitador le preguntará al grupo ¿Cómo se sintió realizando la actividad?, ¿Qué fue lo que más le gustó? ¿Cómo fue la relación entre los equipos? ¿Qué aprendieron?

Riesgos:

Uno de los riesgos que pueden existir en esta dinámica, es que los participantes puedan sentir timidez para realizar la mímica, y ésta no se desarrolle adecuadamente. También que el sitio donde se lleve a cabo el ejercicio sea muy pequeño.

2. “El tren de la amistad”

Tiempo de duración: 10 minutos.

A quién va dirigida: mayores de 12 años.

Número de personas: 30 personas.

Objetivos:

- Romper el hielo.
- Desarrollar el sentimiento de amistad en el mejoramiento de las relaciones entre los miembros del grupo.
- Bajar las tensiones en el grupo.

Descripción:

Se invita al grupo a formar un tren por orden de tamaño fuera del salón o espacio establecido. El facilitador selecciona a uno de ellos, se coloca detrás de la puerta con los brazos en alto formando un arco y le da la bienvenida con una caricia positiva, y le indica que debe colocarse en fila, esperando al otro para formar un nuevo arco y continuar dando caricias, a medida que van pasando reciben caricias y van formando parejas con los brazos en arco hasta que todos hayan pasado. El facilitador y la pareja que inició pasan por el túnel para recibir también caricias.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador.
- Materiales: Salón o espacio acorde a la cantidad de personas.

Evaluación:

El facilitador les dice a los participantes que compartan su experiencia vivida en cuanto a las caricias que brindaron y les pregunta ¿Qué se llevan de la técnica y qué aprendizaje les deja?

Riesgos:

Como riesgo se puede presentar, que algún participante no exprese sus sentimientos por medio de caricias y no desee participar. Otro riesgo puede ser que las condiciones del lugar o salón no sean las más óptimas por el tamaño.

3. “Juguemos a la percepción”

Tiempo de duración: 20 minutos.

A quién va dirigida: cualquier nivel, área o asignatura.

Número de personas: 35 personas.

Objetivos:

- Incentivar la participación y perder el miedo escénico.
- Reconocer los canales de percepción más usados en la vida diaria.
- Realizar actividades recreativas.
- Compartir experiencias.
- Mejorar la participación grupal.

Descripción:

Vamos hacer un círculo entre todos los participantes y a seleccionar una persona que pase al centro del escenario. Ahora escogemos tres participantes más, los cuales van hacer su canales de percepción; cada uno escogerá aquel con el cual se sienta más identificado. Los participantes del círculo van a enviarles información a los participantes del centro relacionado con los sentidos; los del centro van a realizar mímicas con la información que reciben. El proceso puede repetirse varias veces dependiendo de la cantidad de personas que realicen la actividad.

Recursos:

- Humanos: participantes, facilitadores y personal de apoyo técnico.
- Materiales: Espacio físico amplio.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron?, ¿Qué observaron?, ¿Se notó apatía dentro del grupo?,
¿Cuál percepción les costó desarrollar?

Riesgos:

No ocasiona riesgos, ya que es una técnica que no requiere de esfuerzo físico. Pudiera ocurrir que alguno de los participantes se niegue a intervenir en la actividad, ya sea por miedo escénico o por sentir apatía ante la técnica.

4. “Un viejo amigo”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: cualquier nivel, área o asignatura.

Número de personas: 35 personas.

Objetivos:

- Mejorar la comunicación entre los participantes.
- Reflexionar sobre la apatía que existe en los grupos nuevos.
- Estimular el kinestésico a través de ejercicios prácticos.
- Realizar ejercicios básicos sobre PNL.
- Incrementar la confianza en el grupo.

Descripción:

Los participantes se colocan en un círculo donde se van a mirar unos a otro y van a tratar de establecer una comunicación sin diálogo sólo usando la mímica y el tacto. Cuando el facilitador mande a parar la actividad (esto puede manejarse con silbato o música) los participantes deben detenerse y seguir las instrucciones del facilitador. Los mandatos serán: Un abrazo colectivo entre 5 personas, cierran los ojos y toquen al compañero más cercano, descríballo, toca al compañero que inspire más confianza, explique, seleccionen a un compañero y le damos algo para probarlo. El dirá si acepta o no.

Recursos:

- Humanos: participantes, facilitadores y personal de apoyo técnico.
- Materiales: espacio físico grande, caramelo o dulces.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron?, ¿Qué aprendieron?, ¿Alguno se sintió incómodo con esta actividad?, ¿Qué se llevan?

Riesgos:

No ocasiona riesgos, ya que es una técnica que no requiere de esfuerzo físico. Pudiera darse el hecho que algún participante no quiera realizar la técnica, ya que no le guste estar en contacto muy al espacio físico de los otros compañeros.

5. “La rana”

Tiempo de duración: 15 a 20 min.

A quién va dirigida: grupos de niños o jóvenes.

Número de personas: sin límite de participantes.

Objetivo:

- Energizar y estimular las habilidades de los participantes del grupo.

Descripción:

Los participantes forman un círculo, uno de ellos es elegido como perseguidor del resto del grupo. A una señal del facilitador, todos corren para no ser alcanzados por su compañero. Para librarse de ser capturados, deben tomar la posición de la rana: en cuclillas con las manos entre las piernas. Deben permanecer así hasta que pase el peligro. La persona alcanzada por el perseguidor toma el lugar de éste y viceversa.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: el espacio físico.

Evaluación:

- ¿Para qué nos sirvió la experiencia?
- ¿Cómo se sienten ahora?

Riesgos:

Tomar en cuenta las condiciones físicas de las personas que participan, y el ambiente en donde se realizará la técnica.

6. “La rueda enrodillada”

Tiempo de duración: 10 minutos

A quién va dirigida: niños, jóvenes o adultos.

Número de personas: sin límite de participantes.

Objetivo:

- Estimular al grupo para la participación.

Descripción:

Los participantes se paran en círculo, hombro con hombro, todos giran hacia la derecha, después poco a poco cada cual se sienta en las rodillas de la persona que está detrás, cuando se logra que todos se sienten, habrán formado un círculo sentados. Para aumentar el nivel de dificultad ahora entonan una canción y caminan al ritmo de ella. Al final se realiza un aplauso colectivo.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: el espacio físico.

Evaluación:

¿Cómo se sienten ahora?

Riesgos:

Se debe tomar en cuenta la estatura de los participantes, ya que ello pudiera ser un riesgo a la hora de llevar a cabo la técnica, como medida que facilite la realización de la misma.

7. “Unidos por.....”

Tiempo de duración: 5 a 10 minutos.

A quién va dirigida: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: hasta 30 personas.

Objetivos:

- Estimular la participación activa del grupo.
- Crear un ambiente más cómodo para dar inicio a las actividades programadas.

Descripción:

Los facilitadores piden al grupo que debe ser impar, que formen un círculo y se debe quedar una persona en el centro, los demás deberán formar pareja con su compañero de su lado derecho, se da inicio a la actividad cuando la persona del centro dice por ejemplo: “unidos por las rodillas u otras partes del cuerpo, de esta forma todos deben seguir a quién da instrucciones (el del centro) y ejecutar todo lo que él dice, en un momento dado el participante del centro dirá: “¡¡¡¡¡CAMBIO!!!!”, es cuando todos deben correr y diferentes direcciones y agarrar a alguien como nueva pareja; el que se queda sin pareja, irá al centro y será el líder temporal que guiará la actividad y así se comienza de nuevo, se puede repetir máximo 7 veces.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: espacio para la actividad.

Evaluación:

Posterior a la realización de la técnica se pregunta a los participantes: ¿Qué les pareció la actividad?, ¿Cómo se sintieron y ¿Qué consideran que más le divirtió de la actividad?

Riesgos:

En esta actividad puede darse ciertos riesgos físicos, dado que los participantes deben correr y esto puede conllevar a choques entre ellos.

8. “¿Qué animal te gustaría ser?”.

Tiempo de duración: 20 a 25 minutos.

A quién va dirigida: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 20 a 25 participantes.

Objetivo:

- Estimular a una participación activa y darse a conocer ante el resto del grupo.

Descripción:

El facilitador dará a cada participante una tira de papel con el nombre de un animal de corral: oveja, caballo, pollo, cabra, cerdo, vaca, entre otros. Se solicita que al compás de una música de fondo busquen a otros animales de su misma especie y se formen en grupos. Sólo se podrán comunicar haciendo el sonido característico del animal que les tocó, no se puede hablar. El equipo que se complete primero, gana.

Recursos:

- Humano: participantes y facilitadores.
- Materiales: espacio amplio para la actividad, recortes de papel, marcador, lapicero o lápiz.

Evaluación:

Al culminar la actividad, se procesa la misma a través de ciertas preguntas que evidencian: ¿Cómo se sintieron ejecutando la actividad?, ¿Fue asertiva la comunicación?, ¿En la realidad se evidencia el problema de comunicación que se pudo haber producido ahora?, entre otras que puedan surgir durante el procesamiento de la actividad.

Riesgos:

Esta técnica es de carácter recreativo que no produce ningún riesgo físico, ni emocional, aunque pudiera presentarse problemas con el espacio físico o con la negativa de algún participante a integrarse a la actividad.

9. “El bum”

Tiempo de duración: 15 o 20 minutos.

A quién va dirigida: niños, jóvenes y adultos.

Número de personas: 30 personas.

Objetivo:

- Ayudar en la animación y concentración.

Descripción:

Todos los participantes se colocan en círculo, se dice que van a enumerarse en voz alta y que todos a los que les toque el múltiplo de tres (3- 6- 9- 12, etc.) o un número que termina en tres (13- 23- 33, etc.) debe decir ¡BUM! en lugar del número; el que sigue debe continuar la numeración. Ejemplo: se empieza, UNO, el siguiente DOS, al que le corresponde decir TRES dice BUM, el siguiente dice CUATRO, etc. Pierde el que no dice BUM o el que se equivoca con el número siguiente. Los que pierden van saliendo y se vuelve a iniciar la numeración por el número UNO. La numeración debe irse diciendo rápidamente; si un compañero se tarda mucho también queda descalificado. (5 segundos máximos). Los dos últimos participantes son los que ganan. La actividad puede hacerse más compleja utilizando múltiplos de números mayores, o combinando múltiplos de tres con múltiplos de cinco por ejemplo.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: espacio físico adecuado.

Evaluación:

¿Qué les proporcionó la técnica?, ¿Cómo se sintieron?

Ampliar sobre la importancia de la concentración en cualquier actividad diaria.

Riesgos:

Falta de colaboración, motivación y participación por parte de los integrantes del grupo.

10. “Cuerpos expresivos”

Tiempo de duración: 20 minutos.

A quién va dirigida: niños, jóvenes y adultos.

Número de personas 30 personas.

Objetivo:

- Motivar a la animación e integración del grupo.

Descripción:

Se escriben en los papelitos nombres de animales (machos y hembra), ejemplo: León en un papelito, en otro Leona (tantos papeles como participantes). Se distribuye los papelitos y se dice que, durante 3 minutos, sin hacer sonidos deben actuar como el animal que les tocó y buscar a su pareja. Cuando creen que la han encontrado, se toman del brazo y se quedan en silencio alrededor del grupo; no se puede decir a su pareja qué animal es. Una vez que todos tienen su pareja, dice qué animal estaba representando cada uno, para ver si acertaron. También puede hacerse que la pareja vuelva a actuar y el resto de los participantes decir qué animal representan y si forman la pareja correcta.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: espacio físico amplio, papelitos y lápices.

Evaluación:

- ¿Cómo se sintieron al representar ese animal?
- ¿Qué aprendieron?

Riesgos:

Falta de colaboración por parte de los participantes.

11. “Por cualidades”

Tiempo de duración: 20 minutos.

A quién va dirigida: niños, jóvenes y adultos.

Número de personas: 40 personas.

Objetivos:

- Romper el hielo.
- Estimular las cualidades en el grupo.

Descripción:

Para una mayor integración grupal será provechoso que cada miembro del grupo procure conocer y hacer resaltar las cualidades de sus compañeros. En una papeleta cada uno escribe el nombre de una de las personas del grupo (lo ha sacado a la suerte). Al lado del nombre escribe una cualidad bien característica de la persona. Se colocan en la pared estas papeletas y por turno van pasando de modo que cada persona debe añadir alguna cualidad a la escrita en cada uno, o si le encuentra la misma, subrayarla.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: lápiz y papel.

Evaluación:

El coordinador hará resaltar si somos propensos a ver el lado bueno de los demás

¿Cómo se han sentido?

¿Qué cualidades perciben de sus compañeros?

¿Qué cualidades perciben de ustedes?

Riesgos:

Que algunos de los participantes no quieran participar en la actividad, dado a los comentarios que pudieran surgir.

12. “Voluntarios para formar un Grupo”

Tiempo de duración: 20 minutos.

A quién va dirigida: niños, jóvenes y adultos.

Número de personas: 20 personas.

Objetivo:

- Mostrar la importancia de preparación del terreno antes de formar grupos, despertando interés, motivando y creando inquietudes.

Descripción:

Pedir que salgan al frente (al escenario o al medio del círculo) 8 personas. Preguntar a algunas personas del resto por qué no salieron. Preguntar a los voluntarios por qué salieron. (Las respuestas suelen ser: por colaborar, porque los empujaron los vecinos, por gustarles el riesgo, etc. Mostrar la diversidad de objetivos, motivaciones y temores. Para formar un grupo es necesario preparar el terreno durante un buen tiempo (intereses, motivaciones, inquietudes, etc.) y luego hacer una invitación clara a participar en X grupo que busca tales objetivos. Entonces sí la gente sabe a qué, la participación del grupo se asegura mejor.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: el espacio físico adecuado.

Evaluación:

- ¿Qué importancia tiene trabajar en grupo?
- ¿Les gusta trabajar en equipo?
- ¿Cómo se han sentido?

Riesgos:

Que alguno de los participantes no se sientan motivados a realizar la actividad.

13. “Descubriendo el refrán”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: jóvenes y adultos.

Número de personas: grupos de 30 personas.

Objetivos:

- Motivar al grupo a participar.
- Iniciar de forma amena las actividades.

Descripción:

El facilitador empieza pidiéndole a un participante que quiera ser voluntario para adivinar el refrán, luego le pide que se retire del salón por un momento hasta que se le llame, rápidamente el facilitador y el grupo elegirán el refrán y se distribuirá cada palabra del refrán entre varias personas y en el momento que entre el participante preguntará ¿Qué refrán escogieron?. Los participantes responden al mismo tiempo la palabra que se les asignó. Si el refrán es: quien madruga, dios lo ayuda, el participante tratará de adivinarlo a pesar de que todos hayan dicho la palabra al mismo tiempo, de no acertar el primer alumno se revela la respuesta y se le da oportunidad a otro participante realizando el mismo procedimiento mencionado anteriormente.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador.
- Materiales: espacio físico adecuado, papeletas con refranes.

Evaluación:

- ¿Cómo se sintieron?
- ¿Qué aprendieron?

Riesgos:

Hay la posibilidad que el grupo no sepa los refranes.

14. “Llevando la contraria”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigido: niños, niñas, jóvenes y adultos.

Número de personas: 30 personas.

Objetivo:

- Determinar la capacidad de observación de los participantes.

Descripción:

Para iniciar, se colocan a todos los participantes de pie formando un círculo, luego se les explica que cada vez que el facilitador realice un movimiento ellos los seguirán, realizando el movimiento de manera contraria; es decir si el facilitador dice brazos abajo ellos subirán los brazos, si dice brazos al frente ellos deberán colocar los brazos hacia atrás, si alguno de los participantes se equivoca quedará de inmediato eliminado, se seguirá haciendo hasta que solo quede un jugador.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: espacio físico amplio.

Evaluación:

- ¿Qué les pareció?
- ¿Cómo se sintieron?

Riesgos:

Tener un grupo muy grande de participantes y no contar con el espacio físico necesario.

15. “El juego del espejo”

Tiempo de duración: entre 15 y 20 minutos.

A quién va dirigida: niños y adultos.

Número de personas: no menor a 8.

Objetivos.

- Conseguir que el grupo tenga iniciativa y creatividad.
- Observar la interacción social.
- Constatar el tipo de estímulo psicomotriz que brinda.

Descripción:

Se trazan dos líneas paralelas, a una distancia de un metro. Las personas se alinean frente a frente. En cada línea debe haber el mismo número de participantes. Al grupo de la línea (A) se le informa que son la imagen reflejada en el espejo, es decir, que deben reproducir simétricamente todos los gestos y mímicas de sus compañeros: *grupo (B)*.

Recursos.

- Humano: facilitador y participantes.
- Materiales: tiza.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron?

¿Tuvieron dificultad para realizar los mismos movimientos que sus compañeros?

Riesgos:

Que algún participante tenga algún impedimento físico para poder realizar todos los movimientos.

16. “Letras”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: adolescentes y adultos.

Número de personas: 30 personas.

Objetivos:

- Propiciar la interrelación y motivación del grupo.
- Fortalecer la risa, la relajación y la confianza.

Descripción:

Este es un ejercicio donde se debe ser recursivo. El facilitador dice una letra (por ejemplo, R) y comienza a preguntar por orden y lógicamente, los participantes deben responder con una palabra que inicie por la R. ¿Cómo te llamas? Ricardo. Al siguiente: ¿Qué comes? Repollo. Al otro: ¿Cómo te bañas? Remando... Cuando alguien falle, se le señala para una penitencia. Se continúa de igual manera, pero cambiando de letra.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: espacio físico adecuado.

Evaluación:

- ¿Cómo se sienten?
- ¿Para qué les sirvió el ejercicio?
- ¿Qué aprendieron?

Riesgos:

Que algunos de los participantes no entiendan la técnica o que se nieguen a participar por miedo escénico.

17. “Yo tengo un tic”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 25 personas.

Objetivo:

- Propiciar la diversión y la confianza en el grupo.

Descripción:

Es una técnica para reírse. Se colocan en círculo, parados en el centro del salón los participantes, el primero dice: “yo tengo un tic, pero el doctor me dijo que moviera la mano”. El segundo repite el mismo movimiento de las mano y añade la misma frase, pero con uno nuevo, de la cara, de los pies. Y así deben continuar los demás acumulando tic.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: espacio físico en buenas condiciones.

Evaluación:

- ¿Cómo se sienten?
- ¿Para qué les sirvió el ejercicio?
- ¿Qué aprendieron?

Riesgos:

Que alguno de los participantes se negara a realizar la actividad por miedo escénico.

18. “Pedrín arriba y Pedrín abajo”

Tiempo de duración: 5 a 10 minutos.

A quién va dirigida: adultos y niños de 6 años en adelante.

Número de personas: no menor a 8

Objetivo:

- Propiciar el aprendizaje y la socialización.

Descripción:

Los participantes se distribuirán literalmente mirando al que está en el centro, (al principio el facilitador, luego cualquier integrante del grupo). Permanecerán sentados, piernas cruzadas y apoyando los codos en las rodillas, cerrarán sus puños manteniendo elevado el pulgar a los que llamará Pedrín o Pedrito. El facilitador se ubicará al frente y dirá Pedrito arriba o abajo y cambiará la posición de sus pulgares según lo haya indicado. Los demás participantes lo imitarán cuidando que la acción corresponda a la expresada por el facilitador. Este procurará confundir a los participantes (una vez hayan entendido la actividad) colocando sus pulgares en la posición contraria a la ordenada. Los que se equivoquen se les aplicará una “penalidad”, al incurrir tres o más errores, según lo establezca el grupo antes de comenzar la actividad.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: espacio físico adecuado.

Evaluación:

¿Les costó seguir las instrucciones de manera rápida?

¿Cómo se sintieron?

Riesgos:

Que alguno de los participantes tenga alguna dificultad con la motricidad.

19. “Super bingo”

Tiempo de duración: 15 minutos

A quién va dirigido: personas de todas las edades.

Número de personas: 10 a 25 personas.

Objetivos:

- Compartir experiencias.
- Observar cómo se siente cada persona en el grupo y cómo siente el grupo con respecto a esta persona.
- Observar si el grupo se conoce.

Descripción:

El facilitador entrega a cada participante una ficha y les pide que anoten sus características en forma anónima, la devuelven al facilitador; este coloca todas las fichas en una caja. Luego se mezclan, el facilitador saca una ficha lee las características y entre todos adivinan quien es.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador.
- Materiales: salón o espacio adecuado, fichas, lápices, caja.

Evaluación:

Observar la participación activa y espontánea de los miembros del grupo y su interés por la actividad. El facilitador les preguntará a los participantes ¿Cómo se sintieron?

Riesgos:

Que haya participantes que no se quieran integrar.

20. “Pañuelo que se quema”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigido: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 10 a 30 personas.

Objetivo:

- Conocer a todos los integrantes del grupo.

Descripción:

Se colocan todos en círculo y el facilitador le da a uno de los integrantes un pañuelo, luego el facilitador dirá repetidamente el pañuelo se quema, el pañuelo se quema... a este ritmo el pañuelo va pasando de mano en mano por todo el círculo, cuando el facilitador diga SE QUEMÓ, el participante debe decir sus debilidades y fortalezas, cuando este termine, se seguirá la actividad hasta que tengan interés o todos los participantes hayan participado.

Recursos:

- Humanos: facilitador y participantes.
- Materiales: salón amplio, pañuelo.

Evaluación:

A través de la participación espontánea de los miembros del grupo. ¿Qué les dejó la actividad?

Riesgos:

Puede existir riesgo de que los participantes no deseen participar en la actividad o que les cueste decir sus debilidades y fortalezas.

21. “Palabra clave”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigido: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 10 a 30 personas.

Objetivos:

- Conocer a todos los integrantes del grupo.
- Observar creatividad.
- Observar trabajo en grupo.
- Reforzar valores.

Descripción:

Realizar ocho tarjetas por grupo; cada una tiene una palabra: amistad, libertad, diálogo, justicia, verdad, compañerismo, valentía, ideal, etc. Las tarjetas se depositan en un sobre. El facilitador forma los grupos y entrega el material de trabajo. Explica cómo realizar el ejercicio: las personas retiran una de las tarjetas del sobre; cada uno comenta el significado, que le atribuye. Enseguida el grupo elige una de las palabras y prepara un grito alusivo. En plenario, cada grupo se presenta: dicen el nombre de sus integrantes y el grito.

Recursos:

- Humanos: facilitador y participantes.
- Materiales: salón adecuado, tarjetas preparadas con las palabras claves.

Evaluación:

A través de la participación espontánea de los miembros del grupo, liderazgo y trabajo en equipo.

Riesgos:

Puede existir riesgo de que los participantes no deseen integrarse a la actividad.

22. “Con las partes de tu cuerpo”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigido: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 10 a 30 personas.

Objetivos:

- Conocer a todos los integrantes del grupo.
- Lograr la integración e interrelación de los participantes.
- Desarrollar la amistad y afinidades.

Descripción:

El facilitador invita a formar dos círculos (uno dentro del otro) con igual número de personas y pide que se mire frente a frente. Es recomendable tener una música de fondo. Pide que se presenten con la mano y digan su nombre, qué hace, qué le gusta y qué no le gusta. Inmediatamente el facilitador da la señal para que se rueden los círculos cada uno en sentido contrario, de tal forma que le toque otra persona en frente. El facilitador pide que se saluden dándose un abrazo y pregunten a la otra persona las mismas preguntas que hicieron antes, después vuelven a girar de nuevo y esta vez se saludan con los pies, posteriormente con los codos, los hombros, etc.

Recursos:

- Humanos: facilitador y participantes.
- Materiales: música, equipo de sonido, CD.

Evaluación:

A través de la participación espontánea de los miembros del grupo. ¿En qué los ayuda?

Riesgos:

Puede existir riesgo, de que los participantes no deseen integrarse a la actividad.

23. “Te presento, te conozco”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigido: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 10 a 30 personas.

Objetivos:

- Lograr la integración e interrelación de los participantes.
- Desarrollar la amistad y afinidades.
- Lograr un mayor acercamiento entre los miembros de un grupo para que se conozcan.

Descripción:

El facilitador da las instrucciones, cada participante busca un pareja, con esta se sienta a conversar para conocerse, ¿Dónde viven?, ¿Con quién viven?, ¿Qué le gusta hacer en su tiempo libre?, etc.... Luego pasa cada pareja al frente y cada uno presenta al otro como si fuera el mismo. Ejemplo: están maría y Daniel, Daniel dice hola me llamo maría tengo 15 años....Luego que pasen todas las parejas, expresarán cómo se sintieron.

Recursos:

- Humanos: facilitador y participantes.
- Materiales: sillas

Evaluación:

A través de la participación espontánea de los miembros del grupo, forma de expresarse, facilidad para integrarse. ¿Qué les permitió la actividad?.

Riesgos:

Puede existir riesgo de que los participantes no deseen integrarse en la actividad o no quiera personificar al compañero.

24. “Coincidencias”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigido: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 20 a 30 personas.

Objetivos:

- Lograr la integración e interrelación de los participantes.
- Desarrollar la amistad y afinidades.
- Lograr un mayor acercamiento entre los miembros de un grupo y que cada uno se dé a conocer.

Descripción:

Esta técnica es para grupos grandes. Cada persona escribe en una hoja grande o papel oficio su nombre y algunos detalles de sí (edad, gustos, frases, etc. lo que quieran). Se le coloca delante del pecho. Todos se pasean por la sala procurando relacionarse con los demás al leer lo escrito por el otro. Preferiblemente se coloca una música de fondo adecuada. Breve resumen acerca de cómo ven al grupo ahora, quienes coincidieron en nombre, gustos, etc.

Recursos:

- Humanos: facilitador y participantes.
- Materiales: reproductor o equipo de sonido, Cd, radio, hojas blancas, marcadores, colores, cinta adhesiva.

Evaluación:

A través de la participación espontánea de los miembros del grupo, forma de expresarse, facilidad para integrarse. ¿Qué les permitió la actividad?

Riesgos:

Puede existir riesgo de que los participantes no deseen integrarse en la actividad.

25. “La noticia”

Tiempo de duración: 25 minutos.

A quién va dirigido: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 10 a 20 personas.

Objetivos:

- Lograr la interrelación de los participantes.
- Desarrollar el compañerismo y la amistad.
- Recordar los momentos agradables de los participantes.
- Lograr un mayor acercamiento entre los miembros de un grupo.

Descripción:

El facilitador puede motivar el ejercicio diciendo: "A diario recibimos noticias, buenas o malas. Algunas de ellas han sido motivo de gran alegría, por eso las recordamos con mayor nitidez. Hoy vamos a recordar esas buenas noticias". Explica la forma de realizar el ejercicio: los participantes deben anotar en la hoja las tres noticias más felices de su vida (quince minutos). En plenario las personas comentan sus noticias: en primer lugar lo hace el facilitador, lo sigue su vecino de la derecha y así sucesivamente hasta terminar. En cada ocasión, los demás pueden aportar opiniones y hacer preguntas.

Recursos:

- Humanos: facilitador y participantes.
- Materiales: hojas blancas, marcadores, colores.

Evaluación:

A través de la participación espontánea de los miembros del grupo, facilidad para expresarse. ¿En qué les ayudó esta actividad?

Riesgos:

Puede existir el riesgo de que los participantes no deseen integrarse en la actividad o no quiera expresar al grupo sus noticias.

26. “Curiosos”

Tiempo de duración: 30 minutos aproximadamente.

A quién va dirigido: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 10 a 20 personas.

Objetivos:

- Lograr interrelación de los participantes.
- Desarrollar la unión y la amistad.
- Lograr un mayor acercamiento entre los miembros de un grupo.

Descripción:

El facilitador forma los grupos de trabajo (cinco integrantes) cada grupo debe nombrar a un secretario. Luego explica la primera parte del ejercicio: los grupos deben confeccionar un cuestionario con aquellas preguntas que quisieran hacer al resto del grupo y lo preparan (05 minutos). Una vez que todos hayan terminado, los secretarios visitan a los otros grupos, para dar a conocer su trabajo y agregar aquellas preguntas que les sugirieron. En el siguiente paso cada grupo responde al cuestionario (15 minutos). Luego se leen todas las respuestas.

Recursos:

- Humanos: facilitador y participantes.
- Materiales: hojas blancas, lápices.

Evaluación:

A través de la participación espontánea de los miembros del grupo, facilidad para expresarse. ¿Cómo se sintieron?, ¿Qué les permitió?

Riesgos:

Que los participantes no deseen integrarse en la actividad.

27. “Temores y esperanzas”

Tiempo de duración: 25 minutos.

A quién va dirigido: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 10 a 20 personas.

Objetivos:

- Lograr la interrelación de los participantes.
- Desarrollar el compañerismo y la amistad.
- Lograr un mayor acercamiento entre los miembros de un grupo.
- Promover el crecimiento personal.

Descripción:

En una hoja de papel cada persona libremente escribe sus inquietudes, temores y esperanzas acerca de una situación que debe afrontar en su vida o en el grupo. Luego el facilitador solicita que cada persona le informe los dos temores y esperanzas más importantes para anotarlas en el pizarrón. Después de anotadas las respuestas, en conjunto se toman en consideración las dos de mayor frecuencia, para discutir sobre ellas.

Recursos:

- Humanos: facilitador y participantes.
- Materiales: hojas blancas, lápices, marcador o tiza y pizarrón.

Evaluación:

A través de la participación espontánea de los miembros del grupo, facilidad para expresarse. ¿De qué se dieron cuenta?

Riesgos:

Puede existir riesgo, de que los participantes no deseen integrarse en la actividad o no quiera compartir sus miedos con el resto del grupo.

28. “La cajita de sorpresas”

Tiempo de duración: 15 minutos aproximadamente.

A quién va dirigido: cualquier edad.

Número de personas: entre 10 y 20 personas.

Objetivos:

- Lograr la integración e interrelación de los participantes.
- Desarrollar la amistad y el compañerismo.
- Presentar de manera diferente y divertida a los participantes.

Descripción:

Se prepara una cajita llena de papelitos con tareas graciosas, cerrándola bien. Los participantes del grupo se colocan en círculo y al son de la música la cajita deberá circular de mano en mano hasta que deje de sonar la música. La persona que se quede con la cajita, sacará un papelito y realizará la tarea que él indique. El juego continúa mientras haya papeles en la cajita o hasta que acabe el interés.

Recursos:

- Humanos: facilitador y participantes.
- Materiales: Cd, reproductor, caja con actividades graciosas

Evaluación:

Se dará de acuerdo al criterio del facilitador, tomando en cuenta la participación efectiva. Preguntar al grupo: ¿En qué les ayuda esta actividad?

Riesgos:

Como riesgo se puede presentar que algún participante no desee participar o simplemente no lo quiera hacer por timidez.

29. “Fui a la feria”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigido: niños mayores de 8 años.

Número de personas: entre 10 y 20 personas.

Objetivos:

- Lograr la integración e interrelación de los participantes.
- Desarrollar la amistad y afinidades.
- Evaluar la atención grupal.

Descripción:

Cada participante del grupo recibe un número. El facilitador dice “fui a la feria y me compré 3 docenas de plátanos” (o cualquier otra cosa), la persona que tiene el número 3 deberá responder de inmediato y sin vacilar: “3 docenas no plátanos no”... el facilitador pregunta ¿entonces qué? El número 3 responde “ocho rosas”...el número 8 repetirá la secuencia como el número 3 y así se continúa. El que se distrae o rompe la secuencia, sale de la actividad.

Recursos:

- Humanos: facilitador y participantes.
- Materiales: papelitos con números.

Evaluación:

Se dará de acuerdo al criterio del facilitador, tomando en cuenta la participación efectiva, la atención de los participantes. ¿Qué pueden decir sobre la integración del grupo?

Riesgos:

Como riesgo se puede presentar que algún participante no desee realizar la actividad.

30. “El gatito enamorado”

Tiempo de duración: 15 minutos aproximadamente.

A quién va dirigido: personas de cualquier edad.

Número de personas: más de 10 personas.

Objetivos:

- Lograr la integración e interrelación de los participantes.
- Desarrollar la confianza en el grupo.
- Evaluar la atención grupal.

Descripción:

Se instruye al grupo, sentado de cualquier manera, sobre los pasos dados por un gato enamorado, para conquistar a su compañera. Todos los presentes son gatos. El facilitador representará primero al gato enamorado. Para hacer su conquista, él tiene derecho a aproximarse a cualquier persona sin tocarla y dar tres maullidos de la manera que quiera. La persona abordada deberá permanecer seria, mientras que todos los demás se pueden reír y alentar al gato. Si la persona abordada se ríe es prueba de que es conquistada; pasa a ser ella el nuevo gato conquistador. Si no se ríe el gato debe buscar otra conquista.

Recursos:

- Humanos: facilitador y participantes.

Evaluación:

Se dará de acuerdo al criterio del facilitador, tomando en cuenta la participación efectiva y la creatividad. ¿Aumentó el nivel de confianza?

Riesgos:

Se puede presentar riesgo que algún integrante del grupo no desee participar.

31. “Rima fatal”

Tiempo de duración: 15 minutos aproximadamente.

A quién va dirigido: personas de cualquier edad.

Número de personas: más de 10 personas.

Objetivos:

- Lograr la integración e interrelación de los participantes.
- Desarrollar la confianza y afinidades.
- Observar la creatividad del grupo.

Descripción:

El facilitador entrega una hojita al grupo. La primera persona debe comenzar una rima de una o dos líneas de lo primero que le llegue a la mente, al terminar se la pasa al siguiente compañero que debe escribir su parte, así sucesivamente hasta que todos hayan escrito algo... Luego el facilitador leerá en alto el resultado final de tanta creatividad.

Recursos:

- Humanos: facilitador y participantes.
- Materiales: hojas y lápices.

Evaluación:

Se dará de acuerdo al criterio del facilitador, tomando en cuenta la participación efectiva y la creatividad. ¿Qué les permitió la actividad?

Riesgo:

Como riesgo que se puede presentar, que algún participante no desee participar o tarden en escribir su rima y se pierda el interés.

Técnicas de Presentación

**DAN LA OPORTUNIDAD DE CONOCERSE, INTEGRARSE Y
COMPARTIR CON LOS PARTICIPANTES Y EL FACILITADOR**

1. Quién es usted
2. Memorizando tu nombre
3. El túnel de la bienvenida
4. Presentación Gestual
5. Me comunico con los sentidos
6. El paso del balón
7. Por canciones
8. La pelota preguntona
9. Un limón, medio limón
10. El bingo de presentación
11. Adivina mi nombre
12. Repitiendo
13. La bola caliente
14. Pedro llama a Pablo
15. Como me gusta que me llamen
16. Los detectives
17. Conociendo nuestro grupo

1. “¿Quién es usted?”

Tiempo de duración: 20 minutos.

A quién va dirigida: niños mayores de 11 años, adolescentes y adultos.

Número de personas: entre 8 a 20 personas.

Objetivos:

- Lograr la integración e interrelación de los participantes.
- Desarrollar el compañerismo y la amistad.
- Presentar de manera diferente y divertida a los participantes.
- Promover el autoconocimiento.

Descripción:

Se divide el grupo de parejas, teniendo diez minutos para que los participantes conversen y logren conocerse lo mejor posible (gustos, hobbies, deportes, temas favoritos, lugar de nacimiento, edad, etc.). Después tendrán diez minutos más para que uno presente al otro delante de todo el grupo, comunicando todo lo que sabe de su compañero y así sucesivamente con el resto de los participantes.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: salón o espacio adecuado para realizar la técnica.

Evaluación:

Es importante saber ¿Quién dominó más la conversación?, ¿Cómo se sintió durante la actividad?, ¿Qué les dejó el ejercicio en particular?

Riesgos:

Se puede presentar el riesgo, de que algún participante se cohíba para expresar aspectos de su vida personal o intimidad; o también de que no sienta deseos de hablar con alguien que no conoce muy bien, y por lo tanto no se dé continuidad a la actividad.

2. “Memorizando tu nombre”

Tiempo de duración: 1 hora.

A quién va dirigida: niños mayores de 10 años, adolescentes y adultos.

Número de personas: 20 personas.

Objetivos:

- Integrar a los participantes
- Conocer el de los participantes de manera divertida
- Promover la atención y la observación.

Descripción:

Se colocan los participantes en círculo, el facilitador da las instrucciones de que él va a comenzar diciendo su nombre acompañado de un objeto, animal u otro que comience por la primera sílaba de su nombre, por ejemplo: Pedro, Perezoso. Posteriormente le corresponde el turno al compañero de al lado, este deberá decir el nombre acompañado de la frase que ya dijo su compañero y luego la de él y así sucesivamente cada participante debe ir memorizando todos los nombres de los participantes, formando así una cadena.

Recursos:

- Humanos: participantes y el facilitador.
- Materiales: salón o espacio amplio y cómodo.

Evaluación:

El facilitador les preguntará a los participantes ¿Cómo se sintieron?, ¿Cuál fue el nombre que más le costó memorizar?, ¿Cuál fue el más fácil?.

Riesgos:

Puede ser un riesgo el hecho de que algún participante no quiera integrarse o se le olviden los nombres de los compañeros, lo que puede retrasar un poco la actividad. Además de ello sería limitante también, que el lugar donde se va a desarrollar la técnica sea muy pequeño y no reúna las condiciones necesarias para llevar a cabo la actividad.

3. “El túnel de la bienvenida”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: niños, adolescentes y adultos.

Números de personas: 30 participantes.

Objetivos:

- Permitir que el grupo se conozca
- Enterar al grupo de alguna de sus cualidades o características más peculiares que le identifica.

Descripción:

Se da inicio explicando claramente la actividad a los participantes, donde los facilitadores darán la bienvenida al área de la actividad formando un túnel e invitando a entrar a cada participante, quién deberá decir su nombre y una característica o cualidad que lo identifica.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: espacio para la actividad.

Evaluación:

Posterior a la realización de la técnica se pregunta a los participantes: ¿Qué les pareció?, ¿Cómo se sintieron y ¿Qué es lo bueno que se llevan de lo que vivieron?

Riesgos:

Esta actividad no conlleva riesgo alguno, ni físico, ni emocional. Sin embargo pudiera darse la posibilidad que alguno de los participantes no quiera integrarse.

4. “Presentación gestual”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigido: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 30 Participantes.

Objetivos:

- Facilitar una comunicación participativa.
- Estimular un ambiente agradable.
- Conocer los nombres entre los participantes.

Descripción:

El facilitador ordenará a los participantes hacer un círculo, darán las respectivas instrucciones y se iniciará la actividad donde la primera persona sale al centro, hace un gesto o movimiento característico suyo y seguidamente dice su nombre. Vuelve al círculo y en ese momento salen todos dando un paso hacia delante y repiten su gesto y nombre.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: espacio donde se va a realizar la actividad.

Evaluación:

Posterior a la realización de la técnica se pregunta a los participantes: ¿Qué les pareció la actividad?, ¿Cómo se sintieron? y ¿Qué es lo mejor que se llevan de la actividad?

Riesgos:

Se considera que esta técnica no conlleva ningún riesgo físico, ni emocional. Sin embargo pudiera ocurrir que alguno de los participantes no desee realizar la técnica por miedo escénico.

5. “Me comunico con los sentidos”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: cualquier nivel, área o asignatura.

Número de personas: 30 personas.

Objetivos:

- Mejorar la comunicación entre los participantes.
- Dotar a los participantes de conocimientos teóricos.
- Estimular los canales de percepción por medio de la programación neurolingüística.
- Realizar ejercicios básicos sobre PNL.

Descripción:

Cada uno de los participantes voluntariamente dice su nombre por medio de los canales de percepción (auditivo, visual, kinestésico). Luego, los participantes van a discernir cuál es el nombre descrito y le daremos un fuerte aplauso por su participación.

Recursos:

- Humanos: participantes, facilitador, personal de apoyo técnico.
- Materiales: espacio físico.

Evaluación:

- ¿Cómo se sintieron?.
- ¿Qué aprendieron?
- ¿Para qué les sirve?.

Riesgos:

No ocasiona riesgos, ya que es una técnica que no requiere de esfuerzo físico. Pudiera darse la posibilidad que la actividad no sea del interés de los participantes y se nieguen a intervenir por apatía.

6. “El paso del balón”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: personas de cualquier edad.

Número de personas: 20 personas.

Objetivo:

- Hacer que el grupo se conozca rápida y fácilmente.

Descripción:

Se explica la técnica, una persona toma el balón (imaginario) y dice su nombre y algo de sí, y luego elige a quien pasárselo, esta persona dice su nombre y algún comentario de ella y lo pasa a otro compañero y así sucesivamente hasta culminar la actividad.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: espacio físico adecuado.

Evaluación:

- ¿Qué nos dijo la presentación del grupo?.
- ¿Cómo nos conocimos?.
- ¿Cómo nos vemos ahora?.

Riesgos:

Falta de motivación y participación del grupo.

7. “Por canciones”

Tiempo de duración: 40 minutos.

A quién va dirigida: cualquier edad.

Número de personas: 20 personas.

Objetivo:

- Profundizar una primera presentación.

Descripción:

Se pide a cada participante pensar en el nombre de una canción que le guste, con ella va a presentarse al grupo y explicar por qué la escogió. Cada persona va diciendo su nombre y la canción; se pide que mientras tanto cada quien se va fijando y viendo cuál le llamó la atención. Quienes deseen, van preguntando a X por qué se presentó con esa canción y qué significa para X esa canción. El facilitador va tomando nota de los “por qué”, pues allí aparecen normalmente los valores del grupo, procura además, que nadie se quede sin hablar. Al final leen en el tablero el cuadro de valores.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: espacio físico, tablero o pizarrón.

Evaluación:

¿Cómo nos sentimos al presentarnos?.

¿Cómo vemos al grupo?.

Riesgos:

El inicio de un proceso que sea de difícil manejo.

8. “La pelota preguntona”

Tiempo de duración: 30 a 45 minutos.

A quién va dirigida: grupo de niños, jóvenes.

Número de personas: sin límites, si es muy numeroso el grupo se trabaja por equipos.

Objetivo:

- Favorecer un primer conocimiento de las personas, sus valores, sus inquietudes.

Descripción:

El facilitador entrega una pelota a cada equipo, invita a los presentes a sentarse en círculo y explica la forma de realizar el ejercicio. Mientras se entona una canción, la pelota se hace correr de mano en mano; a una señal del facilitador, se detiene el ejercicio. La persona que ha quedado con la pelota en la mano, se presenta para el grupo: dice su nombre y lo que le gusta hacer en los ratos libres. El ejercicio continúa de la misma manera hasta que se presentan todos. En caso de que una misma persona quede más de una vez con la pelota, el grupo tiene derecho a hacerle una pregunta.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: una pelota.

Evaluación:

¿Qué aprendieron con este ejercicio?, ¿Cómo se sienten ahora?

Riesgos:

Si el grupo es muy numeroso se trabaja en equipos. Algún participante no quiera lanzar la pelota.

9. “Un limón, medio limón”

Tiempo de duración: 30 a 45 minutos (depende de la cantidad de personas)

A quién va dirigida: grupos de niños, jóvenes o adultos.

Número de personas: sin límite de participantes.

Objetivo:

- Permitir formarse una idea más clara de quienes participan en el grupo.

Descripción:

El facilitador entrega su tarjeta a cada participante, los invita a formar un círculo. El facilitador inicia la dinámica diciendo: *Un limón, medio limón, número...* La persona aludida retira la tarjeta de la solapa al mismo tiempo que dice: *un limón, medio limón...(dice su nombre)* y repite: *Un limón, medio limón, número...* La persona aludida hace exactamente lo mismo que la anterior. De esta misma manera continua el ejercicio hasta que se presenten todas las personas.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: una tarjeta numerada por persona (se prende en la solapa)

Evaluación:

¿Para qué les sirvió el ejercicio?, ¿Qué les permite?

Riesgos:

Tomar en cuenta la cantidad de personas en el grupo, si es muy numeroso se puede trabajar en equipos.

10. “El bingo de presentación”

Tiempo de duración: 20 minutos.

A quién va dirigida: niños mayores de 10 años.

Número de personas: 30 participantes.

Objetivo:

- Lograr un mayor conocimiento y acercamiento entre los miembros del grupo.

Descripción:

El facilitador entrega a cada participante una ficha y les pide que anoten su nombre, las cuales son devueltas al facilitador. Luego se entrega un cartón en blanco, en donde el facilitador invita a los presentes a anotar el nombre de sus compañeros en este cartón, a medida que el facilitador los va leyendo, de las fichas entregadas anteriormente. Cada uno los anota en el espacio que desee (al azar). Cuando todos tienen listo su cartón, el facilitador explica cómo se juega y da inicio al mismo: a medida que se vayan diciendo los nombres de los participantes hacen una marca en el cartón, donde aparece ese nombre. La persona que complete primero una fila, recibe diez puntos. El ejercicio se puede realizar varias veces.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: cartón y lápiz.

Evaluación:

- ¿Les gustó la actividad?
- ¿Qué quiero que los otros conozcan de mí?
- ¿Has aprendido algo nuevo acerca de algún compañero?

Riesgos:

No tomar en cuenta la cantidad de participantes, el espacio físico adecuado y que los participantes no se animen con la actividad.

11. “Adivina mi nombre”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: jóvenes y adultos.

Número de personas: 30 personas.

Objetivo:

- Conocer a los participantes de manera creativa.

Descripción:

Los participantes formarán un círculo, luego el facilitador entregará a cada participante media hoja de papel y le pedirá que escriban solo la inicial del nombre, luego cada participante se pegará la hoja en la espalda y el compañero que tiene del lado izquierdo deberá intentar adivinar el nombre del participante, si es un grupo que ya se conocen entonces se le pedirá que escriba la inicial del apodo o sobrenombre que tienen o que tenían en la infancia para así conocernos un poco más en el grupo.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador
- Materiales: hojas blancas, lápices, tirro o cinta adhesiva

Evaluación:

- ¿Cómo se sintieron?
- ¿Cómo acostumbran a presentarse?
- ¿Qué les pareció?

Riesgos:

Que sea un grupo que se conozca por poco tiempo.

12. “Repitiendo”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: jóvenes y adultos.

Número de personas: 20 personas.

Objetivo:

- Desarrollar la atención y la observación en el grupo

Descripción:

Los participantes formarán un círculo y el facilitador explicará que cada vez que uno de los participantes diga cómo se llama, todo el grupo lo repetirá tratando de imitar de la misma forma como lo hizo la persona que se presentó, tomando en cuenta el tono de voz, los movimientos y los gestos que hizo; se realiza con cada uno de los participantes que estén presentes.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador.
- Materiales: espacio físico adecuado.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron?, ¿De qué les sirve el ejercicio?

Riesgos:

Que alguno de los participantes se moleste porque los demás lo imiten.

13. “La bola caliente”

Tiempo de duración: 10 minutos.

A quién va dirigida: niños y adultos a partir de 10 años en adelante.

Número de personas: no mayor de 30 personas.

Objetivos:

- Favorecer la presentación inicial de un grupo.
- Provocar que todos los miembros participen.
- Fomentar un clima propicio en un grupo.

Descripción:

Los participantes se sientan en círculo de modo que todos se vean bien entre sí. Se lanza esta consigna: "Esta pelota va a ser el motor de la presentación personal de cada uno, y del conocimiento de todos. El que recibe la pelota ha de darse a conocer diciendo: el nombre por el cual normalmente lo llaman. Lugar de procedencia o residencia. Aficiones que tiene y cuál de ellas prefiere. Una vez terminada su presentación, el participante lanza la pelota a otro para que se presente. Y así sucesivamente.

Recursos:

- Humanos: facilitador y participantes.
- Materiales: una pelota o bola grande.

Evaluación:

- ¿Cómo se sintieron?
- ¿Les gustó?
- ¿Qué les permitió?

Riesgos:

Que los participantes no les guste la actividad. Que las condiciones físicas del lugar no sean las más apropiadas.

14. “Pedro llama a Pablo”

Tiempo de duración: entre 10 y 20 minutos.

A quién va dirigida: niños y adultos a partir de 10 años en adelante.

Número de personas: entre 20 y 25 personas.

Objetivos:

- Lograr que los miembros de la reunión graben los nombres de sus compañeros.
- Memorizar rostros y actitudes divertidas de los participantes.

Descripción:

Se forma un círculo con los participantes, todos ellos sentados. El facilitador que está a la cabeza comienza diciendo su nombre y llamando a otro integrante del grupo, ejemplo: "Pedro llama a María", María responde "María llama a Juan", Juan dice "Juan llama a Pablo", etc.

Recursos:

- Humanos: facilitador y participantes.
- Materiales: espacio físico amplio, sillas o pupitres.

Evaluación:

- ¿Cómo se sintieron?
- ¿Les agrado?
- ¿Les gustaría repetirlo con otro grupo que no conocieran?

Riesgos:

Que los participantes se enreden al decir los nombres o se les olviden con frecuencia.

15. “Cómo me gusta que me llamen”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: niños, adolescentes, y adultos.

Número de personas: entre 10 a 20 personas.

Objetivos:

- Crear confianza dentro del grupo y que las personas se traten con sus nombres.
- Integrar a los participantes.
- Conocer lo que hacen sus compañeros.

Descripción:

Después de una presentación de tipo formal, en donde cada cual dice su nombre y el oficio o estudio que realiza, se pide responder a la siguiente pregunta: ¿Con cuál nombre me gusta más que me llamen y por qué?

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: espacio físico adecuado.

Evaluación:

- ¿Cómo se sintieron?
- ¿Para qué nos sirvió el ejercicio?
- ¿Qué aprendieron?

Riesgos:

La presentación no debe complicarse con muchas preguntas ya que puede convertirse en algo parecido a los “exámenes escolares”

16. “Los detectives”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 25 - 30 personas.

Objetivo:

- Conocer a las personas que integran el grupo con el cual se va a trabajar

Descripción:

A esta técnica si se le imprime una buena dosis de humor, puede resultar una excelente presentación. Se solicitan 5 o 6 voluntarios, harán de detectives e irán deteniendo “sospechosos” para averiguarles su vida: nombre, oficio, alguna travesura. Al presentar en el plenario a los sospechosos que entrevistaron, añadirán una “acusación” contra ellos. Se podría complementar esta presentación hablando del peligro que todos tenemos de dejarnos llevar por prejuicios y estereotipos para clasificar a las personas.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: espacio físico amplio.

Evaluación:

- ¿Cómo se sintieron?
- ¿Para qué nos sirvió el ejercicio?
- ¿Qué aprendieron?

Riesgos:

Que algún miembro del grupo se sienta ofendido u ofenda a otro con la acusación realizada.

17. “Conociendo nuestro grupo”

Tiempo de duración: 30 minutos.

A quién va dirigido: personas mayores de 12 años.

Número de personas: 25 a 30 personas.

Objetivos:

- Respetar las opiniones de las demás personas.
- Compartir experiencias previas.
- Observar los sentimientos del grupo con respecto a los demás.

Descripción:

El facilitador indica que todos deben sacar una hoja y en ella responder las siguientes preguntas... ¿Cómo defino a este grupo?, ¿Qué espero de este grupo?, ¿Con qué personas me gustaría interactuar más para conocerla mejor? Luego, cada uno de los integrantes debe leer sus respuestas y al final hacer una reflexión grupal.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador.
- Materiales: salón o espacio adecuado, pupitres o sillas, lápices, hojas.

Evaluación:

El facilitador les preguntará a los participantes ¿Cómo se sintieron?, ¿Qué aprendieron?, ¿Qué les pareció la actividad?

Riesgos:

Que se presenten desacuerdos y causen incomodidad en el grupo.

Técnicas de Apertura

NOS LLEVAN A PRECISAR LOS CONOCIMIENTOS PREVIOS DEL CONTENIDO TEMÁTICO Y DOMINIO DEL MISMO

1. Tempestad mental
2. El Crucigrama mental
3. Mi percepción del mundo
4. Descíbeme los objetos
5. Hasta que se termine el hilo
6. El nudo
7. La pelota reveladora
8. Solo no puedes...
9. El avioncito del saber
10. Relevos (5 5 5 5)
11. Caja de sorpresas
12. La noticia
13. Coincidencias
14. Manteniendo el equilibrio
15. Descifrando el acertijo
16. El Lazarillo
17. La gran fiesta
18. Mis pensamientos
19. Antes de ponerse a leer
20. Llegó el cartero
21. El doble círculo
22. Conozcamos y produzcamos
23. Lo que sé y no sé

1. “Tempestad mental”

Tiempo de duración: 20 minutos.

A quién va dirigida: mayores de los 10 años.

Número de personas: máximo 20 personas.

Objetivos:

- Promover la introducción de un tema.
- Intercambiar informaciones y conocimientos entre los miembros de un grupo.
- Integrar los participantes.
- Fomentar la creatividad personal.

Descripción:

Colocados en círculo cada participante recibe una hoja en blanco y un lápiz, y de la misma manera el facilitador invita a cada miembro del grupo a decir una palabra referente al tema que se va a tratar, la cual será escrita en el pizarrón. Una vez que todos participaron y con las palabras escritas en el pizarrón, se les pide a todos los participantes que las agrupen o clasifiquen, para que de esta manera formen una frase, una historia, o un concepto del tema a tratar, para que posteriormente lo escriban en la hoja, colocando su nombre y pasándola a su compañero de al lado para que este pueda leerlo. De esta forma, las hojas circulan por todo el grupo, hasta que llegue a manos de su respectivo autor y por último se hará una discusión grupal para dar inicio al tema como tal.

Recursos:

- Humanos: participantes y el facilitador
- Materiales: pizarrón, marcadores, tizas, hojas blancas y lápices.

Evaluación:

El facilitador le preguntará al grupo ¿Qué fue lo que más le gusto?, ¿Cuál frase, historia o concepto fue el más complejo? ,¿Qué aprendieron?, ¿Cómo se sintieron?, ¿Qué se llevan del ejercicio?.

Riesgos:

Puede presentarse el riesgo de que alguna persona no exprese nada o que escriba en la hoja algo que no tiene nada que ver con el tema.

2. “El crucigrama elemental”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: adolescentes y adultos.

Número de personas: 30 personas.

Objetivos:

- Desarrollar la agilidad y rapidez mental.
- Comenzar la introducción de un tema
- Medir el grado de conocimiento de los participantes sobre un tema específico.

Descripción:

Estando en círculo sentados en sillas o pupitres, el facilitador le entrega a cada integrante del grupo, un crucigrama donde tendrán que buscar rápidamente las palabras que se relacionen con el tema a tratar. La persona que termine primero debe presentarlas al grupo y comentarles un poco según experiencias previas, lo que considera del tema y así sucesivamente participarán voluntariamente algunos integrantes del grupo.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador
- Materiales: crucigrama, lápices, pupitres o sillas, salón, hojas blancas.

Evaluación:

El facilitador les preguntará ¿Qué les pareció?, ¿Cómo se sintieron?, ¿Qué sabían y que saben ahora del tema?, ¿Qué se llevan de esta técnica?

Riesgos:

Se puede presentar como riesgo que los participantes no quieran colaborar con la actividad, que no participen porque no conocen el tema o simplemente se cohiben de expresar sus conocimientos frente a los demás participantes.

3. “Mi percepción del mundo”

Tiempo de duración: 25 minutos.

A quién va dirigida: cualquier nivel, área o asignatura.

Número de personas: 30 personas.

Objetivos:

- Facilitar la integración entre los participantes
- Fomentar la participación del grupo y toma de decisiones.
- Dotar a los participantes de conocimientos teóricos.
- Realizar abstracciones por medio de un objeto seleccionado.
- Compartir experiencias vividas dentro del proceso.

Descripción:

Seleccione un objeto común, obsérvalo y descríballo sin decir su nombre o función. Elabore una lista de características. Solicite a dos participantes que hagan exactamente lo mismo. Compare los tres listados y revise cuál de las descripciones dadas son las más mencionadas.

Recursos:

- Humanos: participantes, facilitadores y personal de apoyo técnico.
- Materiales: espacio físico, hojas blancas, lápiz, bolígrafo, láminas de papel bond.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron?, ¿Qué aprendieron?, ¿De qué se dieron cuenta?, ¿Cuál fue la percepción más usada?, ¿Para qué les sirve?.

Riesgos:

No ocasiona riesgos, ya que es una técnica que no requiere de esfuerzo físico. Aunque pudiera darse algo de apatía por parte de algún participante, que no quiera intervenir en la actividad.

4. “Descríbeme los objetos”

Tiempo de duración: 35 minutos.

A quién va dirigida: cualquier nivel, área o asignatura.

Número de personas: 40 personas.

Objetivos:

- Incentivar la participación en el grupo.
- Dotar a los participantes de conocimientos teóricos.
- Estimular los canales de percepción por medio de la programación neurolingüística.

Descripción:

El Facilitador invitará a tres miembros del grupo para que describan un objeto, seleccionado por él, que tiene las mismas características, color, tamaño, forma y textura. Les indicará que solo deben describirlo, no mencionan para que sirve, ni cuáles son sus funciones. Anotará en un pizarrón o papel bond, la descripción del objeto por cada uno de los tres participantes. Colocará: *Sujeto 1, Sujeto 2, Sujeto 3* y la *lista de características*. Luego se hará reflexión y análisis de la tabla.

Recursos:

- Humanos: participantes, facilitador y personal de apoyo técnico.
- Materiales: espacio físico amplio, pizarrón o papel bond.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron?, ¿Qué aprendieron?, ¿Para qué les sirve?

Riesgos:

No ocasiona riesgos, ya que es una técnica que no requiere de esfuerzo físico. Pudiera ocurrir que no entiendan la técnica, provocando cierta dispersión del grupo o que específicamente un participante no desee intervenir.

5. “Hasta que se termine la cinta”

Tiempo de duración: 45 a 60 minutos (depende de la cantidad de personas)

A quién va dirigida: niños, jóvenes o adultos.

Número de personas: 20 participantes.

Objetivo:

- Dar inicio a un tema específico que se va a tratar.

Descripción:

El facilitador pide a un voluntario y le entrega la cinta, luego explica la forma de realizar el ejercicio: A una señal del facilitador, el voluntario tiene que hablar sobre el tema que se va a tratar, (ideas, inquietudes, opiniones), al mismo tiempo que va enrollando la cinta en un dedo hasta que se le acabe. Después de esta participación, esta persona pasa la cinta a su compañero de la derecha para que haga lo mismo. El ejercicio se repite varias veces hasta completar el círculo.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: una cinta de sesenta centímetros.

Evaluación:

¿Para qué les sirvió la experiencia?, ¿A qué conclusiones pueden llegar?

Riesgos:

Si el grupo es muy numeroso, se puede trabajar por equipos se hacen las conclusiones y luego se comparten en plenario.

6. “El nudo”

Tiempo de duración: 30 minutos

A quién va dirigida: jóvenes o adultos.

Número de personas: más de 15 personas.

Objetivos:

- Crear una experiencia a partir de una situación dada.
- Reflexionar sobre valores como: trabajo en equipo, respeto, colaboración, liderazgo, perseverancia.

Descripción:

Para formar el nudo el grupo se coloca en círculo, hombro con hombro, levantan los brazos al frente. El facilitador explica que deben tomarse de las manos, pero no pueden tomar las dos manos de la misma persona ni de la persona que tienen al lado. De ahora en adelante no pueden soltarse. Ahora tratarán de desenredar el nudo. La idea es ver si se puede volver a formar un círculo (a veces se forman dos círculos interconectados). El grupo debe idear estrategias para lograrlo.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron?, ¿A qué conclusiones llegaron?, ¿Cómo fue la actuación propia y la de los compañeros?

Riesgos:

Tomar en consideración las actitudes del grupo, ya que si es un grupo con cierto grado de agresividad, el facilitador debe estar en capacidad de manejar la situación, e invitarlos a reflexionar sobre lo ocurrido.

7. “La pelota reveladora”

Tiempo de duración: 15 a 20 minutos.

A quién va dirigida: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 40 participantes.

Objetivos:

- Permitir que el grupo se conozca.
- Develar información de los participantes que el resto desconoce.

Descripción:

Se forma un círculo, se les suministra la crema o el aceite para que se la coloquen en las manos en abundante cantidad, al igual que la pelota hasta que quede totalmente mojada. Se explica la actividad, los objetivos del mismo y las instrucciones a seguir. Los participantes comenzarán a pasarse el balón uno a uno, hasta que haya pasado por todas las manos, en el transcurso de la actividad aquellos que dejen caer la pelota, serán amonestados con una “Pregunta Reveladora”, que por supuesto estará obligado a contestar. Se sugiere el uso de la creatividad al elaborar las preguntas. Algunos ejemplos, pueden ser: ¿Si sufrieras un naufragio y fueras a parar a una isla desierta de donde nunca vayas a salir, a qué persona del grupo escogerías para que estuviera contigo?, ¿Te gusta alguien de este grupo?, ¿Cuál ha sido el momento más feliz de tu vida?, ¿Si fueras un animal, cuál te gustaría ser y por qué?, entre otras; usa tu creatividad y haz muchas otras preguntas reveladoras: Evita realizar preguntas que hagan avergonzar a los participantes. Se puede modificar la forma de pasar el balón (con una sola mano, de un extremo a otro, etc.), para darle más dinamismo a la actividad.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: 1 pelota plástica (playera) lo más grande posible, 1 frasco de crema para manos o aceite de bebé, 1 cajita de cartón y papeles con preguntas reveladoras.

Evaluación:

¿Qué les pareció?, ¿Cómo se sintieron? y ¿Qué se llevan de la actividad?

Riesgos:

Esta actividad conlleva ciertos riesgos, dado que se realizan algunas preguntas que llevan una carga personal, que pudiera abrir un proceso emocional si no se manejan bien la realización de las preguntas que se hacen en la misma.

8. “Sólo no puedes...”

Tiempo de duración: 10 a 15 minutos.

A quién va dirigida: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 20 personas.

Objetivos:

- Sensibilizar a los participantes para resolver situaciones o circunstancias, cuando estas nos afectan.
- Resaltar la importancia de la ayuda de terceros y de aquellas personas más significativas.

Descripción:

Se comienza dando un pedazo de tirro o cinta adhesiva a cada uno de los participantes, asegurándose de que todos tengan un pedazo. Luego se les anuncia que va a comenzar un concurso, se le pide que tomen la cinta adhesiva y que se la peguen en la parte de atrás de la mano izquierda, observando que lo hagan bien. Una vez que todos lo hagan, explicarles que el concurso va a dar inicio y que no se vale hacer trampa. El concurso trata de ver quién se puede quitar la cinta de la mano izquierda, con la propia mano izquierda. Al percatarse que nadie puede, se les dice que ahora pueden remover la cinta con la mano derecha.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: tirro o cinta adhesiva.

Evaluación:

Esta actividad se procesa, explicándoles a los participantes el significado del tirro (los problemas o las circunstancias que se nos presentan cotidianamente), la mano izquierda (eres tú), la mano derecha (son los terceros o adultos significantes que nos pueden ayudar) y desprender la cinta (solucionar los conflictos o problemas). Así que esto los hará reflexionar y podrán contestar interrogantes tales como, ¿Qué les pareció la actividad?, ¿Qué relación tiene con la realidad?, ¿Cómo se sintieron? Y ¿Qué les deja la actividad?

Riesgos:

Esta técnica puede tener riesgos emocionales, pudiese abrirse un proceso que llevará a aflorar sentimientos que deben saber canalizar.

9. “El avioncito del saber”

Tiempo de duración: 15 a 20 minutos.

A quién va dirigida: niños, adolescente y adultos.

Número de personas: hasta 20 personas.

Objetivo:

- Diagnosticar los conocimientos previos que poseen los participantes.

Descripción:

Se dibuja o se construye con tirro o cinta adhesiva de colores un “avioncito” en el suelo. Se colocan sobres con preguntas diagnósticas sobre la actividad que se vaya a desarrollar y se invita a algunos voluntarios a participar de la actividad. El facilitador impartirá de forma clara las instrucciones, donde el participante arrojará un objeto (taco de madera, chapita, cartón cuadrado, otros.) hacía una de las divisiones del avioncito, para luego contestar la pregunta que se encuentre en el sobre ubicado en el respectivo recuadro.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: tirro, marcadores, hojas blancas de papel bond, lapiceros, sobres, taco de madera u otro material similar.

Evaluación:

Se procesa la actividad indagando entre el resto de los compañeros del ¿Cómo se sintieron?, ¿Si les hubiese gustado participar y por qué?, ¿Aclararon algunos conocimientos que no estaban claros?, entre otras interrogantes.

Riesgos:

Este tipo de actividad conlleva ciertos riesgos para el participante que posea miedo escénico.

10. “Relevos (5`5`5`5`5)`”

Tiempo de duración: 45 minutos.

A quién va dirigida: niños, jóvenes y adultos.

Número de personas: 30 a 40 personas.

Objetivo:

- Conocer las inquietudes intelectuales, la capacitación de las personas, sus pensamientos y los posibles temas que quieren ser tratados.

Descripción:

Hacer subgrupos de 5-8 personas aproximadamente. Con pocas palabras se da la libertad a los subgrupos de que expresen sus inquietudes con respecto al tema a estudiar, la primera pregunta debe ser amplia y de acuerdo con la invitación que se hizo con los problemas e inquietudes que tienen las personas. Se realiza una plenaria y se pide tener en cuenta lo dicho por los otros y aceptarlo e incorporarlo a lo propio o modificarlo. Se continúa el proceso en plenario 15 minutos más; se comienza siempre por el siguiente grupo al último que habló. Quizás sea necesario, en algún momento, indicar algo: “se está insistiendo mucho en los efectos y poco en las causas... Se habla de la metodología, pero no de las personas, no se ha tocado tal tema...” Cuando ya ha habido suficiente tiempo para expresarse se pasan papeletas para sintetizar los temas más importantes que quisieran tratar en el curso y luego éstos se clasifican de manera de índice.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
 - Materiales: espacio físico adecuado, las papeletas a usar por el grupo y lápices.

Evaluación:

¿Cómo trabajaron?, ¿Qué dificultades existen?, ¿Qué tal el índice?, ¿Qué lagunas existen todavía en el resultado final?

Riesgos:

Que no se cumpla lo programado por el curso, la participación grupal y la falta de información.

11. “Caja de sorpresas”

Tiempo de duración: 35 minutos.

A quién va dirigida: niños, jóvenes y adultos.

Número de personas: 25 personas.

Objetivos:

- Adquirir conocimientos previos sobre un tema.
- Aclarar conceptos e ideas con el grupo.

Descripción:

Se prepara una caja, se le entrega a los participantes una tarjeta para que coloquen preguntas referentes al tema, luego se pasa la caja y cada uno coloca su tarjeta, en la segunda ronda cada quien toma una tarjeta al azar y responde la pregunta y la devuelve a la caja, por tercera vez se pasa la caja para dar lecturas a las preguntas con sus respuestas. Al ir leyendo se van aclarando conceptos e ideas con todo el grupo.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: espacio físico, caja, tarjetas y lápices.

Evaluación:

¿Qué les permitió el ejercicio?, ¿Cómo se relaciona con el tema a estudiar?, Aspectos más significativos del tema ¿Qué se debe ampliar?

Riesgos:

La falta de colaboración por parte de los participantes y el no quererse integrar a la actividad.

12. “La noticia”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: edad mínima: 10 años.

Número de personas: 20 participantes.

Objetivo:

- Expresar las noticias buenas que le han producido felicidad a lo largo de sus vidas.

Descripción:

El facilitador puede motivar el ejercicio diciendo: "A diario recibimos noticias, buenas o malas. Algunas de ellas han sido motivo de gran alegría, por eso las recordamos con mayor nitidez. Hoy vamos a recordar esas buenas noticias". Explica la forma de realizar el ejercicio: los participantes deben anotar en la hoja las tres noticias más felices de su vida (quince minutos). En plenario las personas comentan sus noticias: en primer lugar lo hace el facilitador, lo sigue su vecino de la derecha y así sucesivamente hasta terminar. En cada ocasión, los demás pueden aportar opiniones y hacer preguntas.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: papel y lápiz.

Evaluación:

¿Les ha gustado esta actividad?, ¿Se sienten a menudo feliz?, ¿Cómo se sienten ahora?

Riesgos:

Pudiera ocurrir que se abriera un proceso emocional y es necesario tener la capacidad para procesar la actividad.

13. “Confidencias”

Tiempo de duración: 20 minutos.

A quién va dirigida: 10 años en adelante.

Número de personas: 20 participantes.

Objetivo:

- Permite al participante expresar momentos felices y tristes de su vida.

Descripción:

El facilitador entrega el material de trabajo y explica la forma de realizar el ejercicio. Se divide la hoja de papel. En el lado derecho se anota como título: el momento más feliz en el lado izquierdo: el momento más triste. Cada persona anota en su hoja el momento más feliz y el más triste de su vida. Plenario: las personas dan a conocer sus respuestas. Primero comentan el momento más triste. Para seguir cierto orden, se participa de izquierda a derecha del facilitador.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: papel y lápiz.

Evaluación:

¿Les ha gustado esta actividad?, ¿Cómo se han sentido?, ¿Qué cosas les hace sentir feliz y qué cosas les hace sentir triste?

Riesgos:

Pudiera abrirse un proceso afectivo o que el participante se negará a escribir sobre él.

14. “Manteniendo el equilibrio”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: niños, jóvenes y adultos.

Número de personas: hasta 25 personas.

Objetivo:

- Indagar sobre la existencia de conocimientos del tema a tratar.

Descripción:

Los participantes se colocan de pie formando un círculo, luego se enumeran de forma progresiva, inmediatamente el facilitador mostrará una bolsita donde tendrá unos papelitos con los números correspondiente a cada participante y al sacar el número del participante el facilitador les hará una pregunta referente al tema a tratar durante la clase y para responder la pregunta el participante deberá estar en un solo pie manteniendo el equilibrio, y con una mano tocándose la cabeza.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador.
- Materiales: bolsa de papel, hojas blancas, lápiz o marcador.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron?, ¿Qué aprendieron?, ¿Se les dificultó para responder las preguntas?, ¿Era difícil estar en un solo pie?, ¿Para qué les sirvió?

Riesgos:

Que alguno de los participantes pierda el equilibrio y se caiga, que ninguno de los participantes responda las preguntas.

15. “Descifrando un acertijo”

Tiempo de duración: 10 minutos.

A quién va dirigida: Jóvenes y adultos.

Número de personas: 30 personas.

Objetivo:

- Desarrollar la agilidad mental de los participantes.

Descripción:

Al iniciar la clase se escribe el número 14 en el pizarrón y luego se les pregunta a los presentes quien es capaz de presentar 3 números iguales cuya suma diera por resultado la misma cifra es decir 14. Si ninguno de los participantes resuelve el acertijo el facilitador descompone el 1 de la siguiente manera: $11+1+1+1= 14$.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador.
- Materiales: pizarrón o lámina de papel bond y un marcador.

Evaluación:

Se les realiza las siguientes preguntas: ¿Cómo se sintieron?, ¿De qué se dieron cuenta?

Riesgos:

Que algún participante se sepa el acertijo y no deje que los demás compañeros puedan intentar resolverlo.

16. “El lazarillo”

Tiempo de duración: entre 10 y 20 minutos.

A quién va dirigida: niños y adultos a partir de 10 años en adelante.

Número de personas: entre 20 y 25 personas

Objetivos:

- Construir la confianza dentro del grupo.
- Fomentar las actitudes de solidaridad y la propia dimensión del grupo.
- Iniciar el tema colocando como valor inicial la confianza.

Descripción:

La mitad de los participantes harán de ciegos con los ojos vendados y la otra mitad hacen de lazarillos. Los lazarillos eligen a los ciegos, sin que éstos sepan quién les conduce. Durante 5 o 10 minutos los lazarillos guían a los ciegos, llevándolos por diferentes sitios y mostrándoles objetos que deberán palpar y averiguar qué son. Después hay un cambio de papeles, eligiendo de nuevo a la pareja.

Recursos:

- Humanos: facilitador y participantes.
- Materiales: el espacio físico y el pañuelo para cubrir los ojos.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron?, ¿Les agradó la actividad?

Riesgos:

Hay que poner especial cuidado en que el lazarillo guíe bien al ciego, porque si no, el efecto de la actividad se invierte creando recelo y desconfianza.

17. “La gran fiesta”

Tiempo de duración: entre 10 y 20 minutos.

A quién va dirigida: niños y adultos

Número de personas: entre 20 y 25 personas

Objetivos:

- Potenciar la relación entre los miembros del grupo.
- Promover el trabajo en grupo.
- Respetar el trabajo de los demás.
- Desarrollar la capacidad de representación.
- Propiciar la creatividad e imaginación.

Descripción:

Al grupo se le dan las siguientes instrucciones: respetar el turno a la hora de hablar, todos participarán aportando su opinión. Se hará un círculo y se empezará con una historia. Se narra que vivimos en un reino, en el que el rey quiere realizar una fiesta por la entrada de la primavera; este ya ha hecho muchas fiestas y no tiene ni la remota idea de cómo realizarla. Por lo que ha pedido a su pueblo que le entreguen ideas para realizarla. Esto deberá presentarse antes de la fecha de la fiesta, así el rey realizará la fiesta que más le guste. Se forman pequeños grupos de cinco personas y se les asigna a cada persona una palabra, estas serán: ancianos del pueblo, hombres, mujeres, niños y animales. Los ancianos formarán un grupo y así sucesivamente. Cada grupo deberá intentar plasmar en el papel grupal, teniendo en cuenta el papel que le ha tocado representar dentro del reino.

Recursos:

- Humanos: facilitador y participantes.
- Materiales: espacio amplio, sillas de acuerdo a la cantidad de personas. Además también se emplearán cartulinas o papel continuo, diferentes lápices de colores (rotuladores, lápices de madera, cera, etc.).

Evaluación:

Observación del trabajo de los grupos, si la gente participa, los comentarios realizados entre los participantes, viendo las diferentes intervenciones, quienes son los que intervienen. ¿Cómo se sintieron? ¿Les agradó?

Riesgos:

No tener el espacio físico necesario y no disponer de los materiales para la realización de la técnica.

18. “Mis pensamientos”

Tiempo de duración: 30 minutos.

A quién va dirigida: adolescentes y adultos.

Número de personas: 30 a 35 personas.

Objetivos:

- Iniciar discusión sobre el tema a tratar.
- Incorporar ideas sobre el contenido.
- Aclarar ideas y conceptos.

Descripción:

Se elaboran varias tarjetas con pensamientos referidos al tópico a discutir en forma repetida, se colocan sobre la mesa, cada participante elige el pensamiento con el que se sienta más identificado, los participantes se agrupan según el pensamiento, discuten porque lo eligieron. Luego en plenaria con todo el grupo expresa lo discutido en el grupo, también la relación que tiene con el tema a estudiar.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: espacio físico y las tarjetas con los pensamientos

Evaluación:

¿Qué les permitió el ejercicio?, ¿Cómo se relaciona con el tema de estudio?, ¿Cuáles son los aspectos más significativos del tema?, ¿Cuáles son los aspectos que se necesitan ampliar?

Riesgos:

Que algunos de los participantes no quieran realizar la actividad por no ser de su gusto las lecturas.

19. “Antes de ponerse a leer”

Tiempo de duración: 10 minutos.

A quién va dirigida: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 30 a 35 personas.

Objetivo:

- Lograr la relajación del grupo, tenga la mente fresca y abierta al inicio de una lectura.

Descripción:

El facilitador expresa lo siguiente: algunas veces antes de iniciar una lectura, es necesario detenerse, relajarse y respirar profundo varias veces. Sentir como en la inspiración, el aire pasa por las fosas nasales y penetra hasta lo más profundo de los pulmones, sentir la respiración, como el aire sale y nos ayuda a botar las impurezas de los pulmones y en cierto sentido, también de la vida. Invita al grupo a realizar el ejercicio.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: el espacio físico acorde.

Evaluación:

¿Cómo se sienten?, ¿Qué les permitió el ejercicio?

Riesgos:

Que el grupo o alguna persona se relaje tanto que luego se desanime a iniciar la lectura.

20. “Llegó el cartero”

Tiempo de duración: 10 a 15 minutos.

A quién va dirigida: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: hasta 30 personas.

Objetivos:

- Integrar al grupo a la actividad que se inicia.
- Conocer los preconceptos sobre el tema a tratar por parte de los participantes.

Descripción:

Todos parados haciendo un círculo, el facilitador en el medio del círculo dice “Llegó el cartero”, varias veces, los participantes van pasando de mano en mano un sobre que contiene una serie de tarjetas con escritos, preguntas, frases relacionadas con el tema. Cuando el facilitador diga llegó, a quien le quede el sobre en las manos, sacará una tarjeta y pasará al centro a contestar la pregunta, en caso de no hacerlo, recibe ayuda del resto del grupo. El facilitador se incorpora al círculo y el elegido que está en el centro continuará con el ejercicio y así sucesivamente hasta que se hayan agotado las tarjetas del sobre.

Recursos:

- Humanos: facilitadores y participantes.
- Materiales: cartulinas, papel bond, marcadores, lapiceros y un sobre.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron?, ¿Qué les permitió este ejercicio?

Riesgos:

Que el participante elegido no conozca del tema que se exponga en la tarjeta y por ello que pueda intervenir o que por otros motivos se niegue a participar, ya sea por apatía, entre otros motivos.

21. “El doble círculo”

Tiempo de duración: 10 a 15 minutos.

A quién va dirigida: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 35 a 40 personas.

Objetivos:

- Integrar los participantes al grupo.
- Conocer mejor al grupo.
- Desarrollar temas de manera integral para su ampliación.

Descripción:

Se enumeran los participantes, los impares forman un círculo, parados hombro a hombro, los pares se colocan detrás de cada compañero. Los del círculo de adentro dan media vuelta quedando frente a su compañero mirándose a la cara; luego se dan las instrucciones. Contestarán las preguntas que se le hagan frente a su compañero, cuando escuchen la voz de roten, solo van a rotar el grupo par; cada uno se mueve un puesto a la derecha, quedando frente a otro nuevo compañero y espera la próxima pregunta. Se pueden hacer varias rondas de acuerdo a las preguntas que tengan del tópico a discutir.

Recursos:

- Humano: facilitadores y participantes.
- Materiales: las preguntas del tópico a tratar.

Evaluación:

¿Qué les pareció la actividad?, ¿Cómo se sintieron?, ¿Que les permite este ejercicio?

Riesgos:

Realmente la técnica no presenta riesgos físicos o emocionales, sin embargo puede darse la posibilidad que algún participante no quiera intervenir, por no querer integrarse al grupo.

22. “Conozcamos y produzcamos”

Tiempo de duración: 40 minutos.

A quién va dirigida: adolescentes y adultos.

Número de personas: 10 a 50 personas.

Objetivos:

- Lograr una integración grupal y motivación al enriquecimiento personal.
- Dividir al grupo para la realización de actividades.

Descripción:

El facilitador, entregará a cada participante una tarjeta para que escriba su nombre, empezando por el apellido y se lo coloque en su camiseta, solicita formar grupos por la letra del primer apellido. Formados los grupos se presentan con intercambios de frases ejemplo: donde viven, en que trabajan, etc. Por tiempo determinado de 10 minutos, vuelven a sus sillas de trabajo y se les entrega una tarjeta de colores (cartulina) y cada uno escribe lo que más le gusta en una palabra ej.: trabajar, escuchar música, dar amistad, etc.; se coloca música suave y se les pide a los participantes que caminen por el salón, observando a los compañeros y teniendo en cuenta la palabra que escribió en su cartulina y que lleva pegada en su camiseta, a la orden del coordinador deben formar grupos por identificación de palabras; se presentan, analizan la expectativa del taller y nombran un moderador, igualmente bautizan el grupo con un nombre ej.: (los tolerantes, los amistosos) ya en grupos organizados y plenamente identificados trabajarán los temas a ver durante el desarrollo del taller.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador
- Materiales: salón adecuado, ganchos, tarjetas, cartulina de colores, marcadores.

Evaluación:

El facilitador les preguntará ¿Qué les pareció la técnica?, ¿Cómo se sintieron?

Riesgos:

Se puede presentar como riesgo que los participantes no quieran colaborar con la técnica.

23. “Lo que sé y no sé”

Tiempo de duración: 40 minutos.

A quién va dirigida: adolescentes y adultos.

Número de personas: 10 a 30 personas.

Objetivo:

- Explorar el conocimiento previo de los estudiantes con respecto a un tema

Descripción:

Se dividen los participantes en subgrupos aparentemente equilibrados según sea el caso del tamaño del grupo, se pide a las personas que hagan preguntas breves sobre el tema: lo que no saben y lo que saben (30 minutos). Se forman subgrupos de 4 personas. En plenaria se van leyendo las preguntas y el subgrupo que las sepa responder la pide (15 minutos) Se da tiempo para que los subgrupos estudien las preguntas y preparen las respuestas, que deben ser claras y breves, posteriormente se hace una plenaria, se escuchan las respuestas y aclaraciones y el facilitador cierra las ideas para no dejar nada disperso (45 minutos).

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador
- Materiales: salón de clases amplio, papel, lápiz y demás materiales según amerite el tema que se desea desarrollar.

Evaluación:

El facilitador les preguntará ¿Qué les pareció la técnica?, ¿Cómo se sintieron?, ¿Qué aprendieron?.

Riesgos:

Se puede presentar como riesgo que los participantes no quieran colaborar con la actividad, o que por el tamaño del grupo no todas las personas participen y opinen, las preguntas no sean bien formuladas o las respuestas sean muy vagas.

Actividades de Desarrollo

Técnicas de Formación de Grupo

Técnicas de Desarrollo de Actividades



Las actividades de desarrollo proporcionan acercamiento holístico (como un todo) al tópico a tratar, se entra en una etapa de análisis - síntesis, donde se busca comparar la información previa de los alumnos, la información de las lecturas realizadas y la exposición del docente. Se vincula el tópico con el contexto histórico social.

De la misma manera, se discuten los contenidos para analizarlos y estructurarlos a través de la síntesis. Se explora los distintos elementos y características que conforman un hecho o situación. Se recomienda subrayar información relevante, elaborar cuadros comparativos, sistemas de clasificación, identificación de características esenciales, utilizar analogías, simbologías, mapas conceptuales y mentales, dramatizaciones, discusiones grupales, etc.

En este momento de la actividad se forman los grupos de trabajo, los cuales según Sanfeliciano (2017), los define como un conjunto de personas que comparten un rol, una actividad, objetivos o cualquier aspecto que los una.

La formación de grupo es necesaria para organizar y orientar la acción; en ese sentido se busca la interacción física basada en una necesidad o problema; por lo tanto se quiere mayor interacción para que puedan descubrir sus intereses, preferencias, sentimientos y se puedan conectar con el tópico a desarrollar.

A continuación se presentan, algunas técnicas para formar grupos y para el desarrollo de las actividades; especificando: el tiempo de duración, a quién va dirigido, número de personas, los objetivos, también se describen y se mencionan los recursos, la evaluación y el riesgo de cada una de las técnicas.

Técnicas de Formación de Grupo

BUSCAN ORGANIZAR LOS GRUPOS, PARA ASÍ MAXIMIZAR LA INFORMACIÓN, A TRAVÉS DE LOS GRUPOS DE TRABAJO

1. Busquemos el salvavidas
2. Reunidos por el sonido de un animal
3. Diversión colorida
4. Reúnanse por sus características
5. Enumérate
6. El color del distintivo
7. Intercambio de tarjetas
8. Primera letra del nombre
9. El color de los zapatos
10. El mes de nacimiento
11. El cien pies

1. “Busquemos el salvavidas”

Tiempo de duración: 10 minutos.

A quién va dirigida: niños mayores de 6 años, adolescentes y adultos.

Número de personas: 30 personas.

Objetivos:

- Romper el clima frío en el grupo para desarrollar la confraternidad.
- Formar grupos de trabajo diferentes a los ya establecidos por los participantes.
- Crear un ambiente agradable para todos los participantes.
- Facilitar el desarrollo de la clase.

Descripción:

El facilitador dará las instrucciones de que todos los participantes se coloquen de pie y comiencen a caminar por todo el salón, mientras tanto, dirá en voz alta que se saluden con alguna parte del cuerpo (el codo, la rodilla, los brazos, la frente, entre otros). Una vez que se haya establecido un primer contacto, se dará la señal diciendo: “Salvavidas” de 4, 3, 6, etc.) en forma rápida irán seleccionando al grupo según la cantidad de equipos de trabajo que la actividad a realizar amerita.

Recursos:

- Humanos: facilitadores y participantes.
- Materiales: espacio físico adecuado.

Evaluación:

El facilitador al finalizar la actividad les preguntará a los participantes ¿Qué les pareció la estrategia?, ¿Les fue difícil o fácil conseguir el salvavidas rápidamente?, ¿Cómo se sintieron?, y ¿Cuál fue la experiencia vivida?

Riesgos:

Se puede presentar como riesgo que el espacio físico donde se lleve a cabo la actividad sea muy pequeño, por lo que ésta se tornaría limitada.

2. “Reunidos por el sonido de un animal”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: niños de 8 años en adelante, adolescentes y adultos.

Número de personas: 25 personas.

Objetivos:

- Dividir los equipos equitativamente.
- Propiciar un ambiente de confianza en cada grupo.
- Armonizar la actividad, despertando la creatividad de los participantes.

Descripción:

El facilitador entrega diferentes tarjetas, que están previamente seleccionadas por series de animales (gatos, perros, pollitos, entre otro), éste las repartirá al azar. Una vez entregadas les pedirá a los participantes que se agrupen por el animal que les correspondió, emitiendo el sonido de dicho animal, al estar formados los grupos, se darán las instrucciones y será la de elaborar y ejecutar una canción desarrollando el tema seleccionado para esa ocasión.

Recursos:

- Humanos: facilitadores y participantes.
- Materiales: tarjetas, papel bond, marcadores, lapiceros, espacio físico amplio.

Evaluación:

El facilitador procesa la técnica haciendo preguntas, tales como: ¿Qué les pareció la actividad?, ¿Cómo se sintieron haciendo el sonido del animal que le correspondió? y ¿Qué se llevan de esta actividad?

Riesgos:

Como riesgo puede existir la limitación de que el lugar donde se va a realizar la actividad sea muy pequeño. Así como también que algún participante se cohíba y no desee realizar la actividad.

3. “Diversión colorida”

Tiempo de duración: 10 minutos.

A quién va dirigida: niños mayores de 7 años, adolescentes y adultos.

Número de personas: 30 personas o más

Objetivos:

- Promover en los participantes el sentido de conocer a nuevas personas.
- Propiciar el intercambio de equipos de trabajo en conjunto de nuevas experiencias.
- Separar el grupo general en equipos más pequeños y manejables.

Descripción:

El facilitador antes de iniciar la sesión colocará debajo de las sillas, pupitres o mesas de los participantes, unos cartoncitos de diferentes colores. Cuando inicie la sesión les dirá que se fijen un momento debajo de sus puestos y tomen el cartón de color que les correspondió, una vez que esté en su poder, la misión es buscar a todos aquellos compañeros que tengan el mismo color y se reúnen en equipos para posteriormente asignarles la actividad pautada para la ocasión.

Recursos:

- Humanos: facilitadores y participantes.
- Materiales: papel, cartulina de colores, marcadores, tijera, espacio amplio.

Evaluación:

El facilitador les preguntará ¿Cómo se sintieron?, ¿Cómo se dieron las relaciones en el equipo? y ¿Cómo fue la participación de los integrantes?

Riesgos:

Puede existir como riesgo que alguno de los participantes se niegue a intervenir, porque simplemente no desea compartir con ese equipo sino con otro.

4. “Reúnanse por sus características”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 30 personas

Objetivos:

- Formar equipos de trabajo, mediante las características físicas de los participantes.
- Crear un ambiente agradable y de confianza antes de iniciar una actividad.
- Promover la formación de equipos.

Descripción:

El facilitador les participará a los integrantes que se coloquen de pie y posteriormente les dirá que vayan caminando alrededor del salón observando a cada uno de los compañeros. Luego de unos minutos manifestará en voz alta y en varias oportunidades “Agruparse todas las personas que tiene características similares (altura, color del cabello, color de la piel, entre otras), en fin, distintas características visibles e iguales, para que se puedan formar equipos y así sucesivamente hasta que el facilitador decida dejar la cantidad de personas deseada por cada grupo.

Recursos:

- Humanos: facilitadores y participantes.
- Materiales: espacio físico amplio.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron realizando la actividad?, ¿Le costó mucho a una persona que tuviera las mismas características tuyas? y ¿Cómo fue la integración del grupo?

Riesgos:

Puede existir la posibilidad de que algún participante no quiera integrarse a los grupos.

5. “Enumérate!!!!”

Tiempo de duración: 5 a 10 minutos.

A quién va dirigida: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 30 personas.

Objetivos:

- Formar equitativamente grupos de trabajo.
- Fomentar el trabajo en equipo y las buenas relaciones intergrupales.
- Integrar de manera distinta al grupo con el que se va a trabajar.

Descripción:

El facilitador dará las instrucciones de que se coloquen en círculo y posteriormente cada participante deberá enumerarse hasta el número que el facilitador indique; ello va a depender de la cantidad de grupos que se requieren para desarrollar la actividad programada. Una vez enumerados la señal, se agrupan según el número que le correspondió. Ejemplo: “Reúnanse los uno, todos los dos, todos los tres y así hasta que se conformen todos los equipos”.

Recursos:

- Humanos: facilitadores y participantes.
- Materiales: espacio físico adecuado.

Evaluación:

El facilitador pregunta: ¿Cómo se sintieron?, ¿Qué aportes se llevan de cada uno de los participantes que conformaron sus equipos de trabajo? y ¿Cuál fue la experiencia vivida?

Riesgos:

Como principal limitante se puede dar que el espacio no sea el ideal para la técnica. Así como que no se de una participación activa por parte de los participantes de los grupos.

6. “El color del distintivo”

Tiempo de duración: 5 a 10 minutos.

A quién va dirigida: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 30 personas.

Objetivos:

- Formar grupos de trabajo.
- Integrar de manera distinta al grupo con el que se va a trabajar.

Descripción:

Previamente se les da un distintivo con las orillas de colores, donde colocan su nombre, el facilitador dará las instrucciones: observen el color de su distintivo, se pararán y comenzarán a buscar a los compañeros que tengan el mismo color de su distintivo para formar grupo de distintos colores.

Recursos:

- Humanos: facilitadores y participantes.
- Materiales: cartulinas, papel bond, marcadores de colores, espacio amplio.

Evaluación:

El facilitador procesa la técnica preguntando ¿Cómo se sintieron?, ¿Han compartido con estos compañeros? y ¿Cuál fue la experiencia vivida?

Riesgos:

Como principal limitante se puede dar que el espacio no sea el ideal para la técnica. Así como que algún participante no quiera formar grupo con el compañero que le tocó.

7. “Intercambio de tarjetas”

Tiempo de duración: 10 a 15 minutos.

A quién va dirigida: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 30 personas.

Objetivos:

- Formar grupos de trabajo.
- Integra y formar grupos de trabajo diferentes a los ya establecidos.
- Crear un ambiente agradable para todos los participantes.

Descripción:

Se le entrega a cada participante una tarjeta de un color, el facilitador dará las instrucciones: todos parados en el centro del salón, con el compás de la música se intercambian las tarjetas y cuando se para la música se agruparán por colores, se dirán sus nombres, dónde trabajan, su comida favorita, etc. Se pueden hacer varias rondas.

Recursos:

- Humanos: facilitadores y participantes.
- Materiales: cartulinas de colores, reproductor de música, CD, espacio adecuado.

Evaluación:

Se hace el procesamiento de la técnica preguntando ¿Cómo se sintieron?, ¿Cuál fue la experiencia vivida?, ¿Qué les deja esta actividad?

Riesgos:

Como limitante se puede dar que el espacio no sea el ideal para la técnica. El participante se intimide porque tiene que bailar. Así como que algún participante no quiera participar.

8. “Primera letra del nombre”

Tiempo de duración: 5 a 10 minutos.

A quién va dirigida: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 30 personas.

Objetivos:

- Formar grupos de manera distinta al grupo con el que se viene trabajando.
- Romper la monotonía del grupo.
- Permitir que el grupo comparta con otros compañeros.

Descripción:

El facilitador dará las instrucciones, los participantes van a buscar a sus compañeros para formar grupos por la primera letra de su nombre. De acuerdo a la cantidad que se tenga de cada letra, se agruparán algunas letras para formar los grupos requeridos para el trabajo a realizar.

Recursos:

- Humanos: facilitadores y participantes.
- Materiales: espacio suficientemente grande para poder movilizarse.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron?, ¿Cuál fue la experiencia vivida?

Riesgos:

Una limitante puede ser el espacio, el cual no sea el ideal para la técnica. Algún participante no quiera moverse de su puesto.

9 “El color de los zapatos”

Tiempo de duración: 5 a 10 minutos.

A quién va dirigida: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 30 personas.

Objetivos:

- Formar grupos de trabajo diferentes.
- Integrar de manera distinta al grupo con el que se va a trabajar.

Descripción:

Previamente se observa a los participantes los tipos de zapatos y colores para saber cómo van a formar los grupos, esto dependerá de cuántos grupos se formarán. El facilitador dará las instrucciones: se buscarán y formarán grupos los participantes que tengan zapatos de color negros, marrones, blancos y otros colores. Aquí se forman cuatro grupos, si se necesitan más grupos ubicar otros estilos de zapatos, además de los colores. Una vez formado el grupo, se les da la oportunidad de presentarse.

Recursos:

- Humanos: facilitadores y participantes.
- Materiales: espacio amplio.

Evaluación:

El facilitador procesará la técnica preguntando ¿Cómo se sintieron?, ¿Cuál fue la experiencia vivida?

Riesgos:

Como principal limitación se encuentra que el espacio no sea el adecuado para la técnica. Algún participante no quiera moverse a formar grupo.

10. “El mes de nacimiento”

Tiempo de duración: 5 a 10 minutos.

A quién va dirigida: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 30 personas.

Objetivos:

- Permitir mayor conocimiento e interacción grupal.
- Formar grupos de trabajo.
- Integrar de manera distinta al grupo con el que se va a trabajar.

Descripción:

Previamente se colocan los meses del año, en la pizarra. El facilitador dará las instrucciones: de acuerdo al mes de nacimiento se ubicarán para formar un grupo, en caso de quedar pocos compañeros en un mes se unirán con otros meses, esto dependerá de los grupos que se quieran formar. Una vez formado los grupos, cada uno mencionará su fecha de nacimiento.

Recursos:

- Humanos: facilitadores y participantes.
- Materiales: cartulinas, papel bond, marcadores de colores, espacio amplio.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron?, ¿Han compartido con estos compañeros?, ¿Cuál fue la experiencia vivida?

Riesgos:

Como principal limitante se puede dar que el espacio no sea el ideal para la técnica. Así como que algún participante no quiera formar grupo con el compañero que le tocó.

11. “El ciempiés”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 10 a 30 personas.

Objetivos:

- Despertar en las personas su aspecto físico y motriz, mediante otras formas.
- Conformar grupos para desarrollar actividades que así lo requieran.

Descripción:

El facilitador comienza cantando: El ciempiés no tiene pies, no tiene pies, si los tienes, pero no los ves. El ciempiés tiene _____ pies. A medida que el facilitador canta los integrantes repiten la letra del disco, por supuesto tienen que decirla con el mismo ritmo. Cuando el facilitador dice en este caso: ciempiés tiene 10 pies, todos los integrantes en este caso forman grupos de 5 personas y por ende quedan formados los 10 pies de ciempiés. Se sigue con el mismo disco y diversos números hasta llegar a conformar los grupos que el facilitador desea para desarrollar la siguiente actividad.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador.
- Materiales: campo abierto o salón de clase amplio.

Evaluación:

El facilitador les preguntará ¿Qué les pareció la técnica?, ¿Cómo se sintieron?

Riesgos:

Se puede presentar como riesgo que los participantes no quieran colaborar con la técnica, que no se muevan para quedar siempre con las mismas personas, por ello es importante que el facilitador motive la integración y la movilización de los participantes.

Técnicas de Desarrollo de Actividades

PROPORCIONAN EL ACERCAMIENTO, A TRAVÉS DEL ANÁLISIS Y ESTRUCTURACIÓN DE LOS CONTENIDOS

1. El abanico de la sabiduría
2. Creando el boletín
3. Intercambiando conocimientos
4. Foro
5. Verdaderamente libre
6. El cuento grupal
7. El bingo loco
8. El bote salvavidas
9. Test de los canales de percepción
10. Mi biografía
11. Phillips 66
12. Yo sé quién sabe lo que Ud. no sabe
13. Construyendo el conocimiento en parejas
14. El bachillerato
15. Torbellino de ideas.
16. Intergrupales
17. Yo lo miro así
18. Remover obstáculos
19. Verdades
20. Reto al conocimiento
21. Desempeño de roles
22. La pecera
23. Caramelo del cariño
24. Qué es el amor
25. Te conozco
26. Fila de saberes y sabiondos
27. El árbol
28. El barco se hunde

1. “El abanico de la sabiduría”

Tiempo de duración: 40 minutos.

A quién va dirigida: jóvenes y Adultos.

Número de personas: 35 personas.

Objetivo:

- Indagar y compartir un nuevo conocimiento

Descripción:

Los participantes formarán 5 grupos, luego el facilitador entregará un papel bond a cada grupo y deberán dibujar un abanico que estará dividido en 3 partes para luego escribir en la primera división para qué sirve el tema, en la segunda de qué manera puedo aplicar el tema en mi vida, a quien puedo enseñar este nuevo conocimiento, el abanico se podrá decorar si lo desean los participantes. Las divisiones pueden variar dependiendo del tema o de lo que quiera indagar el facilitador.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador
- Materiales: papel bond, marcadores, colores, lápices, tirro o cinta adhesiva, periódico, revistas.

Evaluación:

- ¿Qué aprendieron?
- ¿De qué se dieron cuenta?
- ¿Cómo se sintieron?

Riesgos:

Que no se cuente con un espacio físico adecuado para trabajar. No quieran participar.

2. “Creando el boletín”

Tiempo de duración: 40 minutos.

A quién va dirigida: jóvenes y adultos.

Número de personas: 20 personas.

Objetivos:

- Integrar la información recibida.
- Aumentar la creatividad en el grupo y la capacidad de síntesis.

Descripción:

Los participantes se dividirán en 4 grupos, luego el facilitador les entregará el material a discutir y les explicará que después de leer el material deberán integrar toda la nueva información en hojas blancas tratando de crear un boletín informativo, luego de culminar el boletín cada equipo lo presentará al resto del grupo.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador
- Materiales: hojas blancas, fotocopias del material a tratar, revistas, marcadores, lápices, pega blanca, cinta adhesiva, tijeras.

Evaluación:

¿Qué aprendieron?, ¿Cómo se sintieron?

Riesgos:

Que no alcance el tiempo para culminar el trabajo o que sea muy largo el material a discutir y no se logre realizar el boletín.

3. “Intercambiando conocimientos”

Tiempo de duración: 30 minutos.

A quién va dirigida: personas mayores de 12 años.

Número de personas: de 25 a 30 participantes.

Objetivos:

- Desarrollar la capacidad de análisis.
- Reflexionar sobre un tema en específico
- Respetar las opiniones de las demás personas
- Compartir conocimientos, información y experiencias previas.

Descripción:

Una vez que el facilitador haya dado la introducción del tema a tratar, entregará a cada participante unas tarjetas de color, luego les dirá que se agrupen de acuerdo al color que les tocó con el fin de formar 6 equipos. Una vez conformados los equipos irá de uno en uno, entregando un punto o aspecto referente al tema que él inició, dándoles la instrucción para discutirlo, desarrollarlo y preparar un discurso el cual será presentado por un miembro del grupo con apoyo del resto de los compañeros. Durante la presentación los otros grupos pueden intervenir para aclarar ideas o bien para reforzar o enriquecer la información y así sucesivamente tendrán la oportunidad de defender el punto que se les asignó.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador.
- Materiales: salón o espacio adecuado, pupitres o sillas, tarjetas de colores, láminas, marcadores, tiza, lápices.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron? ¿Qué aprendieron? ¿Qué les pareció la actividad?, ¿Les gustó o no les gustó?, ¿Qué aprendizaje se llevan del tema?

Riesgos:

Se puede presentar la limitación de que el espacio no reúna las condiciones necesarias para realizar la técnica. Que haya confrontaciones que conlleven a desacuerdos verbales, causando malestar en el grupo.

4. “Foro”

Tiempo de duración: 2 horas.

A quién va dirigida: adolescentes y adultos.

Número de personas: 25 personas.

Objetivo:

- Analizar un tema de interés a nivel grupal, con la expresión de ideas y opiniones por parte de todos los miembros del grupo, dentro de un ambiente de formalidad.

Descripción:

El facilitador explica al grupo en qué consiste la técnica, normas y procedimientos, hace una presentación del tema que va a desarrollar. Luego formula una pregunta relacionada con dicho tema e invita a los participantes a expresar sus ideas y opiniones para comenzar la interacción. Habrá un coordinador (preferiblemente el facilitador) que interviene durante el desarrollo del tema para focalizar, controlar el proceso, ceder la palabra según el orden de participantes y también un secretario (participante) que controlará el tiempo de la exposición, formular nuevas preguntas y estimular la participación de todos. El foro debe ser planificado. El tiempo de duración para las exposiciones y para las respuestas debe establecerse previamente, normalmente se utilizan cuatro minutos de exposición para cada participante. Es necesario que el tema a tratar darlo a conocer con anticipación para facilitar el proceso. Una vez concluidas las intervenciones, el coordinador hace una síntesis de las ideas expuestas y en base a esta, elabora las conclusiones generales.

Recursos:

- Humanos: facilitador y participantes.
- Materiales: pizarrón, sillas, proyector, micrófono, bibliografías, folletos, hojas blancas.

Evaluación:

La participación activa y espontánea de los miembros del grupo, por la claridad y el ajuste a las normas de las exposiciones. Por los niveles de eficiencia del coordinador y del secretario, por el interés de los participantes, lo que permite afirmar y ahondar conocimientos.

Riesgos:

Algunas personas, no deseen participar en las exposiciones, ya se sea porque tienen miedo escénico o no estén preparados. Puede ocurrir también que la actividad no se dé a cabalidad por falta de preparación y planificación.

5. “Verdaderamente libre”

Tiempo de duración: 30 minutos.

A quién va dirigida: niños y adultos.

Número de personas: un máximo de 20 personas

Objetivos:

- Internalizar el valor de la libertad
- Expresar las vivencias sobre un tema

Descripción:

Uno por uno, van agregando o escribiendo en el pizarrón frases sobre la libertad para completar un poema. Motivación: el facilitador expresa una breve charla sobre ideas tales como: libertad, libertinaje, realización personal, degradación, etc. Grupos pequeños: cada cual contesta y comenta estas preguntas: ¿Un momento en mi vida en que me sentí libre?. ¿Un momento en mi vida en que me sentí oprimido? y ¿Un momento en mi vida en que fui yo quien oprimió a otros?.

Plenario: en base a las vivencias anteriores expresar grupalmente, cuáles son los elementos de una verdadera definición de la libertad y otra de opresión. El coordinador completa con sus propias reflexiones invitando a la gente a cambiar actitudes.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: pliegos de papel bond, marcadores, tizas.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron?, ¿Qué aprendieron?

Riesgos:

Que el grupo no le agrade el tema a tratar y no participe de la actividad.

6. “El cuento grupal”

Tiempo de duración: 30 minutos.

A quién va dirigida: niños y adultos.

Número de personas: un máximo de 20 personas

Objetivos:

- Proporcionar a los participantes conocimientos adecuados de manera amena y divertida.
- Expresar la creatividad grupal.

Descripción:

Se entrega un papel en blanco y uno por uno, van agregando o escribiendo una frase, o una idea para formar un cuento. Una vez que se termine se le coloca nombre y una vez relatado el cuento se pueden distribuir roles para su dramatización o realizarlo por capítulos y seguir así desarrollando diferentes temas.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: pliegos de papel bond, marcadores, tizas.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron?, ¿Qué aprendieron?

Riesgos:

Que los participantes, hagan el cuento de un tema que no sea adecuado para el grupo y que lo tomen solo como un juego y no como una estrategia de aprendizaje. No quieran dramatizar.

7. “El bingo loco”

Tiempo de duración: 20 minutos.

A quién va dirigida: todo tipo de grupos desde pequeños hasta adultos.

Números de personas: 10 a 30 personas.

Objetivos:

- Fomentar el conocimiento sobre el tema.
- Favorecer la comunicación y el intercambio.
- Lograr un mayor grado de confianza sobre sí mismo, los demás y el propio grupo.

Descripción:

Se reparten cartones de bingo a los participantes, que en vez de tener número posee preguntas que debes ir respondiendo, basadas en un tema que se haya programado impartir ese día. Según vayan completando las casillas, el primero en hacer una línea deberá cantarla y el primero en llenar el tablero, hará lo mismo, pero cantando “¡¡¡¡BINGO!!!!”, se realiza un esbozo general sobre el tema que se estuvo tratando durante la técnica dándose así por terminado la actividad, en ese momento se puede dejar unos minutos adicionales a todos, para que puedan completar las casillas restantes.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: cartones de bingo, lapiceros y hoja con preguntas.

Evaluación:

Esta actividad se procesa con los participantes del grupo, con sus comentarios sobre lo que vivieron, algunas preguntas que se harán son: ¿Cómo se han sentido?, ¿Les pareció divertida la técnica?, ¿Qué aprendieron?

Riesgos:

Que los participantes se alboroten, desvíen la esencia de la actividad y no colaboren con la misma.

8. “El bote salvavidas”

Tiempo de duración: 90 minutos.

A quién va dirigida: jóvenes y adultos.

Número de personas: hasta 20 personas.

Objetivos:

- Identificar los sentimientos involucrados en un valor en particular.
- Establecer la toma de decisiones del grupo.
- Confrontar la intelectualización con la experiencia vivencial del valor.

Descripción:

El facilitador pide a los participantes que se sienten en el medio del salón, sobre el piso, de manera que parezca un bote o balsa. Les pide que se imaginen que se encuentran en un crucero por el Atlántico, se ha presentado una seria tormenta y que su barco ha sido alcanzado por los rayos y todos tienen que subir a un bote salvavidas. Les informa lo siguiente: el bote tiene comida y espacio suficiente sólo para nueve personas y hay diez, una debe sacrificarse para salvar al resto. La decisión la toma el mismo grupo y tienen una hora y media para llevarla a cabo. Al finalizar el tiempo, el bote salvavidas se hundirá si aún hay diez personas en él. Cada miembro "aboga por su caso", dando razones de porqué debe vivir y luego el grupo va a decir quién va a abordar el bote. Se pone un cronómetro junto a los participantes para que puedan ver el tiempo y sonará el silbato al terminar. Posteriormente se dirige al grupo con una lluvia de ideas, sobre los valores que se encuentran implícitos en la situación que acaban de experimentar.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: cronómetro y silbato, espacio amplio.

Evaluación:

¿Cómo valoras tu propia vida y las de los demás?, ¿Cuál crees tú sea el valor que te identifica?, ¿Sobre qué valores actuaron los miembros?. entre otras que vayan surgiendo.

Riesgos:

Esta actividad como ya se manifestó anteriormente es reveladora, se dejan de un lado algunos valores y reivindicar otros, es muy posible que la actividad abra un proceso que deba ser canalizado debidamente.

9. “Test de los canales de percepción”

Tiempo de duración: 40 minutos

A quién va dirigida: Jóvenes y adultos.

Número de personas: 40 personas.

Objetivos:

- Conocer el canal de percepción más usado por el participante y por el grupo
- Compartir experiencias dentro del proceso.
- Dotar a los participantes de conocimientos teóricos sobre PNL.

Descripción:

Breve exposición sobre la PNL, ventajas y una breve reseña de los alcances que tiene en la actualidad. Realizar un test de PNL para reconocer los canales de percepción más usado por el participante y por el grupo. Cada uno va a decir cuál fue el canal más usado y se anota en el pizarrón en una tabla que va a estar dividida en tres segmentos (visual, auditivo, kinestésico). De tener dos canales con la misma puntuación puede colocarse los dos. Compartir experiencias dentro del grupo. Ahora vamos a comunicarnos con el canal que nos dio mayor puntuación.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: espacio físico, test de PNL, bolígrafos, pizarra, tiza o marcador dependiendo del tipo de pizarra.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron?, ¿Qué aprendieron?, ¿Consideran que el canal que tenía más puntuaciones es el más usado?, ¿Sienten que es su canal?

Riesgos:

No ocasiona riesgos, ya que es una técnica que no requiere de esfuerzo físico, aunque pudiera ocurrir que los participantes no dominen algunos de los términos utilizados para la clasificación de los canales.

10. “Mi biografía”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: Jóvenes y adultos.

Número de personas: 35 personas.

Objetivos:

- Incentivar la participación y trabajo grupal.
- Mejorar la comunicación entre los compañeros.
- Reflexionar acerca de nuestras vidas.
- Fomentar la comunicación entre los participantes.

Descripción:

El facilitador invitará a los participantes a que escriban una breve autobiografía, tomando en cuenta los principales acontecimientos vividos en el contexto familiar y social (Nacimiento, infancia, adolescencia, estudios, juegos, gustos y habilidades). Luego les explicará que, reunidos en pequeños grupos, compartan sus escritos e identifiquen y jerarquicen las motivaciones sociales presentes en las autobiografías.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: espacio físico adecuado, hojas blancas.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron?, ¿Qué observaron?, ¿Para qué les sirve?

Riesgos:

No ocasiona riesgos, ya que es una técnica que no requiere de esfuerzo físico, aunque pudiera ocurrir que al momento de redactar la autobiografía omitan situaciones que no quieren dar a conocer.

11. "Phillips 66"

Tiempo de duración: 1 hora

A quién va dirigida: niños, jóvenes y adultos.

Número de personas: máximo 36 personas.

Objetivos:

- Dar opiniones respecto a un tema.
- Estimular la participación de los participantes para aportar nuevas ideas.

Descripción:

Se pide al grupo dividirse en grupo de 6 personas, se dan 6 minutos para responder a la pregunta o petición del objetivo que se busca. Se realiza un plenario donde los participantes escuchan a una persona por grupo o se leen las papeletas si este es el caso.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: espacio físico adecuado, papeletas y lápices.

Evaluación:

¿Qué les permite esta actividad?, ¿De qué les sirve?

Riesgos:

Que el tiempo no sea el suficiente para desarrollar las ideas que se deseen exponer.

12. “Yo sé quién sabe lo que usted no sabe”

Tiempo de duración: 1 hora y media.

A quién va dirigida: niños, jóvenes y adultos.

Número de personas: hasta 30 personas.

Objetivo:

- Dar información clara y breve sobre un tema.

Descripción:

Se pide al grupo que haga preguntas breves sobre lo que saben del tema. Se forman subgrupos de 4 personas cada uno, en plenaria se van leyendo las preguntas y el subgrupo que crea saber responder las pide. Se da un tiempo para que los participantes estudien las preguntas y preparen la respuesta que debe ser clara y breve.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: el espacio físico adecuado, papeletas y lápices.

Evaluación:

¿De qué les sirve esta actividad?, ¿Cómo los beneficia?

Riesgos:

Que algunos de los participantes no quieran intervenir por miedo escénico.

13. “Construyendo el conocimiento en parejas”

Tiempo de duración: 45 a 60 minutos

A quién va dirigida: grupos de niños, jóvenes o adultos.

Número de personas: más de 20 personas

Objetivo:

- Desarrollar el contenido de algún tema establecido con anterioridad, favoreciendo la construcción del conocimiento en parejas.

Descripción:

El facilitador invita a los presentes a tomar una tarjeta de la caja. Una vez que todos lo hayan hecho, explica el ejercicio: a una señal, cada persona debe buscar a su pareja y conversar sobre las preguntas que aparecen en su tarjeta. Para esto se le dará 10 minutos, luego depositan las tarjetas en la caja y nuevamente retiran otra tarjeta, se repite el ejercicio. Puede repetirse cuantas veces sea necesario o cuanto lo considere el facilitador. Cada figura estará repetida dos veces, además aparecen preguntas de conocimiento relacionadas con un tema específico. Las tarjetas se encuentran en una caja en el centro del grupo. Luego en plenario, cada pareja comparte sus conclusiones.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: tarjetas ilustradas, una para cada participante.

Evaluación:

¿Qué aprendieron con la actividad?, ¿A qué conclusiones podemos llegar?

Riesgos:

Tomar en cuenta que todas las personas estén en parejas, si hiciera falta el facilitador puede participar.

14. “El bachillerato”

Tiempo de duración: 1 hora aprox.

A quién va dirigida: grupos de niños, jóvenes o adultos.

Número de personas: más de 20 personas

Objetivos:

- Consolidar los conocimientos adquiridos sobre un tema, en el cual intervengan personajes con una historia.
- Crear un clima de confianza y participación en el grupo.

Descripción:

El facilitador forma los grupos de trabajo, les entrega el material de la actividad. Luego les explica la forma de realizarlo. Cuando se nombre a un personaje, los grupos tratarán de completar su bachillerato en el menor tiempo posible. El que lo haga primero grita ¡bachillerato! Inmediatamente los demás dejan de escribir. Enseguida se procede a contar las respuestas. Diez puntos para cada respuesta correcta. El facilitador dicta el primer personaje. Los equipos completan su bachillerato. En plenario: se cuentan las respuestas correctas. El facilitador grita el segundo personaje. El ejercicio continúa de la misma manera que en la oportunidad anterior. Se sugiere el siguiente **Formato:** NOMBRE, PARIENTES O AMIGOS - TRABAJO HECHO – IMPORTANTE - QUE NOS ENSEÑA - TOTAL.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: una hoja de papel tamaño block de dibujo con el esquema del bachillerato y un lápiz por equipo.

Evaluación:

¿Para qué les sirvió la experiencia?, ¿Qué enseñanza podemos sacar del ejercicio?

Riesgos:

En equipos numerosos deben trabajar todos, se recomienda no más de 4 personas por grupo.

15. “Torbellino de Ideas”

Tiempo de duración: 45 minutos.

A quién va dirigida: adolescentes y adultos.

Número de personas: 30 a 35 personas.

Objetivos:

- Ejercitar la imaginación para el establecimiento de nuevas relaciones entre hechos, para integrarlo de una manera distinta.
- Permitir la actuación en un clima totalmente informal y con absoluta libertad para expresar lo que se les ocurre.

Descripción:

El grupo debe conocer el tema o área de interés sobre el cual se va a trabajar, con cierta anticipación con el fin de buscar información. El facilitador precisa el problema, explica el procedimiento y las normas mínimas que han de seguirse dentro del clima informal básico. Puede designar a un secretario para registrar las ideas que se expongan. Será útil la utilización del grabador. Las ideas que se expongan no deben ser censuradas ni criticadas directa o indirectamente, evitarse todo tipo de manifestaciones que coarten o puedan inhibir la espontaneidad. Los miembros deben centrar su atención en el problema y no en las personas, exponen su punto de vista sin restricciones, y el facilitador solo interviene si hay que distribuir la palabra entre varios que desean hablar a la vez, o bien sin las intervenciones se apartan demasiado del tema central. Terminado el plazo previsto para la creación de ideas, se pasa a considerar - ahora con sentido crítico y en un plano de realidad – la viabilidad o practicidad de las propuestas más valiosas. Se analizan las ideas en un plano de posibilidades prácticas, de eficiencia, de acción concreta. El facilitador del grupo hace un resumen y junto con los miembros extrae las conclusiones.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: el espacio físico adecuado, grabador y contenido para asignar.

Evaluación:

¿Qué les permite esta actividad?, ¿Cómo se sintieron?, ¿Cuál fue su nivel de producción?

Riesgos:

No tengan suficiente preparación del tema.

16. “Intergrupal”

Tiempo de duración: 45 minutos.

A quién va dirigida: adolescentes y adultos.

Número de personas: 30 a 35 personas

Objetivos:

- Proporcionar un acercamiento holístico (como un todo) al tópico a tratar.
- Entrar en una etapa de análisis- síntesis, para la comparación de la información previa de los alumnos, la información de las lecturas realizadas y la exposición del docente.

Descripción:

Se forman 6 grupos, se les asigna una letra desde la A hasta la F, a cada grupo se le asigna un contenido el cual deberá discutir, analizar, sintetizar; luego se coloca en el pizarrón el siguiente cuadro: A evalúa F - B evalúa E - C evalúa D - D evalúa B - E evalúa A - F evalúa C. Las evaluaciones tienen que ver con el contenido, el dominio del mismo, su seguridad, su espontaneidad. Cada grupo tendrá un espacio de tiempo para evaluar, una vez que termine cada grupo de acotar sus aspectos analizados.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: el espacio físico y contenidos para asignar.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron?, ¿De qué les sirve?

Riesgos:

Que sólo intervengan los alumnos que dominen más el tema y los que no se preparan bien se nieguen a participar.

17. “Yo lo miro así”

Tiempo de duración: 45 minutos.

A quién va dirigida: edad mínima 12 años.

Número de personas: 20 participantes.

Objetivos:

- Analizar los elementos subjetivos de la comunicación.
- Ejercitar la descripción y analizar las consecuencias de la comunicación parcelada.

Descripción:

Se piden tres voluntarios que salgan del sitio donde están reunidos, y se le pide que hagan una descripción objetiva de un libro. Cada uno va a describir sólo una parte, sin ponerse de acuerdo entre ellos de cómo lo van hacer. No pueden decirse para qué sirve, ni qué se piensa de él, ni ninguna otra valoración personal, se debe hacer solamente una descripción objetiva. En un segundo momento, uno por uno debe pasar al plenario a describir la parte que le tocó del objeto. En el plenario se le dice que debe "Adivinar" a qué objeto se están refiriendo los compañeros. Deben explicar qué cosas les hizo pensar en el objeto que digan. Discusión: el análisis debe girar alrededor del hecho de que a una misma cosa o hecho, se le pueden dar diferentes interpretaciones, en función del punto de vista que se diga, así mismo, debe quedar clara la idea de cómo el conocimiento parcial lleva a elaborar ideas equivocadas, lo cual sucede muy a menudo en la vida cotidiana, en las noticias, comentarios, chismes, etc.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: un libro u otro objeto que reúna características semejantes para el desarrollo del ejercicio.

Evaluación:

¿Les agrada participar en las actividades asignadas?, ¿Qué importancia tiene la comunicación?

Riesgos:

Debe aplicarse cuando se desea que el grupo, analice aspectos que inciden en los problemas de comunicación y para hacerlo consciente de la necesidad de dar la información completa.

18. “Remover obstáculos”

Tiempo de duración: 45 minutos.

A quién va dirigida: edad mínima 12 años.

Número de personas: cualquier número de participantes.

Objetivos:

- Ubicar los problemas dentro del grupo y los interiorice.
- Permitir hacer una planificación del trabajo, con qué elementos se en cuenta y que dificultades hay que enfrentar.

Descripción:

Basándose en la realidad concreta de un grupo (sus problemas, planes de trabajo, integrantes, etc.), se prepara el material que apoye la identificación de los problemas. Se prepara una serie de preguntas básicas, que permitan ubicar los "Obstáculos" que ha habido para realizar el plan de trabajo o funcionamiento del grupo de forma individual o en grupo (según el número de participantes y el tiempo), se deben responder de forma honesta y crítica. Los grupos o participantes escriben en las tarjetas sus opiniones (una opinión por tarjeta). Se hace una clasificación de las tarjetas empezando por la primera pregunta y así sucesivamente. Una vez clasificada una pregunta, se ve cuál es el obstáculo central, luego de la clasificación se pasa, a sugerir posibles soluciones a los obstáculos centrales.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: hojas de papel, tarjetas de cartulina o papel y lápices.

Evaluación:

¿Qué defectos personales obstaculizan el logro de las metas?, ¿Qué obstáculos vemos dentro del grupo que impiden la realización de los programas que tenemos?, Es importante que el facilitador fomente la discusión, aclaración y sustentación de las propuestas y problemas que se plantean.

Riesgos:

Esta técnica resulta muy útil para diagnosticar el nivel de desarrollo de un grupo, de acuerdo con la profundidad del análisis que se realice y las posibles soluciones que se plantean. Pone al descubierto el proceso de comunicación existente en el grupo, el estilo de comunicación. Algunos se nieguen a participar.

19. “Verdades”

Tiempo de duración: 40 minutos.

A quién va dirigida: jóvenes y Adultos.

Número de Personas: 20 personas.

Objetivo:

- Generar reflexión en los miembros de un grupo en torno a temas relacionadas con el contenido de la clase.

Descripción:

El docente comenta al grupo que existen verdades o conocimientos certeros que la vida y la existencia nos ha mostrado como infalibles y hemos asimilado muy bien, hasta llegar a construir la filosofía de la vida propia. Por ejemplo, algunos tienen la plena seguridad de que: a nadie le gusta que le molesten la vida. Otros pueden asegurar que: las cosas fáciles no son tan convenientes como parecen. Más ejemplos: Cuando uno espera mucho le queda fácil esperar lo poco; que lo que uno sabe nadie se lo quita; que las cosas son más valoradas cuando ya se han perdido, etc. Siempre y cuando estas verdades sean relacionadas con el tema a trabajar e incluya diversas áreas del conocimiento de manera integral. El facilitador o docente, puede pedir a cada participante que escriba 4 o 5 de sus verdades adquiridas. Finalmente, se realiza una ronda en el cual los integrantes leen al resto del grupo sus “verdades”

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador
- Materiales: hojas blancas, marcadores, colores, lápices.

Evaluación:

¿Qué aprendieron?, ¿De qué se dieron cuenta?, ¿Cómo se sintieron?

Riesgos:

Que no se cuente con un espacio físico adecuado para trabajar, no se sepa debatir en el grupo.

20. “Reto al conocimiento”

Tiempo de duración: 2 horas

A quién va dirigida: niños y jóvenes.

Número de personas: más de 36 personas.

Objetivos:

- Fortalecer el conocimiento de distintas disciplinas.
- Desarrollar competencias para la comunicación, atención y el pensamiento lógico – afectivo.
- Contribuir a la pérdida del miedo escénico.

Descripción:

- *Preparación del ambiente:* se elige con anterioridad, un sitio amplio, techado. Se pinta un tablero con cuadros de 30x30, cada cuadro va identificado con números, tópicos o señalamientos de: pierde un turno, adelanta un espacio, atrasa dos espacios, al inicio de los cuadros lleva salida y al final se le coloca la palabra meta; se le puede agregar los cuadros que se desee y hacer las variaciones que se quiera de acuerdo al material a trabajar: autoestima, valores, prevención, académico, comunicación, relaciones interpersonales, distintas asignaturas, etc. Se colocan bancos o sillas para sentar los participantes y una mesa para colocar las hojas de los puntajes.
- *Preparación del material:* se elaboran tarjetas con los respectivos tópicos y se colocan en cajitas en un sitio visible. Se construye un dado grande de cartón doble faz, de goma espuma u otro material, para que todos lo puedan ver.
- *Desarrollo de la técnica:* con anticipación se elabora un cronograma con la fecha de realización de la actividad, notificándole al docente, quién formará los grupos de alumnos y los identificará con distintivos. Se puede utilizar dos o tres secciones de alumnos para su aplicación. Se colocan los alumnos frente al tablero y se le dan las instrucciones siguientes: no contestar preguntas cuando se le haga a un compañero, guardar silencio, mantenerse atentos, cooperar y motivar a sus compañeros con aplausos. Para comenzar se pasa al grupo de cada sección, se sortea para saber que sección iniciará la actividad, se anotan los nombres de cada grupo en la hoja de puntaje y se colocan en el cuadro de salida. Se tira el dado para avanzar tantos cuadros como indique el número del dado, luego de acuerdo al número o la identificación que salga en el cuadro se ejecutará la acción o se hará la pregunta de acuerdo al tópico del cuadro. El alumno la contestará en el micrófono.

- *Cada alumno tendrá una o dos oportunidades para que le tiren el dado. Si el alumno no contesta la pregunta pierde el turno y pasará otro compañero de la otra sección o del otro grupo. La actividad concluye cuando alguno de los integrantes de un grupo llegue a la meta. Los tópicos a utilizar pueden variar, se recomienda hacer preguntas donde se pueda dar opiniones propias y experiencias.*

Recursos:

- **Humanos:** docentes, padres y representantes. Personal del plantel.
- **Materiales:** pintura al óleo, brochas, bancos, sillas, mesitas, micrófono, dado, hojas.

Evaluación:

Participación, espontaneidad, creatividad manifestada por los participantes en el momento de contestar las preguntas. Comportamiento, atención y seguir instrucciones, manifestada en el desarrollo de la actividad.

Riesgos:

Que no se cuente con el ambiente apropiado. Dependerá del tema tratado. Los participantes no quieran contestar preguntas o no se preparen en relación a los tópicos a tratar. No sigan las instrucciones de la actividad.

21. “Desempeño de roles”

Tiempo de duración: 2 horas.

A quién va dirigida: jóvenes y adultos.

Número de personas: 30 personas.

Objetivos:

- Crear el trabajo en equipo.
- Discernir sobre los roles que se nos presentan en la vida.
- Fortalecer el liderazgo.

Descripción:

Se explica a los participantes el desempeño de cada rol: *Animador* (inicia la sesión, motiva a sus compañeros, lleva el orden de las intervenciones, le da el pase a los otros roles); *Cronometrista* (lleva el tiempo de la sesión); *Recepcionista* (recibe a sus compañeros, elabora distintivos referentes al tema a tratar, reparte la merienda o refrigerio); *Facilitador* (expone contenidos, dirige la sesión, aplica técnicas); *Ambientador* (elabora láminas y ambienta el salón con el tópico a tratar, arregla los pupitres según la sesión); *Secretario* (presenta a los roles, lleva la agenda, saca las conclusiones); *Cultivador de liderazgo* (evalúa los liderazgos y al grupo); *Condecorador* (premia a los destacados, a los grupos y a los roles). Se recomienda cambiarlos en cada sesión, disponer de un tiempo para organizar y planificar con el grupo de liderazgos.

Recursos:

- Humanos: facilitadores y participantes.
- Materiales: láminas de papel bond, marcadores, lápices, lapiceros, tizas, colores, cronómetro, cartulina, foami, premios y refrigerio.

Evaluación:

El facilitador evaluará los comportamientos, las actitudes, el liderazgo, la participación, la creatividad de los participantes y el desarrollo general de la actividad.

Riesgos:

Existe la posibilidad que algunos de los participantes no desee desarrollar el rol asignado o que la actividad presente ciertos cambios o ajustes en el desarrollo de la misma.

22. “La pecera”

Tiempo de duración: 1 hora.

A quién va dirigida: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 30 personas.

Objetivos:

- Dinamizar el contenido académico.
- Fomentar el trabajo en equipo.

Descripción:

Se enumeran del 1 al 2, el grupo uno va dentro con sus pupitres formando un círculo; el grupo dos se coloca entre cada compañero con su silla o pupitre, de manera que pueda ver al compañero del frente. Se asigna una secretaria o secretario para diga las conclusiones. Se le asignan a cada persona del grupo de afuera un compañero al cual deberá observar en cuanto a su actuación en el grupo, la presentación de su contenido. Se emiten varias preguntas que abarquen los aspectos relevantes del tema a discutir a todo el grupo, las cuales deben contestar en un tiempo de 15 a 20 minutos. Una vez concluido el tiempo el grupo de adentro discute las preguntas y el de afuera lo observa sin participar ni emitir ninguna respuesta. Posteriormente al concluir el tiempo previsto, a cada observador se le pregunta cómo estuvo la persona observada. Se le hace el cambio, los de adentro pasan a fuera y viceversa. Se procede a lanzar otras preguntas y se desarrolla como se indicó anteriormente. Al final la secretaria dará las conclusiones. Es importante acotar que las observaciones se dirán primero lo positivo, luego lo negativo y por último las sugerencias.

Recursos:

- Humanos: facilitadores y participantes.
- Materiales: hojas de papel bond, lápices, lapiceros y cronómetro.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron realizando la actividad?, De qué les sirve?

Riesgos:

Pudiera ocurrir que alguno de los participantes no quisiera intervenir o que la actividad se desvíe de su esencia programada, así como que no haya control del tiempo y se use más del previsto.

23. “Caramelo del cariño”

Tiempo de duración: 15 minutos

A quién va dirigido: personas de toda edad que lleve un tiempo interactuando.

Número de personas: 15 a 30 personas.

Objetivos:

- Respetar las opiniones del grupo.
- Aceptar sugerencias del grupo.
- Observar tolerancia y respeto de opiniones.

Descripción:

Inicia la primera persona diciendo las cualidades que le gustan de otro integrante del grupo, le puede dar una recomendación de algo que en lo personal deba mejorar, acercándose a él, le entrega el caramelo del cariño. La actividad continúa hasta que todos entreguen su caramelo.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador.
- Materiales: salón o espacio adecuado, caramelos.

Evaluación:

El facilitador les preguntará a los participantes ¿Cómo se sintieron? ¿Qué aprendieron?

Riesgos:

Que haya confrontaciones que conlleven a desacuerdos verbales, causando malestares en el grupo.

24. “¿Qué es el Amor?”

Tiempo de duración: 45 minutos

A quién va dirigido: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: 10 a 30 personas.

Objetivos:

- Analizar un tema de interés a nivel grupal.
- Expresar ideas y opiniones por parte de todos los miembros del grupo, dentro de un ambiente de formalidad.

Descripción:

El facilitador entregará a cada persona una hoja en forma de corazón, y da las instrucciones, cada uno deberá escribir un concepto de amor y regalársela a otro integrante del grupo a quien le tenga mucho aprecio. La persona que quiera podrá leer el concepto que más le impresionó y para culminar entre todos conformarán un concepto general de amor.

Recursos:

- Humanos: facilitador y participantes.
- Materiales: salón adecuado, pupitres, sillas, corazones de hojas blancas, lápices, colores.

Evaluación:

A través de la participación espontánea de los miembros del grupo, por la calidad de los conceptos, por el interés de los participantes, lo que permite afirmar y ahondar conocimientos.

Riesgos:

Puede existir riesgo de que alguno de los integrantes no deseen participar en la actividad.

25. “¿Te conozco?”

Tiempo de duración: 40 minutos.

A quién va dirigida: adolescentes y adultos.

Número de personas: 10 a 30 personas.

Objetivo:

- Mostrar que el conocimiento del otro es superficial

Descripción:

Después de que el coordinador se presenta al grupo y explica los objetivos y estilo de trabajo, les dice al grupo que como ya se conocen, van a entrar en acción a partir de lo que cada uno supone saber de los demás, se conformarán en subgrupos de seis personas, posteriormente saldrá un grupo al medio y un compañero dirá lo que sepa de su compañero de la derecha y así irán diciendo todos algo de sus compañeros. Una vez terminada la presentación de este grupo, saldrá otro y hará lo mismo y así sucesivamente hasta terminar todos los grupos.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador.
- Materiales: salón de clases amplio o campo abierto.

Evaluación:

El facilitador les preguntará ¿Qué les pareció la actividad?, ¿Cómo se sintieron?, ¿Qué aprendieron?

Riesgos:

Se puede presentar como riesgo que los participantes no quieran colaborar con la técnica, y/o algún miembro utilice el momento para expresar una percepción negativa hacia algún compañero y abra un proceso.

26. “Fila de saberes y sabiondos”

Tiempo de duración: 40 minutos.

A quién va dirigida: adolescentes y adultos.

Número de personas: 10 a 30 personas.

Objetivos:

- Incentivar a la participación.
- Exponer los conocimientos sobre un tema.

Descripción:

Se pide pasar al centro unas 10 personas. A los voluntarios se les indica que se coloquen en fila y en silencio. Quienes crean conozcan sobre el tema que se desea desarrollar deben pararse adelante, el que no esté de acuerdo con la posición que ocupa alguien podrá subirlo o bajarlo y este debe dejarse. Al hacer la selección, se le pedirá a los elegidos desarrollar la clase en 10 minutos complementando su conocimiento con el material que el facilitador dejó previamente asignado. Las estrategias pedagógicas pueden ser sugeridas por el facilitador.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador
- Materiales: salón de clases amplio, papel, lápiz y demás materiales según amerite el tema que se desea desarrollar.

Evaluación:

El facilitador les preguntará ¿Qué les pareció la técnica?, ¿Cómo se sintieron?, ¿Qué aprendieron?

Riesgos:

Que los participantes no quieran colaborar con la actividad, o no estén preparados para participar.

27. “El Árbol”

Tiempo de duración: 30 minutos.

A quién va dirigida: adolescentes y adultos.

Número de personas: 10 a 30 personas.

Objetivos:

- Clasificar los datos de problemas existentes.
- Internalizar con claridad las causas y consecuencias de los problemas.

Descripción:

El facilitador expresa que se compararán con un árbol: en la raíz colocarán causas particulares que engendran la situación, el tallo causa central, y las ramas las consecuencias. Por grupos se dibujan los árboles, luego se comienzan a colocar los factores en cada lugar del árbol.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador
- Materiales: salón de clases amplio, papel bond, lápices y colores y demás materiales según amerite el tema que se desea desarrollar.

Evaluación:

Se presentará en plenaria los resultados que arrojó el árbol y se complementa de ser necesario. El facilitador les preguntará ¿Qué les pareció la técnica?, ¿Cómo se sintieron? ¿Qué aprendieron?

Riesgos:

Poca participación en el desarrollo de la técnica en el grupo, no todos las personas participan y opinan.

28. “El barco se hunde”

Tiempo de duración: 30 minutos.

A quién va dirigida: adolescentes y adultos.

Número de personas: 10 a 30 personas.

Objetivo:

- Sensibilizar y conocer los valores personales.

Descripción:

El facilitador dibuja un barco, con su tripulación navegando en el mar, en el tablero, explica que la tripulación está compuesta por un médico, un vaquero, un ingeniero, una prostituta, un deportista, un ladrón, un drogadicto, un sacerdote, un psicopedagogo, un alcoholíco, un tecnólogo educativo, un pedagogo reeducativo, un obrero, etc. El barco continúa su rumbo y de pronto crece el mar y el barco naufraga, logran sacar una pequeña barca en la cual solo caben dos personas uno quien la maneja y otro de la tripulación. Se le pregunta al grupo y cada participante debe escribir en su hoja ¿A quién salvaría usted? y Por qué lo salvaría?. Luego el facilitador solicita se formen grupos de 6 - 10 - 12 participantes, allí cada uno expone su pensamiento, su criterio. Luego en el grupo se nombra un moderador y un relator, analizan los conceptos de cada uno y unifican criterio por grupo, lo exponen en plenaria cuando el coordinador de la señal. Finalmente se saca una conclusión de la técnica por todos los participantes.

Nota: El coordinador puede buscar otros elementos de reflexión; ejemplo roles familiares, etc.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador
- Materiales: salón de clases amplio, papel bond o pizarrón, hojas blancas, papel y lápiz.

Evaluación:

¿Qué les pareció la técnica?, ¿Cómo se sintieron?, ¿Qué aprendieron?

Riesgos:

Que los participantes no quieran colaborar con la dinámica o que se generen conflictos por diferencia en los valores, creencias y cultura.

Actividades de Cierre

Técnicas de Evaluación de Aprendizajes

Técnicas de Evaluación de Sesión



Las actividades de cierre, representan el momento propicio para comprender el sentido y significado de lo aprendido y de transferir tanto el contenido como habilidades, es el espacio para que el grupo exprese sus gustos por el tema tratado. Es el tiempo para el traspaso y aplicación de lo aprendido a otros contextos. Se incluyen actividades como reporte de conclusiones, representación de las ideas esenciales a través de la expresión plástica. Se dan las indicaciones y se planifica la próxima sesión.

Se sugieren las siguientes estrategias para evaluar tanto los aprendizajes como la sesión:

- **Plenaria:** Se reúnen en círculo parados y se pregunta ¿Qué aprendieron?, ¿Qué fue lo más significativo?, ¿Cómo pueden aplicarlo a la vida real?, ¿De qué les sirve lo que aprendieron?, ¿Cómo se sintieron?. Se leen las conclusiones.
- **Elaboración de poema:** Al finalizar la sesión se pasa una hoja, o se coloca un papel bond en el pizarrón, donde cada grupo una vez concluido elabora una estrofa para un poema, se van uniando y al final se le pone nombre al poema.
- **Dibujo representativo:** Cada grupo concluye con un dibujo la aplicabilidad de lo que aprendió, se unen los distintos dibujos de los grupos formando un rompecabezas y se coloca en una cartelera.
- **Lectura reflexiva:** Se selecciona una lectura que tenga relación con el tópico, se lee y se les dice a los participantes que relacionen la lectura con lo que aprendieron haciendo reflexión al respecto.

A continuación se presentan una serie de técnicas para evaluar los aprendizajes y la sesión; especificando: el tiempo de duración, a quién va dirigido, número de personas, los objetivos, también se describen y se mencionan los recursos, la evaluación y el riesgo de cada una de las técnicas.

Técnicas de Evaluación de Aprendizajes

PERMITEN EL CIERRE COGNITIVO DE LA ACTIVIDAD QUE SE DESARROLLÓ

1. Procure no quemarse
2. Fluidez del léxico
3. Se revienta el globo
4. La servilleta
5. Cogiendo una naranja
6. La telaraña
7. Despedida afectiva perceptiva
8. Regalando mis sentidos
9. Lectura reflexiva
10. Collage
11. Verdadero o falso
12. Tarea
13. Enséñame con símbolos

1. “Procure no quemarse”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: jóvenes y adultos.

Número de personas: 25 personas.

Objetivo:

- Compartir el aprendizaje.

Descripción:

Los participantes formarán un círculo pueden estar sentados o de pie, luego el facilitador pasará una caja de fósforos a uno de los participantes y colocará música para que empiecen a pasar la caja cuando el facilitador baje volumen a la música el participante que tenga la caja de fósforos en la mano debe compartir con el resto de los compañeros lo aprendido en la clase y lo debe hacer con un fósforo encendido su participación culmina cuando el fósforo esté por terminarse; luego se puede repetir con el resto de los participantes hasta que lo decida el facilitador.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador
- Materiales: 1 caja de fósforo, reproductor.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron?, ¿De qué se dieron cuenta?

Riesgos:

Que alguno de los participantes se queme con el fósforo.

2. “Fluidez del léxico”

Tiempo de duración: 20 minutos.

A quién va dirigida: niños, niñas, jóvenes y adultos.

Número de personas. 25 personas.

Objetivo:

- Dar a conocer lo aprendido.

Descripción:

El facilitador comienza por hacer que los participantes formen un círculo, estando sentados o de pie, luego les entregará un globo a uno de los participantes para que lo haga circular mientras el facilitador emite sonido con un pito o un instrumento musical, cuando deje de tocar el instrumento, el participante que tenga el globo en la mano deberá emitir 7 palabras relacionadas con el tema durante la clase, tratando de no repetir ninguna palabra y si siente que no tiene palabras, que exprese que se lleva y que aprendió del tema.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador
- Materiales: pito o instrumento musical, globos

Evaluación:

¿Cómo se sintieron?, ¿De qué se dieron cuenta?

Riesgos:

Dependerá del tema tratado durante la clase ya que si es un tema que mueve sentimientos puede abrir algún proceso.

3. “Se revienta el globo”

Tiempo de duración: 10 minutos.

A quién va dirigida: niños mayores de 10 años, adolescentes y adultos.

Número de personas: 30 personas.

Objetivo:

- Propiciar la oportunidad para que los participantes manifiesten a todo el grupo los aprendizajes y experiencias obtenidas durante una actividad.

Descripción:

Se coloca el grupo en círculo. Se utiliza para el proceso un globo, que los participantes deben ir pasando rápidamente al compañero que tienen al lado (derecha o izquierda) a consideración del facilitador, hasta que pare la música, que estará sonando simultáneamente con el desarrollo de la técnica. Al dejar de sonar la música, la persona que tenga el globo debe compartir con todo el grupo, cuáles fueron los aprendizajes significativos, producto de lo visto durante la sesión y que importancia tienen para su vida personal y profesional. De esta forma participan cuatro o cinco personas más, es importante que la música de fondo sea estimulante, de ahí partirá el éxito de la técnica.

Recursos:

- Humanos: facilitador y participantes.
- Materiales: salón amplio, globos, cd, reproductor.

Evaluación:

Se dará de acuerdo al criterio del facilitador, tomando en cuenta la participación efectiva y los aprendizajes adquiridos. ¿Qué se llevan de la sesión?

Riesgos:

Como riesgo se puede presentar que algún integrante no desee participar o simplemente no quiera expresar sus aprendizajes por timidez. También se puede dar el caso, de que al pasar el globo salga alguien lastimado por la rapidez en que lo pasó al compañero de al lado.

4. “La servilleta”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: jóvenes y adultos.

Número de personas: 20 personas.

Objetivos:

- Facilitar la comunicación afectiva entre los miembros de un grupo.
- Conseguir que ciertos componentes del grupo puedan expresar sus sentimientos hacia otros y que así se favorezca un mejor clima de relación.
- Fomentar los lenguajes no verbales de comunicación.

Descripción:

Todo el grupo sentados en círculo. Se colocan en el medio los tres paquetes de servilletas abiertos. La actividad consiste en que salga un voluntario se levante y coja, sin decir nada, un pañuelo de cada color y ofrezca uno a cada participante, según el significado del color. Así, si ofrece la servilleta roja le está diciendo por medio del pañuelo que necesita o quiere su amistad; si le da la servilleta blanca significa que le pide ayuda. O si le pone la servilleta azul encima de la cabeza, le está diciendo que quiere ser como él. Una vez que lo ha hecho, vuelve a su sitio y sale otro que hace lo mismo, hasta que hayan pasado todos los que libremente lo deseen. Al final se hace una puesta en común en la que cada uno expresará si quiere, qué sentimientos o qué impresiones le causa tener servilletas de un determinado color, o tener de otro... Se puede poner música de fondo relajante e interesante para ellos

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: Tres paquetes de servilletas de papel de colores (rojo, blanco y azul).

Evaluación:

¿Cómo se sintieron?, ¿Qué aprendieron?

Riesgos:

Que las condiciones físicas no sean las más apropiadas para la realización de la actividad.

5. “Cogiendo una naranja”

Tiempo de duración: 40 minutos.

A quién va dirigida: niños, adolescentes y adultos.

Número de personas: hasta 20 personas.

Objetivos:

- Fomentar la participación activa del grupo.
- Consolidar los conocimientos adquiridos en una actividad previa.

Descripción:

En un árbol previamente realizado en cartulina, se colocará en la pared con ocho naranjas enumeradas, contentivas de preguntas relacionadas a la actividad ya ejecutada, se girarán instrucciones, donde voluntariamente los participantes formarán dos equipos, a los que se le serán otorgados números (existirán dos personas con un mismo número) se les invita que formen uno al lado del otro, al fondo del área de la actividad y se le giran las instrucciones, al ritmo de una música de fondo, esperen la voz de uno de los números respectivos y deberán salir corriendo a agarrar la única naranja que posee el número indicado, así que el que llegue primero obtendrá la oportunidad de contestar las interrogantes y se le premiará por su participación.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: cartulina, marcadores, colores, lápices, reproductor, CD, premios.

Evaluación:

¿Cómo se han sentido?, ¿Les pareció divertida la técnica?, ¿Qué se llevan de la actividad?

Riesgos:

Esta técnica pudieran conllevar a un riesgo ciertamente físico, dada su calidad competitiva, se deberán tomar las medidas que se consideren pertinentes para lograr su ejecución.

6. “La telaraña”

Tiempo de duración: 20 minutos.

A quién va dirigida: todo tipo de grupo.

Número de personas: máximo 20 personas.

Objetivo:

- Permitir que los miembros de los grupos refuercen sus conocimientos.

Descripción:

El facilitador da la indicación de que todos los participantes se coloquen de pie, formando un círculo. Se le entrega a uno la bola de cordel; este tiene que decir su nombre y que le quedó interiorizado de la actividad vista. El que tiene la bola de cordel toma la punta del mismo y lanza la bola al otro compañero, quien a su vez debe presentarse de la misma manera. Luego, tomando el hilo, lanza la bola a otra persona del círculo. La acción se repite hasta que todos los participantes quedan enlazados en una especie de tela de araña. Una vez que todos han desarrollado la actividad, quien se quedó con la bola debe regresarla aquel que se la envió, repitiendo la información dada por esa persona; este último hace lo mismo, de manera que la bola va recorriendo la misma trayectoria, pero en sentido inverso, hasta regresar al compañero que inicialmente la lanzó.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: cordel de hilo o pabilo.

Evaluación:

¿Cómo se han sentido?, ¿Qué les pareció la técnica?, ¿Qué se llevan de la actividad?

Riesgos:

Los riesgos que conlleva esta actividad, vienen dados por el hecho que los participantes no puedan lograr recordar el comentario realizado por su antecesor.

7. “Despedida afectiva perceptiva”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: cualquier nivel, área o asignatura.

Número de personas: 40 personas.

Objetivos:

- Mejorar la integración grupal.
- Incentivar al participante a usar de forma asertiva los sentidos.
- Dotar a los participantes de conocimientos teóricos
- Fomentar la participación del grupo.

Descripción:

Para despedirnos, quiero que todos nos paremos y hagamos un círculo en el centro del salón o espacio físico. Para incentivar al kinestésico quiero que todos nos agarramos de las manos y sintamos al compañero que tenemos al lado, (los dejamos unos 15 segundos). Ahora bien quiero que le demos un fuerte apretón de mano o un abrazo. Para captar la actitud de sus compañeros quiero que sin soltarse de manos miren al compañero que tienen al frente y por medio de la vista le transmitan un mensaje de alegría y éxito. Ahora bien, por último quiero que sin soltarse las manos miren al compañero de la izquierda y le digamos unas palabras que lo hagan sentir muy bien. Por último vamos a soltarnos de las manos y vamos a darnos un fuerte aplauso.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: el espacio físico.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron?, ¿Qué aprendieron?, ¿De qué se dieron cuenta?

Riesgos:

No requiere de esfuerzo físico, sin embargo pudiera darse el hecho que alguno de los participantes no desee llevar a cabo la actividad por no violar el espacio físico del otro, cuando no son kinestésicos.

8. “Regalando mis sentidos”

Tiempo de duración: 25 minutos.

A quién va dirigida: cualquier nivel, área o asignatura.

Número de personas: 35 personas.

Objetivos:

- Mejorar la comunicación entre los participantes.
- Incentivar la participación.
- Estimular los canales de percepción por medio de la programación neurolingüística.
- Realizar ejercicios básicos sobre PNL.

Descripción:

Para cerrar, vamos envolver con nuestras manos el regalo que queremos dejarle a uno de nuestros compañeros, este regalo va a ser uno de nuestros sentidos, al darle el regalo debemos explicar porque le obsequiamos ese regalo al compañero seleccionado, luego juntando las manos de todos daremos una consigna a viva voz para cerrar la actividad, dicha consigna va a depender de la actividad que se esté realizando.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: el espacio físico.

Evaluación:

¿Qué se llevan?, ¿Cómo se sintieron?, ¿De qué se dieron cuenta?

Riesgos:

No ocasiona riesgos, ya que es una técnica que no requiere de esfuerzo físico, sin embargo pudiera ocurrir que alguno de los participantes no quiera intervenir por miedo escénico.

9. “Lectura reflexiva”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: niños, jóvenes y adultos.

Número de personas: 25 a 30 personas.

Objetivo:

- Reflexionar acerca del tema estudiado anteriormente.

Descripción:

Se selecciona una lectura que tenga relación con el tópico, se lee y se les dice a los participantes que relacionen la lectura con lo que aprendieron, haciendo reflexión al respecto.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: el espacio físico y lectura.

Evaluación:

Expresar ¿cómo se sintieron con la actividad realizada?

Riesgos:

Que a algunos de los participantes no les guste leer y no se conecten con la lectura.

10. “Collage”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigida: adolescentes y adultos.

Número de personas: 30 a 35 personas.

Objetivos:

- Comprender el sentido y significado de lo aprendido
- Transferir tanto el contenido como las habilidades
- Concluir el tema.

Descripción:

Se llevan revistas y se entregan a los participantes por grupo, para que recorten y peguen en el papel bond los aspectos relevantes de la sesión.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: el espacio físico, revistas, tijera, papel bond, pega, cinta plástica.

Evaluación:

¿Qué aprendieron?. Cada grupo presenta una reflexión acerca de lo que aprendió mediante la presentación de la lámina realizada.

Riesgos:

Que algunos de los participantes no quiera realizar la actividad o que no todos intervengan en la creación de la lámina.

11. "Verdadero o falso"

Tiempo de duración: 30 minutos.

A quién va dirigida: adolescentes y adultos.

Número de personas: 10 a 30 personas.

Objetivo:

- Compartir e intercambiar aprendizajes.

Descripción:

Se prepara una caja (puede ser también una bolsa), con una serie de tiras de papel enrollados, en las cuales se han escrito algunas afirmaciones en relación al tema. Los participantes se colocarán en círculo. Pondrán la caja a pasarla de mano en mano hasta determinada señal (puede ser una música, que se detiene súbitamente). La persona que tenga la caja en el momento en que se haya dado la señal o se haya detenido la música, deberá sacar una de las tiras de papel, leer la afirmación y decir si es verdadero o falso según sea el caso. El juego continuará hasta que se hayan acabado las papeletas. El participante que realiza la actividad, seguirá orientando el ejercicio.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador
- Materiales: salón de clases amplio, caja o bolsa con las tiras de papel, música de ser necesaria.

Evaluación:

El facilitador les preguntará ¿Qué les pareció la técnica?, ¿Cómo se sintieron?, ¿Qué aprendieron?

Riesgos:

Se puede presentar como riesgo que los participantes no quieran colaborar en la realización de la técnica.

12. “Tarea”

Tiempo de duración: 40 minutos.

A quién va dirigida: adolescentes y adultos.

Número de personas: 20 personas.

Objetivos:

- Lograr reflexión y respeto por los compañeros.
- Medir el nivel de aprendizaje del grupo.

Descripción:

Los participantes se colocan en círculo, cada uno recibe un papel y un lápiz, el facilitador pide a cada participante que haga una tarea en el papel, la más difícil que encuentre, que será realizada por el vecino de la derecha, todos deben firmar. Cuando todos hayan escrito la prueba, el dirigente recoge los papeles y declara que se ha cambiado la regla del juego y la prueba ya no será realizada por el vecino, sino por el que la escribió.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador.
- Materiales: lugar abierto o espacio cerrado pero amplio.

Evaluación:

El facilitador les preguntará ¿Qué les pareció la técnica?, ¿Cómo se sintieron?, ¿Qué aprendieron?

Riesgos:

Se puede presentar como riesgo que los participantes no quieran colaborar con la técnica.

13. “Enséñame con símbolos”

Tiempo de duración: 40 minutos.

A quién va dirigida: adolescentes y adultos.

Número de personas: 20 personas en adelante.

Objetivo:

- Descubrir lo que el grupo piensa o aprendió sobre el tema trabajado.

Descripción:

El facilitador resalta la importancia de expresar no solo con conceptos sino con símbolos, les pide a varios estudiantes dibujar un símbolo sobre el tema que se acaba de trabajar. Luego se van interpretando los símbolos de uno en uno. En grupos de 6, cada grupo dibuja su símbolo, tratando de recoger elementos significativos dentro de cada subgrupo. En plenaria un grupo expone y los demás tratan de interpretar el símbolo.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador.
- Materiales: espacio cerrado pero amplio, papel bond, hojas blancas, lápices y colores, cinta adhesiva.

Evaluación:

¿Qué les pareció la técnica?, ¿Cómo se sintieron?, ¿Qué aprendieron?

Riesgos:

Se puede presentar como riesgo que los participantes no quieran colaborar o que los símbolos sean demasiado complejos que requieran de interpretación del diseñador.

Técnicas de Evaluación de Sesión

**PERMITEN LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS
Y APLICABILIDAD A OTROS CONTEXTOS**

1. Mi corazón
2. P.N.I.
3. El baúl de los recuerdos
4. Los momentos
5. Completando frases
6. La palabra clave
7. Abriendo y cerrando puertas
8. Reflexión personal
9. Libro de sabidurías
10. Sombrero del adiós

1. “Mi corazón”

Tiempo de duración: 30 minutos.

A quién va dirigida: adolescentes y adultos.

Número de personas: 10 a 15 personas.

Objetivos:

- Compartir aprendizajes significativos.
- Realimentar de forma afectiva, abierta y honesta a los compañeros.
- Crear un clima de afecto y comprensión.

Descripción:

Se coloca al grupo en círculo, luego el facilitador incentiva a los estudiantes diciéndoles: “Amigos la clase ha terminado”, ahora yo quiero que ustedes piensen en un minuto cuales son los aprendizajes significativos que se llevan de lo visto en la clase de hoy. Luego presenta un objeto en forma de corazón y les dice: “Este es mi corazón, en nombre de él y con toda la sinceridad y honestidad, les comunico que la experiencia de esta clase me dejó un gran aprendizaje y me llevo lo siguiente: _____ y le entrego mi corazón a mi compañero _____ para que _____ y creo que le puede ser muy útil para _____”. De ésta forma el corazón va pasando por todo el grupo, la persona que lo recibe comparte su aprendizaje, se lo entrega al otro y da retroalimentación positiva. Si el grupo es más grande se hacen los corazones por grupo y un participante se encarga de presentarlo.

Recursos:

- Humanos: facilitador y participantes.
- Materiales: espacio físico y un objeto parecido a un corazón.

Evaluación:

El facilitador le pregunta al grupo ¿Qué le pareció la actividad? ¿Cómo se sintieron durante la misma? ¿Qué fue lo más significativo?

Riesgos:

Se puede presentar como riesgo que el lugar donde se desarrolle la técnica no sea el adecuado; así como también que alguno de los participantes se niegue a participar y expresar sus sentimientos.

2. “P.N.I” (Positivo, Negativo e Interesante)

Tiempo de duración: 20 minutos.

A quién va dirigida: niños, jóvenes y adultos.

Número de personas: 20 personas.

Objetivo:

- Conocer los aspectos positivos, negativos e interesantes que ha encontrado el grupo de la temática tratada, en la sesión realizada o en el grupo de sesiones en general.

Descripción:

El facilitador entrega una hoja de papel a cada miembro del grupo, diciéndole que en ella coloque lo positivo, lo negativo y lo interesante de la sesión; se les pide que digan lo que escribieron en sus hojitas. A través de una ronda, cada integrante expresa su criterio, luego el coordinador lo refleja todo en la pizarra. Culmina la actividad, cuando el facilitador también expresa cada uno de estos tres aspectos.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: el espacio físico, hojas blancas, lápices y pizarra.

Evaluación:

¿Cómo se sintieron al expresar lo bueno y lo malo de la actividad realizada?,
¿Qué les parece más interesante?, ¿Cómo aplicarían esto para su vida diaria?

Riesgos:

El mayor riesgo que se puede dar es la escasez de materiales, la falta de participación y colaboración por parte del grupo.

3. “El baúl de los recuerdos”

Tiempo de duración: 45 minutos (depende de la cantidad de personas que participen).

A quién va dirigida Jóvenes o adultos.

Número de personas: 20 personas.

Objetivo:

- Motivar la reflexión sobre la experiencia adquirida en cada participante.

Descripción:

Se ubica el baúl en el centro del salón, los participantes se colocan en círculo. Luego el facilitador motiva el ejercicio explicando que: el baúl representa nuestros pensamientos y sentimientos, durante este espacio de tiempo (taller, sesión, lapso) hemos compartido y adquirido conocimientos, emociones y sentimientos, ahora nos lo llevaremos con nosotros en nuestro baúl de recuerdos, pero antes vamos a compartirlo con el grupo. El facilitador invita a la persona cuya llave tiene el número 1 a colocar su recuerdo de manera simbólica en el baúl y comentar lo que está guardando en él. De esta misma manera se procede hasta que todos hayan participado. El facilitador también participa.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: un baúl pequeño o una caja que lo represente. Llaves numeradas para cada participante. Esta llave indica el orden de participación.

Evaluación:

¿Para qué les sirvió el ejercicio?. ¿Cómo nos sentimos al comentar nuestros recuerdos?, ¿Qué enseñanza podemos sacar de la actividad?, ¿Cómo nos sentimos ahora?

Riesgos:

Al conectarnos con nuestros sentimientos es posible desencadenar emociones fuertes, si alguna persona se sintiera indispuesta para compartir o comentar su experiencia, se le debe dar tiempo para calmarse y luego compartir con el grupo.

4. “Los momentos”

Tiempo de duración: 40 minutos

A quién va dirigida: jóvenes y adultos.

Número de personas: 20 personas.

Objetivo:

- Invitar a la reflexión sobre lo aprendido.

Descripción:

Las personas reciben el material; una hoja de papel dividida en tres partes y un lápiz. Se invita a los participantes a notar tres acontecimientos que consideren que influyeron en el transcurso de la sesión de forma especial. Tienen 15 minutos para hacerlo. Luego en plenario las personas van comentando espontáneamente sus respuestas.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: una hoja de papel y un lápiz para cada participante.

Evaluación:

¿Para qué les sirvió la técnica?, ¿Cómo se sienten ahora?

Riesgos:

Es posible que alguno de los participantes se niegue a realizar la actividad.

5. “Completando frases”

Tiempo de duración: 20 minutos.

A quién va dirigida: niños mayores de 12 años.

Número de personas: máximo de 25 participantes.

Objetivos:

- Recoger la opinión de cada integrante con respecto al trabajo grupal.
- Permite al facilitador retroalimentarse con respecto a los logros y deficiencias de las actividades realizadas.

Descripción:

En el papelógrafo (Pancarta o pizarra) se reflejan una serie de frases incompletas, las cuales inducirán respuestas por parte de los integrantes del grupo, esta frase debe ser relacionada y dirigida al trabajo realizado y a la temática central que el grupo ha elaborado un ejemplo de estas frases pueden ser: En este grupo:

Aprendí _____

Ya sabía _____

Me sorprendí por _____

Me molesté por _____

Me gustó _____

No me gustó _____

Me gustaría saber más acerca _____

Una pregunta que todavía tengo es _____

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: pizarra o papelógrafo o pancarta, lápices.

Evaluación:

¿Aspectos que más han impresionado a los participantes?, ¿Qué inquietudes quedan en el grupo después de todo lo que se ha hecho? y ¿Cómo ha sido el desempeño, ¿Qué se ha alcanzado y qué falta?. En un proceso de reflexión posterior.

Riesgos:

Alguno de los participantes no quiera intervenir o que se ocurra que se abra un proceso emocional y se tendrá que ser muy hábil a la hora de cerrar el mismo.

6. “La palabra clave”

Tiempo de duración: 20 minutos.

A quién va dirigida: edad mínima 12 años.

Número de personas: máximo 20 participantes.

Objetivo:

- Permitir al facilitador retroalimentarse de las vivencias, opiniones, etc.; del grupo en relación con las sesiones realizadas.

Descripción:

El facilitador le dice al grupo, que expresen con una palabra lo que piensa o siente en relación con la sesión que se ha trabajado. A continuación se inicia la ronda. El coordinador debe poner cuidado en recoger cada palabra expresada y quién la dijo.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitadores.
- Materiales: el espacio físico.

Evaluación:

¿Qué impresión te ha dejado la sesión?. Permite hacerse la idea, de la tendencia predominante en el grupo con respecto a la sesión de trabajo que termina.

Riesgos:

No tiene riesgos, pueda ser utilizada en la sesión final para evaluar el desarrollo de todas las sesiones, es más recomendable para el final de una sesión de trabajo.

7. “Abriendo y cerrando puertas”

Tiempo de duración: 20 minutos.

A quién va dirigida: adolescentes y adultos.

Número de personas: 30 personas.

Objetivo:

- Reflexionar acerca de las diversas oportunidades que se nos presentan en la vida como seres humanos, teniendo en cuenta que hay puertas que se abren y puertas que se cierra.

Descripción:

El facilitador explica que las oportunidades son para todos los seres humanos, la diferencia está en que algunos las aprovechan y otros no las valoran o las dejan pasar. Por lo tanto, una puerta simboliza una oportunidad o un acceso que la vida nos ofrece. De allí que existan puertas que se abren. De modo que los participantes escribirán o darán respuesta a:

1. ¿Qué puertas consideras cerrada en este momento de tu vida?
2. Tres puertas o lugares que quieras traspasar.
3. Escribe tres sitios por los cuales hayas entrado, tuviste acceso y fueron agradables.
4. Recuerda y describe una puerta que en tu vida se cerró por motivos que sólo tu conoces.
5. Socialmente uno tiene acceso a oportunidades en la vida si se cumplen los siguientes requisitos: (Aquí los participantes hacen una proyección).

Recursos:

- Humanos: facilitadores y participantes.
- Materiales: formato, lapiceros, lápices.

Evaluación:

El facilitador dará un tiempo prudencial para la reflexión personal y después del mismo se pueden efectuar una ronda con respuesta y opiniones de los participantes, expresando una a una las preguntas. ¿Cómo se sintieron?, ¿Qué se llevan?

Riesgos:

Pudiera ocurrir que algunos de los participantes, no quieran expresar su opinión por considerarla muy personal.

8. “Reflexión personal”

Tiempo de duración: 15 a 20 minutos.

A quién va dirigida: adolescentes y adultos.

Número de personas: 25 personas.

Objetivo:

- Efectuar un ejercicio de reflexión y consenso grupal en torno a una situación cotidiana.

Descripción:

El facilitador dividirá al grupo en pequeños grupos. Se dará una copia del formato de trabajo. Dirá a los participantes que en los espacios en blanco del formato deberán llenar o escribir palabras que pudieran concordar con la situación, en cada frase, y por tanto, en cada párrafo. Se explicará que el facilitador también tiene un formato y lo está llenando al igual que ellos, en la espera de ver cuál grupo concuerda más con él. Al final se pueden leer por orden de párrafos, y de equipos, para examinar cómo quedaron las concordancias y el facilitador leerá su párrafo para que le den el visto bueno, los aciertos. Se pudiera llevar una sumatoria de concordancias, para saber quién se acercó más al facilitador.

Recursos:

- Humanos: facilitadores y participantes
- Materiales: formato, lápices y lapiceros.

Evaluación:

Se evaluará la integración como grupo para desarrollar la actividad, la participación, la creatividad y el dinamismo. ¿Qué aprendieron con la actividad?

Riesgos:

Que el tiempo no sea suficiente para desarrollar la actividad y que algún participante no quiera intervenir.

FORMATO

“Lo primero que le dije al levantarme fue _____, después bostecé y me rasqué la _____. No era fácil otro día más en la _____. Por eso me levanté y fui hasta el baño, pues no tenía tiempo que _____ - Grite y el perro vino a mí. Quería tanto a mí _____ que le acaricie la _____ y lleno de alborozo ladraba, ladraba y ladraba. La ducha estaba tan _____ ¡Caramba, qué duro es vivir!, dije. Sin embargo en la ducha _____ es de lo más delicioso porque salen todas aquellas _____ y mugre, dejando la piel lozana. Comienza uno frotándose la _____ con jabón en caso de que no haya _____ ni _____, aunque se corra el riesgo de que uno le dé _____ Paciencia necesita uno en esta uno en esta vida para saber que un buen _____ en la bañera lo deja a uno a tiro de _____. En verdad que la soltería por la cual atravieso es _____ aunque sería más reconfortante compartir la _____ con alguien especial”.

9. “Libro de sabidurías”

Tiempo de duración: 15 minutos

A quién va dirigido: personas de todas las edades.

Número de personas: 10 a 25 personas.

Objetivos:

- Respetar las opiniones de las demás personas.
- Compartir experiencias y aprendizajes.
- Observar cómo se siente cada persona en el grupo y cómo siente el grupo con respecto al nuevo aprendizaje.

Descripción:

El facilitador comienza dando las instrucciones, el grupo hace un círculo y el libro va pasando de mano en mano, cada persona debe decir su aprendizaje del día de hoy, ejemplo: “escribiré en el libro que aprendí que es bueno compartir porque...”, cada persona tiene que agregarle algo diferente.

Recursos:

- Humanos: participantes y facilitador.
- Materiales: salón o espacio adecuado, libro.

Evaluación:

El facilitador les preguntará a los participantes ¿Cómo se sintieron?, ¿Qué se llevan?

Riesgos:

Se presentan confrontaciones que conlleven a desacuerdos verbales, causando malestares en el grupo, o también puede suceder que no se sientan cómodos como para expresarse.

10. “Sombrero del adiós...”

Tiempo de duración: 15 minutos.

A quién va dirigido: personas de todas las edades.

Número de personas: 10 a 25 personas.

Objetivos:

- Respetar las opiniones de las demás personas.
- Compartir experiencias y aprendizajes.
- Observar cómo se siente en el grupo y cómo siente el grupo con respecto al nuevo aprendizaje.

Descripción:

El facilitador aparece con un sombrero... lo coloca en la cabeza de otra persona, que queda obligada a ser su pareja de baile, cada cual tratará de pasar el sombrero, aquel que sea sorprendido con el sombrero en la cabeza cuando acabe la música, saldrá de la actividad despidiéndose del grupo.

Recursos:

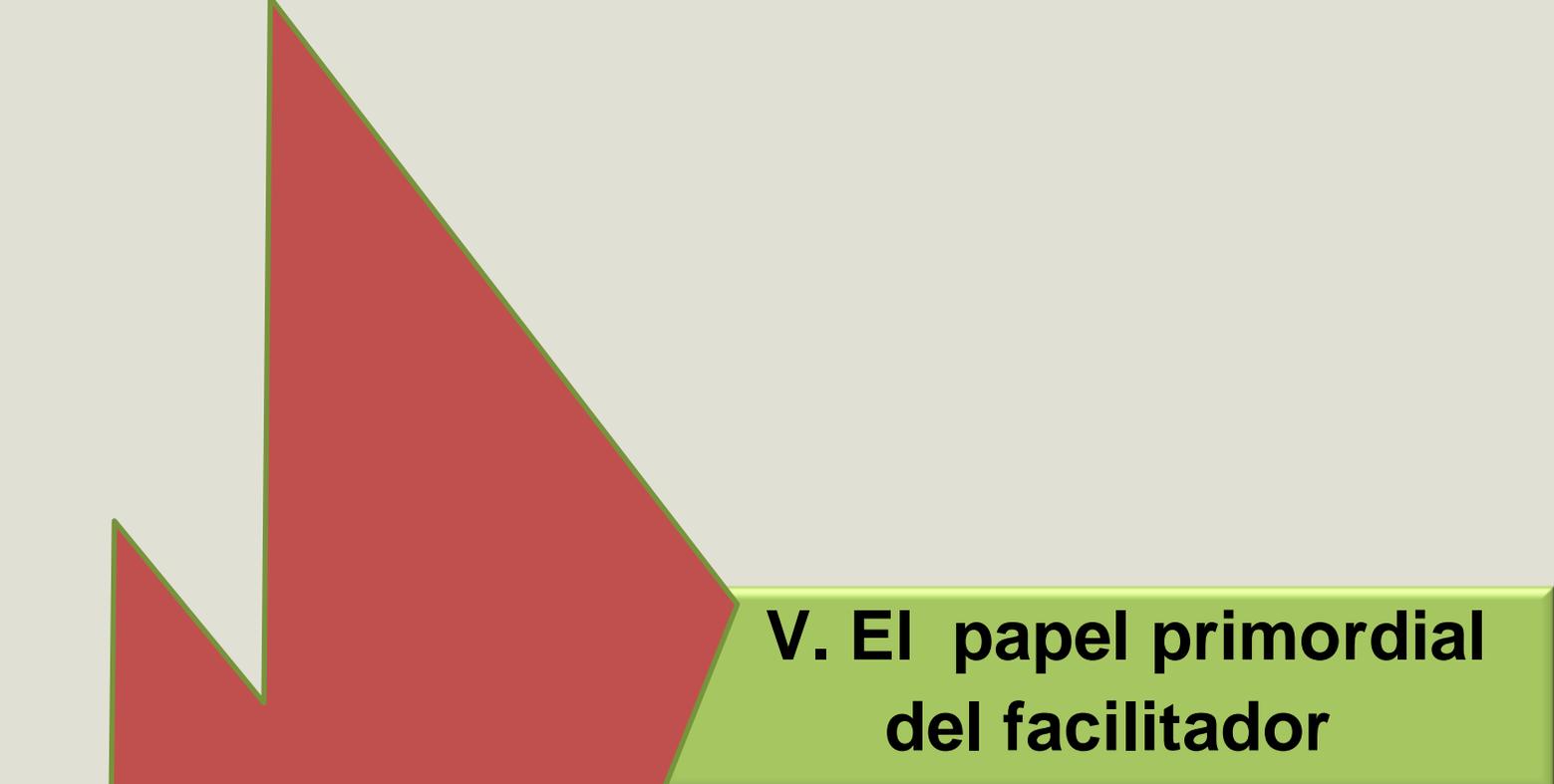
- Humanos: participantes y facilitador.
- Materiales: salón o espacio adecuado, un sombrero, cd, radio.

Evaluación:

Observar la participación activa y espontánea de los miembros del grupo y su interés por la actividad. El facilitador les preguntará a los participantes ¿Cómo se sintieron?

Riesgos:

Que no se tenga música para bailar o que algunos participantes no quieran bailar.



V. El papel primordial del facilitador

- ***Quién es el facilitador***
- ***Característica y Habilidades de un buen facilitador***
- ***Acciones principales del facilitador***
- ***La facilitación como proceso***
- ***Código de ética del facilitador***

Son muchas las experiencias que se viven cuando se está conduciendo a un grupo, se necesitan habilidades, condiciones personales y el conocimiento sobre los principios de la dinámica de grupo y la acción grupal. Además herramientas, técnicas, estrategias que permitan una dirección efectiva, abierta y con libertad. Según Caldela (2010) es un trabajo apasionante, dado que existe un intercambio de experiencias, se propician discusiones enriquecedoras y se retroalimenta informaciones que poseen cada quién. Cada integrante del grupo posee características especiales, por lo que resulta una completa tarea para el facilitador, la conducción del aprendizaje y de la integración grupal.

En este capítulo se vislumbran aspectos importantes que tienen que ver con el facilitador, la facilitación y sus aspectos éticos, con la finalidad de obtener una percepción amplia a la hora de trabajar con grupos.

Quién es el facilitador

En la etimología de la palabra facilitador, encuentro que viene del latín en el vocablo *facilis*, que se traduce como "fácil" y que emana del verbo *facere*, que es sinónimo de "hacer". Lo que significa etimológicamente, que el facilitador hace fácil la dinámica del grupo.

Al recoger algunas apreciaciones sobre el facilitador, encuentro que representa una figura primordial en el desarrollo del proceso grupal, en sus manos está la movilización de los conocimientos, facilitar la integración, la creatividad y motivación de los miembros del grupo para construir espacios de libertad, que contribuyan a mejorar la comunicación e interacción entre ellos y así logren sus objetivos. Para Cameron (2001), el facilitador es el que coopera con el grupo a lograr la meta acordada al involucrar a todos los presentes, es imparcial, estimula a los participantes para sacar ideas a la luz y ayuda al grupo a escucharse. Otro autor como Carles (2009), menciona que es una persona neutral que apoya al grupo a la consecución de sus objetivos, mediante una adecuada metodología.

Según Tapia (2012), el facilitador es un experto en comunicación, un catalizador de las diversas ideas que se plantean en el grupo, cuya función central es diseñar acciones de trabajo colaborativo y facilitar el diálogo entre los participantes, con el propósito de construir en conjunto soluciones, respuestas y acciones. Es un especialista que ayuda a mejorar la comunicación humana, moviliza los conocimientos a los participantes a través de preguntas o trabajos grupales. Además, favorece el intercambio de conocimientos y conduce a la solución de conflictos con el grupo. Sabe elegir las técnicas y métodos adecuados para conducir al grupo.

De la misma manera, continúa el autor deberá contar con amplios conocimientos y técnicas como: ontología del lenguaje, coaching ontológico, moderación, planificación, dinámicas grupales, dirección de discusiones, psicología social, sociología y solución de conflictos entre otros.

Según el Manual de técnicas y dinámicas de grupo, del Centro de integración juvenil (2013), presentan al facilitador como aquella persona que guía al grupo durante su mediación preventiva, se constituye en pieza clave para desarrollar intervenciones que fomenten hábitos saludables, a través de implementación de técnicas que generen dinámicas que favorezcan el aprendizaje de los miembros del grupo. Los autores mencionados, resaltan la gran responsabilidad que tiene el facilitador, el cual debe estar preparado para canalizar las diversidades del grupo y saberlas afrontar en su momento y a la vez sirve de modelo a los integrantes del grupo para accionar, establecer cambios en el logro de sus metas propuestas.

Características y Habilidades de un buen facilitador

Para cumplir con esa gran labor, al facilitador le exigen ciertas características y poseer una variedad de habilidades tanto a nivel de conocimientos como capacidades psicológicas, afectivas y sociales. Al respecto, presento un pensamiento de Lao tzu cuando dice: un buen facilitador es el que habla poco, cuando todo esté hecho y el

objetivo cumplido, ellos dirán “*esto lo logramos nosotros mismos*”. En ese sentido, el Manual de capacitación de facilitadores de Clarke, Blackman y Carter (2004), dan a conocer una serie de características que debe tener un facilitador, entre las que mencionan:

- Ser humilde, generoso, paciente y comprensivo.
- Aceptar y posibilitar a otros, ser inclusivo y animar.
- Reafirmar los conocimientos y resumir las ideas de otros.
- Sensible a las necesidades humanas.
- Dispuesto a aprender de los errores.
- Dinámico, motivador, buen oyente y comunicador.
- Seguro de sí mismo e inspire confianza.

También especifican varias habilidades, que el facilitador debe cultivar como son:

- Estar bien preparado y a la vez ser flexible.
- Pensar y actuar creativamente.
- Tratar temas delicados y saber manejarse ante los sentimientos de las personas.
- Practicar el buen humor y el respeto.
- Negociar con otros e influenciarlos.
- Manejar el tiempo

A un buen facilitador, continúan las autoras, le interesa no solamente el logro del objetivo, sino cómo se logra, consideran que el proceso es tan importante como el producto, la formación de conocimientos y habilidades es vital para que el grupo adquiera confianza y capacidad par iniciar y lograr cambios positivos.

Otra autora como Borile (2012), en el Taller de fortalecimiento de capacidades en atención integral de salud en adolescentes y jóvenes, menciona una serie de características que debe tener el facilitador como: reconoce las fuerzas y habilidades de los miembros del grupo, ayuda a que se sientan cómodos en compartir sus esperanzas, preocupaciones e ideas, valora la diversidad, sensible a las necesidades e

intereses, lidera con el ejemplo, se asume como agente de cambio y coopera y comparte conocimientos y experiencias. Entre las habilidades resalta: escuchar a los demás, comunicarse claramente, verificar la comprensión, resumir y juntar diferentes ideas, ser creativo en el pensar y actuar, mantener el humor y el respeto. Son muchas las características y habilidades que un facilitador debe poseer para ejercer su labor, el elemento central es la comunicación, la creatividad, el manejo de las emociones y herramientas efectivas para la conducción del proceso del grupo.

Acciones principales del facilitador

Varios autores han manifestado las acciones que un facilitador debe considerar, las mismas fueron sintetizadas en el siguiente cuadro que presento a continuación:

Autores	Acciones del facilitador
Carles (2009)	Garantiza la participación. Conduce al grupo y centra el tema. Maneja el tiempo y ritmo. Estructura la discusión. Concreta los aportes, conclusiones y puntos esenciales.
Tapia (2012). Manual del facilitador	<p><i>Moviliza los conocimientos disponibles:</i> estos conocimientos los dispone a los objetivos comunes del grupo.</p> <p><i>Estimula el trabajo grupal:</i> identifica y selecciona las técnicas apropiadas, usa un lenguaje entendible, impulsa el trabajo grupal, motiva para mantener el interés, distribuye roles y tareas.</p> <p><i>Dinamiza el trabajo grupal:</i> está atento al funcionamiento del grupo, al surgimiento de distractores, interrupciones, resistencias, conflictos, aburrimiento, desconcentración, dudas y cambios de ánimo para manejarlos, proponiendo acciones para cambiarlas.</p> <p><i>Ejecuta tareas básicas:</i> define reglas en consenso para el trabajo grupal, favorece la iniciativa del grupo, fomenta la participación, reconoce las dificultades, moviliza las energías creativas, reconoce el trabajo y aportes, descubre los conflictos para facilitarlos, integra a las personas a través de la mediación.</p>
Manual de técnicas y dinámicas de grupo, del Centro de integración juvenil (2013)	Coordina el proceso del grupo. Cuida el trabajo grupal en función de los objetivos a cumplir en la intervención. Ayuda al grupo a identificar sus propias necesidades, a proponerse un objetivo, así como evaluar lo realizado. Motiva a los integrantes del grupo.

Fuente: Malpica (2018).

La facilitación como proceso

La palabra facilitar, constituye el arte de dinamizar la construcción colectiva y ordenada de conocimientos e ideas. Según la Asociación Internacional de facilitadores, significa hacer posible o más fácil determinada acción, logro o proceso. Tiene que ver según Clarke, Blackman y Carter (2004) con lograr el equilibrio entre las características y capacidades del facilitador, para relacionarse personalmente con sus integrantes de una manera que los haga sentirse valorados y animados.

Para Escorihuela (2006), facilitar un proceso grupal es una tarea compleja, requiere de diferentes habilidades para cada una de las funciones que el facilitador desempeña a lo largo del proceso. La facilitación ayuda a prevenir los conflictos cuando estos inciden tanto en los aspectos estructurales como en los productivos del grupo y a resolver los conflictos aplicando técnicas grupales, foros o mediación en caso de que aparezcan. Existen una serie de elementos claves, según Tapia (2012), para una facilitación adecuada, que tiene que ver con la comunicación efectiva, los cuales menciona:

- Confrontar al participante, para ello el facilitador debe poseer conocimientos básicos de los actos lingüísticos.
- Atención al participante, escuchar atentamente.
- Intención clara, para que la comunicación tenga más énfasis, energía y convicción.
- Duplicar el mensaje transmitido, para que sea comprendido.
- Confirmación la recepción y comprensión del mensaje.
- Retroalimentación en la comunicación, promover el diálogo.

En la facilitación como proceso, el facilitador se convierte en mediador, promotor que moviliza los conocimientos, ideas y situaciones que se presenten en el grupo, a través de preguntas o trabajos grupales, que permiten generar información, obtener y

clarificar datos para extraer la parte productiva del grupo e interesarse por el estado emocional para la solución de los conflictos.

Código de ética de los facilitadores

La Declaración de valores y Código de Ética de la Asociación internacional de Facilitadores (IAF) (2004) constituye un amplio diálogo y una gran diversidad de puntos de vista de los miembros de la FAI en todo el mundo.

En este sentido, los facilitadores son llamados a cumplir un papel imparcial para que los grupos sean más eficaces. Actuamos como guías de proceso para crear un equilibrio entre la participación y los resultados. Consideramos como miembros de la (IAF), que nuestra profesión nos da una oportunidad única para hacer una contribución positiva a los individuos, las organizaciones y la sociedad. Nuestra eficacia se basa en nuestra integridad personal y la confianza desarrollada entre nosotros y aquellos con quienes trabajamos. Por lo tanto, reconocemos la importancia de definir y dar a conocer los valores y principios éticos que guían nuestras acciones.

Esta Declaración de Valores y Código de Ética reconoce la complejidad de nuestros roles, incluyendo todo el espectro de la diversidad personal, profesional y cultural de los miembros de la FAI y en el ámbito de la facilitación. Los miembros de la Asociación Internacional de Facilitadores se han comprometido a utilizar estos valores y la ética para guiar su práctica profesional.

Declaración de Valores

Como facilitadores de grupo, creemos en el valor inherente de la persona y la sabiduría colectiva del grupo. Nos esforzamos por ayudar al grupo a hacer el mejor uso de las contribuciones de cada uno de sus miembros. Dejamos de lado nuestras opiniones personales y apoyamos el derecho del grupo a tomar sus propias decisiones. Creemos que la interacción colaborativa y cooperativa construye consenso y produce

resultados significativos. Valoramos la colaboración profesional para mejorar nuestra profesión.

Código de Ética

1. *Servicio al Cliente.* Estamos al servicio de nuestros clientes, utilizando nuestras capacidades de facilitación del grupo para añadir valor a su trabajo. Trabajamos estrechamente con nuestros clientes para entender sus expectativas para que podamos ofrecer el servicio adecuado, y que el grupo produce los resultados

deseados. Es nuestra responsabilidad asegurarnos de que son competentes para controlar la intervención. Si el grupo decide que tiene que ir en una dirección distinta de la inicialmente prevista por el grupo o sus representantes, nuestro papel es ayudar a que el grupo adelante la conciliación de la intención original con la dirección emergente.

2. *Conflicto de Intereses.* Nos reconocen abiertamente cualquier posible conflicto de intereses. Antes de llegar a un acuerdo para trabajar con nuestros clientes, discutimos abierta y honestamente cualquier posible conflicto de intereses, prejuicios personales, el conocimiento previo de la organización o cualquier otra cuestión que pueda ser percibido que no nos permiten trabajar eficazmente con los intereses de todos los miembros del grupo. Hacemos esto para que, juntos, podemos tomar una decisión informada acerca de procedimientos y para evitar malentendidos que puedan menoscabar el éxito o la credibilidad de los clientes o nosotros mismos. Nos abstenemos de utilizar nuestra posición para asegurar privilegio injusto o inadecuado, la ganancia o beneficio.

2. *Grupo de Autonomía.* Respetamos la cultura, los derechos y la autonomía del grupo. Buscamos un acuerdo consciente del grupo para el proceso y su compromiso de participar. No imponemos nada que los riesgos, el bienestar y la dignidad de los participantes, la libertad de elección del grupo en la credibilidad de su labor.

3. *Procesos, Métodos y Herramienta.* Utilizamos procesos, métodos y herramientas de manera responsable. En diálogo con el grupo o sus representantes en los procesos de diseño permitirá alcanzar los objetivos del grupo, y seleccionar y adaptar los métodos más adecuados y herramientas. Evitamos el uso de procesos, métodos o herramientas que no están suficientemente cualificados, o que están mal adaptados a las necesidades del grupo.

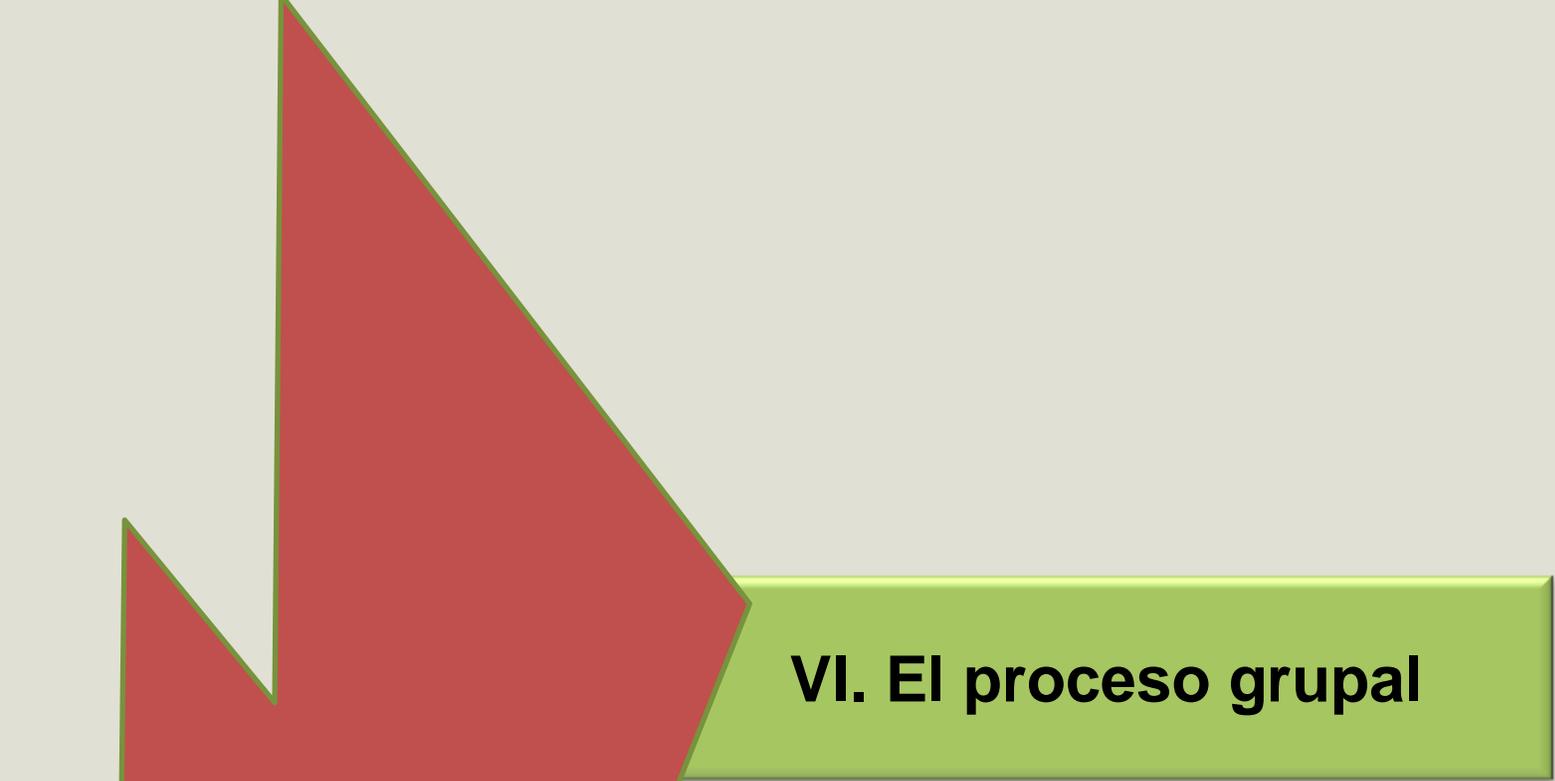
4. *El respeto, seguridad, equidad y confianza.* Nos esforzamos por generar un ambiente de respeto y seguridad donde todos los participantes tengan la confianza de que pueden hablar libremente y donde los límites individuales se respetan. Utilizamos nuestras habilidades, conocimientos, herramientas, y la sabiduría y el honor para obtener las perspectivas de todos. Buscamos que todas las partes interesadas representadas, participen. Promovemos relaciones equitativas entre los participantes y el facilitador y garantizar que todos los participantes tienen la oportunidad de examinar y compartir sus pensamientos y sentimientos. Utilizamos una variedad de métodos para que el grupo de acceso a los dones naturales, talentos y experiencias de la vida de cada miembro. Trabajamos de manera que honrar la integridad y la expresión de los demás, el diseño de las sesiones, respeten los diferentes estilos de interacción. Entendemos que cualquiera acción que tomamos es una intervención que pueda afectar el proceso.

5. *Administración de Proceso.* Practicamos la administración del proceso y la imparcialidad hacia el contenido. Mientras los participantes traen conocimientos y experiencia sobre el fondo de su situación, nosotros traemos conocimientos y experiencia sobre el proceso de interacción grupal. Estamos vigilantes para reducir al mínimo nuestra influencia en los resultados del grupo. Cuando tenemos conocimiento de los contenidos de otra manera no disponible para el grupo, y que el grupo debe tener para ser eficaz, lo ofrecemos después de explicar nuestro cambio de rol.

6. *Confidencialidad.* Mantenemos la confidencialidad de la información. Observamos la confidencialidad de toda la información del cliente. Por lo tanto, no compartimos información sobre un cliente dentro o fuera de la organización del cliente, ni tampoco informes sobre el contenido del grupo, o de las opiniones individuales o el comportamiento de los miembros del grupo sin su consentimiento.

7. *Desarrollo Profesional.* Somos responsables de la mejora continua de nuestras habilidades de facilitación y el conocimiento. Consecutivamente aprender y crecer. Buscamos oportunidades para mejorar nuestro conocimiento y habilidades de facilitación para ayudar mejor a los grupos en su trabajo. Seguimos siendo actuales en el campo de la facilitación a través de nuestras experiencias de práctica grupal y el desarrollo personal continuo. Ofrecemos nuestras habilidades dentro de un espíritu de colaboración para desarrollar nuestras prácticas de trabajo profesional.

El código de ética nos da una muestra del reconocimiento de la acción de la facilitación y el desempeño del facilitador en el proceso grupal.



VI. El proceso grupal

- *Descripción del trabajo grupal*
- *Beneficios del trabajo grupal en la educación*
- *Descripción del proceso grupal*
- *Etapas del proceso grupal*

Todo proceso grupal para que sea exitoso, requiere de herramientas para su realización, tanto de la persona que lo conduce, el ambiente, como la escogencia de los métodos, técnicas y estrategias que se implementen para su intervención y de acuerdo al desenvolvimiento de la dinámica grupal. El trabajo grupal será efectivo, en cuanto se establezcan pautas, normas, organización, planificación y elementos motivadores para lograr extraer ideas que se conviertan en producciones para el logro de los objetivos planteados.

En este capítulo, se describen tanto el trabajo grupal como el proceso grupal, considerados imprescindibles en cualquier área, nivel y contexto, para canalizar las relaciones interpersonales, el aprendizaje y las emociones que surjan durante el camino que recorre todo grupo hasta establecerse como tal.

El trabajo grupal

Constituye una fuente de dinamización para los participantes, debido a la necesidad de interactuar y colaborar para lograr las metas asignadas. Al respecto expresa Caldera (2010), el trabajo con grupos es realmente apasionante, existe un intercambio de experiencias, se propician discusiones enriquecedoras y se retroalimenta la información que cada uno posee.

Para Fingermann (2010), el trabajo grupal implica establecer lineamientos, dividir el trabajo, exponer, opinar, sumar ideas, debatir, el cual contribuye al desarrollo individual y social.

Es importante resaltar que en su desarrollo, tiene especial relevancia la persona que conduce el trabajo grupal, puesto que al considerar a los participantes como miembros activos y no únicamente como receptores de información, logra a través de la aplicación de técnicas, fomentar la comunicación e interacción para fortalecer la cohesión y relaciones humanas dentro del grupo.

Beneficios del trabajo grupal en la educación

Son muchos los beneficios que el trabajo grupal proporciona a la educación, al docente y a los estudiantes, en este aspecto se mencionan algunos autores que han aportados elementos primordiales para sacarle el máximo provecho, entre estos se mencionan:

Zambrana (2010, p. 88) puntualiza que: *“el trabajo en grupo permite adquirir muchas de las competencias transversales, en particular las de carácter interpersonal y ayuda al desarrollo de las actitudes y habilidades sociales, fomentando el compañerismo. Los estudiantes... aprenden a organizar y planificar su trabajo”*. Se promueve un espíritu crítico ya que se presentan diversas alternativas y posturas...y se detectan, plantean y resuelven problemas. Además, se favorece la capacidad de liderazgo e iniciativa.

Muro, Suárez y Zamora (2008) detallan los siguientes beneficios:

- La pertenencia a un grupo refuerza la integración de los estudiantes, y promueve canales de comunicación entre ellos.
- El trabajo en grupo permite trabajar en un entorno de apoyo y estímulo hacia la superación de los problemas y dificultades que surgen en el estudio y comprensión de la asignatura.
- Disminuye la carga de trabajo individual, ya que los demás integrantes del grupo también colaboran en la consecución del mismo objetivo.
- La presencia de diversos estudiantes incorpora puntos de vista diferentes, lo que garantiza mejores resultados o al menos resultados más elaborados y sopesados.
- El trabajo en grupo obliga a los estudiantes a desarrollar su aprendizaje en un entorno colaborativo, aprendiendo a escuchar y a respetar a los demás, a estructurar y organizar tareas, dividir y conciliar tareas y funciones, coordinar esfuerzos y responsabilidades.

La variedad de beneficios que ofrecen el trabajo grupal es incalculable. Para el docente, le permite ejercer su labor de manera más motivadora y eficiente, a los participantes, les ayuda a desarrollar capacidades para compartir, tolerar, interactuar y mantengan un rol activo en su aprendizaje y en la adaptación durante la permanencia en el grupo.

El proceso grupal

Todo grupo está en constante movimiento, acción y actividad, desde que nace hasta que muere, en ese recorrido vive experiencias, adquiere conocimientos y aprende a manejarse de la manera más efectiva para resolver sus conflictos.

Según Benavent, citado por Bejarano (2015), entiende el proceso grupal como la *“sucesión de fases por la que pasa el grupo en su continua dinámica y transformación, desde que se constituye e inicia hasta que se disuelve”* (p.1).

Existen según Borile (2012) una serie de aspectos a considerar en el proceso grupal, por parte del conductor o facilitador que les permitiría a sus integrantes una relación de confianza necesaria para compartir sentimientos dudas y temores, estos son los siguientes: privacidad, confidencialidad, imparcialidad y relaciones interpersonales horizontales y empáticas.

En ese sentido, en el funcionamiento de los procesos grupales, expresa Escorihuela (2006), se ponen en práctica una serie de funciones que desarrolla el facilitador como: además de ayudar a conseguir los objetivos al grupo (función productiva), se necesita desarrollar la creatividad y regular los intercambios e interacciones entre los miembros (función reguladora), también gestiona los momentos difíciles en los que puede surgir ciertas tensiones y violencia, deberá aportar calma en esas situaciones (función elucidadora). Para ello requiere de profundos conocimientos de como funcionan los procesos grupales y habilidades para “leer” lo que ocurre en el campo grupal, además de captar los distintos roles y estructuras ocultas o la de

intervenir de una manera compasiva. En ese transitar, el grupo desde que se inicia hasta que se desintegra, es necesario que se prepare para las distintas fases que le toca recorrer tanto a los integrantes del grupo como quien lo conduce, los cuales requieren afrontar y asumir situaciones y aprender a salir de ellas de manera satisfactoria, para mantener la armonía que el grupo reclama en su vida activa.

Etapas del proceso grupal

Las etapas por las que el grupo pasa o vive en el proceso grupal, no se dan sistemáticamente siguiendo un orden cronológico o lógico, sino que resultan de la interacción y el progreso que manifiestan en su convivencia. Se presentan algunos autores como: Pichón Reviere, Bion, Lewin, que han analizado el proceso grupal ubicándolo en etapas. En las etapas del proceso operativo que menciona Pichón Reviere (citado por Bejarano, 2015), concibe tres fases en sentido escalonado, actitudinal y conductual:

1. *Pre-tarea*: fase donde aparecen los miedos y sus ansiedades convirtiéndose en obstáculos para el desenvolvimiento grupal.
2. *Tarea*: se manifiesta en cuatro momentos: logística, estrategia, táctica y técnica. Se prepara el terreno para detectar las fuerzas de lucha.
3. *Proyecto*: permite elaborar una estrategia operativa que conduzca a la acción con proyección al futuro.

Tomando del modelo Bion, Da Silva (2015), especifica siete fases que el grupo desarrolla en su proceso, las cuales acota a continuación:

1. *Iniciación*: se configura el grupo, este pasa de agrupación a grupo y de interés común a intereses comunes.
2. *Clarificación*: comienzan a surgir normas y pautas del grupo, establecimiento de influencias y de control. Aparece la autoafirmación.

3. Contradependencia: comienza las expresiones de hostilidad, se divide el grupo entre dependientes y contradependientes.
4. Lucha: aparece la lucha entre miembros por el poder conductor.
5. Encantamiento: se alcanza cierto grado de cohesión grupal, existencia de buen clima, risas y alegrías.
6. Integración: se forma la conciencia de grupo, el nosotros.
7. Duelo: el grupo ve cercana su disolución.

Siguiendo el modelo de Lewin, Hernández (2013), expresa las tres fases por la que un grupo transita, detallando cada una de ellas:

- *Desbloqueo o deshielo*: se refiere a reducir la situación conflictiva, se presentan disonancias con experiencias anteriores.
- *Cambio*: ensayan nuevas conductas o actitudes.
- *Consolidación y estabilización*: plantean integrar las actitudes, desarrollando nuevos hábitos, valores y conductas.

Otro autor como Pérez (2013), manifiesta que todo grupo es una realidad viva, dinámica y en constante evolución, desde que nace hasta que muere, en ese recorrido pasa por cuatro etapas, las cuales son:

- *Formación, Pseudocomunidad*: se crean ciertas expectativas, ansiedades y tensiones que se convierten en dificultades para el progreso del grupo.
- *Conflicto*: se desatan una serie de inconvenientes en el grupo que tiene que ver con necesidades insatisfechas, malentendidos, luchas de poder y falta de claridad en los objetivos.
- *Organización*: el grupo toma la iniciativa de aprender a resolver los conflictos, a tomar decisiones y a trabajar en equipo.
- *Comunidad*: se presenta cierto grado de cohesión, afectividad en las relaciones interpersonales, hay mayor producción y el liderazgo es compartido.

Las distintas etapas que recorre el grupo, especificadas por los autores mencionados, tienen en común las ansiedades y tensiones que pasa el grupo, que generalmente no se presentan al inicio, sino después de transcurrir un determinado tiempo. De la misma manera, buscan resolverlas, para luego manifestar su cohesión; sin embargo, la permanencia en cada etapa aunque los autores no la resaltan depende del desenvolvimiento del grupo y el tiempo de convivencia.

Reflexiones Finales

Llegar a esta parte del libro no fue fácil. Son muchas las apreciaciones que se pueden hacer de los aprendizajes y vivencias que se lograron con esta experiencia maravillosa. Igualmente, me permite enviar un especial agradecimiento a los autores que tomé como referencia para enriquecer esta producción, sobre todo en los aportes de algunas de las técnicas elegidas.

Por ello, acotaré algunas aspectos puntuales, que pueden servir de motivación para continuar en este hermoso camino de estudiar el funcionamiento grupal, y que para transitarlo se necesita profundizar los conocimientos sobre la dinámica de grupo, tener amplitud y dominio sobre las técnicas para la escogencia adecuada, un alto sentido ético para conducir el proceso grupal y poseer ciertas habilidades para actuar como facilitador y así garantizar una intervención exitosa.

A través del recorrido minucioso, partiendo desde el origen de la dinámica de grupo, los aportes de los primeros precursores como: Lewin, Cartwright y Zander, permiten obtener ideas precisas del desarrollo de los grupos, destacando: las interacciones, el ambiente, las influencias, las decisiones, etc. y las fuerzas que se ejercen para cumplir los objetivos y cómo éstas influyen en el cambio social.

El acercamiento a la conceptualización sobre la dinámica de grupo, nos aproxima a tener una idea más clara sobre las diversas posturas de los autores, en cuanto a: el estudio de las fuerzas, al proceso personal, al conjunto de conocimientos teóricos, los procesos internos o fenómenos que se producen dentro del grupo, para hacer de las relaciones interpersonales efectivas en su convivencia.

De manera que, el grupo se convierte en un laboratorio social, donde se aprende a reflexionar, interactuar, hacer cambios, tomar decisiones, para la permanencia satisfactoria de sus integrantes y el logro de las metas propuestas.

Se puede apreciar con claridad, las diferencias existentes entre las técnicas y la dinámica: la primera se percibe como un procedimiento de aprendizaje o integración grupal, que se lleva a cabo para alcanzar algunas metas, la segunda representa la interacción que surge al desarrollar la técnica específica.

La variedad y amplitud de las técnicas elegidas, aportan herramientas valiosas para ser implementadas de acuerdo a ciertas condiciones (qué, para qué, cómo, quién con qué y cuándo), las cuales tienen que ver con el grupo, el ambiente y las experiencias de la persona que las aplica.

Por último destaco, la labor del facilitador o conductor del grupo, quién ejerce un papel preponderante en el manejo con efectividad y eficacia el trabajo o proceso grupal. Igualmente, se ofrece la oportunidad con esta producción digital, la variedad de técnicas para la dinámica de grupo a ser aplicadas en los tres momentos en el aprendizaje y a la vez sea aprovechada por orientadores, maestros, especialistas, psicólogos y organizaciones.

Referencias

- Andreola, B. (1984). *Dinámica De Grupo*. Bilbao: Sal Terrae.
- Andueza, M. (2009). *Dinámica de grupo en educación*. Reimpresión. México: Trillas.
- Antons, K. (1990). *Práctica de la dinámica de grupos. Ejercicios y técnicas*. Barcelona: Herder.
- Ballenato, G. (2008). *Trabajo en equipo. Dinámica y participación en los grupos*. Barcelona: Ed. Pirámide. Disponible en: www.losrecursoshumanos.com.
- Bejarano, A. (2015). Etapas del proceso grupal. Documento disponible en: <https://prezi.com/rcli6pnb9gxs/etapas-del-proceso-grupal/>.
- Brito, J. (2003). *Solo no puedes...* Documento On Line. Disponible en: paralideres.org.
- Broto, A. (1985) *Introducción de la Dinámica de Grupo*. Barcelona: Paidós.
- Borile, M. (2012). *Taller de fortalecimiento de capacidad en atención integral de salud en adolescentes y jóvenes. El rol del facilitador*. Documento disponible en: <http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/El%20Rol%20del%20Facilitador.pdf>.
- Caldela, O. (2010). *Pedagogía, Como enseñar bien*. Documento disponible en: www.mailxmail.com/curso.../conducción-grupos.
- Cano, A. (2005) *Las técnicas grupales*. Bloque II tema 5. Disponible en: https://www2.ulpgc.es/.../tema_5_tecnicas_de_grupo_y_reunion_de_trabajo_200506.
- Canto Ortiz, J. (2000). *Dinámica de grupos: Aspectos técnicos, ámbitos de intervención y fundamentos teóricos*. Málaga: Aljibe.
- Cameron, E. (2001). *La facilitación hecha fácil*. Título original en inglés: Facilitation made easy. Traducido al español por: Medrano, A. México: Panorama Editorial.

- Carles, C. (2009). *Que es un facilitar y qué hace*. Documento disponible en: https://repera.files.wordpress.com/2009/03/06_que_es_un_facilitador_i_que_fa.pdf
- Carpio, M. y Flores, C. (2003). *Cambio y transformación*. Caracas, Venezuela.
- Carpio, M. e Istúriz, N (1997). *¡Mira! ¡Escucha! y Contáctate*. Caracas, Venezuela.
- Cartwright, D y Zander, A. (1971). *Dinámica de grupos: Investigación y Teoría*. México: Editorial Trillas.
- Castañeda, M. (2012). *Clasificación de los grupos*. Universidad Marcelino Champagnat. Disponible en: <https://es.slideshare.net/martincm10/clasificacion-de-los-grupos>.
- Castillo, O. (2006). *Liderazgo Dinámico y Técnicas de Facilitación de Grupo*. Valencia – Venezuela: Clemente Editores C. A.
- Cirigliano G. y Villaverde, A. (1966). *Dinámica de Grupos y Educación*. 6 (Edic.). Buenos Aires: Humanitas.
- Cirigliano G. (1996) *Dinámica de grupos y educación*. México: Ed. El Ateneo.
- Cirigliano, G. y Villaverde, A. (1966). *Dinámica de grupos y educación*. Buenos Aires: Editorial Humanitas.
- Da Silva, J. (2015). *Etapas del proceso grupal*. Documento disponible en: https://prezi.com/147pasga_c05/etapas-del-proceso-grupal/
- Dörnyei, Z. and Murphy, T. (2003). *Group Dynamics in the Language Classroom*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Escorihuela, J. (2006). *Taller de habilidades del facilitador*. Acciones e investigaciones sociales. N° 22 (julio-2006), pp. 157-226. Documento disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2125604.pdf>
- Equipo Paulinas (2002). *Viviendo y conviviendo*. Dinámicas de grupo. 2 (Reimp.) Bogotá – Colombia: Ediciones Paulinas.
- Francia, A. y Mata, J. (2008). *Dinámica y Técnicas de grupos*. 16ª ed. Madrid: CCS.

- Fernández, A. (1989). *“El campo grupal. Notas para una genealogía”*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.
- Fingermann, H. (2010). *El trabajo en grupo*. Documento disponible en: <https://educacion.laguia2000.com/ensenanza/el-trabajo-en-grupo>.
- Fritzen, S. (1994). *Juegos Dirigidos. Argentina*: Editorial Lumen.
- García, M. D. y Fernández, D. (2014). *Dinámicas de grupos y técnicas grupales. El liderazgo y la coordinación de los grupos*. Documento disponible en: <https://www.uco.es/servicios/informatica/windows/filemgr/download/mdgarcia/M. Dolores%20Garcia%20Fdez/texto5.htm>.
- Gibb, J. (1964). *Manual de Dinámica de grupo*. Buenos Aires: Humanitas.
- González, M. (1995). *Tu no eres Isla. Dinámica de grupo*. 3 (Edic.). Santa Fé de Bogotá: Paulinas.
- Hernández, I. (2013). *Fases del proceso grupal*. Documento disponible en: <https://prezi.com/q1nffvxvfwqi/fases-del-proceso-grupal/>.
- Lewin, K. (1988). *La teoría del campo en la ciencia social*. Barcelona. España: Paidós
- Londoño, A. (2003). *112 Dinámicas*. 24ª(Edic.). Bogotá,D.C – Colombia: INDO-AMERICAN PRESS SERVICE LIMITADA.
- Londoño, A. (2005). *Dinamicoteca. Recreación, Reflexión, Relajación*. Bogotá – Colombia: Paulinas.
- López Yarto, L. E. (1997). *Dinámica de grupo. Cincuenta años después*. Editorial Desclée de Brouwer, S.A. Documento disponible en: <https://www.casadellibro.com/...dinamica-de-grupos-cincuenta-anos-despues/.../55021>.
- Maldonado S. y Oyarzun P. (2007). *Dinámicas*. Documento disponible en: www.tronador.magos.c/pagalerna/fisico/web/PaolaOyarzum_SandraMaldonado/DINAMICAS.htm.

- Malpica, A (2011). *Estrategias y Proyectos de Orientación*. Compendio de experiencias en Educación Básica. Valencia. Venezuela.
- Malpica y Dugarte (2018). “La dinámica de grupo, un encuentro, intra e interpersonal en las relaciones humanas”. *Revista Arje*. Postgrado FACE UC, Vol. 12, N° 22, (Edic. Esp). Ene-dic 2018. Pp.523-528. Valencia. Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Manual de técnicas y dinámicas grupales (2013), Volumen II, Centros de Integración juvenil, A.C. Documento disponible en: www.intranet.cij.gob.mx/.../MANUALDETECNICASYDINAMICASGRUPALES.pdf.
- Morales, N. (2004). *La Pelota Reveladora*. Documento disponible en: www.paralideres.org. Guatemala.
- Muro, J, Suárez, C. y Zamora, M (2008). Aprendizaje colaborativo: una experiencia de innovación basada en grupos de trabajo. Actas del V Congreso Iberoamericano de Docencia Universitaria. Valencia, octubre de 2008. En http://www.upv.es/pls/obib/est_biblio.doc_ficha?p_nlib=571372
- Panitz, T. (1999). Collaborative versus cooperative learning- a comparison.
- Orrego, I. (1997). *Cómo ser un Triunfador*. Escuela Igoriana. 10 (edic.). Santa Fe de Bogotá: Editolaser. Ediciones Laser Sáenz Hurtado. Páginas 80 – 81.
- Pastoral Juvenil Coyuca. (2003). *Presentación Gestual. El Bingo Loco*. Documento disponible en: www.pjc.turincon.com. México.
- Prado, C. (2004). El grupo pequeño: *Teoría y práctica para la acción*. Trabajo de grado. Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales. Escuela de Sociología. Disponible en: cs39-pizarron66.pdf.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. México: Pearson Documento disponible en: www.losrecursoshumanos.com.
- Rodríguez, M. (2004). *La Teoría del Aprendizaje Significativo*. Centro de Educación a Distancia. España. Documento disponible en: <http://cmc.ihmc.us/papers/cmc2004-290.pdf>. [04-05-2011].

- Rotafolio Mundial (2004). Declaración de Valores y Código de Ética para Facilitadores. Aprobada el 20 de junio 2004. Documento disponible en: [www.worldlingo.com/ma/enwiki/es/Facilitation_\(business\)](http://www.worldlingo.com/ma/enwiki/es/Facilitation_(business))
- Sánchez, C. (2011). *Origen y evolución de la Dinámica de grupo. Tendencias contemporáneas de Educación*. Documento disponible en: <http://csanchezr2000.blogspot.com/2011/09/origen-y-evolucion-de-la-dinamica-de.html>.
- Sepal Jóvenes (2003) *¿Qué animal me gustaría ser?*. Documento disponible en: www.sepaljovenes.com.
- Tanco, R. (2004). *Unidos por....* Documento disponible en: www.paralideres.org.
- Tapia, C. (2012). *Manual del facilitador. Base para la facilitación de procesos grupales*. Chile. Documento disponible en: <http://www.Cesso.cl>.
- Torres, A. (2001). *Las técnicas de grupo en la educación superior*. Ciencia e Ingeniería Neogranadina, núm. 10, julio, 2001, pp. 63-71 Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia. Documento disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=91101008>.
- Villegas, V. (2002). *100 Juegos Selectos*. . Décima reimpresión. Bogotá, Colombia: Editorial San Pablo
- Villaverde, A. (1997). *Dinámica de grupo y Educación*. Buenos Aires: Lumen Humanitas.
- Zambrana, P. (2010). "La adquisición de competencias en el marco de la enseñanza de la historia del derecho: la preparación y exposición de temas por los alumnos como técnica docente". *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*, nº 1, pp. 77-94. Documento disponible en: <http://www.eumed.net/rev/rejie>.
- Zapata, O. (1999). *Juego y aprendizaje escolar. Perspectiva psicogénica*. 4ta. (reimpresión). México: Editorial Pax.

Alida Coromoto, Malpica Maldonado

Universidad de Carabobo. Venezuela.

Correo: alidamalpica@hotmail.com



Doctora en Educación. Magíster en Educación Mención Orientación. Especialista en Dinámica de Grupos. Especialista en Tecnología de la Computación en Educación. Licenciado en Educación Mención Orientación. Coach Profesional con Especialización en Coaching Neurolingüístico. N° CPNL-0272. Certificación Internacional. (2016). Avalado por IAC Coaching, CLC, ICMF, Fundacelac. Enfermera Profesional (1970).

Profesora Asociada. Dedicación Exclusiva. FACE UC. Departamento Orientación. Profesora de Pregrado (Crecimiento Personal, Fundamentos de la Orientación, Investigación Educativa y Pasantías I y II). Postgrado (Investigación y Trabajo de Grado, Investigación e Integración Grupal, Tendencias actuales en Orientación).

Coordinadora Proyecto de Extensión: Cultura Universitaria en Salud Integral y Calidad de vida FACE UC. Coordinador Proyecto de Investigación: Programa de Orientación Vocacional.

Coordinador de la Comisión de la Especialización en Dinámica de Grupo (2014 – 2017). Miembro de la Comisión Curricular. Dpto. Orientación. (2009 - 2017). Tutor y Jurado de Tesis. Área de Estudios de Postgrado (1993- Actual). Ponente y Facilitadora de Talleres en Eventos Nacionales e Internacionales.

Arbitro de trabajo en extenso en Congresos de Investigación. Universidad de Carabobo (2008 – 2010 y 2016). Arbitro de Trabajos en Extensos en la Revista Dialógica y Revista REDU. Publicaciones en revista Dialógica y Eduweb y de Orientación (Venezuela). Revista de Orientación (Colombia). Investigadora PEII.

TÉCNICAS PARA LA DINÁMICA DE GRUPO

Alida Coromoto Malpica Maldonado

Primera edición, 2018

Depósito Legal: CA2018000114

ISBN Electrónico: 978-980-233-718-7

Hecho en Venezuela - Made in Venezuela

Todos las producciones de este libro, fueron revisados por expertos en el tema, lo que permitió la selección. Esta producción representa una contribución valiosa para los Orientadores en Servicio, Formadores de Orientadores, Psicólogos, Educadores, investigadores y otros profesionales del campo de la Orientación.

Este libro está protegido bajo la licencia Creative Commons **Reconocimiento Internacional - No Comercial - Compartir Igual (CC BY-NC-SA)**, para copiar, distribuir y comunicar públicamente por terceras personas si se reconoce la autoría de la obra en los términos especificados por el propio autor o licenciante. Está permitido que se altere, transforme o genere una obra derivada a partir de esta obra, siempre deberá difundir sus contribuciones bajo la misma licencia que la creación original. No Puede utilizarse esta obra para fines comerciales. Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.





TÉCNICAS PARA LA DINÁMICA DE GRUPO



ISBN: 978-980-233-718-7



9 789802 337187