

COLECCIÓN DE DINÁMICAS 4

COMPORTAMIENTO DE GRUPOS

- 1.- AMISTAD
- 2.- ALTO Y SIGA
- 3.- AUTOEVALUACIÓN DE GRUPOS
- 4.- BUM
- 5.- CARRERA DE BARRILES
- 6.- EL ALAMBRE PELADO
- 7.- ESTO ME RECUERDA
- 8.- LA COMUNIDAD IDEAL
- 9.- LEVANTESE Y SIENTESE
- 10.- MAR ADENTRO - MAR AFUERA
- 11.- PALABRAS DE CINCO LETRAS
- 12.- PROTOTIPO
- 13.- TEMAS DE CONTROVERSIA
- 14.- Armando cuadrados
- 15.- Cambiando de Marco
- 16.- Las Estatuas
- 17.- El circo
- 18.- La Historia
- 19.- Los monumentos
- 20.- Cambio de personalidades
- 21.- Presentación con objetos
- 22.- Tío y sobrino
- 23.- El war

1.- AMISTAD

OBJETIVO: Concienciar sobre el valor de la amistad y las cualidades que necesitan desarrollarse para fomentar esta.

TAMAÑO DE GRUPO: 25 participantes.

TIEMPO REQUERIDO: 35 minutos aproximadamente.

MATERIAL: Hojas blancas y lápiz para cada participante.

LUGAR: Un salón suficientemente amplio que permita iniciar una discusión libremente.

DESARROLLO:

I. El instructor solicita a los participantes que respondan por escrito en una hoja blanca las siguientes preguntas:

¿Describe las características de un buen amigo.?

¿Indica como demuestras que eres amigo de alguien.?

¿Crees que es importante tener amigos ? ¿Por qué ?

¿Crees que tienes cualidades para ser un buen amigo? Si las tienes

¿Cuales son y que otras cualidades quisieras tener?

II. El instructor recoge las hojas y lee varias de ellas al azar, sin decir el nombre del autor.

III. El instructor, en sesión plenaria, abre un debate sobre las ideas expuestas.

IV. El instructor maneja una reflexión sobre " lo que yo puedo hacer hoy, para comenzar a darme la alegría de ser amigo, y empezar a sembrar esta alegría en mi trabajo, familia y amistades ".

2.- ALTO Y SIGA

OBJETIVOS:

I. Animar y energizar a un grupo fatigado.

II. Ilustrar las características de la competencia (Ganar-Perder).

III. Ilustrar las características de la competencia (Ganar -Perder) y de la colaboración (Ganar-Ganar).

IV. Ilustrar las consecuencias de interponer los intereses personales a los del grupo.

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado. Mínimo requerido dieciséis participantes.

TIEMPO REQUERIDO: Cuarenta y cinco minutos.

MATERIAL: Distintivos para diferenciar a los distintos equipos (gafetes de colores, pañoletas, camisetas, etc.).

LUGAR: Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan manejarse libremente sin obstáculos.

DESARROLLO:

I. El instructor solicita dos voluntarios para desempeñar los papeles de policía y vigilante.

II. Al resto de los participantes los divide en cuatro grupos con el mismo número de personas.

III. El instructor solicita a los participantes se pongan de pie y coloca a los grupos lo más separados posible unos de otros, representando los puntos cardinales. ejemplo: el equipo Norte frente al equipo Sur; el equipo Este frente al equipo Oeste.

IV. El instructor indica a los participantes que la cuenta de tres, los equipos deberán intercambiarse de sitio; los que están al Norte, con los del Sur, y los del Este con los del Oeste. Ganará el equipo que llegue primero con el mayor número de sus integrantes.

V. Así mismo, indica al policía que en cualquier momento puede dar la voz de ¡Alto! y todos deberán parar inmediatamente. Aquellos que no lo hagan quedarán fuera del juego y significarán bajas para su equipo.

VI. El policía y el vigilante decidirán quienes son los que no obedecieron la voz de ¡Alto!

3.- AUTOEVALUACIÓN DE GRUPOS: UNA COLECCIÓN DE INSTRUMENTOS

OBJETIVOS:

I. Ayudar a que un grupo evalúe su propio funcionamiento.

II. Proporcionar un método de examinar objetivamente la participación de los miembros del grupo.

III. Examinar las normas que se han desarrollado en un grupo que se ha reunido por algún tiempo.

TAMAÑO DEL GRUPO: De ocho a doce participantes.

TIEMPO REQUERIDO: Variable, de acuerdo a los métodos de evaluación empleados.

MATERIAL:

I. Elija una de las formas siguientes y prepare una copia para cada participante:

a. Inventario del clima en el grupo.

b. Forma de evaluación del crecimiento del grupo.

- c. Escalas de retroalimentación.
- d. Formas de las reacciones después de la reunión

II. Lápices.

III. Rotafolio y marcadores.

LUGAR: Los participantes deben estar cómodos para escribir y donde puedan ver los resultados.

DESARROLLO:

Cada una de los formatos se enfoca, sobre un aspecto de la vida del grupo que el instructor quiera discutir. Se sugiere un desarrollo general para emplearlos.

I. Después de una reunión típica de un grupo, el instructor distribuye las copias de la forma elegida. Se dan instrucciones para que los miembros la llenen en forma individual.

II. Tan pronto como terminen los participantes, la información se pone en el rotafolio a la vista de todos.

III. El instructor lleva a cabo una discusión sobre esa información, sacando ejemplos específicos de las tendencias de la conducta. Puede ofrecer toda la explicación teórica apropiada durante esta etapa analítica.

IV. Se pide a los miembros del grupo planeen una conducta nueva para la siguiente reunión a la luz de estos hallazgos.

VARIACIONES

I. El instructor puede usar una forma diferente al fin de cada reunión en forma secuencial. O se puede la misma forma varias veces sucesivas, para estudiar la tendencia de los datos. Así un grupo puede trazar su progreso hacia un funcionamiento más efectivo.

II. Los participantes pueden estimar los resultados del análisis.

III. Las formas pueden modificarse, para obtener las expectativas de los participantes nuevos del grupo.

IV. Los miembros del grupo pueden colaborar en el diseño de un instrumento para medir su desarrollo.

V. Instrucciones para llevar el Marcador: Inventario del Clima en el grupo.

VI. Los temas 3, 6, 9, 12 y 16 son conductas negativas; deben calificarse A = 0, T = 1, V = 2, S = 3, R = 4 y N = 5. Todos los demás temas tienen: A = 5, T = 4, V = 3, S = 2, R = 1 y N = 0. Lo que se saque en cada una de las cuatro columnas se suma para obtener el clima que hay en el grupo en cada uno de los siguientes aspectos:

Columna 1. Sinceridad

Columna 2. Comprensión

Columna 3. Valor

Columna 4. Aceptación

4.- ¡EL BUM!

OBJETIVOS:

I. Animar y energizar a un grupo fatigado.

II. Identificar las habilidades para escucha activa.

III. Ilustrar las características de la competencia (Ganar -Perder)

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado. Mínimo requerido diez participantes.

TIEMPO REQUERIDO: Treinta minutos.

MATERIAL: Ninguno.

LUGAR: Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan sentarse en círculo.

DESARROLLO:

I. El instructor pide a los participantes que se sienten en círculo.

II. El instructor comenta a los participantes que deben numerarse en voz alta y que a todos los que les toque un múltiplo de tres (3, 6, 9, 12, 15, etc.) o un número que termine en tres (13, 23, 33, 43, etc.) deberán decir ¡Bum! en lugar del número; la persona que sigue deberá continuar la numeración. Ejemplo: La primera persona empieza diciendo UNO, el siguiente DOS, el que sigue (al que le corresponde decir TRES) dice ¡Bum!, el siguiente dice CUATRO, etc.

III. El participante que no dice ¡Bum! o el que se equivoca con el número siguiente pierde. Los que pierden van saliendo del juego y se vuelve a iniciar la numeración por el número UNO.

IV. La numeración debe decirse rápidamente; si un participante se tarda mucho (más de tres segundos) también quedará descalificado.

V. Los dos últimos jugadores son los ganadores.

VI. Al término del ejercicio el instructor dirige una discusión sobre las conductas y actitudes mostradas en el desarrollo del mismo.

VARIACIONES:

I. Este ejercicio se puede realizar en cualquier momento del curso, estando los participantes sentados en su lugar.

II. El ejercicio puede hacerse más complejo, por ejemplo: utilizando múltiplos de números mayores, o combinando múltiplos de 3 o de 5.

5.- CARRERA SOBRE BARRILES

OBJETIVOS:

- I. Permitir revisar procesos de organización interna de un grupo.
- II. Propiciar la cohesión de grupo y su análisis.
- III. Destacar los comportamientos claramente orientados al liderazgo.

TAMAÑO DE GRUPO: Veinte participantes.

TIEMPO REQUERIDO: Dos horas.

MATERIAL: Por cada participante un barril de doscientos litros cada uno, de preferencia metálico, limpios y vacíos.

LUGAR: Un espacio amplio que pueda utilizarse como pista de por lo menos unos 40 metros de longitud y en la cual cuatro subgrupos puedan trabajar simultáneamente.

DESARROLLO:

- I. Se establecen subgrupos de cinco miembros cada uno.
- II. Se hace entrega del material: cuatro barriles y tres tablas a cada grupo.
- III. Se les indica cuáles son las reglas de juego:
 - a) El propósito del juego es que cada grupo, partiendo de la misma línea de salida, recorran la misma distancia hasta llegar a la meta previamente establecida, con todos sus integrantes viajando "a bordo", encima de barriles y tablas.
 - b) Si cualquier miembro del grupo, llegase a caer por la causa que fuere, de las tablas o barriles, descalifica a su grupo en el momento de tocar suelo.
- IV. Se les da un tiempo razonable para prepararse, insistiéndoles en que planeen cuidadosamente.
- V. Se realiza la carrera y al terminar se procesa para llegar a conclusiones

6.- EL ALAMBRE PELADO

OBJETIVO:

Animar y energetizar a un grupo fatigado.

TAMAÑO DEL GRUPO: limitado.

TIEMPO REQUERIDO: Treinta minutos.

MATERIAL: Ninguno.

LUGAR: Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan estar parados formando un círculo.

DESARROLLO:

- I. Se le pide a un compañero que salga del salón. El resto de sus compañeros se forman en un círculo de pie y tomados del brazo y se les explica que el círculo es un circuito eléctrico, dentro del cual hay un alambre que está pelado, que se le pedirá al compañero que está afuera que lo descubra tocando las cabezas de los que están en el círculo.
- II. Se ponen todos de acuerdo que cuando toque la cabeza del sexto compañero (que es el que representa el alambre pelado), todos al mismo tiempo y con toda la fuerza posible pegarán un grito.
- III. Se llama al compañero que estaba fuera, se le explica sólo lo referente al circuito eléctrico y se le pide que se concentre para que descubra el cable pelado.

7.- ESTO ME RECUERDA

OBJETIVO: Animar y energetizar a un grupo fatigado.

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO: Treinta minutos.

MATERIAL: Ninguno.

LUGAR: Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan sentarse.

DESARROLLO:

- I. Esta dinámica consiste en que un participante recuerda alguna cosa en voz alta. El resto de los participantes manifiestan lo que a cada uno de ellos eso les hace recordar espontáneamente.
- II. Debe hacerse con rapidez. Si se tarda más de 4 segundos, da una prenda o sale del juego.

8.- LA COMUNIDAD IDEAL

OBJETIVOS:

- I. Reflexionar sobre la necesidad de una Investigación participativa previa y una adecuada interacción con un grupo y/o comunidad, para llegar a la planificación organizativa de la misma.
- II. Identificar los tipos de información necesarios que nos permitan conocer más integralmente la realidad.

TAMAÑO DE GRUPO: Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO: Una hora.

MATERIAL: I. 30 tarjetas del mismo tamaño (10 verdes, 10 azules, 10 amarillas)
II. Hojas de rotafolio.
III. Marcadores.

LUGAR: Aula normal.

DESARROLLO:

I. Debe escribirse en las tarjetas la siguiente información:

VERDES:

- * La comunidad está dominada por un terrateniente.
- * 35% son niños y 40% son jóvenes.
- * No hay servicio de salud en la comunidad.
- * Hay 5 cantinas.
- * Al oriente hay 3 ojos de agua, pero no hay servicio público.
- * El 80% de los adultos son analfabetos.
- * Se cultiva maíz en la región.
- * Somos cerca de 10,000 habitantes

AZULES:

- * Nuestra comunidad es fea.
- * Tenemos muchos problemas.
- * Los hombres son muy borrachos.
- * Somos muy ignorantes.
- * Somos muy poco participativos.
- * Hay muchos perezosos que no les gusta trabajar.
- * Las mujeres no trabajan.
- * Nuestra comunidad es pequeña.

AMARILLAS:

- * Hace 15 años mataron a 30 campesinos por líos de tierras.
- * Los primeros pobladores fueron indígenas.
- * Hace 5 años llegó la única maestra que tenemos.
- * Todos somos católicos.
- * Celebramos la fiesta de Santo domingo.
- * Las mujeres tenemos una pequeña cooperativa de telares.
- * Desde niños cultivamos la tierra.
- * Los viejos de la comunidad saben hablar todavía la lengua indígena.

II. Se debe seleccionar a un pequeño grupo de participantes, sin que el resto se de cuenta, para que jueguen el rol de la comunidad, entre ellos se distribuirán las tarjetas anteriormente elaboradas

III. En plenario, para iniciar, se pedirá la participación de 5 ó 7 voluntarios, a quienes se les indicará que ellos son un equipo promotor que llega a una determinada comunidad y que de lo que se trata es planificar esa Comunidad Ideal. Se les debe advertir que toda la información necesaria para dicho trabajo se encuentra ahí mismo en la asamblea. Puede dejársele al alcance el rotafolio y un marcador.

IV. Comúnmente el primer grupo de voluntarios diseña la comunidad sin ningún orden, a veces hasta la dibujan en el rotafolio a espaldas del grupo. La coordinación deberá participar ingeniosamente, motivando a quienes juegan el rol de la comunidad, a que opinen sobre el trabajo del equipo promotor, o a que exijan su derecho a ser tomados en cuenta.

V. Se dará oportunidad de pasar a otro equipo de voluntarios en la medida en que se observe que se haya iniciado un proceso de interacción entre los promotores y la comunidad imaginaria.

VI. El desarrollo de la táctica se va dando a través de que cada grupo de voluntarios vaya superando los errores de los anteriores equipos; es decir, motive la participación de la comunidad y reconozca, más o menos, ordenadamente la información que ésta le proporciona.

VII. Se reflexionará el proceso, cuando se juzgue que exista una abierta relación entre el equipo promotor y la comunidad, ambos tratando de encontrar una planificación adecuada en las necesidades reales.

VIII. Para iniciar la reflexión debe permitirse la expresión vivencial de los participantes, luego tratar de reconstruir las etapas importantes de la técnica, es decir, las distintas acciones realizadas por los diferentes equipos promotores.

9.- ILEVÁNTESE Y SIÉNTESE!

OBJETIVO: Animar y energizar a un grupo fatigado.

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO: Treinta minutos.

MATERIAL: Ninguno.

LUGAR: Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan sentarse en círculo.

DESARROLLO:

I. Todos sentados en círculo. El instructor empieza contando cualquier historia inventada. Cuando dentro del relato dice la palabra "quien" todos se deben levantar, y cuando dice la palabra "no", todos deben sentarse.

II. Cuando alguien (no se levanta o no se sienta en el momento en que se dice "quien o no"), sale del juego o da una prenda.

III. El instructor puede iniciar la historia y señalar a cualquier participante para que la continúe y así sucesivamente.

IV. El que narra la historia, debe hacerlo rápidamente para darle agilidad; si no lo hace, no lo pierde.

VARIACIONES:

En un curso de formación de instructores se puede utilizar éste ejercicio para concientizar y eliminar el manejo de "muletillas".

10.- MAR ADENTRO - MAR AFUERA

OBJETIVOS:

I. Animar y energizar a un grupo fatigado.

II. Ilustrar las características de la competencia (Ganar-Perder).

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO: Cuarenta y cinco minutos.

MATERIAL: Ninguno.

LUGAR: Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan formar una fila.

DESARROLLO:

I. El instructor solicita a los participantes que se pongan de pie y formen una fila (o círculo).

II. Se marca en el suelo una línea que represente la orilla del mar y los participantes se ponen detrás de la línea.

III. El instructor indica a los participantes que cuando de la voz de "mar adentro", todos dan un salto hacia delante de la raya. A la voz de "mar afuera" todos deberán dar un salto hacia atrás de la raya. Lo anterior debe hacerse en forma rápida y los que se equivoquen saldrán del juego.

IV. El ejercicio termina cuando se tiene un ganador.

V. Al término del ejercicio el instructor dirige una discusión sobre las conductas y actitudes mostradas en el desarrollo del mismo.

11.- PALABRAS DE CINCO LETRAS: EXAMINANDO PROCESOS EN TAREAS DE GRUPO

OBJETIVOS:

I. Estudiar el comportamiento de un grupo no estructurado para realizar una tarea compleja.

II. Concientizar en la importancia de la interpretación correcta de escribir las instrucciones de las tareas.

III. Capacitar a los miembros del grupo para que comparen y observen el comportamiento en una clásica tarea de grupo.

IV. Ayudar a los miembros del grupo a percibir mejor y entender interacciones individuales cuando no existe una tarea en grupo.

TAMAÑO DEL GRUPO: Diez o doce participantes.

TIEMPO REQUERIDO: Aproximadamente dos horas y media.

MATERIAL:

- I. Una copia para cada participante de la Hoja Paradójica de las Palabras de Cinco Letras.
- II. Una copia para cada participante de la Hoja de Predicción del Comportamiento de las Palabras de Cinco Letras.
- III. Una copia para cada participante de la Hoja de Resumen de Observación de las Palabras de Cinco Letras
- IV. Una copia de la Hoja de Instrucciones de las Palabras de Cinco Letras.
- V. Una copia de la Hoja de Incentivos de las Palabras de Cinco Letras.
- VI. Un sobre grande cerrado conteniendo la instrucción de: "No abra este sobre hasta que esté realmente listo para hacerlo, el cual contiene un sobre cerrado de tamaño parecido, doblado a la mitad, conteniendo la siguiente instrucción: Si has abierto el primer sobre antes de que el Instructor te haya dado información necesaria, perderás \$ 5,000 de la ganancia que obtengas. No abras este sobre hasta que estés realmente listo para hacerlo. Si fracasas al observar esta instrucción, tu no podrás tener ninguna ganancia y habrás incurrido en una pérdida adicional de \$ 5, 000"
- VII. El sobre interior que está cerrado deberá contener siete tarjetas cuadradas de 3x3. Una letra diferente del alfabeto deberá ser impresa en ambos lados de cada una de las siete tarjetas cuadradas. Las nueve letras son: A, E, I, O, R, L, S, B y T.
- VIII. Un lápiz para cada participante.
- IX. Un lápiz para cada miembro del grupo activo.
- X. Un reloj de pared, reloj o cronómetro para el Apuntador.
- XI. Rotafolio y un plumón marcador.

LUGAR: Arreglar un grupo dentro de otro grupo, en el cual los participantes del grupo activo estarán sentados alrededor de una mesa alargada, con suficiente espacio para cada uno. Los instructores estarán parados detrás de cada participante del grupo activo que está sentado. Un cuarto separado en el cual los observadores se puedan reunir.

DESARROLLO:

- I. El instructor brevemente explicará los objetivos de la actividad. (Cinco minutos).
- II. El grupo activo (o grupos) formados por cinco o seis miembros estarán sentados alrededor de la mesa de trabajo. A cada miembro se le dará una copia de la Hoja Paradójica de las Palabras de Cinco Letras. Los miembros serán instruidos para leer la Hoja y después discutir sus reacciones acerca de la Información y también se le indicará al grupo que muy pronto se le pedirá que realice una tarea. No hay líder designado para el grupo. (Veinte minutos).
- III. Mientras los miembros del grupo activo están siguiendo las instrucciones, los demás participantes estarán en un cuarto separado y se les indicará que ellos actuarán como observadores de grupo activo. A cada observador se le dará una copia de la Hoja Paradójica de las Palabras de Cinco Letras y una copia de la Hoja de Predicción del Comportamiento de las Palabras de Cinco Letras y se les dará tiempo para que las estudien. El instructor aclarará cualquier punto en la Hoja de Predicción del Comportamiento de las Palabras de Cinco Letras y explicará brevemente los objetivos a alcanzar en la tarea por el grupo activo. (Cinco a diez minutos).
- IV. Una copia de la Hoja de Resumen de Observación de las Palabras de Cinco Letras y un lápiz serán dados a los observadores. Los nombres de los miembros del grupo activo estarán anotados en la Hoja de Observación y un observador será asignado para vigilar a uno de los miembros del grupo activo o asignado para vigilar un determinado comportamiento que corresponda a una de las categorías de la Hoja de Predicción del Comportamiento de las Palabras de Cinco Letras. (Cinco minutos).
- V. El instructor se enfocara a revisar las pautas siguientes (Preparar previamente en el rotafolio antes de la actividad):
 - 1.- La tarea de observar no será desarrollada verbalmente.
 - 2.- Cualquier comportamiento observado después de que la tarea haya comenzado será indicado en la Hoja de Resumen de Observación de las Palabras de Cinco Letras por una "X", cada vez que se observe el comportamiento.
 - 3.- Ninguna ayuda o sugerencia, de cualquier índole será dada a los miembros del grupo activo. (Cinco minutos).
- VI. Uno de los observadores será designado como apuntador. El apuntador anotará ambos tiempos el de planear y el de trabajo de cada grupo, pero no dará recordatorios verbales al grupo activo.
- VII. Ambos grupos (activo y de observadores) están colocados en el cuarto de trabajo. El instructor designará el tiempo y los lugares, colocara una copia de la Hoja de Instrucciones de las Palabras de Cinco Letras, una copia de la Hoja de Incentivos de las Palabras de Cinco Letras y el sobre cerrado en un paquete al centro de la mesa. El instructor dará un lápiz a cada miembro del grupo activo y les dirá que empiecen la fase de planeación. El apuntador empezará a tomar el tiempo. (Veinticinco minutos).
- VIII. Cuando el grupo activo de la Información requerida al Instructor, el apuntador anotará el tiempo tardado. Está información será puesta en el rotafolio por el instructor.
- IX. Después el instructor dará la palabra para la tarea a empezar, y el apuntador llevará el tiempo hasta que el grupo activo dé al instructor el número de las Palabras de Cinco Letras que han sido elaboradas. (Diez minutos).

X. Un miembro del grupo observador checará el número de Palabras mostradas. (Vea llave de respuesta). Este total y el tiempo tomado para completar la tarea serán anotados en el rotafolio, y el instructor calculará la ganancia / pérdida del grupo activo. (Cinco minutos).

XII. Miembros del grupo activo reportarán sus sentimientos sobre la tarea. (Cinco minutos).

XII. Una copia de la Hoja de Resumen de Observación de las Palabras de Cinco Letras y una copia de la Hoja de Predicción del Comportamiento de las Palabras de Cinco Letras será entregadas a cada miembro del grupo activo, así que todos los integrantes podrá revisar las anotaciones del instructor. Después, los observadores se reúnen con el miembro del grupo activo al cual ellos observaron e hicieron el reporte. Si alguno o todos los observadores fueron designados para observar un comportamiento específico, ellos reportan las observaciones a todos los miembros del grupo activo. (Diez o quince minutos).

XIII. Después de que ambos grupos hayan realizado un resumen de la actividad y observaciones que discutieron, el instructor convoca de nuevo al grupo entero para ayudarles a comentar lo que los participantes aprendieron de la experiencia.

XIV. Los participantes se dividirán en pequeños subgrupos dirigidos a discutir los factores que incrementan la tendencia de estar de acuerdo o votar con una decisión apropiada o precisa. (Diez minutos).

XV. Un miembro de cada subgrupo servirá de portavoz del grupo para ayudar a elaborar la lista de los factores que incrementa la tendencia para llegar a un acuerdo de estas ideas en el rotafolio y resumirá la Información llamando la atención sobre los factores clave. (Diez minutos).

XVI. Los participantes se reúnen para tener una discusión en grupos pequeños para desarrollar aplicaciones del aprendizaje. (Quince minutos).

VARIACIONES:

Las tarjetas cuadradas de un octavo en blanco podrán ser incluidas dentro del sobre. El objetivo será como las personas siguen instrucciones haciendo frente a información conflictiva. Los grupos que decidan utilizar la tarjeta en blanco pueden ser descalificados por no seguir las instrucciones escritas.

12.- PROTOTIPO: COMPETENCIA INTERGRUPAL

OBJETIVOS:

I. Estudiar los efectos de la competencia intergrupala en el proceso de grupo.

II. Identificar ayudas e impedimentos para realizar una tarea.

III. Demostrar el impacto del proceso en la comunicación efectiva y no efectiva de las tareas de grupos.

TAMAÑO DEL GRUPO: De tres a seis grupos con cinco u ocho participantes cada uno.

TIEMPO REQUERIDO: Aproximadamente dos horas.

MATERIAL:

I. Una copia de la Hoja de Trabajo del Prototipo para cada grupo.

II. Una copia de la Hoja de Diseño del Prototipo para cada grupo.

III. Una copia de la Hoja de Comunicación del Prototipo para cada grupo.

IV. Un paquete chico del juguete educativo Tinkertoys para cada grupo.

V. Un rotafolio y plumones.

LUGAR: Una mesa para cada grupo, sentarse suficientemente alejados y separados del otro equipo para evitar que vean unos a otros y se debe contar con un pequeño biombo para evitar que se vea la estructura del prototipo. Adicionalmente, se debe contar con un cuarto separado o área de reunión para los comunicadores

MATERIAL. Biombo Mesa de Trabajo

DESARROLLO:

I. Los participantes serán divididos en grupos pequeños, y los subgrupos se dirigirán a sus respectivas áreas de trabajo.

II. El instructor explicará a los participantes que ellos simularán una operación de negocios, en la cual uno de los subgrupos realizará un diseño prototipo y dará derechos de fabricación a cualquier subgrupo que tenga la aptitud de reproducirlo exactamente y en el menor tiempo posible. El instructor distribuirá una copia de la Hoja de Trabajo del Prototipo y un juego de Tinkertoys a cada subgrupo y les indicará que esperen a tener más instrucciones antes de iniciar la construcción del Prototipo.

III. El instructor designa a un subgrupo, como el grupo de diseño (esto puede hacerse poniendo una marca al fondo de la caja de Tinkertoys) y dará una copia de la Hoja de Diseño del Prototipo a ese subgrupo.

IV. El instructor indica a cada subgrupo que seleccionen a un participante que será su comunicador. Cada comunicador recibe una copia de la Hoja de Comunicación de Prototipos.

V. El instructor les dice a los participantes de los subgrupos que lean sus hojas de instrucciones y se aseguren que cada uno entendió su papel y tareas. El proceso de tarea empieza con un período planeado de diez minutos. Durante este período el equipo de diseño es el único subgrupo que puede empezar a unir su estructura. El equipo de diseño deberá completar el Prototipo dentro de los diez minutos.

VI. El instructor convoca a la primera junta de Comunicadores. El instructor vigilará el tiempo de todas las reuniones de comunicación señalando el principio y fin de cada una. Habrá tres minutos de tiempo de trabajo entre cada reunión de Comunicación. El comunicador del equipo de Diseño estará encargado de las reuniones de Comunicación y seguirá los procedimientos señalados en la Hoja de Comunicación del Prototipo. (Veinte minutos).

VII. Cada subgrupo de trabajo empezará la construcción de su Prototipo, cuando su comunicador regrese al subgrupo. Una vez que el trabajo ha empezado, los subgrupos de trabajo podrán continuar trabajando todo el tiempo. Tan pronto como uno de los subgrupos de trabajo haya terminado su Prototipo, el instructor para la acción, y la estructura del subgrupo es comparada con el prototipo. Si todos los miembros del equipo de Diseño aceptan el producto del grupo de trabajo, todas las construcciones se detienen; si no, el proceso de construcción continúa hasta que un grupo produzca un Prototipo aceptable por todos los miembros del equipo de diseño.

VIII. El subgrupo ganador enseña su Prototipo. Los miembros de cada Subgrupo discuten sus reacciones en el ejercicio. (Diez minutos).

IX. Los subgrupos discuten como se organizaron a sí mismo para la tarea, que tipos de patrones de comunicación emergieron dentro del grupo, y el impacto de competencia en su proceso de grupo. (Quince minutos).

X. El instructor convoca nuevamente a todo el grupo. Un representante de cada subgrupo de trabajo da un resumen de como desarrollaron su tarea. (Diez minutos).

XI. El instructor pide a los participantes que identifiquen los factores que ayudaron al subgrupo a realizar su tarea y aquellos que lo obstaculizaron. Esto será escrito en el rotafolio por el Instructor. (Quince minutos).

XII. El instructor dirigirá la discusión enfocándose al papel del comunicador. La lista de ayudas y obstáculos se deberá tener presente en esta discusión, identificando las técnicas de comunicación utilizada por los comunicadores. (Diez minutos).

XIII. El instructor formará nuevos subgrupos y les indica que deberán desarrollar estrategias que puedan ser usadas por los comunicadores en tareas de grupo para ayudar a efectuar las tareas en forma efectiva. (Quince minutos).

XIV. Se les solicita a los participantes que mencionen como planean usar lo aprendido en las diferentes situaciones. (Diez minutos).

VARIACIONES:

I. El instructor puede añadir dos minutos de comunicación privada, para cada comunicador, para reunirse con el comunicador del equipo de diseño.

II. En lugar de que los subgrupos tengan que escoger un comunicador, los miembros del grupo de trabajo pueden ser instruidos para tomar turnos y servir en este rol.

III. El equipo de diseño puede estar limitado a un período de construcción de cinco minutos al inicio de la actividad.

IV. Miembros del equipo de diseño pueden turnarse sirviendo como el comunicador del grupo de diseño durante las reuniones de comunicación. Su trabajo es desarrollar una variedad de maneras efectivas de comunicación acerca del diseño de la estructura.

V. El grupo de diseño puede decidir velocidad, similitud o una combinación de ambos criterios para determinar un ganador de entre los subgrupos de trabajo. Estos criterios serán comunicados a los grupos de trabajo mientras duren las sesiones de trabajo.

13.- TEMAS DE CONTROVERSIA: ESTUDIO DE CASOS EN CONFLICTO

OBJETIVOS:

I. Examinar los efectos del conflicto entre los miembros de un grupo que resuelve un problema.

II. Dar a reconocer a los miembros diferentes métodos para resolver conflictos en el grupo.

III. Examinar los estilos personales de manejar los conflictos y sus efectos entre los miembros de su grupo al resolver problemas.

TAMAÑO DEL GRUPO: Cualquier número de grupos de cinco a siete miembros cada uno.

TIEMPO REQUERIDO: De una hora y media a dos horas.

MATERIAL:

I. Una copia de la Hoja de Estudio de Casos de Temas de Controversia para cada participante.

II. Una copia de la hoja de Normas de Discusión de Temas de Controversia a cada participante.

III. Rotafolio, cinta para pegar y marcadores.

LUGAR: Un cuarto separado para cada grupo o uno grande con suficiente espacio para que los grupos puedan deliberar en forma privada y sin ser distraídos.

DESARROLLO:

I. El instructor forma los grupos con miembros que tengan diferentes valores y perspectivas.

II. Se introduce el estudio de casos como un ejercicio de toma de decisiones, no se indica que se estudian los conflictos. (Si los participantes conocen el propósito real, tratan de ser menos naturales e intentan disminuir los conflictos en el grupo y no se logra el propósito). El instructor menciona que en un grupo que resuelve problemas algunas veces hay diferentes opiniones y que estas no deben disminuirse durante el ejercicio. Define el consenso como un acuerdo sustancial, pero no unánime.

III. Se especifica un tiempo límite de treinta a cuarenta y cinco minutos, dependiendo del tamaño del grupo. Si se usan observadores, se llevan aparte y se les explica brevemente la naturaleza real del ejercicio.

IV. El instructor distribuye una copia de la Hoja de Estudio de Casos (la misma) a cada participante dentro del grupo y les indica a los grupos que empiecen a discutir.

V. Cuando ha terminado el tiempo o cuando todos los grupos han terminado por consenso, se distribuyen copias de las Normas de Discusión y se les indica a los participantes que discutan los procesos de interacción dentro de los grupos.

VI. Después de esta fase, el instructor abre una discusión con todo el grupo. Intenta bosquejar la diferencia entre un manejo constructivo e integrador de un conflicto y uno desintegrador o destructivo citando ejemplos que observó durante la discusión. Hace un enfoque de la forma en la cuál los participantes manejaron los conflictos y los efectos que produjeron las diferentes formas de mostrar el desacuerdo.

VARIACIONES:

I. Se pueden estudiar otros casos sobre temas de actualidad y controvertidos, que sean de interés para los participantes.

II. El instructor puede utilizar un tema que se pueda detener la discusión cuando ocurre una acción sobresaliente (inclinada al conflicto). Usando este método, el instructor o los observadores pueden dar una retroalimentación inmediata a los participantes sobre como la conducta personal contribuye al clima de una discusión.

III. Se puede alentar a los participantes a que dejen salir los conflictos y traten de manejarlos en forma constructiva e integradora.

IV. Después de que todo el grupo ha considerado las dos formas de tratar el conflicto y ha entendido la diferencia, el instructor puede repetir el ejercicio con el estudio de otro caso. Esto permite a los participantes trabajar con sus nuevas habilidades inmediatamente.

14.- ARMANDO CUADRADOS

OBJETIVOS:

Discutir acerca del trabajo en equipo y la cooperación

Ver la variedad de sentimientos que se producen frente a las diferentes situaciones que se generan al trabajar en equipo

MATERIALES: Tantos sobres y cuadrados como participantes haya (los cuadrados deben contener entre 7 y 8 piezas bien diferentes). La música de fondo puede favorecer el clima

DESARROLLO:

1) Se divide al grupo en equipos 9 personas. Cada equipo debe buscar un lugar apartado del resto, de modo que no puedan ver con claridad a los otros equipos. Cada equipo elige un delegado.

- 2) A los delegados se les debe dar tiempo para leer las instrucciones y familiarizarse por completo con ellas. El delegado tiene dos funciones: velar para que se cumplan las reglas del juego y observar el comportamiento de los participantes.
- 3) Los delegados vuelven a sus respectivos equipos, entregan una hoja con instrucciones a algún miembro del equipo y éste las lee. En este momento deben aclararse todas las dudas.
- 4) Una vez comprendidas las reglas, el delegado entrega un sobre a cada miembro del equipo.
- 5) A la señal, se comienza el juego.
- 6) Una vez que todos los equipos han finalizado, se reparte el cuestionario a cada equipo. El cuestionario es útil para promover la discusión que debe estar centrada en los sentimientos de los integrantes frente al comportamiento de los demás; es importante que todos opinen.
- 7) Finalmente se reúne a todo el grupo y se pide algunos voluntarios para comentar lo aprendido en la actividad. Resulta interesante solicitar a los participantes que relacionen el juego con alguna experiencia personal de cooperación o no cooperación

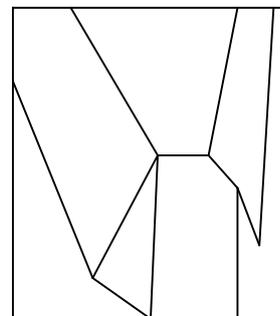
INSTRUCCIONES: Tenéis en sus manos XX (el número que sea) sobres que contienen varios trozos de cartón para formar cuadrados. Cuando se de la señal, debéis repartir un sobre a cada miembro del equipo. Ante una nueva señal, cada uno debe vaciar el sobre e intentar armar un cuadrado. Es necesario seguir las reglas que se encuentran a continuación:

- 1.- No podéis hablar entre vosotros
- 2.- No podéis coger un pieza de otro compañero ni tampoco pedirla.
- 3.- Cada uno puede dar una o más piezas a otro compañero si lo desea.

Algunas preguntas para el final

1. Cuando alguien tiene una pieza clave, pero no percibe la solución, ¿Cómo reaccionan los demás? ¿Qué señales dan?
2. Cuando alguien termina un cuadrado incorrectamente y se queda satisfecho: ¿Cómo se siente? ¿Cómo se comporta el resto?
3. Cuando alguien no encuentra la solución tan rápido como los demás: ¿Cómo se siente? ¿Cómo responden los otros? ¿Cuáles creen que son las razones para ayudar al prójimo?
4. ¿Por qué se ignora a alguien en el grupo?
5. ¿Se puede resolver el problema sin la participación de los demás?

Un modelo de cuadrado----->



15.- CAMBIANDO DE MARCO

OBJETIVOS:

Animar a adoptar una actitud y una aproximación abiertas

Animar a ser receptivos ante nuevas ideas, nuevos modos de ver las cosas y las situaciones

Ayudar a desarrollar la capacidad de pensamiento crítico sobre nuevas ideas.

Tomar conciencia de la importancia de la conducta y actitudes personales para ayudar o dificultar la solución de un problema.

MATERIALES:

Copias de: "El juego de los 9 puntos" y "Una parábola moderna"

Un tablero con *El juego de los 9 puntos*.

DESARROLLO:

1. - **Lanzamiento:** Introducir el juego como un ejercicio de creatividad sin permitir preguntas ni explicar más objetivos. Hacer grupos de 3 ó 4 integrantes cada uno.

2. - **Actividad por grupos:** Los grupos se sientan en círculos. A cada grupo se le entrega *El juego de los 9 puntos*. A la señal de comienzo todos comienzan. Se pueden comunicar dentro del grupo, pero no entre diferentes grupos. Se dan cinco minutos para resolverlo. Si un grupo termina, se pone de pie y permanece en silencio. Al finalizar el tiempo, alguien explica la solución en el tablero grande. Se dan las preguntas asociadas al juego a cada grupo. En 10 minutos el grupo debate brevemente las preguntas.

3.- Actividad del grupo: Se junta a todo el grupo y algunos voluntarios explican como lograron llegar (o no) a la solución y las lecciones que aprendieron con este juego.

El coordinador puede insistir en algunos puntos, como ser:

No somos vasijas vacías - cada uno tiene sus propias ideas, su propio enfoque o manera de mirar las cosas, su modo favorito de hacer las cosas.

Esto es normal y sano ya que es parte de nuestra personalidad. Pero puede ser un problema si rehusamos a considerara a los otros y pensamos que *a priori* tenemos razón y ellos están equivocados.

O sea que mirar más allá, descubrir nuevos horizontes, adquirir nuevas perspectivas, ser receptivo hacia lo nuevo y lo no familiar debe ser parte de nuestro proceso de aprendizaje en nuestra vida diaria.

La única manera de solucionar el juego es ir más allá del marco.

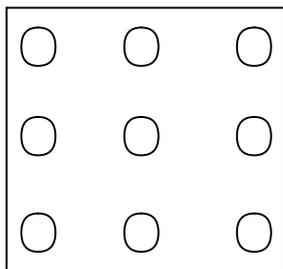
4.- De vuelta a los grupos: Se reparten copias de "Una Parábola Moderna". Luego de leerla cada grupo comparte unos minutos hablando sobre:

- 1.- ¿Cuál es el mensaje de la parábola?
- 2.- ¿Qué aplicación puede deducirse para nuestra vidas?
- 3.- ¿Qué relación hay entre la parábola y *El juego de los 9 puntos*.

5.- Volvemos al grupo: El grupo se reúne y comparte las opiniones acerca de las tres preguntas.

6.- Conclusión: Se concluye la actividad por parte del coordinador insistiendo en que, como la langosta, tenemos que estar preparados para abandonar nuestro caparazón y crecer dentro de otro.

EL JUEGO DE LOS NUEVE PUNTOS:



Sin levantar el lápiz del papel, pasar por todos los puntos con 4 líneas rectas.

PREGUNTAS:

- 1) ¿Cuál fue la reacción inicial del grupo?
- 2) ¿Sugirió alguien que el problema debía resolverse dentro de los límites del marco?
- 3) ¿Hizo alguien algún esfuerzo por solucionarlo yendo fuera de los límites del marco?
- 4) ¿Cuál fue el resultado de los planes de acción de 2) y 3)?
- 5) ¿Cuáles fueron los sentimientos del grupo conforme el tiempo pasaba?
- 6) ¿Consiguió el grupo averiguar la solución? Si es que SI ¿cómo? Si es que NO ¿por qué?
- 7) Si encontraron la solución ¿Cuál fue el factor clave para poder hacerlo?
- 8) ¿Qué lecciones pueden aprenderse del juego? ¿Tiene aplicación en la vida?

"Una parábola moderna"

16.- LAS ESTATUAS:

OBJETIVO: Expresar la idea colectiva que un grupo tiene sobre determinado tema.

Sirve para:

Elaborar un diagnóstico antes de iniciar el estudio de un tema

Para tratar una parte de un tema

Para evaluar que entendimos al finalizar el estudio de un tema

DESARROLLO:

Los educadores deben elegir previamente el tema (conviene que no sea una situación concreta sino más bien una idea o un concepto).

- 1) Se pide a un compañero que ponga en estatuas su idea sobre el tema elegido.
- 2) El compañero llama a algunos el grupo (los que necesite) y los coloca en las posiciones que el crea que representan mejor la idea sobre el tema elegido. Además explica porque las puso así.

- 3) Se pide a otros participantes que opinen y se pregunta si quieren modificar (gestos o posiciones) o añadir estatuas a la figura.
- 4) Cuando algún compañero agrega o modifica algo, debe explicar porque lo hizo. Y se le da la oportunidad al resto de agregar o modificar.
- 5) Así se sigue hasta que todos estén de acuerdo con la idea del tema representado en las estatuas. La figura final puede utilizarse luego para elaborar un afiche o dibujo para usar después.

17.- EL CIRCO

OBJETIVOS:

Analizar la situación actual del grupo

Saber como ve el resto del grupo a cada uno de sus integrantes

DESARROLLO: Somos componentes de un Circo. La tarea consiste en darle a cada uno de los compañeros el rol que pensamos pueda desempeñar, dadas las características que hemos ido descubriendo a lo largo de las reuniones, charlas y actividades hechas con él.

Cada uno escribe en una hoja el/los roles que le asigna a cada compañero y a sí mismo pensando bien el porqué de tal decisión.

Se propone una lista de roles que puede, lógicamente, ser ampliada por cualquier participante si eso lo ayuda a expresar una idea:

Empresario -acomodador -bailarín -fakir - tira cuchillos - trapecista - encargado - artista - Lanzallamas - prestidigitador - titiritero - acróbata - hombre goma - administrador - presentador Pájaro - caramelero - recibe cuchillos - maquillador - salto mortal - propagandista - malabarista levanta pesas - encargado de luces - animador - mago - fieras - sastre - director de orquesta ventrílocuo - hipnotizador - hombre bala - payaso - portero - cantor - jinete - monitor - equilibrista instrumento musical - domador de fieras - globo de la muerte - encantador de serpientes - enano peón para todo - domador de pulgas

18.- LA HISTORIA

OBJETIVO: Reflexionar sobre la interpretación que hacemos cuando nos cuentan algo. Es un ejercicio para ver como los conceptos tienen un contenido a partir de la vida real.

MATERIALES: Una hoja de clave de respuestas para el coordinador

Hojas y lápices para los participantes

DESARROLLO:

Puede hacerse de forma individual o por grupos.

- 1) Se lee la historia detenidamente, los participantes escuchan.

"Un hombre de negocios acababa de apagar las luces de la tienda cuando un hombre apareció y le pidió dinero. El dueño abrió la caja registradora. El contenido de la caja registradora fue extraído y el hombre salió corriendo. Un miembro de la policía fue avisado rápidamente"

- 2) Cada participante contesta el cuestionario sobre los conceptos que el coordinador lee al plenario. Se debe contestar V (verdadero) ó F (falso) ó ? (no se sabe), a cada pregunta.

- 3) Una vez completo el cuestionario el coordinador pregunta en base a la hoja de respuestas.

Discusión:

Este ejercicio permite ver como hay palabras que encierran conceptos, ideas determinadas sobre las cosas.

Por ejemplo, al hombre de negocios lo relacionamos directamente con el dueño ¿por qué?

También nos permite ver como una mera descripción de los hechos no es suficiente para emitir un juicio ni hacer una interpretación.

Cuestionario

- 1) Un hombre apareció después que el dueño apagó las luces de la tienda.
- 2) El ladrón era un hombre.
- 3) El hombre que apareció no pidió dinero.
- 4) El hombre que abrió la caja registradora era el dueño.
- 5) El dueño de la tienda extrajo el contenido de la caja registradora y salió corriendo.
- 6) Alguien abrió una caja registradora.

- 7) Después de que el hombre que demandó dinero extrajo el contenido de la caja registradora, huyó a toda carrera.
- 8) Aunque la caja registradora contenía dinero, la historia no dice cuanto.
- 9) El ladrón demandó dinero al dueño.
- 10) Un hombre de negocios acababa de apagar las luces cuando un hombre apareció dentro de la tienda
- 11) Era a plena luz del día cuando el hombre apareció.
- 12) El hombre que apareció abrió la caja registradora.
- 13) Nadie demandó dinero.
- 14) La historia se refiere a una serie de eventos en los cuales únicamente se mencionan tres personas: el dueño de la tienda, un hombre que demandó dinero y un miembro de la fuerza pública.
- 15) Los siguientes eventos ocurrieron: alguien demandó dinero, una caja registradora fue abierta, su contenido fue extraído y un hombre huyó de la tienda.

Clave de respuestas:

- 1) El hombre de negocios y el dueño ¿son necesariamente la misma persona?
- 2) ¿Puede hablarse de un robo? Tal vez el hombre que demandó dinero era un cobrador o el hijo del dueño, ellos reclaman dinero a veces.
- 3) FALSO. Una fácil para que no se les caiga la moral.
- 4) VERDADERO. "El dueño abrió la caja registradora"
- 5) La historia no lo excluye, aunque es poco probable.
- 6) VERDADERO. "El dueño abrió la caja registradora"
- 7) No sabemos quien extrajo el contenido de la caja, ni es necesariamente cierto que el hombre haya huido.
- 8) La caja contenía ¿dinero?
- 9) ¿Un robo? De nuevo.
- 10) ¿Quién dice que entró a la tienda? Pudo haber demandado dinero desde fuera o por la ventana.
- 11) Las luces generalmente permanecen prendidas durante el día.
- 12) ¿No sería posible que el hombre que haya aparecido haya sido el dueño?
- 13) FALSO. La historia dice que el hombre que apareció demandó dinero.
- 14) ¿Son el dueño y el hombre de negocios la misma persona, o son dos personas diferentes? Lo mismo puede preguntarse con el hombre de la tienda y el hombre que desapareció.
- 15) ¿Huyó? ¿No puede haberse alejado a toda carrera en un auto?

19.- LOS MONUMENTOS:

OBJETIVO: Aprender a rescatar todo lo positivo que hay en cada uno

MATERIALES: Hojas y lápices

DESARROLLO:

Se presentan los siguientes pasos a cada uno, preferentemente en una ficha ya diseñada:

- a) No discutas. Se te va a hacer un monumento. Cuentas con todo el dinero que quieras.

Exigen que digas:

¿Dónde quieres que lo pongan?

En qué actitud, postura, elementos.

Una frase para esculpir (un mensaje para la humanidad).

- b) ¿Por qué elegiste cada una de estas cosas?

- c) ¿Por qué mereces un monumento? ¿Qué tiene que agradecerte alguien o algún grupo?

- d) ¿En qué vas a mejorar para vivir más de acuerdo a la frase de tu monumento?

Luego, en un lugar apartado del resto, cada uno se tomará un tiempo para responder lo anterior (30 minutos aprox.). Es importante favorecer el buen clima, antes de dispersar al grupo.

A la vuelta, se pone en común frente al resto del grupo y éste puede opinar.

Observaciones: También puede ser interesante, una vez finalizada la puesta en común, intentar trabajar sobre la tendencia que tenemos a ver las cosas malas de nosotros mismos:

¿Fue fácil responder por qué merecíamos un monumento?

¿Cuántas veces dijimos "pero... yo no me merezco un monumento"?

20.- CAMBIO DE PERSONALIDADES:

OBJETIVOS:

Identificar la propia personalidad a través de otros en el grupo

Discutir temas desde un punto de vista diferente al propio

MATERIALES: Tantas hojas como participantes, cada una de ellas con una serie de características y comportamientos ante ciertas situaciones (puede ser bueno que esas características estén presentes en la Unidad).

DESARROLLO: Se reparte una hoja a cada integrante y se les propone discutir sobre un determinado tema pero cada uno interpretando el papel que le haya tocado.

Observaciones: Pero la parte más interesante es la que pueda generarse luego de la dinámica:

Por ejemplo, si alguien pudo identificar una característica propia en algún compañero ¿cómo se sintió?

¿es eso lo que el resto siente frente a él?

¿Cómo se sintieron discutiendo desde un punto de vista diferente al propio? ¿fue fácil? ¿es fácil ponerse en el lugar del otro?

21.- PRESENTACIÓN CON OBJETOS:

OBJETIVOS:

Generar un clima de confianza y comunicación en el grupo

Descubrir los aspectos positivos que existen en los demás

MATERIALES: Una hoja y un lápiz por integrante.

DESARROLLO:

Se divide al grupo en pequeños equipos (pueden ser seisenas, patrullas, equipos).

La primera parte es personal y consiste en que cada uno busque un objeto con el que identifique a cada uno de sus compañeros, por su manera de ser, su personalidad, etc. Conviene anotar en una hoja el objeto y los motivos.

Luego, se pone en común. Para cada miembro del grupo todos dicen el símbolo con que lo identificaron. Finalmente, él puede decir como se sintió, si está de acuerdo o no, si ya se lo habían dicho, etc.

Es importante que el clima en el que se digan las cosas sea de confianza y aceptación, ya que así como pueden aflorar cosas positivas también puede salir a la luz algún roce o malestar.

22.- TÍO Y SOBRINO:

OBJETIVOS:

Percibir los detalles sobre los demás que nos pasan desapercibidos pero son importantes para ellos

Conocerse y comunicarse más

DESARROLLO: La historia es

"Tu tío se fue a un lugar lejano antes de que nacieras. No lo conoces. Parece que ese tío va a venir a visitarte, pero hay un problema ¿Cómo te reconocerá cuando vayas a buscarlo al aeropuerto?. Hay que escribirle una carta explicándole tu personalidad para que él pueda reconocerlos. Pero no vale dar características físicas. Tiene que ser una carta más personal: tus gustos, tus preocupaciones, tus problemas, tus opiniones, etc. "

Después de la historia se da un tiempo (20 minutos aprox.) para que cada uno escriba la carta. Puede ponerse música de fondo para favorecer el clima. Luego se recogen todas las cartas.

El siguiente paso es que ahora todos dejaremos de ser sobrinos y pasaremos a ser tíos. A cada uno se le da una carta que no sea la suya. Debe leerla, pues es la carta de su sobrino.

El final consiste en que cada uno lea en voz alta la carta que tiene y adivine quién es su sobrino. Si adivina, el tío el sobrino pueden darse un abrazo de reencuentro.

23.- EL WAR:

OBJETIVOS

Medir cuanto se conocen los miembros de un grupo

Lograr un conocimiento mayor

MATERIALES: Una cartulina o papelógrafo con un mapamundi con tantas regiones como participantes, cada región con el nombre de un participante. Algunas regiones deben estar unidas por líneas (como el juego WAR)

DESARROLLO:

Se divide al grupo en 2 equipos.

Por turnos, un equipo decide atacar desde uno de sus territorios (participantes) a un territorio del otro equipo.

El equipo atacado debe pensar una pregunta respecto a su integrante atacado (personalidad, gustos, etc.) y formularla al otro equipo. Si el equipo contesta bien gana el territorio y el participante cambia de equipo. De lo contrario, el equipo atacado gana y se queda con el participante del otro equipo.

Se continúa hasta que uno de los equipos posea un número grande de gente o según algún criterio previsto de antemano.