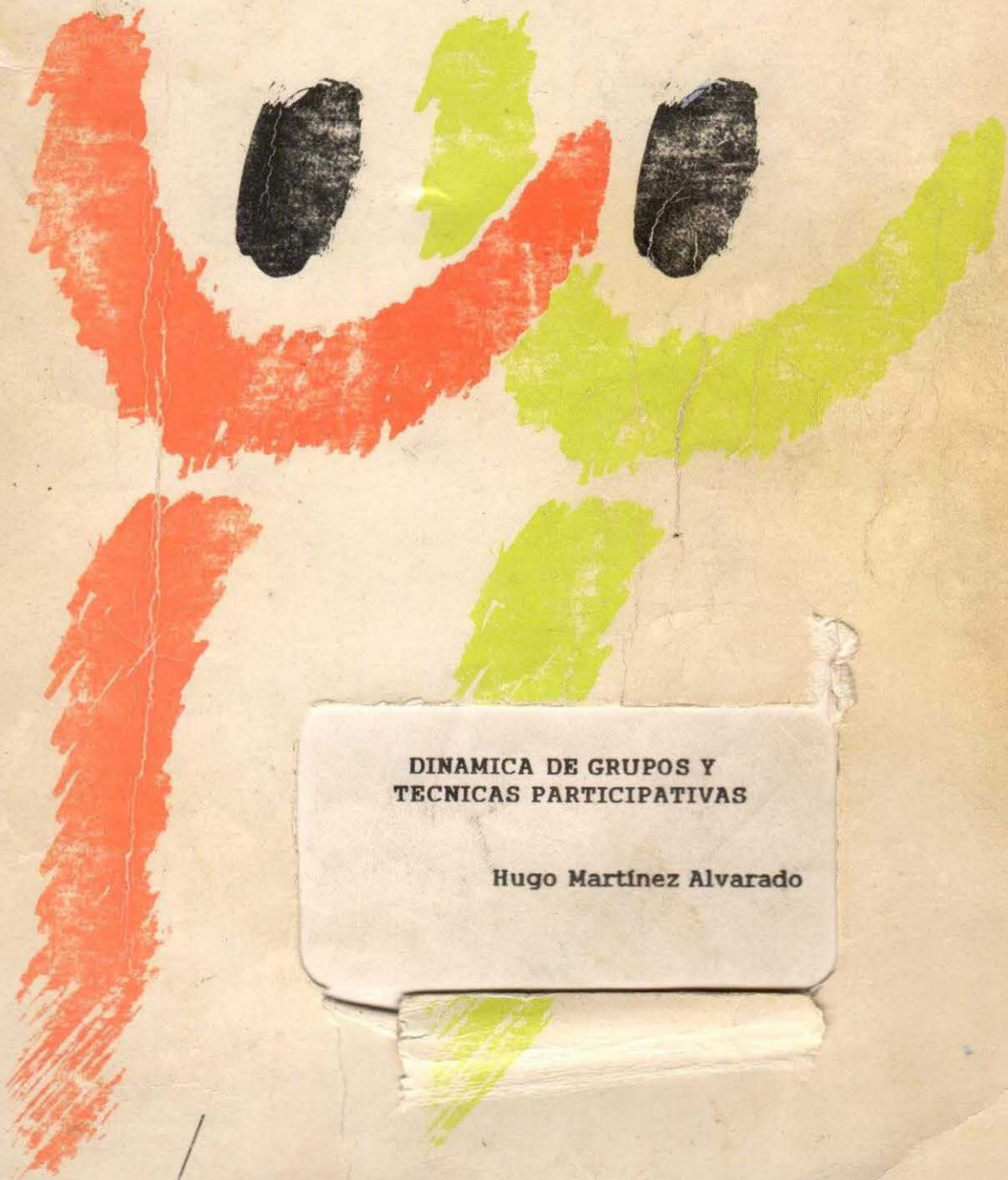


Piie

012 - 2087

PARA LA PARTICIPACIÓN



DINAMICA DE GRUPOS Y
TECNICAS PARTICIPATIVAS

Hugo Martínez Alvarado

piie

Programa Interdisciplinario de
Investigaciones en Educación

EDUCACION PARA LA PARTICIPACION
COMUNITARIA

PRESENTACION

El uso cada vez más frecuente de técnicas y dinámicas grupales son expresión de la necesidad de buscar métodos de trabajo, activos y dinámicos, que favorezcan la participación y eficacia de las organizaciones comunitarias.

Se pretende en este trabajo, entregar elementos que permitan comprender los procesos grupales que acompañan a toda organización humana y que inciden definitivamente en sus posibilidades de realización y éxito grupal. Aportamos también un conjunto de herramientas, que hemos llamado técnicas participativas, que facilitan la participación activa y eficiente al interior de un grupo organizado.

Este material incluye algunos principios metodológicos que resulta fundamental para conocer y ejercitar adecuadamente estas técnicas participativas, así como un conjunto de sugerencias para su selección, ejecución y evaluación. Finalmente incluimos un compendio, en el que se han seleccionado un conjunto de técnicas de acuerdo a sus objetivos y complejidad.

CONTENIDOS

| | |
|---|-----------|
| PRESENTACION | 2 |
| LA DINAMIZACION DE LOS PROCESOS GRUPALES | 5 |
| Introducción | 5 |
| Concepto de grupo | 6 |
| Tipos de grupo | 7 |
| El proceso grupal | 8 |
| Roles en el grupo | 11 |
| El liderazgo en un grupo | 11 |
| LAS TECNICAS GRUPALES | 12 |
| Introducción | 12 |
| ¿Qué son las técnicas grupales? | 12 |
| La metodología activo participativa | 13 |
| Tipos y clasificación de técnicas. | 14 |
| Técnicas o juegos de animación | 15 |
| Técnicas de presentación e integración. | 16 |
| Técnicas de análisis y trabajo grupal | 17 |
| Algunas sugerencias sobre el empleo de técnicas | 19 |
| COMPENDIO DE TECNICAS GRUPALES | 22 |
| I. TECNICAS O JUEGOS DE ANIMACION | 22 |
| Técnicas o juegos de animación de interiores | 22 |
| Juegos o técnicas de animación de exteriores. | 24 |
| Canciones y rondas | 26 |
| II. TECNICAS DE PRESENTACION E INTEGRACION | 27 |
| Técnicas de presentación simple. | 27 |
| Técnicas de presentación compleja | 30 |
| Técnicas de expresión no verbal | 31 |
| Técnicas de integración | 34 |

III. TECNICAS DE ANALISIS Y TRABAJO GRUPAL 36

Técnicas para la organización de grupos o equipos de trabajo 36

Técnicas que facilitan el análisis, la discusión o estudio 38

Técnicas de organización y planificación. 42

BIBLIOGRAFIA 44

LA DINAMIZACION DE LOS PROCESOS GRUPALES.

1. INTRODUCCION

"Desarrollo social y desarrollo individual no pueden darse de manera divorciada. Tampoco es razonable que el uno pueda sobrevivir mecánicamente como consecuencia del otro. Una sociedad sana debe plantearse, como objetivo ineludible, el desarrollo conjunto de todas las personas y de toda la persona".¹

Las personas tienden durante la vida a agruparse con otras personas, esta conducta se debe a la necesidad de interactuar para satisfacer diferentes necesidades. Los grupos humanos, en este sentido, se definen de acuerdo a los requerimientos que pretenden satisfacer. La razón de ser de todo grupo radica en la incapacidad que tienen las personas de realizar individualmente la acción que el colectivo se propone.

Al igual que las personas los grupos humanos tienen "vida", es decir, se producen en ellos constantes cambios que van incidiendo en los integrantes y en la forma de trabajar que se ha dado el grupo. Se habla, entonces, de un "proceso grupal" que es dinámico. Existe, por tanto, una "dinámica grupal".

"El desenvolvimiento grupal no es arbitrario ni azaroso y la acumulación de experiencia e investigación permite establecer elementos de juicio para incidir sobre el desarrollo grupal, para hacerlo más productivo desde el punto de vista educativo".²

En este texto se pretende entregar elementos para comprender los cambios o procesos que afectan a los grupos humanos, así como los elementos que les dan origen.

¹ Fernando Díaz Herrera, Expresión Creativa y Desarrollo Humano.

² Ibid.

2. CONCEPTO DE GRUPO

Entendemos por grupo, *"la constitución de dos o más personas con los mismos objetivos y que tienen una relación psicológica significativa y estable, lo que se expresa en un sentimiento de pertenencia y de responsabilidad"*³.

Por tanto *"todo grupo nace cuando dos o más personas buscan satisfacer necesidades afines o responder a las mismas demandas en una situación dada"*⁴.

De esta definición de grupo, se puede concluir que los requisitos básicos para la constitución de un grupo son los siguientes:

- a) Para que un grupo exista, deben existir dos o más personas con un propósito común, esto es, uno o más objetivos que deben ser conocidos y compartidos por la totalidad de los integrantes del grupo.

Al constituir o formar un grupo será necesario que sus participantes tengan claro lo que se va a hacer, pero será fundamental que se conozca y comparta plenamente el propósito, es decir, para qué se va a hacer.

- b) Los integrantes de un grupo deben mantener una relación psicológica significativa y estable. Es necesario que los integrantes se conozcan y logren una integración personal básica que les permita el trabajo en común para el logro de los propósitos. Esta relación debe mantenerse en el tiempo, madurando y logrando complementar los caracteres y habilidades de los integrantes del grupo. Para esto será fundamental la permanencia y estabilidad de los integrantes.

- c) Se debe desarrollar un sentido de pertenencia, es decir, los integrantes deben sentirse parte de, integrados y pertenecientes al grupo y a la acción que este ejecuta.

Igualmente importante es el sentido de responsabilidad que deben desarrollar los integrantes de un grupo sintiéndose comprometidos con los demás y con el propósito común.

³ Luis Eduardo González, Métodos y Técnicas docentes para Profesores Universitarios, Curso a Distancia. Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación, P.I.I.E.

⁴ Ibid. 3

La anterior definición no significa que los integrantes de un grupo no posean objetivos o propósitos individuales, no compartidos ni necesariamente conocidos por la totalidad del grupo.

Un grupo maduro *"es el que establece un equilibrio entre la comprensión de objetivos comunes y la expresión de demandas individuales"*⁵ y que a la vez es capaz de desarrollar la capacidad de autocrítica.

La heterogeneidad en un grupo se determina por varios factores tales como la edad, sexo, nivel socio-económico, nivel de conocimiento, grado de identificación con los objetivos del grupo, etc. También inciden los grupos de referencia que determinan a los miembros. Cada persona llega al grupo con un conjunto de experiencias, la mayoría de las cuales ha vivido en otros grupos a los que pertenecía o pertenece aún.

Hay que tener en cuenta a los grupos de referencia que están influyendo en la vida del grupo, la mayoría de las veces en forma latente o no manifiesta.

3. TIPOS DE GRUPO

Existen diferentes formas de clasificar grupos: de acuerdo a su naturaleza y propósito, de acuerdo a su composición y origen, etc.

La dinámica grupal se puede clasificar de acuerdo al tamaño, lo que posibilita una mejor comprensión de ella y una mayor participación grupal. Siguiendo este criterio es posible clasificar a los grupos en tres:

a) *Grupos Pequeños*

Son aquellos en que las relaciones interpersonales se dan sin intermediarios, es decir, existe amplia posibilidad que los miembros de estos grupos logren relaciones personalizadas, "cara a cara". En estos grupos se da más fácilmente la participación activa, con intervenciones ágiles y dinámicas.

Estos grupos no superan los 15 integrantes.

b) *Grupos Medianos*

En esta clasificación se ubican los grupos con 30 a 40 integrantes. Aunque no es tan espontánea como el grupo pequeño, la participación activa también puede lograrse. En determinadas ocasiones estos grupos deben ocupar técnicas de trabajo en grupo que posibiliten la participación activa de todos sus integrantes. También es necesario buscar técnicas que faciliten la toma de decisiones.

c) *Grupos Grandes*

Son aquellos grupos constituidos con más de 40 integrantes. Estos grupos grandes tienen generalmente como propósito la entrega de información y la toma de acuerdos o decisiones. Difícilmente se logra crear un clima facilitador de la participación sin dividir a este grupo en comisiones o equipos de discusión, análisis o trabajo.

4. EL PROCESO GRUPAL

Todo grupo de personas vive procesos que van influyendo en la maduración y consolidación colectiva. La forma como el grupo asuma estos procesos será determinante en el resultado y logro de propósitos comunes. Los procesos grupales son diferentes, dado que quienes los generan y las condiciones que los rodean son diferentes, sin embargo y a modo de orientación, se pueden identificar algunos elementos y momentos recurrentes en los procesos grupales:

a) *Formación*

Los procesos grupales se inician aún antes del primer encuentro o reunión que este sostiene, por esto que se define un primer momento de "Formación grupal", el cual se inicia en los procesos y métodos de convocatoria que se han usado en la conformación del grupo y finaliza cuando el grupo ha adquirido una estabilidad e integración mínima.

Características de esta etapa son:

- * Una alta rotatividad y decantación de los integrantes del grupo. Se debe al proceso de selección natural que las personas hacen de acuerdo a sus expectativas e intereses.

- * Una escasa participación. Si el grupo que se constituye no se conoce, será necesario romper las barreras producidas por el desconocimiento e inseguridad inicial para facilitar la participación de los miembros. Es común que en esta etapa la mayor participación la tengan coordinadores, animadores y convocantes del grupo.
- * Producto de las necesidades de mayor integración se producen las primeras iniciativas de identificación y pertenencia grupal. Estas se expresan en las ganas de pasar un mayor tiempo juntos, en la búsqueda de elementos comunes, etc.
- * En general, este es un momento de mucha inestabilidad grupal en el que las decisiones formales requieren ser conducidas para su mayor efectividad.

b) ***Conflicto o Problematización.***

El conflicto resulta inevitable en todo grupo, es un momento en que las condiciones iniciales del grupo se cuestionan o problematizan produciendo un clima grupal difícil y tensionante. La superación adecuada de este momento es fundamental para el desarrollo y madurez del grupo.

Características de esta etapa son:

- * Una dificultad permanente en la toma de decisiones. Esta se ve generalmente problematizada por aspectos de importancia relativa y que no suponen cuestiones de fondo para el trabajo grupal. En esta etapa es difícil ponerse de acuerdo.
- * Resulta difícil la conciliación entre los objetivos comunes y los propósitos personales (*Ver Nro. 2, Concepto de Grupo*). Pareciera en ocasiones que los propósitos que el grupo tiene no están para todos claro y que en oportunidades son más importantes los intereses personales.
- * El proceso de integración se ve dificultado por el probable surgimiento de conflictos interpersonales en miembros del grupo. Estos conflictos no revisten una necesaria gravedad, se pueden expresar en antipatías o situaciones incómodas entre algunas personas.

c) **Organización y Autodirección**

Esta etapa comienza cuando se manifiestan los primeros signos de resolución en la etapa anterior. Son las primeras muestras de madurez grupal que posibilitan que el grupo retome sus iniciativas en función a los propósitos comunes.

Características de esta etapa son:

- * La toma de decisiones es más ágil. Es más fácil ponerse de acuerdo y lograr consensos que permitan operar con más efectividad.
- * Comienza a tomar más importancia la estructura de funcionamiento del grupo. Aunque se hayan determinado roles con anterioridad (secretario, tesorero), en esta etapa se les da mayor importancia.
- * El grupo comienza a desarrollar una capacidad de autodirección. Surgen mayores iniciativas que el grupo asume y resuelve con más capacidad de gestión, sin la intervención directa del coordinador o animador. Se posibilita la capacidad de planificar grupalmente.

d) **Interacción**

Esta etapa se refiere al logro de madurez grupal, es decir, a la integración adecuada al interior del grupo. Es el resultado de un conjunto de experiencias que el grupo ha adquirido posibilitando el aprendizaje de una forma de trabajar en conjunto. Generalmente esta etapa tiene como resultado el logro de los propósitos grupales.

Esta descripción de proceso grupal marca referencias que no son necesariamente válidas para todos los grupos. La secuencia descrita también puede variar, es posible que después del momento de "Organización y Autodirección" el grupo vuelva a vivir un momento de "Conflicto" antes de lograr la "Interacción". Tampoco se puede definir una duración cronológica a cada etapa, dado las diferentes condicionantes que inciden en estas.

Como todo proceso, los grupos tienen un comienzo, un desarrollo y un final. Es inevitable que los grupos se enfrenten a un momento de disolución, esta se puede dar ante la imposibilidad de superar algún conflicto o ante el agotamiento del grupo al haber cumplido los propósitos que lo generaron.

Es posible que en ese momento el grupo requiera vivir un proceso de renovación, en ese caso se volverá a iniciar un nuevo proceso grupal.

5. ROLES EN EL GRUPO

En un grupo confluyen diferentes individualidades que se expresan necesariamente al interior de este. Son diferentes personalidades que van asumiendo roles en la interacción que se genera al interior del grupo.

Un posible conjunto de personas o roles que se encuentran al interior de un grupo son los siguientes: *el líder, el estimulador, el armonizador, el crítico, el agresivo, el dominador, el censor, el entorpecedor, el reprochador, el sumiso, el aislado y el dependiente.*

La adecuada complementación de estos roles en la interacción grupal será gravitante para el logro de la madurez grupal. Esta adecuada integración dependerá a su vez del grado de comunicación e integración de los participantes.

6. EL LIDERAZGO EN UN GRUPO

Los líderes son producto de necesidades concretas y naturales de los grupos. El grupo debe ofrecer a los individuos la posibilidad de ser líderes. Dependiendo de las condiciones, situaciones y necesidades de los grupos, estos condicionan ciertos tipos de liderazgo. Esto permite que la función de líder pueda ser alternada en un grupo, emergiendo personas que en situaciones anteriores aportaron en roles secundarios. Por tanto no existen líderes propiamente tal, sino liderazgos.

Podemos definir el liderazgo grupal como *la capacidad de detectar, orientar y armonizar las necesidades de un determinado conjunto de personas agrupados en torno a un propósito común.*

Las funciones del líder se orientan entonces en **posibilitar la producción y fomentar las tareas de mantenimiento y estabilidad del grupo.**

LAS TECNICAS GRUPALES

1. INTRODUCCION

El uso frecuente de técnicas, juegos y dinámicas para diferentes situaciones en los procesos grupales responde a la necesidad de contar con herramientas e instrumentos adecuados a las necesidades de participación y protagonismo de los miembros de grupos y organizaciones. Esto se expresa en la necesidad de producir situaciones en la que el conjunto de los involucrados se sienta participe y por otro lado que las formas de comunicación y organización sean dinámicas y atractivas.

Sin embargo, estas técnicas como cualquier buena herramienta requieren de un uso adecuado para un resultado exitoso. Se pretende en este texto entregar en forma simplificada una reseña metodológica, una descripción de los principales conjuntos de técnicas y finalmente un conjunto de sugerencias para el uso adecuado de estas.

2. ¿QUE SON LAS TECNICAS GRUPALES?

Podemos afirmar que *las técnicas participativas son un conjunto de herramientas metodológicas que tienen como propósito facilitar la comunicación, la organización y el trabajo en conjunto de un grupo de personas convocadas por un objetivo común.*

Aunque pueden ser muchos los elementos que generaron estas técnicas, lo cierto es que en el último tiempo han sido desarrolladas y utilizadas por la Educación, especialmente la informal.

Las técnicas participativas son parte de una metodología participativa, pero no son lo mismo:

| |
|--|
| TEORIA O CONCEPCION →→→→ METODOLOGIA →→→→ TECNICAS EDUCATIVA |
|--|

Teoría o Concepción Educativa: Es la Filosofía o propósito último que inspira la acción educativa.

Metodología: Son las estrategias o caminos escogidos para lograr el propósito definido.

Técnicas: Son las herramientas o instrumentos a utilizar seleccionados de acuerdo a la orientación metodológica.

3. LA METODOLOGIA ACTIVO PARTICIPATIVA

Las técnicas participativas que usamos constantemente son instrumentos que responden a un método definido, la "**Metodología Activo-Participativa**", la que a su vez es consecuente con una **Concepción Educativa Participativa**, es decir con una educación donde todos los actores involucrados son activos protagonistas del proceso.

Los Principios de la Metodología Activo-Participativa son los siguientes:

a) **Relación Educativa Facilitadora.**

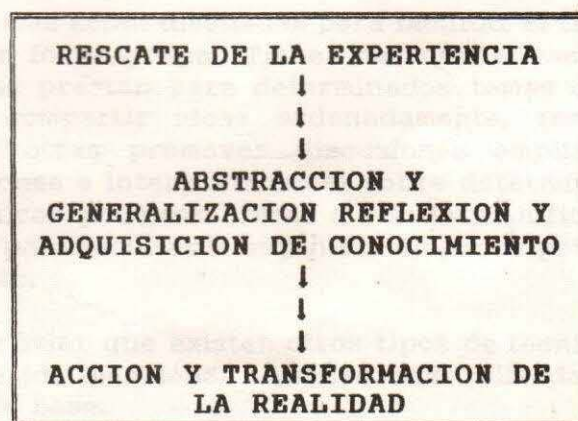
La relación establecida por los actores involucrados en la acción educativa (Educando-Educador) debe ser dialógica y facilitadora de la participación activa de todos.

"Nadie educa a nadie, sino todos a todos"

b) **El principio de Acción-Reflexión-Acción.**

Toda acción educativa pretende generar una transformación.

La Metodología Activo-Participativa lo hace utilizando este principio:



c) **El aprendizaje colectivo.**

Respetando la individualidad de cada persona en esta metodología se da un aprendizaje colectivo como proceso grupal.

d) **El principio de aprender haciendo.**

El aprendizaje debe ser activo, práctico. Se propicia el trabajo grupal de elaboración de contenidos y aprendizajes.

4. **TIPOS Y CLASIFICACION DE TECNICAS.**

A partir de esta metodología se han desarrollado una gran cantidad de técnicas. Existen diferentes maneras de clasificarlas, se ocupará la que dice relación con sus usos u objetivos:

a) **Técnicas de Animación y Juegos.**

Los Juegos son una de las técnicas más usadas en el trabajo grupal, permiten romper barreras entre los participantes de un grupo. Tienen como objetivo crear un clima de alegría y buena disposición para cualquier trabajo posterior.

b) **Técnicas de Presentación e Integración.**

Todo grupo de personas que deseen trabajar juntos necesitan conocerse. Estas técnicas permiten eso. Hay de diferentes complejidades, lo que permite diferentes grado de conocimiento interpersonal y de integración grupal.

c) **Técnicas de Análisis y Trabajo Grupal.**

Estas técnicas están diseñadas para facilitar el trabajo o análisis de un tema en forma grupal. Tienen características especiales, ya sea por que se prestan para determinados temas o por que algunas permiten compartir ideas ordenadamente, resumir o sintetizar opiniones, otras promover discusiones amplias y otras hacer comparaciones e interpretaciones sobre determinados temas. Entre estas técnicas podemos ubicar a las de Planificación, estas están diseñadas para facilitar la organización participativa de actividades, eventos, etc.

Hay que señalar que existen otros tipos de técnicas participativas, pero se han querido mencionar aquellas más utilizadas en los grupos y organizaciones de base.

5. TÉCNICAS O JUEGOS DE ANIMACION

Los Juegos son uno de los métodos más usados en el trabajo con grupos, estos ejercicios recreativos permiten romper aquellas barreras que producen la timidez, la desconfianza o el poco conocimiento que se tiene de los demás miembros de un grupo.

Estas técnicas tienen como propósito crear un clima de alegría, apertura y buena disposición para cualquier trabajo posterior, también permiten reconocer habilidades, imaginación, creatividad y destrezas de los participantes. Los juegos son una de las actividades más estimulantes para el desarrollo humano, pues permiten que los individuos se muestren y reflejen abiertamente.

Permiten desarrollar la participación al máximo creando un ambiente fraterno. Son especialmente útiles para ser usadas en momentos especiales de un momento de trabajo grupal: al inicio de una reunión o jornada para permitir la integración de los participantes y después de momentos intensos de trabajo para integrar y descansar a los participantes.

Podemos distinguir tres tipos de Técnicas de Animación:

- a) **Técnicas o Juegos de Animación de interior.**
Son aquellas que se pueden realizar al *interior* de una sala.
- b) **Técnicas o Juegos de Animación de exteriores.**
Son las que requieren de espacios *exteriores* o salones amplios.
- c) **Canciones y rondas.**
Son aquellos Juegos que suponen la utilización de *recursos musicales* (rondas, canciones animadas con mímica).

Es importante señalar algunas indicaciones en la ejecución de las Técnicas de Animación o Juegos:

- * Siendo estas técnicas de animación, es muy importante que todos los participantes se sientan a gusto, en ese sentido, se debe evitar cualquier situación que ironice o ponga en ridículo a otros.
- * Especial cuidado hay que tener en el uso de las penitencias, salvaguardando que ellas tengan un buen sentido, es decir, que sean breves, ágiles, simpáticas y respetuosas.
- * La persona que coordina o guía el juego debe enseñarlo en forma breve y clara (especialmente lo referido a reglas, en caso de existir).

- * Es fundamental que el coordinador del juego, sea entusiasta en su conducción, de tal forma que anime a participar activamente.
- * Es importante que el animador de la técnica esté pendiente de su desarrollo, para darse cuenta cuando deja de cumplir su propósito de animar. El Juego debe durar mientras entretenga a los participantes, y termina cuando el entusiasmo por participar es mayor y no cuando todos se han aburrido, de esta forma cuando se proponga realizar otro juego el ambiente será óptimo.

6. TECNICAS DE PRESENTACION E INTEGRACION.

Lo primero que se debe realizar, al encontrarse un grupo de personas que recién llega a participar a un grupo o organización y en que no todos se conocen, es presentarse.

Jamás debe dejarse de lado la presentación. Los participantes de un grupo u organización comunitaria no podrán establecer ninguna relación de confianza que los estimule a participar si es que no se conocen.

Podemos dividir estas técnicas en:

- a) **Técnicas de Presentación Simple.**
Son aquellas que permiten obtener y compartir información básica (nombre, edad, actividades, lugar de origen, etc.) entre dos o más personas que se conocen o presentan por primera vez.
- b) **Técnicas de Presentación Compleja.**
Son aquellas que permiten conocer y compartir características individuales entre dos o más personas que ya han establecido una primera relación de conocimiento.
Suponen una mayor complejidad en su desarrollo.
- c) **Técnicas de Expresión No Verbal**
Son aquellas que desarrollan individual y grupalmente habilidades para la expresión más integral de las emociones, percepciones y sensaciones entre las personas. Estas técnicas, relacionadas con el mejoramiento de la comunicación interpersonal, facilitan la generación de confianza al interior de un grupo.

- d) **Técnicas de Integración.**
Son aquellas que están destinadas a lograr un mayor conocimiento interpersonal con el objeto que los integrantes de un grupo desarrollen un sentido de pertenencia y colaboración.
En ocasiones, actividades como fiestas, paseos, convivencias, etc. son por si solas actividades de integración que expresan esta necesidad natural de los grupos humanos.

7. TECNICAS DE ANALISIS Y TRABAJO GRUPAL

La concepción educativa de las técnicas, valora la participación activa de todos los sujetos o actores del proceso educativo, se parte de la afirmación que todos tienen experiencias que conforman un conocimiento subjetivo de la realidad, el cual es válido.

El intercambio de estas experiencias o conocimientos, en un adecuado clima de trabajo permitirá que los participantes adquieran un conocimiento más global de la realidad.

Para lograr esto, el educador o animador debe asumir un rol de facilitador que estimule la cooperación, el aprendizaje colectivo y genere un clima grupal que estimule el intercambio de experiencias.

Las técnicas de Análisis o Trabajo Grupal, son un conjunto de herramientas metodológicas diseñadas para facilitar los procesos de interacción, que permitan el intercambio dialógico y respetuoso de experiencias y opiniones respecto a un tema o a una situación en discusión. Permiten también la mejor organización de momentos de debate y planificación, especialmente en grupos medianos y grandes (sobre 15 personas).

Podemos dividir estas técnicas en:

- a) **Técnicas para la Organización de grupos o Equipos de Trabajo**
Una de las condiciones básicas para estimular la participación, es que las personas involucradas tengan un espacio real de participación. Es decir, si las condiciones y características del grupo inhiben la posibilidad de opinar, difícilmente se logrará el intercambio generalizado de experiencias y probablemente participarán solamente aquellos que posean más personalidad para hacerlo.

Estas técnicas tienen como objetivo:

- * Organizar dinámicamente grupos heterogéneos de trabajo.
- * Animar a la participación al interior de un grupo pequeño (no superior a quince personas).

b) **Técnicas que facilitan el Análisis, la Discusión o Estudio**

Este conjunto de técnicas tienen como objetivos:

- * Organizar y agilizar el debate al interior de un grupo.
- * Administrar racional y equitativamente el uso de la palabras al interior de un grupo de trabajo.
- * Permitir el clima y apertura necesaria para un intercambio y diálogo abierto.
- * Facilitar la síntesis y conclusiones de un debate o discusión.

c) **Técnicas de Organización y Planificación.**

La adecuada planificación de actividades, eventos, etc., es fundamental para el desarrollo de un grupo u organización. Suele suceder que las principales responsabilidades de la ejecución de estas actividades recaen una o dos personas, o que simplemente no resultan por la falta de previsión al planificar los recursos y métodos necesarios. Esto se debe a que la organización no posee una capacidad de planificación eficiente.

Si se pretende que la planificación de actividades sea participativa, se deben considerar los aportes y opiniones de todo el grupo. Por esto que la planificación participativa y eficiente es un desafío de toda organización.

Las técnicas de Organización y Planificación tienen como objetivos:

- * Facilitar la organización de eventos y actividades.
- * Permitir la planificación compartida y participativa.

8. ALGUNAS SUGERENCIAS SOBRE EL EMPLEO DE TÉCNICAS

Aunque las técnicas participativas no responden necesariamente a un mismo patrón se puede establecer un conjunto de sugerencias referidas a su aplicación y animación, las cuales pueden ser aplicadas de acuerdo a la naturaleza específica de la técnica que se emplea.

a) Recomendaciones Generales:

En muchas técnicas participativas el factor "sorpresa" es fundamental para obtener buenos resultados; de esta forma el grupo no puede ejercitar mecanismos de defensa que utiliza normalmente para evitar ciertas situaciones. Si la técnica tiene varias etapas, se aconseja dar las instrucciones para cada una por separado.

Es fundamental dar todo el tiempo que sea necesario a cada etapa dentro de un plazo razonable. Si bien es importante dar tiempo suficiente, es también imprescindible que se realicen todas las etapas, incluyendo la evaluación de la actividad.

Otro factor a considerar es que cada participante pueda efectivamente participar, es decir, disponer de efectivas oportunidades de expresión.

Para garantizar estas condiciones de desarrollo de la técnica es importante planificar su ejecución teniendo en cuenta las condiciones materiales requeridas, el tiempo disponible, el número de participantes, etc.

b) Presentación de la Técnica

Es fundamental que al comenzar a desarrollar una técnica participativa, el animador plantee los objetivos de ésta, salvo cuando esto perjudique el buen desarrollo de la misma. En todo caso no es bueno señalar los detalles ni las actividades a realizar en el momento exacto en que se van a hacer para no perder la espontaneidad en el desarrollo del ejercicio.

c) Motivación.

Este momento sirve para introducir a los participantes en el desarrollo y contenido de la técnica. Características importantes de esta etapa son:

- * **Corta Duración.**
Se debe motivar en forma clara y precisa utilizando un lenguaje simple y ameno.
- * **Pertinente.**
Se debe tener en cuenta la realidad del grupo en cuanto a su madurez, edad, cultura, etc. al elegir el tipo de motivación.

También se debe asegurar que este momento permita que el grupo realice intercambios útiles para el logro del objetivo propuesto y no una interacción que los desvíe a otros temas interesantes pero ajenos a lo que se pretende.

Cuando el grupo no se conoce suficiente o si la técnica supone un esfuerzo especial de confianza e interacción personal se debe crear en la motivación un clima acogedor que facilite la participación.

d) Desarrollo de la Técnica.

Este momento está ligado a las características específicas que tenga la técnica en que se está trabajando. Por lo general las técnicas tienen un procedimiento definido, una señalización de pasos que deben darse en su ejecución. Es importante respetar este esquema, dado que de otra forma se puede variar el desarrollo metodológico alterando el resultado propuesto.

e) Señalamiento.

Es importante realizar en el grupo un análisis del producto o la experiencia vivida en la técnica. Esto permite reflexionar sobre aquellos aspectos más interesantes que hayan sobresalido durante el ejercicio. En este momento el animador o facilitador puede entregar elementos que permitan una mejor comprensión del tema o situación desarrollada.

f) **Asimilación.**

En esta etapa se amplía el marco del ejercicio o actividad realizada y se abstrae a nivel de situaciones y conductas más generales. Es el momento de las conclusiones. Esta situación de reflexión junto con constituir un momento de evaluación, forman parte del proceso de universalización del aprendizaje obtenido en la técnica.

g) **La Observación.**

Durante la aplicación de una técnica, conviene que alguno de los participantes se desempeñen como "observadores". En esta calidad la persona esta menos implicada en la dinámica del ejercicio o reunión, lo cual le permite ver más objetivamente lo que ocurre y dar un buen feed-back (retroalimentación) al grupo.

Por esta razón un observador puede ayudar a los participantes especialmente durante la evaluación, a una toma de conciencia más profunda de lo vivido.

COMPENDIO DE TECNICAS GRUPALES

I. TECNICAS O JUEGOS DE ANIMACION

1) TECNICAS O JUEGOS DE ANIMACION DE INTERIORES:

a) SIGUIENDO EL HILO

Los Jugadores se sientan en círculo. El Animador inicia una historia y cada participante va agregando una frase, siguiendo el hilo de la historia. El último participante debe darle un final feliz. Pierden las personas que se demoran o que agregan historias incoherentes de la inicial.

b) HÁ LLEGADO CARTA

Los Jugadores se sientan en círculo. El Animador, de pie, inicia el juego diciendo: "¡Ha llegado carta!", a lo que los demás participantes deberán contestar simultáneamente: "¿Para quién?", el animador entonces, puede decir: "Para todos los que se bañaron hoy". En ese momento, todos los participantes que se han bañado en el día, deben cambiarse de asiento. El animador debe ocupar alguna silla y el participante que queda de pie continua animando el juego. Quien no se cambie de asiento pierde y debe pasar a animar el juego.

c) UN HOMBRE DE PRINCIPIOS

Todos los participantes se sientan en círculo. El animador en el centro, inicia el juego narrando cualquier historia. En un determinado momento indica con el dedo a un participante, el que debe completar la frase con una palabra que empiece con una letra predeterminada, este continúa la historia señalando posteriormente a otro participante el que debe hacer lo mismo. El que se equivoca o tarda más de cuatro segundos en continuar pierde. Después de un rato se debe cambiar la letra. Debe realizarse rápidamente.

Ejemplo: El Animador comienza relatando: " Tengo un amigo que le gusta empezar todo con la letra C, su esposa se llama:...", en es momento indica a un participante el que continúa: "... Carmen, y en su trabajo le gusta que lo llamen:...", etc.

d) EL MUNDO

Este juego requiere una pelota (de trapo o papel). Todos los participantes se sientan en círculo. El Animador de pie, arroja la pelota a cualquier participante diciendo: **TIERRA, MAR o AIRE.**

Dependiendo de la palabra la persona deberá mencionar algún elemento animal, mineral, etc., que se relacione con la categoría mencionada (Ejemplo: Tierra: piedras, autos; Mar: barcos, tiburones; Aire: globos, nubes).

La persona que no responde, o se demora más de cuatro segundos, deberá ceder su puesto al animador y asumirá su rol de ahí en adelante. Al decir la palabra **¡MUNDO!** todas las personas deberán cambiarse de lugar, procurando quien este al medio, ocupar uno de los puestos vacíos. Quien queda sin silla continúa con el juego cambiando permanentemente de palabras. De esa forma participan todas las categorías, agregándole datos y situaciones nuevas para hacerlo más entretenido.

e) VIENTO, LLUVIA Y TORMENTA

Los participante se sientan formando un círculo. Cuando el Animador, que esta de pie, diga **¡VIENTO!** todos deben trasladarse hacia el lado izquierdo. Cuando diga **¡LLUVIA!** todos se trasladarán un asiento a la derecha.

El traslado debe hacerse sin pararse, corriéndose hacia el asiento con todo el cuerpo. Cuando el Animador diga **¡TORMENTA!** todos se cambiarán, esta vez parándose del asiento y quien se quede sin puesto seguirá animando el juego.

f) LA ORQUESTA MAGICA

Un participante sale de la sala. Los demás se ubican en círculo y representan una orquesta; por lo que deberán elegir un director que deberá ser descubierto por la persona que salió.

Se ponen de acuerdo en la canción que cantarán o en los instrumentos que irán representando, para eso el director les dirá los gestos que hará para cambiar de instrumentos.

Se hace entrar a la persona y la "orquesta" comienza su interpretación. Después de un tiempo prudente, el jugador tendrá tres oportunidades para descubrir al director. Si lo hace, el director sale de la sala y su puesto será ocupado por quien lo descubrió. Si no se logra, tomará asiento y se deberá elegir a otro jugador para continuar el juego.

g) LA MOSCA CIEGA

Los participantes forman un círculo, un jugador con los ojos vendados está en el centro, este jugador será "la mosca ciega" y deberá nombrar a dos jugadores para que estos cambien de puesto sin salir del círculo y sin ser tocados por la mosca ciega.

Si este toca a uno debe reconocerlo y si lo hace cambia de lugar con el jugador tocado, quien se vendará la vista.

2) JUEGOS O TECNICAS DE ANIMACION DE EXTERIORES.

a) LOS POBLADORES

Se forman los participantes de a dos, tomándose las manos en alto, mientras otro jugador se ubica al centro, este será **EL POBLADOR**. Y las parejas tomadas de las manos serán **LAS CASAS**.

Cuando el animador dice: **¡CAMBIARSE LAS CASAS!** las casas se desarmen y deben buscar otro poblador diferente a quien cobijar.

Cuando el animador dice: **¡CAMBIARSE LOS POBLADORES!**, estos deben tratar de meterse en una casa diferente. El animador debe intentar meterse en una casa, el que quede sin casa continuara dirigiendo el juego.

b) LA GENTE PIDE

Se forman dos o más grupos. Cada grupo debe nombrar a un representante. El Animador pedirá una serie de objetos a los participantes (Ejemplo: zapatos negros, un gato, maceteros con flores, etc.).

Los objetos solicitados deben ser entregados por el representante en un lugar donde se encuentre el Animador. Cada prueba la gana el equipo que llega primero con lo solicitado. Gana el equipo que haya completado más pruebas.

c) LAS TRIBUS

El Animador divide al grupo en tres equipos con el mismo número de integrantes. Cada grupo representa a una tribu.

El juego consiste en que dos tribus estarán ubicadas de frente en filas paralelas, en medio de las dos estará la tercera.

La primera fila (tribu) tratará de comunicar un mensaje a la segunda fila (tribu), mientras que la tribu del medio intentará de impedirlo con gritos.

Los mensajes tendrán un número mínimo de palabras, de acuerdo a la cantidad de integrantes de cada tribu. *Ejemplo: si las tribus están constituidas por 7 personas, el mensaje deberá tener siete palabras como mínimo.*

El ejercicio se desarrollará durante medio minuto, en caso de que logren pasar el mensaje gana puntos la tribu que lo envió; de lo contrario los puntos son para la tribu del centro.

3) CANCIONES Y RONDAS

a) LA DANZA DEL IMBORO

IMBORO, EL CELEBRE POLACO,
QUE ANDABA POR LAS CALLES
MARCANDO EL PASO.

Se baila primero de a dos, luego
de a cuatro hasta bailar el grupo
completo.

b) MIRA PARA ATRAS

MIRA PARA ATRAS(*)
HACIA EL CIELO AZUL(*)
ES UN ANIMAL(*)
QUE EN BICICLETA VA(*)
ES UN ELEFANTE (*)
ES QUE NO LO VES(*)
CON TROMPA POR DELANTE(*)
Y COLA POR DETRAS(*)

(*) Repiten todos al final
de cada frase.

Se canta una vez completa y luego
se van reemplazando cada frase
por mímica.

c) DANZA DEL MOSTO

EL MOSTO AQUI, EL MOSTO ALLA
ES UN PASITO.
ES UN PASITO PARA TI Y PARA MI.

(Se repite)

LARAI, LARAILARAILA,
LARAI, LARAILARA.

Primero baila una pareja para
enseñar el baile y luego cada
bailarín va sacando a otra
pareja hasta bailar todos los
participantes.

d) LA TARANTULITA

ESTA ES LA DANZA,
DE LA TARANTULITA.
UNA PAREJA TIENES QUE ELEGIR,
TIRALE LA OREJA,
PICALA LA NARIZ,
TOMALA DEL BRAZO,
INVITALA A SALIR.

En círculo, todos cantan la
canción. El animador baila al cen-
tro escogiendo una pareja e in-
vitándola a bailar. Luego los dos
escogen a su vez otras dos per-
sonas y así sucesivamente hasta
que todos los participantes estén
bailando.

e) MI TIO LLEGO

MI TIO LLEGO,
DESDE PUERTO RICO
Y TRAJO PARA MI
UN HERMOSO ABANICO.

MI TIO LLEGO,
DESDE MEDELLIN
Y TRAJO PARA MI
UN HERMOSO VOLANTIN.

MI TIO LLEGO
DESDE MARRUECOS
Y TRAJO PARA MI
UN HERMOSO PAR DE SUECOS.

MI TIO LLEGO,
DESDE EL JAPON
Y TRAJO PARA MI
UNA MESA DE PIN-PONG.

MI TIO LLEGO,
DESDE EL PERU
Y TRAJO PARA MI
UN AMIGO COMO TU.

II. TECNICAS DE PRESENTACION E INTEGRACION

1) TECNICAS DE PRESENTACION SIMPLE.

a) PRESENTACION EN PAREJAS

Los participantes forma parejas escogiendo y seleccionando a las personas menos conocidas y que les agradaría conocer.

Las parejas dialogan entre si, durante un tiempo prudente (15 minutos). Se puede sugerir la siguiente pauta de conversación para facilitar el diálogo:

- * *¿Cuál es tu nombre?*
- * *¿Qué edad tienes?*
- * *¿Qué comida es la que más (menos) te gusta?*
- * *¿Qué música te gusta más (menos)?*
- * *¿Qué color te gusta más (menos)?*
- * *¿De donde vienes (población, ciudad, grupo, etc)?*
- * *¿Cuál es tu diversión favorita?*
- * *¿Qué esperas de este encuentro (reunión, organización, evento, etc)?*

Una vez finalizado el diálogo en parejas, el animador pide que cada persona presente a su pareja a la asamblea recordando la conversación recién sostenida.

Cuando una asamblea es muy numerosa, se sugiere formar grupos de no más de 20 personas (10 parejas) para agilizar la presentación. Una persona puede señalar a la Asamblea los nombres de los componentes del grupo.

b) LA TELARAÑA

Esta técnica es para un grupo no mayor de 25 personas. Todos se colocan de pie formando un círculo y se le entrega a uno de ellos una bola de cordel (puede ser también un ovillo de lana); el participante tiene que decir su nombre, tipo de trabajo que desempeña, interés de su participación, etc. Luego este toma la punta del cordel y sin soltarlo lanza la bola a otro participante, quien a su vez debe presentarse de la misma manera. Se repite hasta que todos los participantes queden entrelazados en una especie de "telaraña".

Una vez que todos se han presentado, quien se quedo con la bola debe regresarla al que se la envió, repitiendo los datos de su compañero. Este a su vez, hace lo mismo de tal forma que la bola va recorriendo la misma trayectoria pero en sentido inverso, hasta que regresa a la persona que inicialmente la lanzó. Hay que advertir a los participantes la importancia de estar atentos a la presentación de cada uno, pues no se sabe a quién va a lanzarse la bola y posteriormente deberá repetir los datos del lanzador.

c) LOS NOMBRES ESCRITOS

Esta técnica permite recordar y aprender los nombres de todos los integrantes de un grupo.

Se puede realizar con un máximo de veinte personas. Los participantes forman un círculo y cada uno de ellos se prende, con un alfiler o scocht, en el pecho una tarjeta con su nombre. Se da un tiempo prudente para que cada uno, trate de memorizar el nombre de los demás compañeros. Al terminar el tiempo estipulado, todos se quitan las tarjetas y las hacen circular hacia la derecha durante unos minutos, y se detiene el movimiento.

Cada persona se queda con una tarjeta que no es la suya, debe buscar a su dueño y entregársela, en menos de diez segundos. El que se quede con una tarjeta ajena, da prenda.

El ejercicio continúa hasta que todos los participantes se aprendan los nombres de sus compañeros.

d) CANASTA REVUELTA

Todos los participantes se sientan en círculo. El animador queda al centro, de pie. En el momento que el animador señale a cualquiera diciéndole ¡PIÑA!, este debe responder el nombre del compañero que esté a su derecha. Si le dice ¡NARANJA!, debe decir el nombre del que tiene a su izquierda. Si se equivoca o tarda más de tres segundos en responder, pasa al centro y el animador ocupa su puesto.

En el momento en que se diga ¡CANASTA REVUELTA!, todos deben cambiar de asiento. (El que está al centro, deberá ocupar uno y dejar a otro participante al centro).

Esta técnica debe hacerse rápidamente, para que se mantenga el interés, porque cada vez que se diga "canasta revuelta" el nombre de las piñas y naranjas varía. Es conveniente que esta técnica se utilice para reforzar el conocimiento de los nombres de los participantes y no para iniciar una presentación.

e) EL BACHILLERATO

Esta técnica resulta especialmente conveniente para grupos masivos.

Cada participante tendrá una hoja con un **bachillerato** que contendrá los siguientes datos (estos pueden variar de acuerdo a la naturaleza del grupo): **NOMBRE, PROFESION U OFICIO, COSAS QUE TE AGRADAN, COSAS QUE TE DISGUSTAN, EXPECTATIVAS QUE TIENES DE ESTE GRUPO.**

Se indica que en quince minutos cada uno tendrá que entrevistar a otros participantes y llenar los datos que contiene el bachillerato. Es conveniente señalar en un hoja, un mínimo de ocho columnas horizontales.

Concluido el tiempo, cada participante deberá presentar a algún integrante al resto de la asamblea de acuerdo a los datos obtenidos en el bachillerato, luego, el presentado deberá hacer lo mismo y así sucesivamente hasta que todos hallan sido presentados. Si el grupo es demasiado numeroso se solicita que voluntariamente algunos compartan los datos obtenidos, especialmente los más curiosos o anecdóticos.

Ejemplo de Bachillerato:

| NOMBRE | PROFESION U OFICIO | COMIDA PERREFERIDA | HOBBY | COSAS QUE TE AGRADAN | COSAS QUE TE DESAGRADAN |
|--------|--------------------|--------------------|--------|----------------------|-------------------------|
| Juan | estudiante | cazuela | música | Tener amigos | lavar loza |
| María | contadora | pure | bailar | ver T.V. | la envidia |

2) **TECNICAS DE PRESENTACION COMPLEJA**

a) **LOS NAIPES**

Se forman grupos de cuatro a seis personas, a cada equipo se le entrega un naipe con treinta cartas, cada carta lleva escrita una cualidad o un defecto.

Cada grupo se sienta en círculo (ojalá alrededor de una mesa), al centro se pone el naipe y cada participante va retirando una carta por turno, la lee y si se identifica con la cualidad o defecto allí consignado se la deja. Si no es así la devuelve al centro.

Una vez que hallan terminado con todas las cartas, o que solo queden aquellas con las que nadie se identifica, cada participante mostrará sus cartas seleccionadas y explicará por que cree tener esa característica, los demás pueden preguntar o pedir aclaraciones.

Un ejemplo de cualidades o defectos es la siguiente lista: *Cariñoso, comprensivo, amistoso, generoso, ambicioso, tímido, retraído, afectuoso, sensible, insensible, solitario, egoísta, introvertido, negativo, impulsivo, extrovertido, realista, soñador, inteligente, estudioso, emprendedor, idealista, positivo, simpático, chacotero, peleador, flojo, cómodo, tallero, estudioso, trabajador, detallista, racional, inmaduro, afectivo, romántico, inquieto, tranquilo, conversador, amistoso, melancólico, hogareño, agresivo, temeroso, valiente, resignado, desordenado, ordenado, suspicaz, dominante, sacrificado, hiperkenético.*

b) **BAILE DE DISFRACES**

Esta técnica permite que cada uno confronte la imagen que se tiene de sí mismo, con la imagen que el grupo tiene de él. Se debe realizar en grupos no mayores de 20 personas.

El animador, debe crear un clima favorable para desarrollar la actividad pidiendo mucha creatividad y respeto en el trabajo a desarrollar. Se explica que estamos todos invitados a una "fiesta de disfraces", y que por lo tanto cada uno y en secreto debe elegir un disfraz que refleje su forma de ser.

Cuando todos hayan elegido su disfraz el animador solicitará un voluntario, el cual deberá salir de la sala. El grupo, entonces, elegirá un disfraz para el participante que esta fuera de la sala utilizando el mismo criterio anterior, es decir, que refleje la personalidad y forma de ser de la persona.

Realizado esto, se invita al voluntario a reincorporarse al grupo pidiéndole que señale el disfraz que eligió y las razones que tuvo. Luego el grupo señala el disfraz que le asignó explicando los motivos. Se conversa acerca de las diferencias y similitudes entre los disfraces elegidos. Luego se realiza lo mismo con los otros participantes. Si el grupo es muy numeroso, la técnica puede realizarse en varias sesiones o reuniones. En todo momento se debe mantener un clima de respeto.

3) **TECNICAS DE EXPRESIÓN NO VERBAL**

a) **DESPLAZAMIENTOS INDIVIDUALES**

El animador pide a cada participantes que camine por la sala en distintistas direcciones, sin seguir a nadie. Cada uno en su propio ritmo, teniendo conciencia del espacio. Luego los desplazamientos van variando en la forma de caminar de acuerdo a indicaciones dadas por el animador, por ejemplo:

- rápido, lento, muy rápido, muy lento;
- en puntas de pie, agachados, o normalmente;
- mirando a los demás.

b) **CALENTANDO LOS MOTORES**

Es un ejercicio individual. Se trata de una secuencia de ejercicios que va movilizand, separadamente, las distintas partes del cuerpo, que constituyen los llamados **motores** o puntos de origen del movimiento y la postura corporal, en el siguiente orden:

- | | | | |
|-----------|-----------|---------|----------|
| * Cabeza | * Hombros | * Pecho | * Cadera |
| * Piernas | * Brazos | * Pies | * Manos |

Los participantes se reparten por toda la sala; los movimientos se realizan primero en el lugar, buscando distintos ritmos y posiciones. Luego se repite toda la secuencia, intentando que el cuerpo entero se desplace del lugar sin oponer resistencia al movimiento iniciado por los distintos motores. Es importante que el animador muestre y estimule el ejercicio siguiendo el orden propuesto.

c) VENDIENDO "LA POMADA"

Se trabaja en parejas.

Los participantes se dividen en dos grupos (de igual número), de vendedores y compradores de "la pomada". Avanzan los vendedores, de manera que cada uno que de frente a un comprador. Los primeros deben vender un producto que pudiera interesar a los otros. No importa el carácter del producto: desde una pomada para la piel, un par de aros, una vaca lechera, una máquina de hacer tareas o la felicidad.

Es importante convencer al otro de las bondades del producto y la conveniencia de adquirirlo.

El "comprador" puede inquirir detalles del producto, regatear precios y espera ser, de verdad, convencido por el "vendedor". Luego se cambia de roles: el vendedor es comprador y viceversa.

Es conveniente dejar un tiempo al final para que cada uno cuente lo que compró o lo que vendió.

d) HAGAMOS MIMICA.

Es un trabajo grupal.

Se dividen los participantes en dos grupos.

Cada grupo debe escoger *oficios* (carpintero, campesino, bombero, etc.) que deberán ser descubiertos por el grupo contrario. Durante 5 minutos, un grupo representa el oficio escogido; el otro grupo tendrá que descubrir el oficio representado.

El ejercicio continúa de la misma forma, alternándose los grupos en representar los oficios.

e) E.P.A.C.S.

Es un ejercicio grupal.

Más que un ejercicio, éste es un instrumento para trabajar la Dramatización.

Espacio - Personaje - Acción - Conflicto - Solución.

Se le pide a cada participante que escriba una palabra. Con estas palabras, imaginarán una dramatización que se elabora considerando los siguientes elementos.

- **ESPACIO:** en base a palabras escritas -supongamos casa, mamá, Juan, tía- el grupo decide en qué espacio van a ubicarse; por ejemplo, el patio de la casa.
- **PERSONAJE:** Luego, se reparten los personajes: en este caso, la mamá, Juan (5 meses), y la tía.
- **ACCION:** En seguida, deciden, qué acción harán los personajes en el espacio acordado. Por ejemplo, la mamá cuida a Juan, mientras la tía llega de visita al patio de la casa.
- **CONFLICTO:** Para entenderlo mejor, se puede jugar a "La Silla".

En el centro de la sala se ubica dos voluntarios. Uno de ellos se sienta en una silla. Por un costado aparece el otro y se dirige al que está sentado, solicitándole la silla para ocuparla. El primero se levanta y le facilita la silla. Está claro que en esta acción no hay conflicto. Están de acuerdo.

Se retoma la escena. La persona que entra solicita la silla. Esta vez el que está sentado se la niega. El primero insiste en que se la preste. El segundo insiste en no entregársela. Ahora sí hay conflicto.

Una vez entendida la idea de conflicto, se define cuál va a ser el conflicto en la dramatización que se está preparando. Por ejemplo: la mamá quiere que la tía le cuide a Juan por un par de horas y la tía no acepta, a pesar de los ruegos de la mamá.

- **SOLUCION:** En este caso dependerá del desarrollo de la escena: uno de los dos personajes logrará su objetivo. Esa es la solución. Lo único que no cabe aquí es la agresión física.

Estos pasos constituyen los principios básicos de una dramatización, cualquiera sea el tema que se desea tratar. Los participantes se dividen en grupos y construyen un ejemplo de **EPACS**, de acuerdo a un tema seleccionado por ellos mismos: por ejemplo una situación vivida en el grupo se representa poniéndose de acuerdo en el espacio en que se desarrollará; con cuántos personajes; cuál es la acción a representar; cuál es el conflicto central y cuál es la solución que el grupo propone.

4) **TECNICAS DE INTEGRACION**

a) **EL LAZARILLO**

A través de esta técnica, se pretende vivir la experiencia de confiar en los demás y medir el grado de comunicación existente entre las personas de un grupo.

El animador debe motivar la técnica, recalcando la importante que es que los participantes tomen conciencia de sus emociones y reacciones durante el ejercicio.

El grupo se divide en parejas, en lo posible entre personas que han tenido menos contacto interpersonal. Uno de los integrantes de la pareja, hace el papel de "CIEGO", vendándose los ojos, y el otro de "LAZARILLO". Durante, aproximadamente, cinco minutos, el lazarillo conducirá al ciego por los lugares que él estime y en la forma que quiera. Luego de esto, la pareja intercambiará los roles, realizando el ejercicio nuevamente.

Finalmente, se conversa en grupo acerca de las emociones y reacciones vividas y de la confianza inspirada o demostrada en el grupo.

b) **CONFIANZA EN EL GRUPO**

El propósito de esta técnica, es constatar la posibilidad y capacidad que tiene cada persona para depositar confianza en el grupo o equipo. El ejercicio se hace en grupos de seis a ocho participantes. Los integrantes, de pie y muy juntos, forman un pequeño círculo. Uno pasa al centro, cierra los ojos y con los pies juntos, se deja caer hacia atrás. El grupo debe sostenerlo, evitando que caiga. Se realiza este ejercicio durante unos tres minutos, luego de lo cual pasa otro integrante del grupo al centro.

Cuando hayan vivido la experiencia todos los integrantes del grupo, se conversa y comparte las sensaciones y reacciones vividas. Es importante compartir los temores o dificultades que tuvieron los participantes para dejarse caer o para sostener a los que estuvieron al centro.

c) NO HAY TIEMPO QUE PERDER

El propósito de esta técnica, es verificar cómo actúa un determinado grupo de personas sometida a fuerte presión.

El animador describe una situación compleja, ante la cual el grupo deberá actuar, buscando una solución presionado por el tiempo. El animador asigna a este trabajo un tiempo limitado (10 minutos), en el cual, el grupo deberá ponerse de acuerdo por consenso (deben estar todos de acuerdo en la solución, no se puede votar para decidir).

Luego de realizado el ejercicio, se conversa acerca de la capacidad del grupo para tomar decisiones rápidas.

Una posible situación compleja podría ser la siguiente:

Ustedes viven en un sector habitacional que ha sido anegado por las aguas. Sus habitantes están bloqueados. Hay que actuar con rapidez porque el agua continua subiendo y no existe posibilidad de rescate externo hasta por lo menos diez días más. Como única salida queda un puente, que en quince minutos quedará bajo las aguas y que conduce hacia una colina donde es posible escapar al agua. El grupo decide actuar y se organiza. A una persona le encomiendan cruzar a una niña de 9 años que no puede caminar y algunos materiales de los que ustedes deben seleccionar los más indispensables y necesarios. No se puede transportar más de 33 Kilos porque el puente podría derrumbarse.

La niña encargada pesa 29 Kilos, los elementos que el grupo pide llevar, y de los cuales se deberá seleccionar son los siguientes:

| | | |
|----------------------|--------------------|----------------------------------|
| Leche, 2 Kilos | Ropa, 2 Kilos | Botella de Agua, 800 gramos |
| Azúcar, 1 Kilo | Fósforos, 5 gramos | Pan, 500 gramos |
| Frazadas, 1 Kilo | Olla, 200 gramos | Alimento concentrado, 500 gramos |
| Linterna, 400 gramos | Botiquín, 1 Kilo | |

Si el grupo es muy numeroso, se pueden formar distintos equipos y luego comparar el resultado de los diferentes grupos para intentar llegar a un solo resultado.

III. TECNICAS DE ANALISIS Y TRABAJO GRUPAL

1) TECNICAS PARA LA ORGANIZACION DE GRUPOS O EQUIPOS DE TRABAJO

a) SIMPLE ENUMERACION

Es la técnica más conocida, y probablemente más usada, para la organización rápida de un grupo numeroso en pequeñas comisiones.

Pasos:

- 1) Determinar el número de comisiones o grupos a formar salvaguardando que sus integrantes no sean más de quince personas.
- 2) Una vez determinado el número de grupos, se solicita a los participantes que se vayan enumerando hasta el número de grupos que se desea formar.

Luego todos los que tienen el mismo número se juntan, organizando de esta forma los equipos de trabajo.

Ejemplo: En un grupo de 60 personas se desea organizar equipos de trabajo de no más de quince integrantes, el dividir indica que se debe organizar 4 grupos. Se solicita a todos los participantes que se enumeren del 1 al 4. Luego se pide que se reúnan los 1, que se junten los 2, lo mismo a los 3 y 4, organizando así los 4 grupos.

b) LAS FAMILIAS

Esta técnica supone un grado de complejidad y preparación mayor que la anterior. Consiste en asignar a los participantes un determinado rol para invitarlos posteriormente a conformar familias. Esta técnica resulta más apropiada que la anterior para grupos muy numerosos.

Pasos:

- 1) Se debe determinar, al igual que en la técnica anterior el número de grupos a formar. Estableciendo claramente el número de integrantes por grupo.

- 2) A los grupos se les llamará "familias" y a cada una se le pondrá un apellido. Luego y según el número de integrantes de cada grupo se designan los roles o parientes que la conforman.
- 3) Por cada participante se debe preparar una tarjeta o papel donde esté claramente señalado la familia y rol que le ha tocado. Por ejemplo:

| |
|------------------------|
| FAMILIA: Medina |
| ROL: Abuelo |

Al comenzar la reunión se entrega a cada participante una tarjeta solicitándole que la conserve en secreto.

- 4) En un momento determinado se solicita a los participantes que formen las familias, de acuerdo al apellido señalado.

Una vez que se han juntado las familias, y para verificar que estén completas se pide que se sienten unos sobre las faldas de otros respetando la jerarquía familiar. De esta forma el primero en sentarse debe ser el Bisabuelo, sobre sus faldas se debe sentar el Abuelo, sobre sus faldas el Padre y así sucesivamente hasta llegar a la guagua.

- 5) Un posible listado de roles familiares es el siguiente: *Bisabuelo, bisabuela, abuelo, abuela, tío abuelo, tía abuela, padre, madre, tío, tía, primo, prima, hijo mayor, hija mayor, hijo menor, hija menor, guagua.*

c) LOS ANIMALES

Muy similar a la anterior, esta técnica asigna nombres de animales para conformar los grupos.

Pasos:

- 1) El primer paso consiste en definir el número de grupos y participantes.
- 2) A cada grupo se les asignará un nombre de animal, se deben escoger animales que emitan sonidos conocidos y posibles de imitar. Por ejemplo: Pollos, Perros, Gatos, etc.

- 3) Se preparan tarjetas para cada participante con el nombre del animal asignado. Estas se entregan al comienzo de la reunión pidiendo a los participantes que la guarden en secreto.
- 4) A una señal del animador cada participante debe emitir el ruido del animal que le tocó, de esta forma ubicará al resto de los integrantes de su grupo.
- 5) Una vez conformado los grupos, se les solicita a cada uno de ellos, que emitan en conjunto el sonido del animal para poder identificarlos.

2) **TECNICAS QUE FACILITAN EL ANALISIS, LA DISCUSION O ESTUDIO**

a) PHILLIPS 6.6

Esta técnica fue ideada por J. Donald Phillips, su propósito es desarrollar la capacidad de síntesis y concentración, promoviendo una participación activa de todos los participantes en un corto tiempo. Permite trabajar con cincuenta a sesenta personas en forma simultánea.

Esta técnica también puede ser utilizada como introducción a otra actividad grupal.

Pasos:

- 1) El animador propone el tema a discutir y actúa como coordinador del grupo total. Los problemas o preguntas para la discusión deben ser formulados en forma clara y precisa.
- 2) Se divide al total del grupo formando equipos de discusión de seis participantes, los que trabajan aproximadamente seis minutos discutiendo el tema propuesto por el animador. Lo que significa que cada participante da su opinión en un minuto. Cada grupo debe elegir un coordinador que controlará el tiempo y un secretario que dará una síntesis de lo conversado en el grupo.
- 3) En plenario, cada secretario da cuenta del trabajo de su equipo en no más de un minuto y sin repetir lo ya planteado. El animador controla el tiempo y al final de la exposición de los secretarios, realiza una síntesis final.

Si los grupos resultan de a ocho personas, entonces, la técnica sería Phillips 8,8 otorgando en el paso 2 ocho minutos.

b) LLUVIA DE IDEAS

Esta técnica favorece la participación creativa frente a un determinado problema a resolver donde se requiere buscar soluciones eficientes y rápidas.

Pasos:

- 1) El animador expone brevemente el problema o la situación a analizar, entregando claramente los diferentes aspectos que inciden en la situación.
- 2) En grupos de hasta 15 participantes, se permite a cada uno de ellos expresarse libremente y exponer cualquier tipo de ideas o soluciones para el problema o situación analizada. Toda idea se acoge y se registra, nada se puede refutar, las únicas condiciones son el conservar cierto orden en el uso de la palabra y mantenerse alrededor del tema central.
- 3) Luego que todos hayan expuesto las ideas o soluciones sugeridas, se comentan brevemente (no más de diez minutos) con el fin de elegir o señalar aquellas más interesantes.

Un secretario toma nota de estas conclusiones.

- 4) En plenario cada secretario da cuenta de la lluvia de ideas generada en sus grupos. El animador busca coincidencias en el trabajo de los grupos.

c) LA REPRESENTACION DE ROLES

Esta técnica permite ilustrar los elementos de una determinada situación que deseamos analizar o discutir, nos sirve también para hacer tomar conciencia de las dificultades reales de una situación.

Se puede trabajar en un grupo no mayor de 30 personas, de entre los cuales surge un grupo de actores voluntarios.

Pasos:

- 1) El animador presenta brevemente el tema o situación que se va a analizar.

- 2) Se organiza un grupo de actores voluntarios, quienes protagonizan brevemente una representación de la situación que se quiere analizar, es conveniente que esta dramatización no sobrepase los 15 minutos, de igual forma hay que tener cuidado de elegir papeles que no afecten la personalidad de los actores voluntarios. El animador prepara apropiadamente a los actores indicándoles esquemáticamente su papel.

Los actores deben improvisar el diálogo y los gestos de los personajes definidos.

- 3) Luego de realizada la representación el animador ofrece la palabra a actores y espectadores.

Se procede a hacer un análisis de la situación dramatizada y de las posibles soluciones o salidas alternativas que esta ofrece. Esto puede permitir una repetición del proceso haciendo actuar a otro conjunto de voluntarios de un modo diferente.

d) EL FORO PANEL

Esta técnica tiene como propósito aportar información sobre un tema, despertando el espíritu crítico en los participantes. Se puede desarrollar en grupos amplios, incluso sobre 50 personas. Consiste en la presentación de un tema por varios especialistas con opiniones diferentes.

Pasos:

- 1) Este foro puede ser preparado por el animador o por un conjunto de participantes. Es importante que la persona elegida para coordinar el foro, tenga alguna experiencia o especialización en el tema para que pueda canalizar el foro en torno al tema deseado.
- 2) Cada expositor invitado, tiene durante el foro un tiempo máximo de 20 minutos para exponer su opinión.
- 3) Luego de la exposición, los participantes pueden realizar preguntas, es conveniente que ellas se realicen por escrito con el fin de ordenar las respuestas de los expositores.
- 4) Finalmente, el Coordinador puede cerrar con un resumen de las diferentes posiciones.

La adecuada selección de los expositores esta íntimamente ligada a el éxito e interés que despierte el foro. Será importante verificar que ellos den diferentes aportes al tema o situación analizado.

e) EL JUICIO DE INTERROGATORIO Y PLANIFICACION

Esta técnica permite reflexionar sobre temas o situaciones conflictivas, permitiendo conocer diferentes opiniones y posiciones.

Consiste en realizar un juicio sobre un tema polémico dividiendo al conjunto de los participantes en acusadores y defensores. Se recomienda esta técnica para grupos no mayores de 25 personas.

Pasos:

- 1) Definido el tema que se va a analizar se divide al grupo en acusadores y defensores, además se nombran a tres personas que harán las veces de jurado. El coordinador de la técnica asumirá el rol del Juez.
- 2) Durante un tiempo (15 minutos) determinado acusadores y defensores prepararán sus argumentos, elegirán al abogado que los representará y escogerán por lo menos tres testigos que representarán testimonios en favor de los argumentos.
- 3) Se inicia el juicio con la exposición de los abogados hacia el jurado de sus respectivas posiciones en un tiempo breve (5 minutos).

Durante el desarrollo del Juicio se respetarán las siguientes reglas:

Primero hablará el Abogado acusador y después la defensa. El interrogatorio a los testigos se hará alternadamente. Se dispondrá de tres minutos para interrogar a cada uno de sus propios testigos y tres minutos para interrogar a los testigos de la otra parte. Luego que todos los testigos hayan sido interrogados se darán 5 minutos de recreo, para que cada una de las partes prepare su argumentación final y 5 minutos para que la expongan. Una vez expuestas las argumentaciones finales, el jurado dispondrá de 10 minutos para realizar un resumen con los principales argumentos en favor y en contra. El Juez decidirá si acepta o no las protestas que ocasionalmente presenten los abogados. Cualquier otra variación en el tiempo, en los recesos, en tiempos adicionales, deben ser decididos por el juez.

- 4) Luego de expuesto el resumen de argumentos expuesto por el Jurado, se inicia una discusión amplia tratando de llegar a un consenso.

3. TECNICAS DE ORGANIZACION Y PLANIFICACION.

a) MIREMOS MAS ALLA

Esta técnica permite que un grupo numeroso pueda ponerse de acuerdo en torno a los objetivos de la organización, esbozando un plan de trabajo que se traduzca en actividades concretas.

Es una técnica que debe aplicarse tomando en cuenta que requiere bastante tiempo. Puede hacerse en varias sesiones para llevarla a cabo.

Pasos:

- 1) Cada participante escribe en un hoja la respuesta a una pregunta sobre su organización que se ha preparado de antemano. Por Ejemplo: ¿Qué quisiera conseguir en beneficio de su comunidad al cabo de cinco años?
- 2) Se forman grupos de hasta 8 personas para que pongan en común las respuestas que han dado y, en base a esa afirmación, hagan un modelo ideal. Detallando cómo sería y como funcionaría.

Cada grupo debe organizarse nombrando un coordinador y un secretario que tome nota de los diferentes aportes y conclusiones.

- 3) En el plenario cada grupo presenta su modelo ideal escrito en un papelógrafo. El coordinador debe ir anotando lo que hay en común en los papelógrafos. Se debe hacer notar al plenario aspectos que puedan faltar en relación a lo económico, cultural, organizativo, etc.
- 4) En base a la discusión de cada modelo presentado, se puede elegir uno, por ser el que reúna la mayor cantidad de cualidades o por estar más cerca de la posibilidad de ejecutarlo.

También podría elaborarse uno a partir del conjunto.

- 5) Centrándose en el modelo escogido se detallan las necesidades más urgentes a resolver y tareas que se pueden hacer para resolverlas.

- 6) Luego se elabora un plan de cómo podrían irse cumpliendo otras tareas para alcanzar el modelo ideal. Se deben detallar las actividades a realizar. Para esto se puede usar la siguiente guía:

¿Qué se va a hacer?

¿Para qué se va a hacer?

¿Cómo?

¿Quiénes?

¿Con qué medios?

¿Cuándo?

¿Dónde?

¿En qué plazos?

b) LA PLANIFICACION DE ACTIVIDADES

Esta técnica permite organizar en una sesión una actividad de carácter grupal, pero también permite que los participantes realicen un ensayo práctico de planificación, el cual puedan replicar posteriormente.

Pasos:

- 1) Definida con anterioridad la actividad que se pretende planificar, se forman grupos de 8 a 10 personas.
- 2) Cada grupo planifica la actividad propuesta.
- 3) En el Plenario cada grupo presenta su propuesta de planificación señalando claramente los pasos a seguir. Se puede usar papelógrafos para una exposición más clara.
- 4) Se analizan y revisan las planificaciones de acuerdo a las siguientes preguntas:
 - a) *¿Qué problema se quiere enfrentar con esta actividad? (Diagnóstico)*
 - b) *¿Qué se quiere lograr? (Objetivos o Propósitos)*
 - c) *¿Qué acciones se proponen? (Actividades)*
 - d) *¿Qué tareas hay que hacer, quiénes las harán y en qué plazos? (Distribución de las tareas y plazos)*
 - e) *¿Qué necesitamos para realizar la actividad? (Recursos)*
- 5) Una vez revisada las planificaciones se sintetizan en una sola.

BIBLIOGRAFIA

- 1) Alonso Francia y Colaboradores.
PSICOLOGIA Y DINAMICA DE GRUPOS.
Centro Nacional Salesiano de Pastoral Juvenil.
- 2) Luis Eduardo González, Curso a Distancia.
MÉTODOS Y TÉCNICAS DOCENTES PARA PROFESORES UNIVERSITA-
RIOS. Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación,
P.I.I.E., Brown Sur 150 - Ñuñoa.
- 3) Fernando Díaz Herrera.
EXPRESION CREATIVA Y DESARROLLO HUMANO.
Ediciones Documentas - Instituto para el Nuevo Chile.
- 4) Eduardo Marcieca, s.j., Osvaldo Armarza, Manena Barros, Jaime Torres.
EL ANIMADOR DE REUNIONES.
Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación, CIDE, Erasmo
Escala 1825.
- 5) Instituto Superior de Pastoral Juvenil, ISPAJ.
DINAMICAS, PRINCIPIOS Y TECNICAS.
Avda. Salvador 2549, Santiago
- 6) Miguel Caviedes.
DINAMICA DE GRUPOS.
Ediciones Paulinas.
- 7) ALFORJA
TECNICAS PARTICIPATIVAS PARA LA EDUCACION POPULAR.
Editado en Chile por: Centro de Investigación y Desarrollo de la
Educación, CIDE, Erasmo Escala 1825, Fonos: 6986495 - 6987153,
Santiago.
- 8) Vicaría Zona Norte - Santiago.
PROGRAMA DE RECREACION Y COLONIAS URBANAS.
- 9) Vicaría Zona Oriente - Santiago.
TODOS CANTAN, TODOS BAILAN... DINAMICAS Y JUEGOS.
- 10) Departamento de Solidaridad, Vicaría Zona Oeste - Santiago.
PROGRAMA DE FORMACION DE MONITORES DE RECREACION, CANTOS,
JUEGOS, RECREACION.

- 11) CIDE.
BOLETIN "EL MENSAJERO" Nro. 22. LA RECREACION.
Publicación del Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación,
CIDE.
- 12) CIDE.
BOLETIN "EL MENSAJERO" Nro. 31. TECNICAS Y EJERCICIOS DE
ANIMACION.
Publicación del Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación,
CIDE.
- 13) CIDE.
BOLETIN "EL MENSAJERO" Nro. 38. MAS TECNICAS DE ANIMACION DE
GRUPOS.
Publicación del Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación,
CIDE.
- 14) Bernardita Ballasty, Hugo Martínez.
INSTRUMENTOS CREATIVOS PARA EL TRABAJO CON NIÑOS. Talleres de
Aprendizaje. Capacitación en la Acción para Monitores.
Equipo Técnico de Talleres de Aprendizaje, Programa Interdis-
ciplinario de Investigaciones en Educación, P.I.I.E.