



DINÁMICAS GRUPALES

DE ALTO IMPACTO

Excelente recopilación de dinámicas muy bien detalladas.

Cómo elaborar talleres exitosos mediante

DINÁMICAS GRUPALES

DINÁMICAS GRUPALES

© Editor: Libérate Líderes en Desarrollo Personal,
RUC 20600133561
Jr. Ica 198 La Perla Callao
Telf. 4305730
E-mail. informes@liberatecapacitaciones.com

Primera edición: julio de 2018

Tiraje: 1,000 ejemplares

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú: N°
2018-.

Impresión: Jesús Bellido M.

Los Zafiros 244, La Victoria, Lima

Telf.: 470 2773

Julio de 2018

Dedicatoria

“A todos los que han compartido con nosotros sus experiencias a lo largo de cientos de procesos de facilitación”.

“A todas las organizaciones y personas que confiaron en nosotros”

“A nosotros por nuestro esfuerzo y dedicación”.

“A nuestros maestros”.

“A nuestras familias que son parte de nuestros sueños”.

Introducción

Este trabajo nos llena de emoción y orgullo ya que plasmamos en papel el maravilloso y amplio aprendizaje que hemos recibido durante el desarrollo de nuestros talleres desde los boys scouts, centros parroquiales, colegios y la universidad.

También porque en nuestro país no existe material bibliográfico y esta obra tiene mucho de lo vivenciado a través de los procesos de facilitación. No podría ser de otra manera no creemos en las obras copia y pega, aquí compartimos lo que hemos aprendido, lo que sabemos y esperamos algún día encontrarnos en algún grupo y realizar un feedback de ustedes amigos lectores.

Estamos seguros que esta es sólo la primera de las muchas obras que pondremos a su disposición, es nuestro deseo que cualquier persona pueda ir a una tienda de libros o biblioteca y encuentre material que lo ayude en sus procesos de facilitación de grupos.

Somos una organización que se dedica a la formación de facilitadores a nivel nacional, estamos presentes en las Ciudades de Piura, Chiclayo, Trujillo, Huaraz, Chimote, Lima, Arequipa, Puno, Cuzco y Tacna. Así mismo nos dedicamos a la capacitación de habilidades blandas mediante la aplicación de técnicas lúdicas y participativas. Es así como de toda esta experiencia queremos compartirla con ustedes mediante este significativo trabajo teórico práctico.

El objetivo del presente trabajo es brindar una información breve y concisa de como es el comportamiento de los grupos, así mismo

como poder elaborar de forma ordena y eficaces programas de facilitación y capacitación que le servirán como guía para sus procesos de facilitación. También lo acompañan 50 técnicas que han sido y son usadas en nuestros procesos de formación y capacitación.

Esta obra puede ser copiada parcial o totalmente sin ninguna autorización de los autores, así mismo las dinámicas descritas pueden ser utilizadas para fines de diversión como así mismo con fines económicos, somos felices compartiendo el arte de la facilitación de grupos.

Capítulo I

EL HOMBRE Y LA RELACIÓN GRUPAL

➤ El hombre como ser gregario

El hombre a través de los años siempre a esta reunido en grupos por diversas razones, ya sea para protegerse, cazar, jugar, etc. No puedo concebir que el hombre pueda vivir sólo esto le traería un retraso de su inteligencia, lenguaje y una fuerte depresión. Hasta en las situaciones más extremas o difíciles el hombre se siente mejor cuando está acompañado con uno o más semejantes. El hombre siempre tiende aparte de estar en grupos a estar organizado.

Entendiendo por organización toda estructura de personas (hombres y mujeres) con un fin y beneficios en común, partiendo desde la familia hasta grandes empresas.

➤ El juego y el hombre

“El juego es el primer acto creativo del ser humano, comienza cuando el niño es bebé, a través del vínculo que se establece entre la realidad exterior, las fantasías y las necesidades donde los deseos que se van adquiriendo se aprenden con gusto, creando un vínculo de sabiduría y afecto entre el que enseña y el que aprende”.
Tustón, S.

Qué maravilla de la naturaleza que podamos jugar desde que venimos al mundo, interactuando con nuestras familias. Y el apren-

dizaje tenga una relación afectuosa entre el que aprende y el que le muestra como es el mundo.

Mediante el juego las personas proyectan sus actitudes ya sean positivas o negativas, con la aplicación de una técnica lúdica usted podrá identificar quienes son los líderes, los motivados, los operativos, los desinteresados, los críticos, los desmotivados, entre otros.

Así mismo es una extraordinaria herramienta para el aprendizaje tanto de niños puede llegar a aprender de forma vivencial, obteniendo un aprendizaje experiencial y duradero.

➤ **El rol de las habilidades blandas en la integración de los grupos**

Llamadas en inglés soft skill, juegan un papel muy importante en el fortalecimiento de los grupos y equipos de trabajo. Estas hacen que los miembros de una organización se relacionen adecuadamente y se respire un buen clima laboral.

Estas son: La ética, la responsabilidad, empatía, sociabilidad, escucha activa, trabajo en equipo, adaptación al cambio, actitud positiva, espíritu de servicio, seguridad personal, tolerancia a la presión, asertividad, entre otros.

Los empresarios de hoy reparan que un mal clima laboral puede traer como consecuencia una disminución en la productividad y la no utilización adecuada de equipos y personal capacitados con habilidades técnicas.

➤ **¿Qué es un grupo y sus clases?**

Para nuestro presente trabajo lo que nos importa son los fenómenos que se dan en los grupos organizados, pero no podemos dejar de mencionar lo siguiente:

Un grupo es el conjunto de por lo menos dos individuos, que

interactúan entre sí y comparten objetivos en común se denomina grupo.

✓ **Grupos primarios**

El termino grupo primario para referirse a un grupo pequeño caracterizado por la asociación y la cooperación personales y directas. Los grupos primarios tienen un papel fundamental tanto en el proceso de socialización como en el desarrollo de los roles de estatus, los grupos primarios pueden ser muy útiles en la vida cotidiana de una persona. Cuando nos consideramos muy cercanos a un grupo probablemente este sea un grupo primario, en grupos que no se caracterizan por vínculos de amistad fuertes, como las clases de la universidad o las asociaciones empresariales.

Los grupos primarios son una agrupación de personas unidas por los lazos de afecto mutuo o parentesco que genera actos informales y espontáneos: clubes de lectores, clubes para jugar canasta o cartas, pandillas, fiestas de cumpleaños, etc. Estas relaciones no son estructuradas por lo que con la misma facilidad con que se inician, desaparecen, a través de los cambios de la educación, el trabajo, la residencia, etc. A pesar de las exigencias y obligaciones que se impongan a los miembros de los grupos primarios estos no alcanzan a ser contractuales ni a perder su voluntariedad. Proporcionan al hombre un tipo de seguridad emocional muy importante, aunque exista una tendencia a su desaparición o a jugar un papel cada vez menor dentro de la sociedad urbana.

✓ **Grupos secundarios**

Designa un grupo formal e impersonal en el que existe poca intimidad social y poco entendimiento mutuo. La distinción entre grupos primarios y secundarios no siempre está clara.

Algunos clubes sociales pueden hacerse tan grandes e impersonales que dejen de funcionar como grupos primarios.

Los grupos secundarios suelen surgir en el trabajo, entre personas que comparten asuntos propios de una actividad común.

Los grupos secundarios son organizaciones formales creadas para la realización de ciertos fines. El médico que entra a la asociación médica o el profesor a una sociedad sociológica por algunas de las mismas razones prácticas que empujan al obrero a entrar en un sindicato, o al fabricante en una organización manufacturera. El joven abogado que se hace miembro de la barra de abogados buscará también el medio donde pueda conocer a la “gente adecuada”.

De la organización secundaria diremos:

- Tiene una constitución y reglas escritas, así como un propósito planteado en sus estatutos.
- Ha elegido funcionarios (comités o directivas: elites) que sirven durante periodos prescritos y tienen deberes definidos
- Lleva una lista de los miembros y un registro histórico de la organización.
- Podrá afiliarse, competir o cooperar con otros grupos secundarios.
- Son de larga duración, sobreviven a la existencia de los miembros.
- Se encuentran organizados según una ley, por lo que tienden a volverse impersonales.

✓ **Grupos de pertenencia y de no pertenencia**

Un grupo puede tener un significado especial para sus miembros por la relación que tiene con otros grupos de individuos.

Un grupo de pertenencia: *Puede definirse como un grupo o categoría al que una persona siente que pertenece. Dicho de otra manera, comprende a todo aquel que se considera como nosotros,*

el grupo de pertenencia puede ser tan reducido como una pandilla de adolescentes o tan amplio como la sociedad entera.

Un grupo de no pertenencia: *Se considera como aquellos de un grupo o categoría a la cual una persona no pertenece. Los miembros del grupo de pertenencia normalmente se sienten distintos y superiores y se consideran así mismo mejores que los del grupo de no pertenencia.*

El sociólogo Robert Merton (1968) describió este proceso de conversión de las virtudes del grupo de pertenencia en defectos del grupo de no pertenencia.

✓ **Grupos guiados y de referencia**

Grupo guiado: *Suele contar entre 10 y 15 personas reunidas por un investigador para comentar un tema determinado, como un nuevo producto o las necesidades de la comunidad. Guiados por un moderador, sus miembros, seleccionados para ser representativos del público en general, ofrecen sus opiniones sobre el tema reaccionan ante las opiniones de los demás miembros del grupo.*

Grupos de referencia: *Los sociólogos llaman grupos de referencia a todo grupo que un individuo utiliza como modelo para evaluar sus pensamientos y sus actos.*

Los grupos de referencia tienen dos objetivos básicos cumplen una función normativa al establecer e imponer pautas de comportamiento y de creencias.

A menudo recibimos la influencia simultánea de dos o más grupos de referencia. La familia, los vecinos y los compañeros de trabajo constituyen diferentes aspectos de esa autoevaluación. Un ejecutivo que deje la profesión los cuarenta y cinco años y se convierta en trabajador social encontrara nuevos grupos de referencia que utilizar como modelos de evaluación.

La aplicación de las técnicas lúdicas y participativas pueden ser

aplicadas en cualquier grupo humano dependiendo del facilitador y de la predisposición del grupo. Cuando realizamos talleres recomendamos trabajar con grupos de 16 personas como mínimo y 30 como máximo. En grupos pequeños el trabajo va ser más íntimo y relajado, mientras que en grupos grandes puede que no todos los participantes puedan intervenir a su agrado, es aquí donde el facilitador debe ser estricto con el tiempo como, por ejemplo: “tenemos sólo 1 minuto para decir lo que queremos...” en un grupo de 30 participantes estaríamos hablando de 30 minutos para *el feedback*.

➤ **Particularidades del grupo**

Un grupo tiene características que lo definen como tal, sin embargo, cada grupo tiene particularidades que lo diferencian de los demás. Malcom y Knowels consideran distintas propiedades que requieren ser conocidas por el facilitador a fin de comprender las actitudes de los integrantes y en general del grupo con el que se trabaja.

- ✓ **Antecedentes.** *Contempla ciertos factores que los grupos pueden tener o no tener. Algunos de sus componentes son: el que un grupo se reúna por primera vez o que se haya reunido con anterioridad; la claridad que tengan los miembros acerca de las finalidades del grupo o de la reunión; la clase de personas que componen el grupo, su experiencia, entre otras.*
- ✓ **Esquema o patrón de participación.** *Esta propiedad está determinada por la dirección de las relaciones existentes dentro del grupo y por el grado de participación de los miembros en los asuntos grupales. Se considera que mientras mayor es la participación de los individuos hacia el logro de los objetivos comunes, mayor la productividad y satisfacción personal.*

- ✓ **Comunicación.** *Es el proceso a través del cual es posible la transmisión de ideas, creencias o sentimientos entre las personas.*
- ✓ **Cohesión.** *Se refiere al grado de atracción que experimenta la persona hacia los demás miembros del grupo y puede ser apreciada mediante diferentes técnicas.*
- ✓ **Atmósfera.** *Se refiere a la disposición de ánimo o sentimientos que se encuentran difundidos dentro del grupo. Afecta la espontaneidad de los miembros ya que, generalmente, la conducta del individuo está más o menos determinada por la forma en la que se percibe la atmósfera, misma que se encuentra determinada por diversos factores internos y externos.*
- ✓ **Normas.** *Son las reglas que rigen la conducta de los individuos del grupo y que en conjunto forman lo que se denomina código, el objetivo de las normas es propiciar una estructura estable en pro del logro de los objetivos planeados.*
- ✓ **Estructura y organización.** *Todo grupo tiene una estructura para su organización visible y otra para la invisible, la primera se refiere a la división del trabajo y a la ejecución de tareas esenciales.*
- ✓ **Procedimientos.** *Son los medios utilizados para lograr los objetivos. Al hacer la selección de los procedimientos debe tomarse en cuenta cierta flexibilidad que permita actuar cuando se produzcan cambios imprevistos.*

Capítulo II

LA DINÁMICA DEL GRUPO

➤ Entonces ¿Porqué hablamos de dinámicas grupales?

La palabra dinámica es definida de la siguiente manera:

- ✓ *Parte de la física que estudia el movimiento en relación con las causas que lo producen.*
- ✓ *Conjunto de hechos o fuerzas que actúan con un fin determinado.*

La dinámica es la rama de la física que describe la evolución en el tiempo de un sistema físico en relación con los motivos o causas que provocan los cambios de estado físico y/o estado de movimiento. El objetivo de la dinámica es describir los factores capaces de producir alteraciones de un sistema físico, cuantificarlos y plantear ecuaciones de movimiento o ecuaciones de evolución para dicho sistema de operación. El estudio de la dinámica es prominente en los sistemas mecánicos (clásicos, relativistas o cuánticos), pero también en la termodinámica y electrodinámica.

➤ Es por eso que Kurt Lewin acuña la frase “Dinámica Grupal”

Las dinámicas de grupo surgieron en los años 20 de la mano de muchas corrientes y autores que se dedicaron a su estudio. Entre

las más conocidas podemos mencionar a las desarrolladas por Kurt Lewin y por Jacob Moreno.

Kurt Lewin está considerado como el fundador de la psicología social moderna, con su definición de “espacio vital” y sus trabajos sobre dinámicas de grupo marcó los primeros caminos en este campo de especialización de la psicología. Tiene además el mérito de haber sido el que creo por primera vez formalmente una actividad dinámica de grupos en la Universidad de Harvard en el año 1945, y allí mismo fundó el Centro de Investigación de Dinámicas de Grupo (Research Center for Group Dynamics) donde desarrolló, entre otras, una de sus técnicas más importantes y conocidas, los “Talleres de sensibilización” de los llamados “Grupos T”. Estos centros se especializaban en las emociones, sentimientos o conductas y las interacciones que los individuos experimentaban dentro de los grupos en base a las actividades (dinámicas) que se les proponía llevaran a cabo. Se buscaba que cada persona se enfrentara a sus problemas exponiéndolos al grupo, y sabiendo la imagen que los otros tenían de él, buscando lograr con esto que cambiara su conducta social. Luego estas técnicas, como siempre pasa, fueron muy criticadas, por un lado, y apoyadas por otros, pero fueron indiscutiblemente el punto de partida para la creación de las modernas dinámicas de grupo.

Jacob Levi Moreno es considerado el padre del psicodrama o “roll playing”. En Viena lleva a cabo sus primeras experiencias fundiendo el teatro con la psicología, y luego emigra a Estados Unidos, donde crea el llamado “psicodrama”. Esta técnica consistía en una nueva versión del anterior teatro de improvisación, y según su autor era una psicoterapia grupal o profunda. Consistía en que todos los participantes de un grupo subieran uno por uno al escenario para representar y hablar de su forma de ver la vida, o representar situaciones vitales como en el teatro, mientras el resto observan como espectadores. Esto buscaba lograr una “catarsis” gracias a la liberación de la creatividad del “paciente” (actor, artista) tanto en el que estaba en el escenario como en el resto del grupo, el “público”.

➤ **Dinámica de Grupo. Reseña histórica**

Las primeras hipótesis y análisis sobre los fenómenos colectivos, sus estructuras y transformaciones, las encontramos en la “República” de Platón y en la “Política” de Aristóteles. El estudio de los grupos y de las relaciones humanas, ha adquirido un carácter positivo y experimentalista a inicio del siglo XX,

Hay que reconocer que la psicología y la sociología de los grupos se han visto impulsada por los grandes precursores europeos de las ciencias humanas. Entre estos se pueden mencionar: Emilio Durkheim, iniciador de la “Dinámica Social” que contribuyó a interpretaciones de los procesos colectivos en todas las escalas; Freud, creador del psicoanálisis quien revoluciona la sociedad con sus planteamientos acerca de la neurosis y la psicoterapia. Posteriormente, Kurt-Lewin crea en 1944 el término “Dinámica de Grupo” y promueve la corriente de investigación que lleva su nombre (LEWINIANA).

Entre las principales corrientes de investigación de esta área de la Psicología Social, podemos mencionar las siguientes:

- ✓ *La LEWINIANA o DINAMISTA.*
- ✓ *La INTERACCIONISTA.*
- ✓ *La PSICOANALISTA.*
- ✓ *La HUMANISTA.*

La primera de ellas toma consideración tanto las personas como al ambiente psicológico. El grupo está llamado a resolver sus tensiones y conflictos y a establecer un equilibrio más o menos estable. Los fenómenos y procesos grupales son objeto de análisis teórico - práctico.

La segunda corriente (INTERACCIONISTA), se basa en la observación sistemática de los datos inmediatos de los procesos que interaccionan entre individuos. Su máximo representante es BALES ROBERT.

La corriente Psicoanalista caracterizada por la influencia decisiva de los conceptos y modelos de Sigmond Freud. Los principales representantes de esta corriente son: Bión, Balint y Jacques.

La corriente humanística concibe al ser humano como un todo (holísticamente), y en constante interacción con su ambiente. Resulta de la integración de varias teorías o enfoques, donde el centro de esta integralidad es el hombre mismo. Esta es una corriente integrativa y ecléctica, ya que utiliza conceptos teóricos y procedimientos prácticos, en la medida que sean necesarios. Entre sus representantes se pueden nombrar: WASLON, MURPHY, ROGERES, WILLARD, entre otros.

HERRAMIENTAS BÁSICAS DE LA FACILITACIÓN GRUPAL

➤ Tipos de técnicas lúdicas para los procesos de facilitación

Aunque existe una gran variedad de clasificaciones. Nosotros consideramos la siguiente:

✓ Técnicas de Rompehielo.

Son las que se utilizan al empezar el taller para acabar con esa frigidéz que algunos participantes empiezan los procesos de capacitación, se utilizan para los primeros contactos visuales y físicos.

✓ Técnicas de Presentación.

Aunque los participantes siempre deben estar identificados con su nombre mediante un fotochek pegado a su pecho o colgado del cuello, es importante realizar técnicas que recuerden el nombre de los participantes y conocer más de ellos.

✓ Técnicas de Relajación.

Son técnicas de imaginería para trabajos profundos personales, que inviten a trabajar con nuestros recuerdos y emociones. Como su nombre mismo lo indican son relajantes y motivadoras también.

✓ **Técnicas de Activación.**

Son técnicas para salir de algún proceso donde los participantes han estado realizando trabajos que le han demandado concentración, son refrescantes y así se pueden seguir con los demás temas.

✓ **Técnicas para trabajar el Tema.**

Son las utilizadas para generar el aprendizaje experiencial, toma de conciencia y compromiso con lo aprendido en el proceso de facilitación, deben tener un adecuado feedback.

✓ **Técnicas de Cierre del Trabajo.**

Son técnicas donde se hace un resumen de todo lo tratado en el proceso de facilitación y se asumen los compromisos de cambio y de mejora a nivel personal y/o grupal.

➤ **¿Cómo elaborar un taller de capacitación?**

Lo primero que hay que tener en cuenta es tener un objetivo claro, es decir que es lo que se quiere lograr con este proceso de facilitación. Luego hay que elaborar un listado con las técnicas lúdicas que utilizaremos, teniendo en cuenta que las existen de rompe hielo y presentación, de desarrollo del trabajo y de cierre, es decir 3 clases de técnicas que deben mantener el orden, otro tip que hay que tener siempre presente es el contacto entre los participantes debe ser de menos a más, principalmente cuando estas personas no se conocen, existen personas a las cuales no les gusta ser tocadas por desconocidos, el facilitador debe tener la experticia necesaria para generar un rapport necesario para que el proceso no tenga un efecto no deseado.

Antes de continuar debemos realizar un mapeo de expectativas, es decir preguntar a los participantes o al mayor número que se pueda que es lo ¿qué esperan beneficiarse con el taller?, ¿Qué

esperan del proceso? ¿Por qué han elegido estar ahí? Esto le sirve al facilitador para saber que partes debe reforzar y resaltar durante el proceso de facilitación.

Así mismo llegar a acuerdos de convivencia, como por ejemplo apagar o poner en vibrador los celulares, acordar una seña para hacer silencio a solicitud del facilitador, etc. Esto hará que las cosas estén claras y no haya participantes que luego digan: disculpe yo no sabía que había que apagar el celular. Se imagina usted amigo lector que en pleno sesión de relajación por la imagería suene un celular a todo volumen con un merengue rompe cintura.

Luego hay que ser claros en la explicación de la técnica lúdica, preocuparse de que los participantes hayan entendido bien el procedimiento. No contentarse con preguntar **¿ENTENDIERONNNN?** Sino que en todas las ocasiones hay que hacer que uno o dos participantes repitan las instrucciones dadas, de esa manera estaremos seguros de que entendieron bien las instrucciones. Cuando somos claros en las instrucciones sucede que hay que repetir el ejercicio quitándole el impacto que se quiere lograr. Las personas en la aplicación de las técnicas lúdicas juegan como niños y aflora su condición competitiva de naturaleza, hay que darles el tiempo adecuado para que cumplan la misión.

Por último, hay que hacer el plenario donde se lleva a cabo el feed back, la retroalimentación, es la parte más rica donde se lleva a cabo el proceso de facilitación. Ya que es ahí donde se genera el aprendizaje experiencial, es donde los participantes dan su aporte de acuerdo a las preguntas que el facilitador las hace verbalmente con ayuda de tarjetas de debref. En esta parte es donde debemos ocupar gran parte de la capacitación porque es aquí donde se dan acuerdos no escritos de convivencia en la organización para los próximos meses y años, situaciones que pueden marcar un antes y un después en las organizaciones donde se ponen en práctica las capacitaciones mediante técnicas lúdicas. Las preguntas que el facilitador debe hacer deben ser principalmente son emocionales

que reflejarán como se sintieron durante el desarrollo de la técnica lúdica y las cognitivas que generan nuevas maneras de pensar, nuevos conocimientos y el compartir de los mismos.

➤ **El secreto de un taller exitoso**

En nuestra experiencia facilitando grupos en casi todas las regiones del Perú y el extranjero hemos percibido e incorporado en nuestros trabajos una fórmula que nos ha dado gratos resultados, ambiente, música, color y co facilitadores son los ingredientes que harán de su experiencia de alto impacto y difícil de olvidar. Elegir las canciones que utilizarán en sus dinámicas las cuales deben sonar en el momento adecuado y coordinación con el Dj o el facilitador debe contar con un dispositivo electrónico para lanzar las canciones en el momento y volumen preciso. Los accesorios como papeles, colores, crayolas, lustres, crepés, disfraces dan vida a la recreación o simulación de la dinámica, haciendo un ambiente adecuado para generar las experiencias que queremos que vivencien los participantes. El rol de los co facilitadores es importante de acuerdo al número de participantes que se faciliten, el facilitador debe dedicarse única y exclusivamente al proceso de facilitación, los co facilitadores ayudan a despejar incógnitas de los participantes y que también estén atentos al proceso.

La lista de materiales a utilizar debe estar completa y revisada con anterioridad y un co facilitador debe estar atento a la entrega y al recojo de los mismos, debemos tener precaución de usar temperas y aquarelas que pudieran manchar las ropas de los participantes como así mismo las alfombras del lugar donde facilitamos. Nuestros materiales es nuestro patrimonio y por ello debemos de cuidarlo, siempre es bueno marcar y enumerarlos mediante un checklist para poder entregarlos y guardarlos también.

Las dinámicas deben estar enumeradas, al lado el material a utilizar y el desarrollo de la misma, así, por ejemplo:

Taller de Dinámicas Grupales y Técnicas Participativas de Alto impacto en el Ámbito Organizacional

12/07/16

DINÁMICA Y DURACIÓN	MATERIALES	DESARROLLO
- MAPEO DE EXPECTATIVAS TIEMPO: 30 MIN	- _UNA HOJA DE COLORES A5 POR CADA PARTICIPANTE -UN PLUMÓN POR CADA PARTICIPANTE	SE LES ENTREGA A CADA PARTICIPANTE UNA HOJA Y UN PLUMÓN Y SE PIDE QUE ESCRIBAN QUE EXPECTATIVAS TIENEN RESPECTO AL TALLER, PUEDEN ESCRIBIR MAS DE UNA.....

De esta manera registraremos todas las dinámicas a utilizar y así mismo le servirá de guía al facilitador para ir controlando sus tiempos y sabe cuál es la dinámica que continua, todo el equipo de co facilitadores debe tener una copia de la relación del taller.

➤ Perfil del facilitador de grupos:

“Para hablar del papel del facilitador, es necesario hacer referencia con anterioridad al término de “Facilitación”, por lo que a continuación se aporta múltiples definiciones para referenciar el lenguaje amplio y complejo que han creado los facilitadores a nivel mundial, así como la posibilidad de reconocer que la palabra rescata uno de los oficios más antiguos del mundo” (Fernández, 2009)

-“Es un proceso en el cual una persona que es aceptada por todos los miembros del grupo, substancialmente neutral y que no tiene la autoridad para tomar decisiones, interviene en el grupo para ayudar a mejorar la forma de identificar, resolver problemas y tomar decisiones, con la función de incrementar su efectividad grupal” (Schwarz, 1994.)

-“Facilitar es hacer posible o más fácil, determinada acción, logro o proceso”, “evocar, catalizar, agilizar, fortalecer, potencializar o acelerar los recursos y procesos sinérgicos y evolutivos inherentes en cada sistema, para su aprendizaje y auto-desarrollo integral”(-Brenson Lazan, 1995).

-“Hace referencia al proceso (cómo hace usted algo) mejor que al contenido. Un facilitador es un guía de proceso, alguien que hace más fácil un proceso o más conveniente. El facilitador guía el proceso hacia un destino. La facilitación hace más fácil obtener un destino acordado” (Hunter, Bailey y Taylor, 1995).

-“Es un proceso a través del cual una persona guía a otras para completar su trabajo y mejorar la forma en que ellos trabajan juntos...Los facilitadores orientan a su gente para establecer la conexión entre calidad de su trabajo y camino para que ellos puedan interactuar el uno con el otro con el fin de lograrlo juntos” (Weaver y Farrell, 1997).

Hemos considerado ciertos puntos como básicos para que algún profesional pueda cumplir con el perfil para la **facilitación de grupos**, el cual indiferente a su profesión debe contar con ciertas competencias para llevar a cabo procesos de crecimiento personal y grupal. Creemos que hay profesionales como los psicólogos, y los sociólogos que son los más idóneos para esta nueva disciplina, sin que esto sea discriminatorio para otros profesionales.

El facilitador debe:

✓ **Transmitir seguridad.** La seguridad te la brinda el hecho de

conocer el tema y saber lo que estás haciendo, Así mismo haber preparado todo con anterioridad.

- ✓ **Ser auténtico y ético.** Todo lo que hacemos debe hacerse convencido en que sirve para el desarrollo de nosotros mismos y de los participantes. Todo lo que sucede en el grupo se queda en el grupo.
- ✓ **Estar preparado para el proceso (no improvisar).** Haber preparado antes la rutina de dinámicas, equipo de sonido, ambientado el lugar, separar los materiales y música que se utilizará. Jamás improvisar los participantes se dan cuenta de todo lo que sucede, aunque no digan nada en el momento es posible que no regresen, hay que recordar que el negocio no está en la venta sino en la reventa.
- ✓ **Tener una esmerada atención.** La observación y la escucha activa para cada participante es de suma importancia para el proceso de facilitación, los participantes quieren sentir que están con ellos y que son escuchados.
- ✓ **Hablar a los participantes por su nombre.** A todos nos gusta que recuerdan nuestro nombre, por eso es importante rotular en el pecho el nombre del participante o hacer dinámicas que nos recuerden su nombre. No debe llamarse a los participantes por usted, señor, amigo, colega...etc, jamás por flaquito, chicos, sambo, o cualquier adjetivo que tenga que ver con su raza, tamaño o personalidad.
- ✓ **No juzgar ni criticar las opiniones de los demás.** El facilitador no debe decir si la opinión del participante fue buena o mala, todas las opiniones y expresiones son válidas siempre y cuando respete a los demás integrantes del grupo.
- ✓ **Ser empático.** A veces es difícil expresar nuestras emociones, o cuando lo hacemos se desbordan nuestras emociones, por tal motivo hay que saber entender a los participan-

tes cuando esto sucede, es lo que llamamos ponerse en lugar de él.

- ✓ **Saber instaurar el rapport necesario para el trabajo grupal.** Siempre comenzar de menos a más, hay que empezar con contactos visuales, música suave, etc. Aunque esto puede variar de acuerdo con las edades y ocupaciones de los participantes.
- ✓ **Tener una tonalidad de voz adecuada fuerte y suave según la ocasión.** Modular la voz importante hay que usar nuestra potencia en momentos de algarabía y mucho movimiento y ser suaves en los procesos de relajación.
- ✓ **Dejar expresar sentimientos e ideas libremente.** En los procesos de facilitación cuando las emociones han invadido a los participantes, todos quieren expresarlas, pero a veces el grupo puede ser muy grande o un participante se puede exceder en su participación, por tal motivo antes de invitar a los participantes a intervenir podemos poner algunas reglas como por ejemplo, dar un determinado tiempo para cada intervención o decir que escucharemos las intervenciones de los que sean voluntarios, aunque lo ideal es escuchar a todos, todos tienen algo que decir.

El facilitador no es la estrella del proceso, es el profesional que facilita el proceso de aprendizaje experiencial que surgirá entre los participantes.

Como dice el facilitador Escorihuela la introducción de su libro Taller de habilidades del facilitador: *“La facilitación de grupos es una disciplina nueva que nos aporta un conjunto de herramientas, técnicas, y habilidades para ayudar a cualquier grupo a realizar bien su trabajo, tomar buenas decisiones, alcanzar sus objetivos de forma eficiente y crear confianza y una comunicación fluida entre sus miembros. Un buen facilitador ayuda a prevenir los conflictos grupales utilizando adecuadamente su posición de liderazgo, regulando*

las interacciones entre los miembros, destapando los roles ocultos y las estructuras que crean opresión y privilegios y modelando una actitud que favorece la comunicación, la empatía y la compasión.

Para ser facilitador no sólo es necesario conocer algunos conceptos y técnicas que se puedan aplicar a cualquier situación. Es igualmente importante desarrollar una actitud que favorezca la comunicación, la confianza y el pensamiento positivo en el grupo. Para adquirir estas habilidades el facilitador debe desprenderse primero de su propio bagaje de abusos, opresión y deseos de venganza. Lo que sólo se consigue a través de una extensa práctica que puede durar años”.

Un óptimo proceso de facilitación precisa que el facilitador domine lo siguientes aspectos: arte (requiere creatividad, innovación, imaginación y flexibilidad para desarrollar acciones armónicas tendientes a la evolución de las personas), ciencia (requiere una sólida base teórica, metodológica y epistemológica fruto de investigaciones y experiencias), y tecnología (requiere del dominio sobre una serie de técnicas y habilidades a nivel individual y grupal, que sirvan para el éxito del desarrollo de las personas) (Brenson Lazan, 1992; Brenson Lazan y Sarmiento, 2000).

El buen manejo y dirección de grupos es una experticia que se obtiene con dedicación, tiempo y esfuerzo. Hay que documentarse, asistir a diferentes talleres vivenciales, pertenecer a grupos con fines en común, vivir el grupo desde adentro y sobre todo poner en práctica lo que profesa.

Lo invitamos a este maravilloso mundo de la facilitación de grupos, algo que nos apasiona y nos sentimos felices de ser un instrumento para que usted logre convertirse en un facilitador de grupos acreditado por nuestra institución, está invitado desde ya a asistir a nuestra formación y convertirse en un miembro más de la gran familia de Libérate.

Capítulo IV

TÉCNICAS PARA REALIZAR TODO TIPO DE CAPACITACIONES

Aquí ponemos a su disposición 50 técnicas lúdicas especialmente seleccionadas para ustedes y que las puedan usar en sus procesos de capacitación, cabe resaltar que no se trata de conocer un gran número de técnicas sino de saber usarlas adecuadamente. Los invitamos también a realizarle cambios, modificaciones de acuerdo a su realidad y recursos, lo que nosotros llamamos ponerle su sal y pimienta, es decir sazónarla a su gusto de esta manera estaremos poniendo en práctica nuestra creatividad y aumentando el bagaje de estos ejercicios que nos apasionan y nos sirven para mejorar el trabajo personal y grupal.

1.- SALUDOS ESPECIALES

■ DURACIÓN <ul style="list-style-type: none">- Aproximadamente 30 minutos	■ OBJETIVOS <ul style="list-style-type: none">- Es una actividad rompe hielo.- Comenzar a integrar el grupo- Generar primeros contactos.
■ TAMAÑO DE GRUPO <ul style="list-style-type: none">- Ilimitado.	
■ LUGAR <ul style="list-style-type: none">- Al aire libre.- Aula o salón en proporción al grupo	■ MATERIALES <ul style="list-style-type: none">- Ninguno, aunque podemos poner un fondo musical.
■ INSTRUCCIONES <p>Pedirle al grupo que se ponga de pie y empiece a caminar por el espacio en distintas direcciones, que empiecen a mirar a los participantes desde los pies, rodillas, caderas, hombros hasta llegar a la cara, donde se les pide que empiecen hacer un primer contacto visual, una primera sonrisa, luego que se den:</p> <ul style="list-style-type: none">- Las manos.- Luego que se choquen una palma de las manos.- Luego las dos.- Luego que se saluden como si fueran mexicanos, argentinos, chilenos, chinos, etc.- Luego como si fueran gente del barrio.- Luego como si fueran abuelitos centenarios.	

-Al final como si nos encontráramos como el amigo que no vemos hace muchísimo tiempo.

HAY QUE TENER PRESENTE QUE ESTOS SALUDOS Y CONTACTOS DEBEN VENIR SIEMPRE DE MENOS A MAS.

■ **FEEDBACK**

Reunir al grupo en un círculo para intercambiar experiencias de cómo nos hemos sentido, lo que hemos notado de los compañeros y también como nos ha servido el juego para integrarnos, un antes y un después.

2.- VAMOS DE VISITA AL ZOOLOGICO

■ **DURACIÓN**

- Aproximadamente

■ **TAMAÑO DE GRUPO**

- Ilimitado.

■ **LUGAR**

- Al aire libre.
- Aula o salón en proporción al grupo

■ **OBJETIVO**

- Que los participantes empiecen reconocerse y recordar los nombres.

■ **MATERIALES**

- Ninguno.

■ **INSTRUCCIONES**

Se hace un preámbulo de que vamos a ir de visita al zoológico y que cada uno visitará un animal (este debe coincidir con la

primera letra de su nombre). Todos deben estar en círculo de pie y el facilitador empieza diciendo mi nombre es “R”oberto y voy a visitar al “R”inoceronte haciendo los movimientos o gestos del rinoceronte, todos deben repetir: SU NOMBRE ES ROBERTO Y VA A VISITAR AL RINOCERONTE, imitando los movimientos que hizo el facilitador. Luego el que sigue dice su nombre y elige el animal que va a visitar y así con todos los participantes. Después que todos han dicho su nombre y el animal que van a visitar, el facilitador pregunta a alguno de los participantes el nombre y el animal que visitó otro participante y si no se acuerda todo el grupo le da pistas hasta que se acuerde sellándolo con un aplauso. Se repite con varios participantes.

■ **FEEDBACK**

Tomamos asiento en el mismo círculo y compartimos los procesos que tuvimos para recordar los nombres de nuestros compañeros, si nos fue fácil o difícil y si se cumplió el objetivo.

3. EI BABERO

■ **DURACIÓN**

- Entre 30 y 45 minutos

■ **TAMAÑO DE GRUPO**

- Ilimitado.

■ **LUGAR**

- Al aire libre.
- Aula o salón en proporción al grupo

■ **OBJETIVOS**

- Integración
- Mayor conocimiento entre los participantes.

■ **MATERIALES**

- Una hoja bond A4 por cada participante
- Plumones, Colores, Crayolas, lapiceros.
- Cintas adhesivas delgadas.

■ INSTRUCCIONES

-Pedirles a los participantes que en la hoja que se les ha entregado dibujen un babero donde en cada esquina del mismo deben escribir 4 cosas que pueden ser variantes según el gusto del facilitador. Podría ser en una de las esquinas escribir cuál es su plato de comida preferido, en la otra esquina de que barrio, región o país vienen (según sea el caso), en la tercera esquina deben escribir que les apasiona y en la última que deporte practican. Al centro del babero deben dibujar un símbolo que los represente. Después de 10 minutos se les pide que se peguen en el pecho con las cintas adhesivas su babero y hagan parejas para socializar lo que tienen en su babero, después de algunos minutos el facilitador dice la palabra CAMBIO y deben de cambiar de pareja, esto se repite las veces que el facilitador considere necesario.

■ FEEDBACK

Nos reunimos en círculo e intercambiamos como nos hemos sentido. Pedimos a los participantes que presenten a sus compañeros, que resalten los detalles que más le llamaron la atención.

4. ¡A PERIÓDICO LIMPIO!

■ DURACIÓN

- Entre 30 y 45 minutos

■ OBJETIVOS

- Integración
- Activación..

■ TAMAÑO DE GRUPO

- Hasta 20 participantes

■ MATERIALES

- Un globo para cada jugador (todos del mismo color)
- Periódicos

<p>■ LUGAR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Al aire libre. - Aula o salón 	<ul style="list-style-type: none"> - Un papelito para cada jugador - Un cordón de 15 cm para cada jugador - Lapiceros
<p>■ INSTRUCCIONES</p> <p>Pídele a los jugadores que escriban en el papelito algo sobre ellos mismos que nadie más conozca: una destreza especial, un recuerdo, un viaje, etc. Luego, deben enrollar el papelito, meterlo dentro de un globo e inflarlo. Mezcla los globos. Los jugadores pueden escoger cualquier globo y atárselo a la espalda con el cordón usando las pestañas del pantalón por donde se pasa la correa. Entrégale a cada jugador una sección del periódico y pídeles que la enrollen... ¡ahora comienza la acción! Los participantes deben tratar de reventar los globos en la espalda de los otros jugadores.</p>	
<p>■ FEEDBACK</p> <p>Nos reunimos en círculo e intercambiamos como nos hemos sentido. Pedimos a los participantes que presenten a sus compañeros, que resalten los detalles que más le llamaron la atención.</p>	

<p>5. EL ESCUDO</p>	
<p>■ DURACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entre 30 minutos 	<p>■ OBJETIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivar a un trabajo reflexivo y personal.

<p>■ TAMAÑO DE GRUPO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ilimitado 	<p>■ MATERIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anexo 1 - Escudo previamente impreso en una hoja A3 - Plumones, crayolas, etc.
<p>■ LUGAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aula o sala de capacitación. 	
<p>■ INSTRUCCIONES</p> <p>El facilitador invita a todos a relajarse, a asumir una postura cómoda e iniciamos con un ejercicio de imaginación que nos permita mirarnos a nosotros mismos. Terminado la relajación se invita a los participantes a llenar su escudo las cuales debe tener lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lema motivador de mi vida. 2. Simboliza en 4 dibujos los valores de tu vida. 3. Responde la pregunta: QUIEN SOY YO. 4. El momento más feliz de tu vida. 5. 3 competencias que me identifican. 6. 3 metas de mi vida. 7. 3 oportunidades que tengo en mi vida. 	
<p>■ FEEDBACK</p> <p>Después de realizado el trabajo el trabajo personal, invitamos a hacer parejas y socializar su información con otro compañero, así vamos cambiando parejas y al final hacemos un solo círculo y completamos alguna otra información que alguien quiera compartir. Cerrar con una canción motivadora.</p>	

6. LA DOBLE RUEDA

■ DURACIÓN - 45 minutos	■ OBJETIVO - Integración.
■ TAMAÑO DE GRUPO - Ilimitado.	■ MATERIALES - Ninguno.
■ LUGAR - Salón de capacitación, o al aire libre.	
■ INSTRUCCIONES <p>Se forma un solo círculo y se le asigna a cada participante el número 1 o 2, cuando todos ya han sido asignados con un número, se les pide a los números 1 que formen un círculo interior, convirtiendo el círculo en dos (uno dentro del otro), luego se le pide al círculo interior que voltee hacia fuera cosa que queda frente a frente con el círculo exterior. Después se les pide que giren hacia la derecha a diferentes velocidades hasta que se diga “alto” quedando frente a frente con un compañero el cual se convierte en tu amigo nro. 1 con el cual se comparte de dónde vienen? Platos favoritos? Etc, luego se repite la acción hasta completar 3 amigos. Al final se pide que los amigos número 1 se junten y platiquen sobre diferentes temas así repetimos hasta el amigo número 3.</p>	
■ FEEDBACK: <p>Se reúne a todos en un solo círculo nuevamente y se comparte experiencias vividas en la aplicación de la técnica lúdica, realizando preguntas emocionales o cognitivas, dependiendo del facilitador.</p>	

7. SALTA SALTA	
<p>■ DURACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - 30 minutos 	<p>■ OBJETIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sentir el apoyo grupal.
<p>■ TAMAÑO DE GRUPO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ilimitado. 	<p>■ MATERIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ninguno.
<p>■ LUGAR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salón de capacitación, o al aire libre. 	
<p>■ INSTRUCCIONES</p> <p>Se hacen subgrupos de la 5 personas y se les indica que uno de ellos debe estar en el medio de los otros 4, a la voz de SALTA, SALTA, SALTA, el que está en medio debe intentar saltar pero los demás deben evitarlo de todas maneras. Luego se repite la figura con los otros 4 participantes.</p> <p>Después se les pide que el primero que intentó saltar vuelva al medio de los otros 4, donde se les pide que repitan el ejercicio, es decir que intenten saltar a la voz de SALTA, SALTA, SALTA, pero esta vez en lugar de evitar que salte, los otros 4 deben ayudarlo. Todos los demás lo tienen que hacer también.</p>	
<p>■ FEEDBACK:</p> <p>En los mismos grupos se socializa sobre la actividad y después de algunos minutos invitamos a hacer un solo círculo donde complementamos como nos hemos sentido durante la técnica lúdica.</p>	

8. EI YAN KEM PO

■ DURACIÓN - 15 a 20 minutos	■ OBJETIVO - Facilitar el trabajo en equipo y la identificación de líderes
■ TAMAÑO DE GRUPO - De 6 a 50 personas.	■ MATERIALES - No es necesario ningún material.
■ LUGAR - Salón amplio	

■ INSTRUCCIONES

Se divide al grupo en dos y se le explica que el juego es el siguiente:

Papel gana a Piedra

Piedra gana a Tijera

Tijera gana Papel

Pero cambiaremos los actores por:

Cazador caza a Lobo

Lobo se come a la Abuelita

Abuelita caza al cazador

Se les pide ponerse frente a frente y luego darse vuelta, previamente cada equipo tiene que haber decidido cual lance hacer (lobo, cazador o abuelita) a la voz de 1 2 3 deben saltar poniéndose nuevamente frente a frente haciendo los gestos ya sea del lobo, cazador o abuelita. El facilitador debe estar atento para que nadie se equivoque, se juega hasta que unos de los equipos hayan ganado 3 veces

■ FEEDBACK:

Se reúne a los participantes en un solo círculo y se pregunta que hemos aprendido de este juego muy antiguo. Que situaciones se han vivido

9. LOGROS

■ DURACIÓN

- 45 minutos

■ TAMAÑO DE GRUPO

- Ilimitado.

■ LUGAR

- Salón de capacitación

■ OBJETIVOS

- Reflexionar acerca de sus logros.
- Mejorar autoestima reconociendo metas alcanzadas.

■ MATERIALES

- Una hoja de papel A4 con un círculo grande dividido en 4 partes.
- Plumones finos.

■ INSTRUCCIONES

Se reparte las hojas bond A4 a los participantes y se les pide a los participantes que pongan en esos espacios los logros que han obtenido en estas 4 áreas:

1. Familia
2. Académico.
3. Físico.
4. Laboral/Económico

Después de que terminaron los participantes, se les invita a formar parejas y socializar lo que han escrito, después de algunos minutos se invita a cambiar de parejas y así sucesivamente las veces que el facilitador estime necesario.

■ **FEEDBACK:**

Se reúne al grupo en círculo y se hacen preguntas como: ¿Les fue sencillo recordar sus logros? ¿Cómo se sintieron al contarle a otra persona de sus logros? ¿Cómo se sienten ahora? ¿Reconocen de lo que son capaz de lograr? ¿Qué más viene?

10. LA CARTA

■ **DURACIÓN**

- 40 minutos

■ **TAMAÑO DE GRUPO**

- 30 participantes.

■ **LUGAR**

- Salón de capacitación

■ **OBJETIVOS**

- Reconocer las cualidades y capacidades de nuestros compañeros.
- Posibilidad de expresar a otros sus cualidades y capacidades

■ **MATERIALES**

- Una hoja Bond por participante
- Una bolsa de Tela o Plástico.
- Lapiceros, plumones finos colores.
- Un sobre de correo postal por participantes.
- Papelitos para poner el nombre de todos los participantes.

■ **INSTRUCCIONES**

Se escriben en pequeños papeles los nombres de todos los participantes, luego nos ponemos en una bolsa. Después se les invita uno por uno a sacar un nombre de la bolsa (si le toca el del mismo debe devolverlo). Se les da uno minutos para que cada participante le escriba una carta a su compañero.

del nombre que sacó de la bolsa, resaltando todo lo positivo que tiene, sus cualidades y capacidades, terminada la carta debe ser puesta dentro del sobre y debe cerrarse. Luego el facilitador recoge todos los sobres y después debe entregarlos simulando ser un cartero.

■ **FEEDBACK:**

Después de cada uno a leído su carta, nos reunimos en círculo donde el facilitador puede hacer estas preguntas: ¿Cómo se sienten después de haber leído su carta? ¿Se han sorprendido de algo que no sabían de sí mismos? ¿Cómo se sienten al decirles a otros sus aspectos positivos?

Podemos terminar esta dinámica con una canción de amistad y despedirnos con un abrazo entre todos los participantes.

11. ¿QUIÉN GANA EL DEBATE?

■ **DURACIÓN**

- 35 a 40 minutos

■ **TAMAÑO DE GRUPO**

- Máximo 30 participantes

■ **LUGAR**

- Sala de capacitación

■ **OBJETIVOS**

- Ponerse en el zapato del otro.

- Empatía

.

■ **MATERIALES**

- Algún premio que despierte las ganas de competir.

.

■ INSTRUCCIONES

Se divide al grupo en 2 y se les pide que defiendan una postura en forma radical. Al primer grupo que defiendan la postura de: estar a favor del aborto y al otro grupo estar en contra, luego de algunos minutos se elige a un representante de cada grupo para realizar un debate con las barras y ayuda de sus respectivos equipos. Se les dice que al ganador tendrá un premio especial. Luego se intercambian los roles y los que defendían la postura de estar a favor del aborto, ahora deben defender la postura contraria, luego se hace el nuevo debate.

■ FEEDBACK:

Se reúne a todo el grupo en un solo círculo y se hacen preguntas como: ¿Qué sintieron en la primera parte y luego en la segunda? ¿De qué te ha servido esta técnica lúdica? ¿Alguien se sintió muy cómodo en las dos situaciones?

El premio nunca se entrega ya que no hay ganador.

12. LA BRÚJULA

■ DURACIÓN - 40 minutos	■ OBJETIVO - Desarrollo de un tema central motivo del taller. .
■ TAMAÑO DE GRUPO - Máximo 30 participantes	■ MATERIALES - Anexo 2 - Una hoja A4 donde está previamente la brújula impresa .
■ LUGAR - Sala de capacitación	

■ INSTRUCCIONES

Se les entrega a los participantes la hoja bond A4 donde está impresa una brújula, en esta deberán elegir a 4 amigos uno por cada punto cardinal, el facilitador debe primero pedir que elijan a su amigo del norte, luego del sur, este y el oeste, los nombres de estos amigos deben estar escritos en sus brújulas.

Luego el facilitador pide que se reúnan los amigos del norte en donde se trabajará la primera pregunta del tema a tratar y así sucesivamente hasta terminar con los 4 puntos cardinales. Las preguntas tienen que hacer que brote un aprendizaje experiencial de todo lo conversado durante el desarrollo de la técnica lúdica.

■ FEEDBACK:

Después que socializaron las cuatro preguntas en los distintos puntos cardinales, nos reunimos en círculo y socializamos sobre las experiencias y conocimientos compartidos durante el desarrollo de la técnica lúdica.

El grupo debe proponer conclusiones y recomendaciones sobre el tema expuesto o materia del taller.

13. MI NOMBRE ES Y ME GUSTA

■ DURACIÓN

- 20 minutos

■ TAMAÑO DE GRUPO

- Máximo 20 participantes

■ OBJETIVOS

- Presentarse de manera divertida a los miembros del grupo
- Iniciar un pequeño reconocimiento grupal de manera entretenida
- Compartir los gustos que uno posee

<p>■ LUGAR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Al aire libre. - Aula o salón 	<ul style="list-style-type: none"> - Un papelito para cada jugador - Un cordón de 15 cm para cada jugador - Lapiceros - Promover la integración de los sujetos en el grupo
	<p>■ MATERIALES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ninguno
<p>■ INSTRUCCIONES</p> <p>El facilitador solicitará a los integrantes del grupo que se sienten formando un gran círculo. Se les informará que deben sentirse cómodos para poder usar su cuerpo y moverse libremente.</p> <p>Cada vez que una persone se presente deberá decir “Me llamo ... y me gusta ...”. Cuando se pronuncie el gusto se deberá actuarlo. Por ejemplo, Me llamo Roberto y me gusta correr (mientras pronuncia la palabra correr debe hacer el gesto como si estuviera corriendo). Después que el primer participante o el facilitador dijo su nombre y lo que le gusta, todos deben repetir en voz alta el nombre del participante y lo que le gusta, haciendo también el mismo gesto. Y así sucesivamente hasta que todos se hayan presentado</p>	
<p>■ FEEDBACK</p> <p>Preguntamos a alguien el nombre del compañero y que es lo que le gusta, sino no recuerda los demás compañeros deberán ayudarle dándole pistas pero no dando las respuestas.</p>	

14. PREPARACIÓN PARA EL TRABAJO GRUPAL

■ DURACIÓN - 20 minutos	■ OBJETIVOS - Preparar a los participantes para el trabajo grupal. - Que se liberen de prejuicios y conocimientos previos.
■ TAMAÑO DE GRUPO - Ilimitado	
■ LUGAR - Salón de capacitación.	■ MATERIALES - Música para meditar.
■ INSTRUCCIONES <p>El facilitador sobre la importancia de venir a un taller con la caja vacía con la actitud de aprendizaje y compartir una maravillosa experiencia.</p> <p>Luego con un fondo musical suave y relajante el facilitador prepara a los participantes para el trabajo grupal de la siguiente manera: Les pide que se sienten, se relajen, que cierren sus ojos, que pongan las manos encima de sus piernas y que empiecen a mover sus tobillos, sus hombros, su cuello. Luego que se sientan ligeros, super ligeros casi como el peso de una pluma, que dejen su cerebro en blanco y que se preparen para un maravilloso día donde tendrán la oportunidad de compartir aprendizajes y vivencias con personas que conocen o que no conocen. Luego se les invita lentamente a abrir lentamente los ojos y regresar en el aquí y el ahora restos a realizar los trabajos programados para el día.</p>	
■ FEEDBACK: <p>En círculo intercambiamos la importancia de venir con la mente abierta y ganas de aprender.</p>	

15. FACEBOOK

■ DURACIÓN

- 35 minutos

■ TAMAÑO DE GRUPO

- Ilimitado

■ LUGAR

- Salón de capacitación.

■ OBJETIVOS

- Integración.
- Presentarse y conocerse.

■ MATERIALES

- Una hoja bond A4 o A3 impreso el Facebook. (sino consigues la impresión puede pedirse a los participantes que lo dibujen).
- Lapiceros, plumones finos, lápices.
- Cinta adhesiva transparente.

■ INSTRUCCIONES

Se les entrega a los participantes las hojas del Facebook y se les pide que llenen sus datos personales. También donde van los posts se harán algunas preguntas que deberán llenar. Después de terminado se les pide que se los peguen en el pecho y en parejas intercambien la información, hasta que el facilitador lo considere prudente

■ FEEDBACK:

Reunir a los participantes en círculo e intercambiar información sobre las personas que acabamos de conocer o que aun trabajando estudiando con ellos no conocíamos esos detalles.

16. TWITER

■ DURACIÓN

- 20 minutos

■ TAMAÑO DE GRUPO

- Ilimitado

■ LUGAR

- Salón amplio

■ OBJETIVOS

- Integración.
- Presentarse y conocerse.

■ MATERIALES

- Una hoja A4 con el twitter impreso.
- Cinta adhesiva transparente

■ INSTRUCCIONES

Se les entrega a los participantes las hojas del twitter y se les pide que en 140 caracteres se presenten de la mejor forma. Después de terminado se les pide que se los peguen en el pecho y en parejas intercambien la información, hasta que el facilitador lo considere prudente.

■ FEEDBACK:

Reunir a los participantes en círculo e intercambiar información sobre las personas que acabamos de conocer o que aun trabajando estudiando con ellos no conocíamos esos detalles.

17. YAM KENPO POR PAREJAS

■ DURACIÓN - 30 minutos	■ OBJETIVOS - Activación. - Recreación
■ TAMAÑO DE GRUPO - Ilimitado	■ MATERIALES - Ninguno
■ LUGAR - Al aire libre. - Salón de capacitación	
■ INSTRUCCIONES <p>Para grupos grandes. Se indica que en un momento se jugará el popular juego del yan ken po por parejas. Cuando se formen las parejas, se indica que aquel que pierda se pondrá detrás del vencedor y lo alentará diciendo fuerte al aire su nombre. El juego continuará hasta que todos hayan jugado y solo queden una pareja, que obviamente tendrá una gran cantidad de personas detrás gritando su nombre. Gana la persona que logre ganar tres juegos seguidos.</p>	
■ FEEDBACK: <p>Nos reunimos en círculos e intercambiamos experiencias durante la técnica lúdica.</p>	

18. ALFOMBRA MÁGICA

■ DURACIÓN

- 40 minutos

■ OBJETIVO

- Trabajo en equipo

■ TAMAÑO DE GRUPO

- 40 participantes

■ MATERIALES

- Alfombras de hule o de un material resistente de 1.20 X 1.20 mts

■ LUGAR

- Al aire libre.
- Salón de capacitación

■ INSTRUCCIONES

Divididos en subgrupos se invita a colocarse sobre su respectiva alfombra la cual no deberán estar alejadas una de otras por más de un metro.

Ahora el facilitador da la instrucción de que deben voltear la alfombra sobre la cual están parados los subgrupos, sin salir de ella, tomando el tiempo con cronometro, para darles luego la chance de hacerlo en el menor tiempo posible.

Se recomienda no formar grupos mayores de seis personas.

■ FEEDBACK:

Reunidos en círculos realizar preguntas como: ¿Cuál ha sido su mayor dificultad? ¿Cómo es que lo lograron o no lo lograron?, ¿cómo se comportaron los miembros del grupo? Entre otras más que el facilitador considere prudente.

19. ACLARACIÓN DE VALORES

■ DURACIÓN - 30 minutos	■ OBJETIVO - Demostrar que los valores varían de acuerdo con las personas. - Concientizar a los miembros participantes sobre el problema de los valores diferentes.
■ TAMAÑO DE GRUPO - Ilimitado	
■ LUGAR - Salón de capacitación	■ MATERIALES - Una hoja de papel bond A4 por cada participante impresa con las 3 frases. 1.20 mts

■ INSTRUCCIONES

El facilitador explica al comienzo el ejercicio, y a continuación distribuye una hoja con frases a cada miembro, para que pueda escoger la más importante entre las tres. Las tres frases pueden ser; por ejemplo:

* Ser generoso con las demás personas.

* Ser su propio jefe.

* Tener amigos comprensivos.

Hecha la elección, se forman subgrupos, juntándose los miembros de acuerdo con la elección hecha. Aquellos que escogieron, por ejemplo, la primera frase como más importante, discutirán las razones que tuvieron para hacerlo, Así se forman subgrupos semejantes, para cada frase.

Después de unos diez minutos de discusión se forma el plenario, para exponer a todos los participantes las razones de la elección de tal o cual frase.

■ **FEEDBACK:**

Reunidos en círculo compartimos opiniones sobre la experiencia vivida en el ejercicio.

El facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida

20. MENSAJE DE LA NASA

■ **DURACIÓN**

- 40 minutos

■ **TAMAÑO DE GRUPO**

- Ilimitado

■ **LUGAR**

- Salón de conferencias

■ **OBJETIVO**

- Vivenciar cómo la información se distorsiona a partir de la interpretación que cada uno le da..

■ **MATERIALES**

- Anexo 3

● **INSTRUCCIONES**

El facilitador hace un prelude sobre la importancia de la comunicación, y de cómo existen en ocasiones diversas situaciones o elementos que interfieran en su normal fluidez. Se seleccionan cinco personas del auditorio y se las invita a salir, pidiendo que mientras esperan nuevas instrucciones se asignen un número del uno al cinco.

El facilitador vuelve con el resto del auditorio y les pide que solo observen lo que va a suceder a continuación y no digan nada, ni traten de ayudar a los participantes, respetando todo lo que ocu-

rra. Se pide que la persona con el número uno asignado ingrese al salón nuevamente y los demás aguarden hasta que se les llame. Parados ambos frente al público, el facilitador narra una serie de acontecimientos ocurridos con la agencia espacial NASA.

Una vez finalizado, se invita a que pase el número 2. El participante número 1 le cuenta todo lo que el facilitador le contó, tratando de ser minucioso con los detalles que venían en el mensaje original. Una vez terminado se pide que ingrese el participante 3 para que el 2 le cuente y así sucesivamente hasta que todos hayan escuchado y transmitido la historia. El participante 5 le cuenta al resto del auditorio todo lo que escucho.

■ **FEEDBACK:**

El facilitador debe guiar un proceso que permita determinar qué es lo que sucedió, como se comportaron los participantes, por qué el mensaje cambió por completo, y sobre el aprendizaje que se puede obtener y las soluciones que se pueden plantear para que no vuelva a ocurrir en el futuro.

21. EL PODER DE LA MENTE

■ **DURACIÓN**

- 20 minutos

■ **TAMAÑO DE GRUPO**

- Ilimitado

■ **LUGAR**

- Sala de capacitación

■ **OBJETIVO**

- Resaltar el poder de la mente y de nuestros pensamientos

■ **MATERIALES**

- Ninguno

■ INSTRUCCIONES:

El facilitador hace un preámbulo sobre el poder de la mente, pide a los participantes que se sienten cómodamente que cierren sus ojos y se concentren en el aquí y el ahora. Luego les pide que imaginen un limón fresco, verde, ácido que imaginen que lo tienen en su boca. Luego se invita a que se pongan de pie y caminen libremente por el espacio. Mientras el facilitador habla sobre el poder y uso de la imaginación. Luego dirá que el piso por el cual camina se va a transformar de las siguientes formas:

- Suelo de la sala
- Descalzos en la playa sobre la arena
- Pisando vidrios
- Pisando carbón encendido
- Sobre lava muy caliente
- Sobre arenas movedizas
- En el espacio sin gravedad

■ FEEDBACK:

Sentados en círculo intercambiamos sobre las vivencia en la técnica lúdica, y como podríamos ponerlo en práctica en la vida cotidiana.

22. CARRERA DE AUTOS

■ DURACIÓN

- 30 minutos

■ TAMAÑO DE GRUPO

- Ilimitado

■ OBJETIVOS

- Trabajar empatía.
- Comunicación.

<p>■ LUGAR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sala de capacitación. - Al aire libre 	<p>■ MATERIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fondo musical de carrera de autos para ambientación.
<p>■ INSTRUCCIONES:</p> <p>El facilitador invita a todos los participantes ponerse en pares, uno será uno el otro será dos, el numero dos se pondrá detrás y será quien guíe: si le toca el hombro derecho el integrante uno volteara a la derecha, y le tocan el hombro izquierdo el participante volteará para la izquierda y si le toca la espalda el participante uno deberá ir de frente. En un momento determinado si quieren frenar o parar deberás jalarle las orejas.</p> <p>Hacemos el mismo procedimiento pero cambiando de roles dentro de la pareja de participantes. Se pueden también realizar con vendas para darle un grado de complejidad a la dinámica. Podemos también con las palmas hacer que los movimientos de aceleren o se tornen más lentos.</p> <p>■ FEEDBACK:</p> <p>Reunidos en círculo hacemos preguntas como: ¿cómo te sentiste cuando estabas en la posición 1 y 2? ¿Qué hemos aprendido en la aplicación de esta técnica lúdica en referencia a la empatía y la comunicación?</p>	

<h3>23. JUEGO DE ROLES</h3>	
<p>■ DURACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - 45 minutos 	<p>■ OBJETIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seleccionar personal. - Evaluar la habilidad de los candidatos para emplear la comunicación en una situa-
<p>■ TAMAÑO DE GRUPO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ilimitado 	

<p>■ LUGAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sala de capacitación. 	<p>ción problemática. Se analiza así mismo, la capacidad de negociación.</p>
	<p>■ MATERIALES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Casos impresos para cada grupo.
<p>□ INSTRUCCIONES:</p> <p>Se solicita a los candidatos que formen tríos donde una pareja analizará los roles y el tercero analizará la situación, se le da un caso que tendrán que solucionar representándolo y al tercero una tabla de conductas positivas y negativas del juego de roles.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voy al despacho de mi jefe a decirle que no puedo venir mañana al trabajo. La semana pasada también pedí permiso inventando una excusa y descubrió que era mentira. Esta vez me si me es imprescindible faltar. - Uno de los compañeros tiene la costumbre de mantener largas conversaciones privadas al teléfono, hasta el punto de que otros compañeros tiene que esperar a que él termine para poder hacer llamadas de trabajo. - Un compañero le hace un comentario acerca de una presentación que usted ha hecho ante el Comité de Dirección esta mañana: “¡No había quien entendiera lo que estabas diciendo!” - Mi amiga nunca paga, siempre está pidiendo dinero o dice que pongamos lo suyo, que se ha olvidado la billetera y nunca se acuerda de devolverlo. Vamos a comprar el regalo de cumpleaños de un amigo y de nuevo me pide que ponga su cuota, que ya me lo pagará. - Mi compañera me pide que termine su trabajo ya que tiene que ir a la peluquería para una boda. Esto implica quedarme media hora más y hoy no me siento con ganas de hacerlo. 	

■ **FEEDBACK:**

Se evalúa por participante:

Conductas positivas:

Mantiene un diálogo fluido, con adecuada entonación Se centra en el tema solicitado Escucha atentamente a su compañero Brinda retroalimentación a su compañero y verifica si se dejó entender Pronuncia correctamente las palabras Usa el lenguaje no verbal para acentuar el diálogo Evidencia calma

Conductas Negativas:

Se queda en silencio en varias ocasiones Empleo constante de muletillas (este, uhmmm, ¿no?, etc) Tono de voz monótono (no da entonación a las palabras) Se mantiene rígido (apenas se mueve mientras habla) Interrumpe constantemente a su compañero (no los escucha) No pronuncia adecuadamente las palabras y emplea jergas Responde de manera sarcástica o agresiva Evidencia tensión y nerviosismo.

Nos reunimos en grupo y compartimos las experiencias.

24. EL AVISO CLASIFICADO “SE BUSCA FACILITADOR”

■ **DURACIÓN**

- 40 minutos

■ **TAMAÑO DE GRUPO**

- 30 participantes

■ **LUGAR**

- Salón de capacitación

■ **OBJETIVOS**

- Autoconocimiento
- Presentación
- Integración

■ **MATERIALES**

- Una ficha bibliográfica pequeña, o
- Un ¼ de cartulina A4 por participante.
- Alfileres o cinta adhesiva

	<p>para pegarla a la altura del corazón</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plumones delgados, lapiceros, colores, crayolas, etc.
<p>■ INSTRUCCIONES:</p> <p>Se les pide a los participantes que confeccionen un aviso clasificado, vendiéndose. Luego deben socializar entre ellos hasta que todos se hayan visto los avisos de sus compañeros.</p>	
<p>■ FEEDBACK:</p> <p>Nos ponemos en círculo y cada participante debe decir a quien contrataría y porque?</p>	

<h2 style="text-align: center; margin: 0;">25. EL CIEGO Y EL LAZARILLO</h2>	
<p>■ DURACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - 25 minutos 	<p>■ OBJETIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que los participantes se integren, sepan que sus compañeros confían tanto en ellos que se arriesgan a que los dirijan, que generen comunicación no solo oral sino también corporal
<p>■ TAMAÑO DE GRUPO</p> <ul style="list-style-type: none"> - ilimitado 	
<p>■ LUGAR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salón de capacitación 	<p>■ MATERIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vendas para los ojos
<p>■ INSTRUCCIONES:</p> <p>Por parejas, uno se venda los ojos a modo de ciego y el otro hace de lazarillo.</p>	

Se inicia la dinámica en un espacio cerrado despejado de objetos y se le pide al lazarillo que coloque su mano en el hombro del ciego para que así lo guíe y dirija sus movimientos.

El lazarillo sin hablar guiará al ciego, sólo pronunciará alto si requiere que el ciego se pare de golpe.

Luego se le pide al Lazarillo que sin tocar al ciego debe guiarlo indicándole si tiene que girar, seguir recto, parar, ir hacia atrás: recto / derecha + recto / izquierda + recto / hacia atrás / alto / cualquier combinación necesaria para guiar los pasos del ciego, etc. solo con su voz

■ **FEEDBACK:**

Se hace un círculo con todos los participantes para compartir comentarios con el grupo de las sensaciones que sintieron, algunas incidencias que ocurrieron, si se logró el objetivo que era tener confianza y dejarse guiar, etc.

26.- LA TORRE DE PAPEL

■ **DURACIÓN**

- 40 minutos

■ **TAMAÑO DE GRUPO**

- ilimitado

■ **LUGAR**

- Sala grande

■ **OBJETIVOS**

- Generar la participación de todos los integrantes para lograr una meta y descubrir su liderazgo.

■ **MATERIALES**

- Papel periódico bastante
- Tijeras, cinta masking.

■ INSTRUCCIONES:

Se forman grupos de aproximadamente 7 participantes. (dependiendo la cantidad de personas que participen en el grupo)

Se le entrega a cada grupo la misma cantidad de periódicos, tijera y cinta masking y se indica que tendrán que hacer en equipo la torre más alta y consistente con el papel periódico para esto tienen solo un tiempo de aproximadamente 5 minutos para elaboren su plan y 25 para ejecutar su torre.

Es importante que cada grupo desarrolle su creatividad. Gana la torre más alta y consistente. Y que haya respetado las reglas.

■ FEEDBACK:

Nos ponemos en círculo y cada participante debe responder a las siguientes preguntas que le hace el facilitador: ¿Todos participaron? ¿Cómo se sintieron? ¿Cuál es el objetivo de esta dinámica?

27.- MI SIMBOLO PERSONAL

■ DURACIÓN

- 30 minutos

■ TAMAÑO DE GRUPO

- Ilimitado

■ LUGAR

- Sala de conferencias

■ OBJETIVOS

- Que los participantes reflexionen sobre su yo interno y su posición frente al mundo; para identificar sus propias fortalezas y debilidades, afianzando su autoestima

■ MATERIALES

- Papel, lápiz, colores.
- Plastilina, masa lúdica, arcilla.

■ INSTRUCCIONES:

Se le pide a cada participante que se siente cómodamente, cierre los ojos y se le invita a una meditación personal, hacer ejercicios de relajación, respiración profunda, visualizar sus etapas de vida, según vaya indicando el facilitador.

Luego se les invita a abrir los ojos y plasmar en una hoja (con arcilla o plastilina) un símbolo que los represente. Puede ser un objeto, un astro, un animal, planta, etc. El cual manifieste algunas características de su personalidad.

En la práctica de la actividad el facilitador debe observar que todos participen, que elaboren su símbolo en silencio y pensando en sus vidas.

Al terminar comparten sus símbolos en grupo.

■ FEEDBACK:

Se Pregunta a los participantes ¿cómo se sintieron? ¿Qué es lo que más les gusto? ¿Algún símbolo les llamo la atención de manera particular? Como te ayudo esta dinámica en tu espacio personal...

28.- REFRASES POPULARES

■ DURACIÓN

- 30 minutos

■ TAMAÑO DE GRUPO

- Entre 16 y 20 participantes

■ OBJETIVOS

- Que los participantes se conozcan un poco más, se integren y compartan.

■ MATERIALES

- Tarjetas en las que previamente se han escrito refranes populares; es decir, que cada

<ul style="list-style-type: none"> ■ LUGAR - Sala de conferencias 	<p>refrán se escribe en dos tarjetas, el comienzo en una de ellas y su complemento en otra.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ INSTRUCCIONES: <p>Se reparten las tarjetas entre los participantes y se les pide que busquen a la persona que tiene la otra parte del refrán que les toco; de esta manera, se van formando las parejas.</p> <p>Una vez formada las parejas se les pide que se presenten y compartan algo de su vida personal, familiar, trabajo, etc. y que también compartan el refrán que les ha tocado.</p> <p>Luego se hace un círculo y cada uno presenta a su pareja y el refrán que les ha tocado de manera creativa.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ FEEDBACK: <p>Se reúne al grupo en un círculo para intercambiar experiencias de cómo nos hemos sentido, lo que hemos conocido de los compañeros y también como nos ha servido el juego para integrarnos y conocernos un poco más.</p>	

29.- EL AMIGO CONFIADO	
<ul style="list-style-type: none"> ■ DURACIÓN - El tiempo es relativo aun que se aproxima unos 15 a 20 minutos dependiendo del grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ OBJETIVOS - Poner a cada participante en la situación de tener que confiar en los demás. - Crear un ambiente de distensión, armonía y confianza dentro del grupo.
<ul style="list-style-type: none"> ■ TAMAÑO DE GRUPO - Entre 20 y 40 participantes 	

<p>■ LUGAR:</p> <p>Sala de conferencias</p>	<p>■ MATERIALES:</p> <p>Ninguno</p>
<p>■ INSTRUCCIONES:</p> <p>Los participantes del grupo, realizan dos filas todos puestos en pie (una enfrente de otra) con los brazos extendidos.</p> <p>Con una separación suficiente para que haya espacio de tal forma que la persona que caiga encima de los brazos de los componentes de dichas filas no caiga al suelo.</p> <p>Otro participante, desde una altura superior donde están formadas las filas, se tirará hacia los brazos de los integrantes del grupo. Estos agarrarán al participante que se lanza para que no caiga al suelo.</p> <p>El participante que se tira, debe tener plena confianza en sus compañeros, sabiendo que éstos van a evitar su caída.</p> <p>Esta dinámica lo harán todos los participantes del grupo viviendo la experiencia de lanzarse de cierta altura y confiar que no lo dejarán caer.</p>	
<p>■ FEEDBACK:</p> <p>Entre todos los integrantes del grupo formando un círculo, comentaremos la actividad, reflexionaremos sobre cómo nos hemos sentido, si nos ha gustado, si fue fácil lanzarse, si nos pareció divertida la actividad, etc...</p>	

30.- EL LAVA CARROS

■ DURACIÓN

- Entre unos 30 y 40 minutos

■ TAMAÑO DE GRUPO

- Entre 40 y 60 personas

■ LUGAR

- Salón de conferencias

■ OBJETIVO

- Favorecer la afirmación, el sentirse querido y acogido por el grupo.

■ MATERIALES

- Ninguno

■ INSTRUCCIONES:

El grupo forma dos filas, mirándose una a otra. Cada pareja, frente a frente, se convierte en una parte de una máquina de lavado de carros, haciendo los movimientos adecuados. Se les pide jugar despacio y con suavidad.

Un participante será el coche que tendrá que pasar por el centro de la maquina la cual acariciara, palmeara y frotara al “coche” mientras va pasando a través del túnel de lavado.

Al llegar al final, se incorpora a la máquina, mientras otra persona reinicia el juego: Así sucesivamente, hasta que todos los participantes han sido “lavados”.

■ FEEDBACK:

Entre todos los integrantes del grupo formando un círculo, comentaremos la actividad, ¿Cómo se han sentido con el contacto físico? ¿Fue sencillo pasar por el centro de la máquina? ¿Tuvieron ganas de salir de la maquina? Etc. es importante rescatar los sentimientos de los participantes.

31.- FORTALEZA

■ DURACIÓN - Entre unos 30 y 40 minutos	■ OBJETIVOS - Formar cohesión del grupo a través del contacto físico. - Estimular un ambiente distendido.
■ TAMAÑO DE GRUPO - ilimitado	❖ MATERIALES - Ninguno
■ LUGAR - Salón de conferencias	
■ INSTRUCCIONES: <p>Formamos con todos los participantes un círculo, se le pide a uno de los participantes que quede fuera del círculo.</p> <p>Luego se les indica a los que formaron el círculo que se unan de tal forma que no quede ningún hueco por el cual el participante que esta fuera pueda ingresar.</p> <p>El participante que está fuera del círculo formado debe intentar traspasar el círculo. Si lo consigue se quedará fuera aquel que por donde el participante ha entrado, es decir, el que ha dejado el hueco.</p>	
■ FEEDBACK: <p>Se reúne a los participantes en un solo círculo y se pregunta que hemos aprendido de este juego muy antiguo. ¿Qué situaciones se han vivenciado? ¿Fue difícil mantenerse cohesionados? ¿Todos pusieron de su parte en la actividad? etc.</p>	

32.- EL REFUGIO	
<p>■ DURACIÓN</p> <p>- Entre unos 20 y 30 minutos</p>	<p>■ OBJETIVO</p> <p>- Reflexionar sobre la integración social, sobre los sentimientos de rechazo y exclusión.</p>
<p>■ TAMAÑO DE GRUPO</p> <p>- Entre 20 a 40 personas</p>	
<p>■ LUGAR</p> <p>- Salón de conferencias</p>	<p>■ MATERIALES</p> <p>- Ninguno</p>
<p>■ INSTRUCCIONES:</p> <p>El facilitador forma grupos de 5 personas entre todos los participantes, luego invita a los grupos a que se imaginen que se encuentran en un estado de emergencia nacional, debido a que una guerra nuclear ha destrozado el planeta.</p> <p>Tan solo existe un búnquer, el cual tiene una capacidad para cuatro personas, por lo que uno de los integrantes del grupo deberá quedarse fuera encontrando la muerte.</p> <p>Entre dicho grupo de cinco personas, se debe de entablar un diálogo, apuntando cada uno sus valías para intentar quedarse dentro del búnquer, pues el quedarse fuera supone automáticamente la muerte.</p> <p>Entre todo el grupo se debe de elegir cuál de los integrantes del grupo quedará fuera</p>	
<p>■ FEEDBACK:</p> <p>Formamos un solo círculo para poder compartir con todos los participantes de la técnica el sentimiento del “expulsado” y el por qué de su expulsión.</p> <p>Debemos de tener cuidado en cómo se toma el juego, para evitar posibles conflictos, debido al rechazo posterior.</p>	

33.- EL NUDO HUMANO

■ DURACIÓN

- Entre unos 20 y 30 minutos

■ TAMAÑO DE GRUPO

- Entre 20 y 40 personas

■ LUGAR

- Salón de conferencias

■ OBJETIVOS

- Analizar elementos de comunicación no verbal.
- Propiciar la integración de los miembros de un equipo de trabajo.

■ MATERIALES

- Ninguno

■ INSTRUCCIONES:

El facilitador pide a todo el grupo se coloque en círculo viendo hacia los demás (si es un grupo grande se puede dividir en equipos de 6 a 9 personas).

Cada uno debe alcanzar las manos de dos personas, que no sean las que tiene a su derecha o izquierda. Esto producirá un gran nudo humano.

Ahora ellos deberán descifrar cómo hacer para formar un solo círculo, de este revoltijo sin soltar las manos que tienen cogidas.

Gana el grupo que primero logra desenvolverse y quedar como un solo círculo.

■ FEEDBACK:

Formamos un solo círculo para poder compartir con todos los participantes como se han sentido y si fue fácil la tarea que se les encomendó.

34.- JUEGO DE LAS TARJETAS

■ DURACIÓN

- Entre unos 20 y 30 minutos

■ TAMAÑO DE GRUPO

- Entre 20 y 30 personas

■ LUGAR

- Salón de conferencias

■ OBJETIVOS

- Facilitar la integración de los participantes - Calor Humano
- Memorizar los nombres de los participantes del grupo.

■ MATERIALES

- Tarjeta de cartulina para cada participante, 1 plumón delgado para cada participante, alfileres para fijar la tarjeta en la ropa.

■ INSTRUCCIONES:

Se distribuye a cada participante una tarjeta, un plumón y un alfiler.

El facilitador de la dinámica solicita a todos que coloquen su nombre en forma vertical, en el margen izquierdo de la tarjeta. Se indica que busquen para 3 letras del nombre, 3 adjetivos positivos que reflejen una cualidad personal y las escriban en la tarjeta a continuación de la letra elegida (ver ejemplo). Luego se les pide que se la coloquen en un lugar visible, en la ropa. Ejemplo:

A

N

G enial

E ntusiasta

L

A migable

Después de esto, se les invita a desplazarse por el salón para leer los nombres y cualidades de los otros. Pueden hacerse co-

mentarios entre los participantes y circular libremente. Luego de unos minutos se les pide formar un círculo para iniciar el ejercicio de memorización.

Cada persona se presenta (primero con su nombre y luego con uno de los adjetivos escritos.)

El ejercicio consiste en que cada participante debe comenzar a decir de memoria el nombre y el adjetivo de los que hablaron anteriormente y luego el suyo.

■ **FEEDBACK:**

Formamos un solo círculo para poder compartir con todos los participantes para dialogar de cómo se han sentido y si creen que se ha logrado el objetivo principal del juego que no es que memoricen sino que se conozcan y se integren

35.- LA SORPRESA OLOROSA

■ **DURACIÓN**

- Entre unos 20 y 30 minutos

■ **TAMAÑO DE GRUPO**

- Entre 20 y 40 personas

■ **LUGAR**

- Salón de conferencias

■ **OBJETIVO**

- Desarrollar el sentido del olfato, la confianza y vencer el temor

■ **MATERIALES**

- Un objeto oloroso y una venda para los ojos de cada participante.

■ INSTRUCCIONES:

En la sala de conferencias, convenientemente disimulado, se coloca un objeto oloroso, de tal manera que se pueda notar su olor desde todos los rincones de la sala.

Los participantes son introducidos en la habitación de uno en uno. En la entrada se les vendan los ojos y se les indica que deben buscar el objeto oloroso guiándose conjuntamente por el olfato y el tacto.

El facilitador les acompaña y, en cuanto el participante indica el lugar donde se encuentra el objeto oloroso, se anota el tiempo de búsqueda y se hace que el participante se siente para que los demás sigan buscando.

Gana el participante que menos tiempo utilice para encontrar el objeto oloroso, fijándose además un tiempo máximo eliminatorio.

■ FEEDBACK:

Todos los participante se sientan en círculo para poder compartir como se sintieron en la dinámica, si la actividad les ayudo, que fue lo que más les costó hacer., etc.

36.- LOS ADUANEROS

■ DURACIÓN - Entre unos 20 y 30 minutos	■ OBJETIVO - Fomentar la atención y con concentración de los participantes.
■ TAMAÑO DE GRUPO - Entre 20 y 30 personas	
■ LUGAR - Salón de conferencias	■ MATERIALES - Un objeto X

■ INSTRUCCIONES:

El facilitador le pide a los participantes que se alineen y se sienten los unos junto a los otros.

Ante ellos pasan algunos compañeros suyos como si de un concurso de belleza se tratase. Los que están sentados han sido avisados de que uno de sus compañeros lleva disimulado un objeto que hay que descubrir. Se indica la naturaleza del objeto. Ninguno de los jugadores puede levantarse ni hablar.

Después del desfile, cada jugador va a decir al oído del facilitador de la dinámica lo que haya observado. Los vencedores salen del juego, y se prosigue con el resto para determinar .

NOTA: Un ejemplo del juego sería: “El objeto es metálico” (utilizaríamos un reloj, un anillo. . .); pero, cuidado de que no haya más elementos parecidos infiltrados en el juego para no dar lugar a la confusión.

La pista puede ser la referencia de una forma geométrica, un color,. . .

■ FEEDBACK:

En círculo intercambiamos la importancia de estar súper atentos y concentrados para poder lograr los objetivos propuestos.

37.- EL VENDABAL

■ DURACIÓN

- Entre unos 20 y 30 minutos

■ TAMAÑO DE GRUPO

- Entre 15 y 20 personas

■ OBJETIVO

- Desarrollar enormemente la capacidad de observación y retentiva visual.

<p>■ LUGAR</p> <p>- Salón de conferencias</p>	<p>■ MATERIALES</p> <p>- Un objeto X</p>
<p>■ INSTRUCCIONES:</p> <p>El facilitador coloca en una mesa varios objetos en una fila, y le pide a los participantes que durante un minuto observe los objetos que hay en la mesa y en qué lugar se ubican.</p> <p>Posteriormente, se le tapan los ojos, y el facilitador del juego cambia los objetos de posición. Finalmente el participante , colocado frente a la mesa, ha de posicionar de nuevo los objetos en el lugar en el que se encontraban en un primer momento.</p> <p>NOTA: Se puede dar un tiempo máximo (ej. 1 minuto) para realizar la tarea de recomponer la situación de los objetos.</p> <p>Cuando el primer participante haya terminado, se le quita la venda para que vea si logro el objetivo.</p> <p>Luego continuamos con el segundo participante y asi sucesivamente hasta que todos hagan el reto.</p>	
<p>■ FEEDBACK:</p> <p>En círculo intercambiamos la importancia de este juego que desarrolla enormemente la capacidad de observación y retentiva visual; cuanto más se juegue, más objetos se podrán ir colocando sobre la mesa, y menos tiempo se necesitará para resolverlo.</p>	

38.- LOS LADRONES DEL MUSEO

■ DURACIÓN

- Entre unos 20 y 30 minutos

■ TAMAÑO DE GRUPO

- Entre 10 y 15 personas

■ LUGAR

- Sala de conferencias

■ OBJETIVO

- Desarrollar la capacidad de orientación, concentración y riesgo para caminar sin golpearse.

■ MATERIALES

- 8 objetos
- 12 sillas

■ INSTRUCCIONES:

El facilitador del juego coloca 8 sillas en el centro del área de juego, y coloca un pequeño objeto en cada una de las sillas. Después venda los ojos a cinco jugadores. Estos son los ladrones que se introducen en el museo para robar objetos de valor.

Sin embargo, estos ladrones son tipos muy curiosos y muy hábiles, que, como no quieren ser descubiertos por la policía, han decidido no apoderarse de todos los objetos del museo.

Al comienzo del juego, los ladrones marchan en busca de los objetos de valor depositados en el museo. Cuando uno de los jugadores localiza una silla, coge el pequeño objeto colocado encima y, prosigue su busca; pero si tropieza con una silla vacía, debe dejar en él un objeto, y así sucesivamente, hasta que uno de los ladrones tenga 4 objetos en la mano, en cuyo momento resulta ganador.

Luego pasan otros 5 participantes más para realizar la misma labor de ladrones.

Termina el juego cuando han pasado la totalidad de participantes y hayan algunos ladrones encontrado los 4 objetos.

■ FEEDBACK:

Nos sentamos todos en círculos para intercambiar nuestras experiencias de la dinámica y la capacidad de orientación que se tenía que desarrollar para no volver a caminar por donde ya se había pasado y no se había conseguido nada.

39.- ME HE IDO A AFRICA

■ DURACIÓN

- Entre unos 20 y 30 minutos

■ TAMAÑO DE GRUPO

- Entre 10 y 30 personas

■ LUGAR

- Sala de conferencias

■ OBJETIVO

- Desarrollar la capacidad de orientación, concentración y riesgo para caminar sin golpearse.

■ MATERIALES

- Ninguno

■ INSTRUCCIONES:

Los participantes forman un círculo y el facilitador de la dinámica empieza a decir: “Me he ido a Africa y me he llevado un Anorak” (porque ésta palabra, “anorak”, empieza por “a”).

El siguiente, ha de enlazar y decir: “Me he ido a África y me he llevado un anorak y un bastón” porque bastón empieza por “b”).

El tercero: “Me he ido a África y me he llevado un anorak, un bastón y un colchón”(porque colchón empieza por “c”).

Y así sucesivamente, hasta agotar todas las letras del alfabeto en la letra inicial de cada palabra.

Para hacer el juego más vivaz, el facilitador del juego puede in-

terrogar bruscamente a cualquiera de los participantes y romper el orden regular del juego, de tal modo que los participantes no puedan tener preparada su respuesta de antemano.

VARIANTES: Para aumentar el interés y hacer más limitada la elección de las palabras, se puede imponer un tema de juego. Ejemplo: “He ido al zoo y he visto un antílope” (nombre de animales), o, “He ido de viaje y he visitado Amberes (nombre de ciudades),. . .

■ **FEEDBACK:**

Nos sentamos todos en círculos para intercambiar nuestras experiencias de la dinámica y la capacidad de memoria que tenías que desarrollar hasta terminar la dinámica

40.- LA LLAVE

■ **DURACIÓN**

- Entre unos 20 y 30 minutos

■ **TAMAÑO DE GRUPO**

- Entre 10 y 20 personas

■ **LUGAR**

- Sala de conferencias

■ **OBJETIVOS**

- Que los participantes desarrollen su capacidad de memoria y concentración.

■ **MATERIALES**

- Una llave

■ **INSTRUCCIONES:**

El facilitador del juego, llevando en la mano una llave, la pasa a su vecino de la derecha diciendo: “He aquí la llave que abre la

puerta del jardín de mi abuelo”.

A su vez, el participante de la derecha, repitiendo la frase, pasa la llave a su vecino de la derecha, y así sucesivamente.

Cuando todo el mundo ha repetido, el facilitador del juego coge la llave y añade:” He aquí la cuerdecita para colgar la llave que abre la puerta del jardín de mi abuelo”.

Luego todos los participantes van repitiendo la frase y pasándose la llave.

A la tercera vuelta, el facilitador del juego dirá:” He aquí el ratón que ha roído la cuerdecita para colgar la llave. . . “

Sucesivamente anunciará:

“ He aquí al gato que se comió al ratón que ha roído. . . “

“He aquí al perro que persiguió al gato. . . “

“He aquí el bastón que pegó al perro que. . . “

Los participantes que se equivoquen o tarden mucho en decir la frase irán quedando eliminados, y vencerá el último que quede en juego.

■ **FEEDBACK:**

Todos los participantes comparten como se sintieron en la dinámica si fue fácil retener las frases y poder pasar la llave con facilidad, A que nos puede ayudar esta técnica, etc.

41.- LOS CUATRO VASOS

■ DURACIÓN

- Entre unos 20 y 30 minutos

■ TAMAÑO DE GRUPO

- Entre 10 y 20 personas

■ LUGAR

- Sala de conferencias

■ OBJETIVO

- Que los participantes desarrollen su capacidad de rapidez, astucia y buen oído.

■ MATERIALES

- Dos sillas
- 4 vasos
- 4 tazas

■ INSTRUCCIONES:

El facilitador forma dos grupos de 5 a 10 integrantes cada uno para que puedan competir en la dinámica y a cada equipo se le designa una silla.

Se inicia el juego con un jugador por equipo a los cuales se les vendan los ojos.

Se colocan dos sillas en la habitación, separadas entre sí 3 o 4 metros.

Se reparten por el suelo de la habitación 4 vasos y 4 tazas.

A una señal del facilitador de la dinámica, los dos participantes buscarán, uno de ellos los vasos y otro las tazas. Cada vez que encuentren un vaso o taza, irán hacia la zona donde esté colocada la silla que se les haya designado antes de comenzar el juego, y calzarán una de sus patas.

Luego seguirán buscando el resto de los vasos o tazas, y, el primer participante que calce su silla, será el ganador.

Si un participante tropieza con la silla del contrario, puede quitarle los “zapatos” a la silla y esparcírseles al contrario por la

habitación, con lo cual retrasará su tarea.

NOTA: Si un participante encuentra, por ejemplo, una taza, y a él le corresponden los vasos, no podrá tocarla, pues sólo podrá hacerlo cuando se encuentre colocada bajo la pata de una silla.

■ **FEEDBACK:**

Todos los participantes comparten como se sintieron en la dinámica, si fue fácil buscar los vasos o las tazas, lograron el objetivo sí o no...

42.- CADA COSA EN SU SITIO

■ DURACIÓN - Entre unos 15 y 20 minutos	■ OBJETIVO - Que los participantes desarrollen su capacidad de rapidez y astucia.
■ TAMAÑO DE GRUPO - Variable según la capacidad del salón.	■ MATERIALES - Una silla para cada participante - Papeletos con los nombres escritos - Una bolsa
■ LUGAR - Sala de conferencias	
► INSTRUCCIONES: En unos trocitos de papel, el facilitador del juego escribe unos nombres (a razón de uno por papel) que concuerdan por parejas, como por ejemplo: el ojo y el párpado, el guante y la mano, el calcetín y el pie, . . .	

Luego coloca un papel de cada pareja encima de una silla y conserva el otro en una bolsa; enseguida hace ingresar a los participantes a la sala y le reparte un papel a cada uno.

A una señal, todos los participantes tienen que encontrar la segunda "mitad" de su pareja y sentarse en la silla en que estaba situada.

Pierde quien se sienta el último

■ **FEEDBACK:**

Nos reunimos en círculos e intercambiamos que experiencias hemos tenido durante la técnica lúdica que hemos realizado.

43.- EL MURO

■ **DURACIÓN**

- Entre unos 15 y 20 minutos

■ **TAMAÑO DE GRUPO**

- Entre 10 a 15 participantes

■ **LUGAR**

- Sala de conferencias

■ **OBJETIVO**

- Que los participantes desarrollen su capacidad de observación y retención.

■ **MATERIALES**

- Poster, imágenes, cuadros, etc

▮ **INSTRUCCIONES:**

El facilitador le pide a los participantes que se coloquen de cara a una pared del salón donde ellos podrán observar que está bien provista de cuadros, posters, etc, de manera que haya objetos sobre los que dirigir las miradas de los jugadores.

Se les concede a los participantes en el juego 1 minuto para que observen con atención la pared. Luego se les coloca de espal-

das a esa pared, y el facilitador del juego cambia algunos de los objetos de lugar y retira otros. Incluso puede añadir algún nuevo cuadro o espejo a la pared.

Ahora los participantes vuelven la mirada de nuevo a la pared, y la observan durante 1 minuto, seguidamente se les pide que en un papel escriban qué objetos han sido cambiados de lugar, cuales han desaparecido, y cuales son nuevos.

Por cada acierto se otorga un punto y por cada error se restan dos puntos. El jugador que tenga más puntos es el vencedor.

■ **FEEDBACK:**

Nos reunimos en círculos e intercambiamos que experiencias hemos tenido durante la técnica lúdica. Este es un juego de observación muy distraído, en donde todos los jugadores participan activamente, y donde es patente el esfuerzo de concentración que han de hacer.

44.- BARRERA DE SONIDO

■ **DURACIÓN**

- Entre unos 15 y 20 minutos

■ **TAMAÑO DE GRUPO**

- ilimitado

■ **LUGAR**

- Un espacio abierto

■ **OBJETIVO**

- Reflexionar sobre los niveles de ruido que encontramos en la comunicación a nuestro alrededor.

■ **MATERIALES**

- Ninguno

■ INSTRUCCIONES:

El facilitador les pide a todos los participantes que se coloquen todos unidos en un espacio abierto.

Luego se invita a dos integrantes del grupo a que salgan y se coloque uno al frente y otro a la espalda de la muralla que han hecho todos los participantes.

El animador les da un mensaje a cada uno de los individuos que se sitúan fuera de la muralla, que tiene que decirse en voz alta. El grupo que forma la muralla tiene que gritar, o hablar alto, impidiendo que los dos participantes que se sitúan fuera de la muralla, puedan comunicarse.

Después de un tiempo determinado el facilitador pide silencio a la muralla y pregunta a los dos participantes cual fue el mensaje que le transmitieron.

Se puede cambiar varias veces de participantes que tengan que transmitir el mensaje.

Gana la pareja que logra escuchar el mensaje.

■ FEEDBACK:

Nos reunimos en círculos e intercambiamos que experiencias hemos tenido durante la técnica. Se reflexiona sobre el sentimiento de impotencia por no poderse comunicar debido al alto nivel de ruido.

45.- METO EN LA MOVIDA

■ DURACIÓN - Entre unos 15 y 20 minutos	■ OBJETIVOS - Facilitar una comunicación participativa. - Estimular un ambiente distendido.
■ TAMAÑO DE GRUPO - entre 20 a 40 participantes	
■ LUGAR - sala de conferencias	■ MATERIALES - Sillas
■ INSTRUCCIONES: El facilitador les pide a todos los participantes formar un círculo y sentarse cada uno en una silla. El facilitador se queda en el centro del círculo formado y una vez allí dice “meto en la movida a todos aquellos que.... (y dice una cualidad)”. Todos los que hayan sido aludidos deben cambiarse de silla intentando, la persona del centro ocupar una de las sillas vacías. Quien se quede sin silla envía otro mensaje.	
■ FEEDBACK: Nos reunimos en círculos y comentaremos la técnica si les gustó, si se han divertido, cómo se han sentido, etc... Comprobaremos también si los integrantes del grupo se han consolidado un poco más observando las cualidades de sus propios compañeros.	

46.- LOS ROTULOS

■ DURACIÓN

- Entre unos 15 y 20 minutos

■ TAMAÑO DE GRUPO

- Entre 20 y 40 participantes

■ LUGAR

- Sala de conferencias

■ OBJETIVO

- Lograr un mayor grado de confianza y conocimiento sobre sí mismo, los demás y el propio grupo.

■ MATERIALES

- Tiras de papelografos
- Plumones
- Cinta masking

■ INSTRUCCIONES:

El facilitador les da la indicación de que todos los participantes se situen en círculo y todos en pie.

El facilitador del grupo, irá a cada uno pegando en la frente una tira de papelógrafo a manera de vincha que llevará una nota puesta.

Cuando todos tengamos nuestra etiqueta pegada, iremos por la sala enseñando la nuestra y leyendo la de nuestros compañeros.

Según lo que ponga en las etiquetas así actuaremos. Por ejemplo: " Dame un beso en la mano", "Empújame" etc. Pero nunca podremos decirnos lo que llevamos escrito ya que lo tenemos que adivinar.

Concluido el tiempo iremos diciendo lo que nos han dicho los compañeros y si nos podíamos imaginar lo que ponían en nuestras etiquetas.

La idea es que cada participante pueda adivinar lo que tenía su rotulo.

■ FEEDBACK:

Entre todos los participantes de la actividad comentaremos el juego, intentaremos que salgan algunas preguntas como por ejemplo: cómo nos hemos sentido, si nos ha gustado, etc... En esta actividad podremos debatir la mala o buena costumbre que tenemos, cuando conocemos a alguien de ponerle la etiqueta de gracioso, borde, etc... e incluso el perjuicio que podemos hacer a la persona en sí.

47.- SI FUESE

■ DURACIÓN

- Entre unos 15 y 20 minutos

■ TAMAÑO DE GRUPO

- Ilimitado

■ LUGAR

- Sala de conferencias

■ OBJETIVOS

- Reflexionar individualmente, sobre aquello que gustaría ser.

- Motivar las relaciones interpersonales

■ MATERIALES

- Ninguno

■ INSTRUCCIONES:

El facilitador forma pequeños grupos de 5 a 7 integrantes y le entrega una hoja de premisas a las cuales tendrá que ir contestando.

El facilitador en voz alta va leyendo las premisas, a las cuales cada participante va a responder individualmente, según sus sentimientos.

Una vez realizado esto, se pasa a comentarlas con su compañero diciendo el porqué de las respuestas reflexionándolas.

PREMISAS DEL “SI YO FUESE”

1. - Si fuese una flor sería ...
- 2.- Si fuese un animal sería ...
- 3.- Si fuese un pájaro sería ...
- 4.- Si fuese un árbol sería ...
- 5.- Si fuese un mueble sería ...
- 6.- Si fuese un instrumento musical sería ...
- 7.- Si fuese un edificio sería ...
- 8.- Si fuese un país extranjero sería ...
- 9.- Si fuese un juego sería ...
- 10.- Si fuese un color sería ...
- 11.- Si fuese una hora del día sería ...
- 12.- Si fuese un mes del año sería ...
- 13.- Etc...

■ **FEEDBACK:**

Entre todos los integrantes del grupo formamos un círculo y comentaremos la actividad, reflexionaremos sobre cómo nos hemos sentido, si nos ha gustado, si nos pareció divertida, en caso contrario intentaremos hallar el porqué.

48.- YO PÚBLICO - YO PRIVADO

■ DURACIÓN - Entre unos 25 y 40 minutos	■ OBJETIVO - Reflexionar de como se producen las relaciones interpersonales.
■ TAMAÑO DE GRUPO - Ilimitado	■ MATERIALES - Hojas A 3 - Lapiceros
■ LUGAR - Sala de conferencias	

■ INSTRUCCIONES:

El facilitador le entrega a cada participante del grupo una hoja A3 en blanco dividido por la mitad. En una de las mitades debe de escribir YO PUBLICO, y en la otra YO PRIVADO.

En la parte del YO PUBLICO, el participante debe de escribir todas aquellas cosas que le identifican: como es en la forma visible, así como de comportamiento con los demás.

En la parte del YO PRIVADO, el participante debe de escribir todas aquellas cosas que le identifican, que él cree que le identifican: sobre su intimidad, aquellos sentimientos profundos que no expresa al exterior.

Cuando haya terminado el trabajo personal se les invita a formar grupos de 5 a 7 integrantes y compartir brevemente lo que han escrito en su hoja.

Esta dinámica ayuda a los participantes a reflexionar sobre aquellos aspectos en los que no se para una persona a pensar sobre sí mismo.

■ FEEDBACK:

Entre todos los integrantes del grupo formamos un círculo y comentaremos la actividad, reflexionaremos sobre cómo nos hemos sentido, que de nuevo hemos encontrado en nosotros, si les pareció importante la técnica, etc.

49.- INTERCAMBIO DE PROBLEMAS

■ DURACIÓN

- Entre unos 25 y 40 minutos

■ TAMAÑO DE GRUPO

- Entre 10 y 15 integrantes

■ LUGAR

- Sala de conferencias

■ OBJETIVO

- Ayudar a dar soluciones a problemas íntimos que el individuo que los sufre no se atreve a contarlos.

■ MATERIALES

- Hojas bond cortadas en cuadrados pequeños
- Lapiceros

■ INSTRUCCIONES:

Se le entrega a cada participante una tarjetita de hoja bond y un lapicero u se les pide que escriban un problema propio en la comunicación con los demás.

Una vez realizado esto, se unen todas las papeletas en una caja o algo parecido que se tenga cerca.

Después, cada participante recoge una papeleta de la bolsa, y la lee, interiorizándolo, y exponiéndola ante los demás integrantes del grupo, como si el problema fuese suyo propio.

El resto del grupo, debe de dar alternativas de solución para superar dicho problema. Cuando haya recibido los aportes del grupo el participante se sienta y sale otro participante a leer el problema que le toco como si fuera suyo.

■ FEEDBACK:

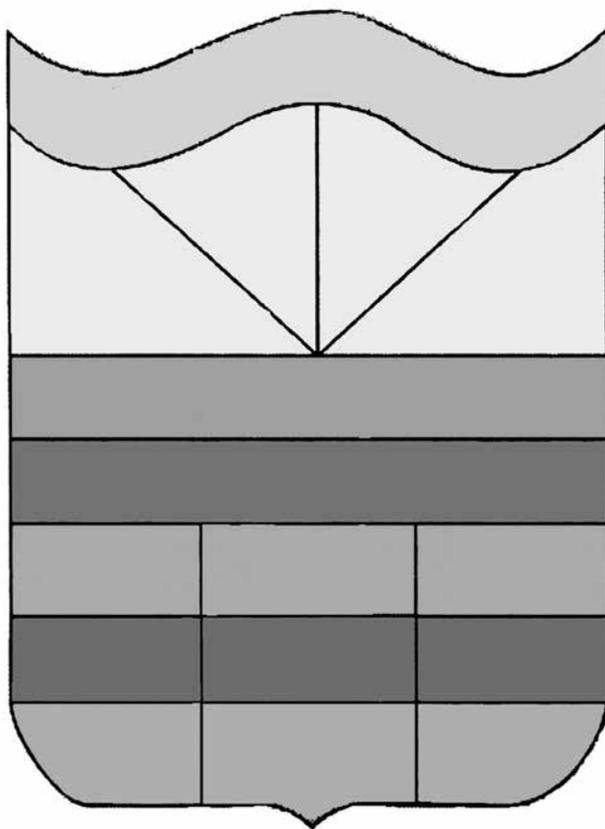
Entre todos los integrantes del grupo, comentaremos la actividad, reflexionaremos sobre cómo nos hemos sentido, y reflexionaremos sobre la importancia de ponerse en el lugar de otro ante problemas de distintos tipos

50.- LA NUMERACIÓN	
<p>■ DURACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entre unos 20 y 30 minutos 	<p>■ OBJETIVO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar la agilidad mental y física.
<p>■ TAMAÑO DE GRUPO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entre 20 y 40 integrantes 	
<p>■ LUGAR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sala de conferencias 	<p>■ MATERIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> - ninguno
<p>■ INSTRUCCIONES:</p> <p>Se deben separar en 2 grandes grupos (o más) de mínimo 10 personas</p> <p>El facilitador designa a cada grupo una letra por ejemplo: el equipo A y el B</p> <p>Estos equipos se ponen frente a frente y se tomarán de las manos, la persona encargada enumerará las manos tomadas por grupo (no a las personas por grupo), luego dirá en voz alta uno de los números y las personas que tengan tomadas sus manos en ese número deberán levantar sus brazos formando un túnel por el que deberán pasar los extremos del grupo (o fila), deberán pasar todos y volver a su estado inicial, terminando ganador el grupo que grite ¡listo! y levante sus manos.</p> <p>Se puede decir cuántos números desee el facilitador. Gana el que haga mayor cantidad de puntos.</p>	
<p>■ FEEDBACK:</p> <p>Entre todos los integrantes del grupo, comentaremos la actividad, reflexionaremos sobre cómo nos hemos sentido, y reflexionaremos sobre la importancia de estar atentos y de ser muy ágiles para lograr nuestros objetivos.</p>	

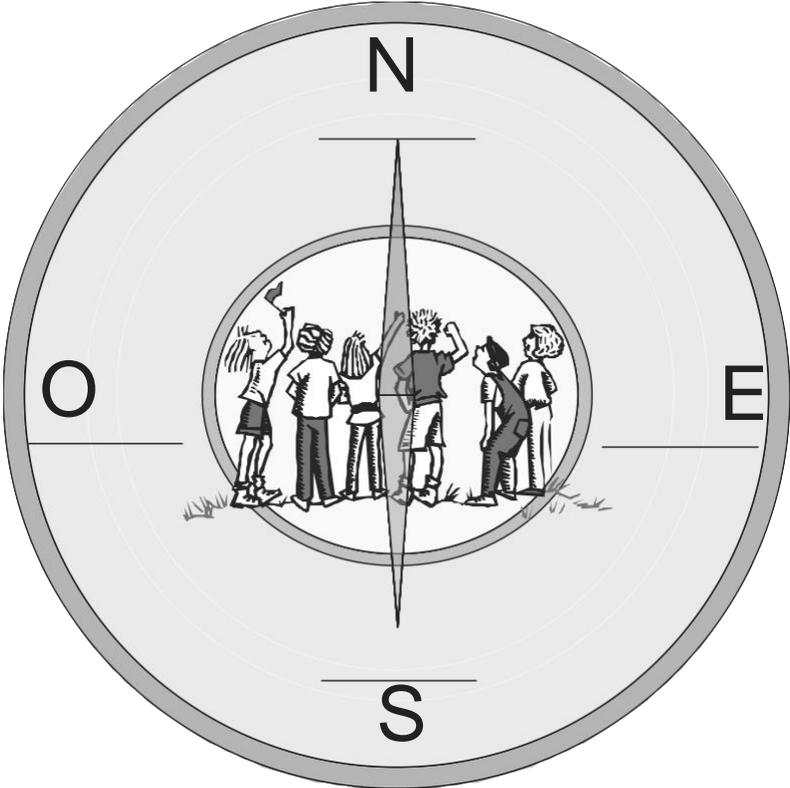
ANEXOS



MI ESCUDO PERSONAL



Anexo 2.- La brújula



Nombre

Anexo 3.- Mensaje de la NASA

El facilitador hace un preludeo sobre la importancia de la comunicación, y de cómo existen en ocasiones diversas situaciones o elementos que interfieran en su normal fluidez. Se seleccionan cinco personas del auditorio y se las invita a salir, pidiendo que mientras esperan nuevas instrucciones se asignen un número del uno al cinco.

El facilitador vuelve con el resto del auditorio y les pide que solo observen lo que va a suceder a continuación y no digan nada, ni traten de ayudar a los participantes, respetando todo lo que ocurra. Se pide que la persona con el número uno asignado ingrese al salón nuevamente y los demás aguarden hasta que se les llame. Parados ambos frente al público, el facilitador narra una serie de acontecimientos ocurridos con la agencia espacial NASA. (VER DETALLE EN LA HOJA DE TRABAJO LINEAS ABAJO).

Una vez finalizado, se invita a que pase el número 2. El participante número 1 le cuenta todo lo que el facilitador le contó, tratando de ser minucioso con los detalles que venían en el mensaje original. Una vez terminado se pide que ingrese el participante 3 para que el 2 le cuente y así sucesivamente hasta que todos hayan escuchado y transmitido la historia. El participante 5 le cuenta al resto del auditorio todo lo que escucho.

El facilitador debe guiar un proceso que permita determinar qué es lo que sucedió, como se comportaron los participantes, por qué el mensaje cambio por completo, y sobre el aprendizaje que se puede obtener y las soluciones que se pueden plantear para que no vuelva a ocurrir en el futuro.

MENSAJE SECRETO DE LA NASA

¿Sabes lo que es la NASA?

Recientemente la NASA, agencia americana de viajes espaciales, envió sondas de investigación a diversos planetas de nuestro sistema solar, Llegando a Mercurio, Venus, Júpiter, Neptuno y Marte, en busca de formas de vida que comprueben de que el ser humano no está solo en el Universo.

Lo impactante ocurrió en Marte: la sonda que se envió a ese planeta descubrió restos fósiles de criaturas semejantes a simios terrestres con herramientas primitivas de cacería en las manos. Además de pinturas rupestres en una cueva que asemeja un lenguaje primitivo.

Saabedores de la importancia de este hallazgo, y por respeto a las creencias religiosas solicitaron entrevistarse con el Papa Francisco, el cual al conocer esta noticia salto hasta el techo y ha prohibido que se difunda la noticia, so pena de excomunión para cualquier católico que se entere.

Sin embargo el presidente Barack Obama opina lo contrario y desea que la noticia se haga pública en el más corto plazo, declarando que las personas del mundo merecen conocer la verdad, así que emitirá un comunicado esta misma tarde por todos los canales del mundo. Así que por favor comunica lo que te acabo de decir a todos tus compañeros.

Bibliografía

Referencias bibliográficas:

- Andueza, María. (1979). Dinámica de grupos en educación. ANUIES, Programa de formación de profesores: México. 131 pp.
- Baz M. (1996) Intervención grupal e investigación. Universidad Autónoma Metropolitana: México.
- Cavodios M. (1991) Dinámica de grupos. Ed. Indo-American Press Sevice: Bogotá.
- Cirigliano G. (1996) Dinámica de Grupos y Educación. Ed. El Ateneo: México.
- Delbeca A., Van de Ven A. y Gustafson D. (1989) Técnicas grupales para la planeación. Ed. Trillas: México.
- Espada P. (2007) Técnicas de grupo. Ed. CCS: Madrid.
- Fernández Lomelín, Ana Graciela. (2012) Recursos didácticos: elementos indispensables para facilitar el aprendizaje. Limusa: México. 48 pp.
- Ferreyra H. (1998) Técnicas grupales: elementos para el aula flexible. Ed. Novedades: Argentina.
- Francia A. y Mata J. (1992) Dinámica y técnicas de grupos. Ed. CCS: Madrid.
- Fuentes Pérez, Patricio. (2000) Técnicas de trabajo en grupo. Una alternativa en educación. Ed. Pirámide: Madrid. 181 pp.
- Anbry, Jean Marie e Ives Saint-Arnaud (1970), Dynamique des

groupes, París, Éditions Universitaires.

- Anzieu, Didier y Jacques-Yves Martin (1971), La dinámica de los grupos pequeños, Buenos Aires, Kapelusz.
- Basaglia, Langer et al. (1979), Razón, locura y sociedad, México, Siglo XXI.
- Bauleo, Armando (1974), Ideología, grupo y familia, Buenos Aires, Karleman.
- Bion, W. R. (1975), Aprendiendo de la experiencia, Buenos Aires, Paidós. (1976), Experiencias en grupos, Buenos Aires, Paidós.
- Caparros, Nicolás et al. (1976), Psicología y sociología del grupo, Madrid, Fundamentos.
- Cartwright, D. y A. Zander (1975), Dinámica de grupos. Investigación y teoría, México, Trillas.
- Cirigliano, G. y A. Villaverde (1966), Dinámica de grupos y educación, Buenos Aires, Humanitas.
- Coqueret, André (1968), Cómo se prepara y dirige una reunión, Barcelona, Nueva Terra.
- Cornaton, Michel, Grupos y sociedad, Caracas, Tiempo Nuevo, 1969. Fernández de Cohen, J. y G. Cohe
- Antunes, Celso. Manual de técnicas de dinámica de grupos de sensibilidad y lúdica pedagógicas. Buenos Aires: Editorial Lumen. 1992. 227p.
- Fuentes, Patricio, Ayala, Amalia. Técnicas de trabajo individual y de grupos en el aula, Madrid; ediciones Pirámide. 1998.183p.
- García, Dora. El grupo métodos y técnicas participativas. Buenos Aires: Espacio editorial. 2001. pag. 30 - 60.
- Gibb R, Jack. Manual de dinámica de grupos. Buenos Aires: Editorial Lumen / Horme. 1996. 200p.

- Kiaus, Antons. Práctica de la dinámica de grupos. Barcelona: Herder. 1986. 320p.
- Kirsten, Rainer. Muller Joaching. Entrenamiento de grupos. Bilbao: ediciones mensajero. 1976. 126p.
- Kisnerman, Natalia. Sistematización de la práctica con grupos. Buenos Aires: Lumen / Hermanitas. 1997. 102p.
- Lufts, Joseph. Introducción a la dinámica de grupos. Barcelona: Editorial Herder. 1986. 138p.
- Pisano, Juan. Dinámicas de grupo para la comunicación, Buenos Aires; editorial Bonum. 2001. pag. 9 – 35.
- Prada R, José Rafael. Psicología de grupos. Bogotá: Indo-American pressservices-editoriales. 1987. pag. 1- 25.
- Villaverde, Aníbal Cirigliano, Gustavo: Dinámica de grupos y educación. Buenos Aires: Editorial Lumen / Hermanitas. 1997. 239 p.
- Zander, Alvin, dinámica de grupos. México: editorial Trillas. 1985. 624p.
- Bleger, José (1977a), Psicología de la conducta, Buenos Aires, Paidós. (1977b), Temas de psicología (Entrevista y grupos), Buenos Aires, Nueva Visión.
- Area M. (2010 o más) Materiales y recursos didácticos en contextos comunitarios. Ed. GRAÓ; Barcelona.

Referencias electrónicas

http://www.infogerontologia.com/documents/estimulacion/dinamicas_grupo_animacion.pdf

<http://dinamicasocial3la11trabajo.blogspot.com/2014/05/33-grupos-primarios-y-secundarios.html>

<http://portal.educ.ar/debates/eid/docenteshoy/grupos-heterogeneos/el-juego-en-nivel-inicial.php>

http://www.upv.es/i.grup/repositorio/own/CL_2013-Marin-Garcia%202003%20Introduccion%20caracter%C3%ADsticas%20y%20etapas%20de%20los%20grupos.pdf

<https://recursos-humanos.infojobs.net/que-son-las-dinamicas-de-grupo>

<https://prezi.com/asrqxslyzrtx/la-dinamica-es-la-rama-de-la-fisica-que-describe-la-evolucion/>

<http://tranquipormicamino.blogspot.com/2010/09/el-origen-de-las-dinamicas-de-grupo.html>

<http://jorgequintanas.blogspot.com/2013/03/dinamica-de-grupo.html>

Índice

	Página
Dedicatoria	3
Introducción	5
Capítulo I	
EL HOMBRE Y LA RELACIÓN GRUPAL	7
➤ El hombre como ser gregario	7
➤ El juego y el hombre	7
➤ El rol de las habilidades blandas en la integración de los grupos	8
➤ ¿Qué es un grupo y sus clases?	8
➤ Particularidades del grupo	12
Capítulo II	
LA DINÁMICA DEL GRUPO	15
➤ Entonces ¿Por qué hablamos de dinámicas grupales	15
➤ Es por eso que Kurt Lewin acuña la frase “Dinámica Grupal	15
➤ Dinámica de Grupo. Reseña histórica	17
Capítulo III	
HERRAMIENTAS BÁSICAS DE LA FACILITACIÓN GRUPAL	19
➤ Tipos de técnicas lúdicas para los procesos de facilitación	19
➤ ¿Cómo elaborar un taller de capacitación	20
➤ El secreto de un taller exitoso	22
➤ Perfil del facilitador de grupos	23

Capítulo IV	
TÉCNICAS PARA REALIZAR TODO TIPO DE CAPACITACIONES	29
ANEXOS	89
Bibliografía	93

