



Dinámicas de grupo para potenciar la innovación educativa

Alexander **Ortiz** Ocaña

Ortiz Ocaña, Alexander, et al.

Dinámicas de grupo para potenciar la innovación educativa / Alexander Ortiz Ocaña
– Bogotá : Ediciones de la U, 2016
190 p. ; 24 cm.
ISBN 978-958-762-626-1 - e-book 978-958-762-627-8
1. Educación 2. Aprendizaje 3. Dinámicas de grupos 4. Dinámicas de roles I. Tit.
657 ed.

Área: Educación

Primera edición: Bogotá, Colombia, enero de 2017
ISBN. 978-958-762-626-1

- © Alexander Ortiz Ocaña
- © Ediciones de la U - Carrera 27 # 27-43 - Tel. (+57-1) 3203510 - 3203499
www.edicionesdelau.com - E-mail: editor@edicionesdelau.com
Bogotá, Colombia

Ediciones de la U es una empresa editorial que, con una visión moderna y estratégica de las tecnologías, desarrolla, promueve, distribuye y comercializa contenidos, herramientas de formación, libros técnicos y profesionales, e-books, e-learning o aprendizaje en línea, realizados por autores con amplia experiencia en las diferentes áreas profesionales e investigativas, para brindar a nuestros usuarios soluciones útiles y prácticas que contribuyan al dominio de sus campos de trabajo y a su mejor desempeño en un mundo global, cambiante y cada vez más competitivo.

Coordinación editorial: Adriana Gutiérrez M.
Carátula: Ediciones de la U
Impresión: Digiprint Editores S.A.S.
Carrera 63 # 70D - 34 Tels.: 721 76 41 - 721 77 56

Impreso y hecho en Colombia
Printed and made in Colombia

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro y otros medios, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.



Apreciad@ cliente:

Es gratificante poner en sus manos estas obras, por esta razón le invitamos a que se registre en nuestra web: **www.edicionesdelau.com** y obtenga beneficios adicionales como:

- Complementos digitales de las obras
- Actualizaciones de las publicaciones
- Interactuar con los autores a través del blog
- Información de nuevas publicaciones de su interés
- Noticias y eventos



Adquiere nuestras publicaciones en formato e-book



Visítanos en:

www.edicionesdelau.com

Sus pedidos a:

Carrera 27 # 27-43 • Barrio Teusaquillo
PBX. (57-1) 3203510 • (57-1) 3203499 • Móvil: 310 - 6256033
comercial@edicionesdelau.com - gerencia@edicionesdelau.com
Bogotá - Colombia

Av. Coyoacán 1812 A. Acacias Benito Juárez C.P. 03240
PBX. (52) 55-63051703 • Cel. 044 5544439418
janethcr@gruporamadelau.com
México D. F. - México

Contenido

- Introducción 15

- Capítulo 1. Dinámicas de grupo para el aprendizaje activo 19
 - 1.1. Presentación.....19
 - 1.2. Dinámicas de grupo para la motivación y la concentración.....20
 - 1. El amigo secreto20
 - 2. Mar adentro y mar afuera21
 - 3. El alambre pelado22
 - 4. El cuento vivo23
 - 5. Los números23
 - 6. El pueblo manda24
 - 7. El correo.....25
 - 8. La doble rueda26
 - 9. Se murió Chicho27
 - 10. Esto me recuerda28
 - 1.3. Dinámicas de grupo para la diversión28
 - 1. Ejemplo básico.....29
 - 1.4. Dinámicas de grupo para el aprendizaje de conceptos y el desarrollo de habilidades y destrezas30
 - 1.4.1. *Dinámicas de grupo para la abstracción y el análisis general*31
 - 1. Palabras claves31
 - 2. Cadena de asociaciones32

| | |
|---|-----------|
| 3. La reja..... | 33 |
| 4. Lectura eficiente..... | 35 |
| 5. Miremos más allá..... | 36 |
| 6. Afiche..... | 38 |
| 7. La liga del saber..... | 39 |
| 8. Puro cuento..... | 41 |
| 9. Discusión de gabinete..... | 42 |
| 10. Jurado 13..... | 44 |
| 11. Lluvia de ideas..... | 47 |
| 12. Phillips 6 - 6..... | 50 |
| 13. El marciano..... | 51 |
| 1.4.2. Dinámicas de grupo para la comunicación..... | 53 |
| 1. Yo lo miro así..... | 53 |
| 2. Remover obstáculos..... | 54 |
| 3. Las botellas..... | 55 |
| 4. Rompecabezas..... | 58 |
| 5. Las islas..... | 62 |
| 6. El navío cargado de..... | 65 |
| 1.4.3. Dinámicas de grupo para la dramatización..... | 66 |
| 1. El sociodrama..... | 66 |
| 2. El juego de roles..... | 68 |
| 3. El juego profesional..... | 69 |
| 4. La pantomima..... | 70 |
| 5. Las estatuas..... | 71 |
| 1.5. Dinámicas de grupo para la inicialización..... | 73 |
| 1. Presentación por parejas..... | 73 |
| 2. Baile de presentación..... | 75 |
| 3. La telaraña..... | 76 |
| 4. Presentación subjetiva..... | 78 |
| 5. Presentación por fotografía..... | 78 |
| 1.6. Dinámicas de grupo para la finalización..... | 79 |
| 1. El PNI (Positivo, negativo e interesante)..... | 80 |
| 2. El poema colectivo..... | 81 |

| | |
|------------------------------|----|
| 3. El espacio catártico..... | 82 |
| 4. Frases incompletas..... | 82 |
| 5. La palabra clave..... | 84 |
| 6. La pantomima..... | 85 |
| 7. Las estatuas..... | 85 |

Capítulo 2. Estrategias pedagógicas para el desarrollo

| | |
|--|-----------|
| de la creatividad y el pensamiento..... | 87 |
| 2.1. Presentación..... | 87 |
| 2.2. Estrategias básicas de creatividad y pensamiento..... | 87 |
| 1. Cambio de función..... | 87 |
| 2. Fraccionamiento (división)..... | 88 |
| 5. Cambio de contexto..... | 91 |
| 6. Cambios de magnitud..... | 91 |
| 2.3. Estrategias complejas de creatividad y pensamiento..... | 92 |
| 1. Problematizar..... | 92 |
| 2. Revisión de supuestos..... | 93 |
| 3. Niveles de alternativa..... | 94 |
| 2.4. Estrategias grupales de creatividad y pensamiento..... | 95 |
| 1. Brainstorming (lluvia de ideas)..... | 95 |
| 2. 20 X (2+1)..... | 95 |
| 3. Calendario de creatividad..... | 95 |
| 3. Think thanks (tanques pensantes)..... | 95 |
| 5. Círculo de creatividad..... | 95 |
| 6. Mesa de pensamiento..... | 96 |
| 7. Seis sombreros para pensar..... | 96 |
| 8. Grupo de generadores - grupo crítico..... | 96 |
| 9. El método Delphi..... | 96 |
| 10. Relevos..... | 97 |
| 11. Palabra clave..... | 98 |
| 12. Balón mensajero..... | 98 |
| 13. La pirámide..... | 99 |
| 14. El muro..... | 99 |
| 15. Sueño grupal..... | 99 |

| | |
|--|-----|
| 16. La llave..... | 100 |
| 17. Sigue lo inesperado..... | 100 |
| 18. Póngale título..... | 101 |
| 19. Dibujo colectivo..... | 101 |
| 20. Los grupos nominales..... | 101 |
| 21. La telaraña..... | 102 |
| 22. Imanes..... | 102 |
| 23. Poema colectivo..... | 103 |
| 24. Phillips 66..... | 103 |
| 25. Espejo creativo..... | 103 |
| 26. Ábrete sésamo..... | 104 |
| 27. Afiche creativo..... | 104 |
| 28. Juegos corporales..... | 104 |
| 29. Se acaba el mundo..... | 104 |
| 30. Mundo..... | 105 |
| 31. Saludos..... | 105 |
| 32. Canastas revueltas..... | 106 |
| 33. El tren ciego..... | 106 |
| 34. Historidrama..... | 106 |
| 35. El escultor y las esculturas..... | 107 |
| 36. Juguemos a los contrarios..... | 107 |
| 37. Bolsillos vacíos..... | 107 |
| 38. Alfombra humana..... | 107 |
| 39. Marcianos y terrícolas..... | 108 |
| 40. Triángulo..... | 108 |
| 41. Análisis morfológico..... | 108 |
| 42. Tríptico..... | 109 |
| 43. Marionetas..... | 109 |
| 44. Juego de las máscaras..... | 109 |
| 45. Algo..... | 109 |
| 46. Seis pares de zapatos para la acción..... | 110 |
| 47. Training groups..... | 110 |
| 48. Listado de innovación o check list..... | 110 |
| 2.5. Otras estrategias de creatividad y pensamiento..... | 111 |

| | |
|---|-----|
| 1. Estímulos al azar..... | 111 |
| 2. Pasado mañana..... | 112 |
| 3. Introducción de la palabra Po..... | 113 |
| 4. Hoja libre..... | 113 |
| 5. Buzón de ideas..... | 113 |
| 6. Planes de emergencia..... | 113 |
| 7. Planes de sensibilidad..... | 114 |
| I X D (ideas desarrollo)..... | 114 |
| 8. Informe blanco..... | 114 |
| 9. Escucha inteligente..... | 114 |
| 10. Análisis, diseño y seguimiento de rutina..... | 114 |
| 11. Listado y secuencia de tareas..... | 114 |
| 12. Informe negro..... | 114 |
| 13. Serpiente de palabras..... | 115 |
| 14. Vocablo opuesto..... | 115 |
| 15. En mi casa todo se mueve..... | 115 |
| 17. ¿Qué pasaría si...?..... | 116 |
| 18. El esquema..... | 116 |
| 19. Frases concisas..... | 116 |
| 20. Pensamientos o proverbios..... | 117 |
| 21. Foto retrato..... | 117 |
| 22. Presentación con preguntas..... | 117 |
| 23. El adivinador..... | 117 |
| 24. Inventos de la naturaleza..... | 118 |
| 25. Identidad corporal..... | 118 |
| 26. Cuento inacabado..... | 118 |
| 27. La autodestrucción..... | 118 |
| 28. Imágenes..... | 119 |
| 29. Hombre de principios..... | 119 |
| 30. Nombres escritos..... | 120 |
| 31. Los riesgos..... | 120 |
| 32. 48 horas..... | 120 |
| 33. Mapeo..... | 120 |
| 34. Juego de las profesiones..... | 120 |

| | |
|--|-----|
| 35. Telegrama..... | 121 |
| 36. Cambio de lenguaje..... | 121 |
| 37. Cortocircuito..... | 121 |
| 38. Refranes..... | 121 |
| 39. Observación creativa..... | 122 |
| 40. Pizarra - Crea..... | 122 |
| 41. Año sabático..... | 122 |
| 42. Marte..... | 122 |
| 43. Presentación transformativa..... | 123 |
| 44. Inventemos y adivinemos..... | 123 |
| 45. Dibuja un sentimiento..... | 123 |
| 46. Secretos..... | 123 |
| 47. Juguetes creativos..... | 123 |
| 48. Acontecimiento y estilo..... | 124 |
| 49. Pintemos nuestra música..... | 124 |
| 50. Imágenes de palabra..... | 124 |
| 51. Epístolas..... | 124 |
| 52. Expectativas..... | 124 |
| 53. Cinco sentidos vivenciales..... | 125 |
| 54. Quién dice la mentira mayor..... | 125 |
| 55. Comunicación sensorial..... | 125 |
| 56. Cambiemos de identidad..... | 126 |
| 57. Presentación en collage..... | 126 |
| 58. Caricatura..... | 126 |
| 59. Los siete deseos..... | 126 |
| 60. Fantasías..... | 126 |
| 61. Frankenstines y vampiros..... | 127 |
| 62. La ventana..... | 127 |
| 63. Meta plan..... | 127 |
| 64. La cinética..... | 127 |
| 65. ¿Cómo soy?..... | 128 |
| 66. Su mejor cualidad..... | 128 |
| 67. Deje aquí su carga pesada... y recoja alegría..... | 129 |
| 68. Identifica quién soy..... | 129 |

| | |
|--|-----|
| 69. ¿Quién es?..... | 129 |
| 70. Gotas anti estrés..... | 129 |
| 71. Las grandes fechas..... | 130 |
| 72. Aplicación de la teoría..... | 130 |
| 73. El aparato nuevo..... | 130 |
| 74. Moliere o la llamada a lo profano..... | 130 |
| 75. El abogado..... | 130 |
| 76. Combinación de teorías o hibridación..... | 130 |
| 77. La caricatura o de los casos límite..... | 131 |
| 78. Clasificaciones jerárquicas..... | 131 |
| 79. El despiste..... | 131 |
| 80. Método del detective..... | 131 |
| 81 El factor integrador..... | 131 |
| 82. Pulgarcito o el marcaje..... | 131 |
| 83. La historia..... | 132 |
| 84. Modelos cibernéticos..... | 132 |
| 85. Tierra de nadie..... | 132 |
| 86. Razonamientos por reciprocidad..... | 132 |
| 87. Transposiciones analógicas..... | 132 |
| 88. Gustos y disgustos..... | 132 |
| 89. Fiesta del ingenio..... | 133 |
| 90. Eureka..... | 133 |
| 91. Sueño despierto dirigido o semivigilia dirigida..... | 133 |
| 92. Yogas y orientalistas..... | 134 |

Capítulo 3. Estrategias didácticas axiológicas

| | |
|------------------------------------|-----|
| Para la formación de valores..... | 135 |
| 1. "Falso concepto"..... | 135 |
| 2. "Perseverancia"..... | 136 |
| 3. "La felicidad"..... | 138 |
| 4. "Necesidad de los cambios"..... | 139 |
| 5. "Sensibilidad"..... | 141 |
| 6. "Un regalo dorado"..... | 142 |

| | |
|---|------------|
| 7. "Pobres y ricos" | 143 |
| 8. "Carácter" | 145 |
| 9. "El dinero" | 146 |
| 10. "El abuelo y el nieto" | 147 |
| 11. "Los afectos" | 149 |
| 12. "Compromiso" | 151 |
| 13. "Vale la pena" | 153 |
| 14. "Mensaje educativo" | 155 |
| 15. "Todo vale" | 157 |
| 16. "Medio ambiente" | 158 |
| 17. "Las normas" | 160 |
| 18. "Para crecer" | 161 |
| 19. "Canto a la vida" | 163 |
| 20. "El aspecto personal" | 164 |
| 21. "Martí entre nosotros" | 165 |
| 22. "La ortografía y comprensión lectora" | 167 |
| 23. "Las maravillas" | 169 |
| 24. "Mi viejo" | 170 |
| 25. "La amistad" | 171 |
| 26. "La pareja" | 173 |
| 27. "La sonrisa" | 174 |
| 28. "El valor de las cosas" | 176 |
| 29. "Cuando yo ya no pueda" | 178 |
| 30. "Creatividad" | 179 |
| Consideraciones generales | 181 |
| Bibliografía | 185 |

Introducción

Muchos de los problemas de la vida cotidiana exigen, para su solución, de la aplicación de una mentalidad creativa. Aplicar esta mentalidad creativa no es tan sencillo, pues, generalmente, estamos más acostumbrados a pensar más con la lógica que con la creatividad.

Aplicando métodos creativos se obtiene un importante número de ideas para aplicar a los problemas que nos afectan, por difíciles que estos sean. Según Osborn (1963), "los métodos dirigidos a activar el pensamiento creativo mejoran en forma espectacular la habilidad para dar soluciones originales y útiles a los problemas".

Mediante la utilización de técnicas creativas podemos modelar los dos lados del cerebro, el izquierdo y el derecho, y, sobre todo, lograr conectarlos.

La educación debe tener como objetivo transformar continuamente el cerebro de la persona que aprende. Sin embargo, al analizar integralmente el proceso pedagógico de las instituciones educativas se advierte que, en ocasiones, se utilizan conocimientos acabados, y se tiende a mantener tales conocimientos hasta transformarlos en estereotipos y patrones.

Es por ello que una de las tareas más importantes en la etapa actual del perfeccionamiento continuo de los planes y programas de estudio, es preparar un participante altamente calificado, competente y competitivo; para lo cual hay que lograr que desempeñe un papel activo en dicho proceso, a fin de que desarrolle habilidades generalizadoras y capacidades intelectuales que le permitan orientarse correctamente en la literatura científico-técnica, buscar los datos necesarios de forma rápida e independiente, y aplicar los conocimientos adquiridos activa y creadoramente.

Para tales efectos es preciso lograr la interacción de los sujetos que en este proceso interactúan: el facilitador y los participantes. Esta interacción supone la formación de un enfoque creativo del proceso de educación de la personalidad

de los participantes hacia los problemas que surjan en situaciones de su vida, para los cuales no existen determinados algoritmos obtenidos durante sus estudios en las instituciones educativas.

El participante del siglo XXI necesita aprender a resolver problemas, a analizar críticamente la realidad y transformarla, a identificar conceptos, aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a ser y descubrir el conocimiento de una manera amena, interesante y motivadora.

Para ello es preciso que desde las aulas se desarrolle la independencia cognoscitiva, la avidez por el saber, el protagonismo estudiantil, de manera que no haya miedo en resolver cualquier situación por difícil que esta parezca. Por tanto, el compromiso de la institución educativa es formar un hombre digno de confianza, creativo, motivado, fuerte y constructivo, capaz de desarrollar el potencial que tiene dentro de sí y que solo él puede desarrollar e incrementar, bajo la dirección del docente.

El participante tiene que apropiarse de lo histórico-cultural, del conocimiento que ya otros descubrieron; la institución educativa existe para lograr la socialización, el facilitador existe para dirigir el proceso pedagógico, para orientar al participante, no para hacer lo que este debe hacer. Por lo tanto, los objetivos y tareas de la Educación no se pueden lograr ni resolver solo con la utilización de los métodos explicativos e ilustrativos, por cuanto estos solos no garantizan completamente la formación de las capacidades necesarias a los futuros especialistas en lo que respecta, fundamentalmente, al enfoque independiente y a la solución creadora de los problemas sociales que se presenten a diario.

Por ello, es necesario introducir en el sistema de enseñanza, métodos que respondan a los nuevos objetivos y tareas, lo que pone de manifiesto la importancia de la activación del aprendizaje mediante la didáctica lúdica, la cual constituye la vía idónea para elevar la calidad de la educación.

La activación del aprendizaje ha tenido, por lo general, un enfoque empírico. Los conceptos, regularidades y principios que se han precisado como generalización de la práctica, no siempre han tenido una necesaria sistematicidad que posibilite desarrollar sus bases teóricas.

El desarrollo de las potencialidades humanas, la inteligencia, la creatividad y el talento, constituye uno de los grandes problemas globales relacionados con la educación del hombre.

En la actualidad nadie cuestiona la necesidad de lograr una educación propiciadora del desarrollo de la creatividad, sin embargo, aún es insuficiente la

preparación que tienen algunos facilitadores para que puedan realizar transformaciones en el proceso pedagógico de las instituciones educativas. Por otro lado, pocos currículos escolares abordan estos problemas con especificidad y solidez, y pocos son, también, los cursos de postgrado que están encaminados al logro de una formación efectiva de los facilitadores para el logro de este empeño.

Esto trae como consecuencia que algunos docentes, al desconocer las formas para evaluar la efectividad de sus estrategias metodológicas y carecer de un sistema de indicadores y técnicas para evaluar el desarrollo de la creatividad en sus participantes, desarrollen acciones didácticas que no corresponden con la verdadera complejidad de la creatividad y del proceso de su desarrollo, las cuales no aportan los resultados esperados.

Así, atendiendo a la contemporaneidad de la temática y convencidos de su necesidad de aplicación, llevamos a cabo la loable tarea de escribir este libro, en el que se presentan varias dinámicas de grupo basadas y publicadas en la teoría de los grupos planteada por la Dra. Raquel Bermúdez Morris (2002).

Resulta materialmente imposible explicarlas todas, pues existen decenas y se haría excesivamente extenso el presente libro. Fundamentalmente, se muestran aquellas dinámicas de grupo que, a nuestro juicio, resultan más factibles de utilizar por los educadores en su labor pedagógica profesional.

En cada dinámica se explicita el objetivo que se persigue con la misma, se describe el procedimiento de aplicación (y de las variantes, en cada caso en que las haya) y la utilidad que se puede sacar de las mismas.

Para su comprensión y estudio, las dinámicas se han clasificado en cinco grupos: dinámicas de grupo para la motivación y la concentración, dinámicas de grupo para la diversión, dinámicas de grupo para el aprendizaje de conceptos y el desarrollo de habilidades y destrezas, dinámicas de grupo para la inicialización y, por último, dinámicas de grupo para la finalización.

Asimismo, las dinámicas para el aprendizaje de conceptos y el desarrollo de habilidades y destrezas se han clasificado en tres subgrupos: dinámicas de grupo para la abstracción y el análisis general, dinámicas de grupo para la comunicación, y dinámicas de grupo para la dramatización.

Igualmente, se detallan diversas técnicas participativas para el desarrollo de la creatividad en la escuela, compiladas, ampliadas y perfeccionadas a partir de las dinámicas, los aportes y criterios metodológicos del facilitador Felipe Chibás Ortiz (1997).

Para una mejor comprensión de estas estrategias creativas, se han desglosado en cuatro grupos: estrategias básicas de creatividad y pensamiento, estrategias complejas de creatividad y pensamiento, estrategias grupales de creatividad y pensamiento, y otras estrategias de creatividad y pensamiento.

Finalmente, se presentan 30 estrategias didácticas axiológicas para la formación de valores, las cuales son muy útiles en el fortalecimiento y potenciación de las actitudes de los participantes. Estas estrategias formativas pueden ser utilizadas por los maestros, facilitadores, padres de familia y cualquier ser humano que tenga intenciones de influir en la formación de los valores de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes.

En total se ofrecen más de 200 estrategias pedagógicas lúdicas, axiológicas y creativas para activar el aprendizaje de los participantes, que incluyen juegos didácticos, técnicas participativas, técnicas de dinámica de grupos y métodos para el desarrollo del pensamiento, los valores y la creatividad.

Los aspectos tratados en este libro son de utilidad para maestros, psicólogos, sociólogos, ingenieros, consultores, gerentes, y para toda persona interesada en la aplicación de dinámicas de grupos y estrategias lúdicas, creativas y axiológicas, con el fin de mejorar los procesos profesionales, familiares y las relaciones humanas en general.

Dinámicas de grupo para el aprendizaje activo

1.1. Presentación

En este capítulo se presentan varias dinámicas de grupo, basadas en la teoría de los grupos planteada por la Dra. Raquel Bermúdez Morris (2002), en su libro *Dinámica de grupo: su facilitación*.

Resulta materialmente imposible explicarlas todas, pues existen decenas y se haría excesivamente extenso el presente libro. Fundamentalmente se mostrarán aquellas dinámicas que, a nuestro juicio, resultan más factibles de utilizar por los educadores o los facilitadores de grupo en su labor pedagógica profesional.

En cada dinámica se hablará del objetivo que se persigue con la misma, se descubrirá el procedimiento de aplicación (y de las variantes, en caso de que las haya) y de la utilidad que se puede sacar de las mismas.

Para su comprensión y estudio, las dinámicas se han clasificado de la siguiente forma:

- Dinámicas de grupo para la motivación y la concentración.
- Dinámicas de grupo para la diversión.
- Dinámicas de grupo para el aprendizaje de conceptos y el desarrollo de habilidades y destrezas.
- Dinámicas de grupo para la inicialización.
- Dinámicas de grupo para la finalización.

A su vez, las dinámicas de grupo para el aprendizaje de conceptos y el desarrollo de habilidades y destrezas se han clasificado en:

- Dinámicas de grupo para la abstracción y el análisis general.
- Dinámicas de grupo para la comunicación.
- Dinámicas de grupo para la dramatización.

1.2. Dinámicas de grupo para la motivación y la concentración

Entre todas estas técnicas, existe un objetivo que es común y general: Crear un ambiente fraterno y de confianza a través de la participación de los miembros del grupo en las actividades.

El momento de su introducción o aplicación varía en función de cómo se desarrolle la dinámica en la sesión. Puede ser al inicio, donde favorece la integración; después de momentos intensos y de cansancio, para calmar los ánimos y relajar el ambiente, o para pasar de un momento a otro de la sesión, ayudando a enfocar la atención, en una nueva cuestión.

Si bien su uso es recomendable, el abuso de técnicas de animación puede afectar la seriedad de las actividades, por lo que el coordinador debe tener siempre claro el objetivo para el cual se utilizan estas técnicas. Pasemos a describir algunas de ellas:

1. El amigo secreto

Objetivo: Crear un clima de compañerismo e integración.

Procedimiento de aplicación:

Materiales: Papeles pequeños.

Pasos a seguir:

- Se le entrega a cada miembro un papel y se le pide que escriba en él su nombre y algunas características personales (cosas que le gusten, aspiraciones, etc.).
- Una vez que todos hayan llenado su papelito se ponen estos en una bolsa o algo similar y se mezclan. Después, cada uno saca un papel al azar, sin mostrarlo a nadie; el nombre que está escrito, corresponde al que va a ser su amigo secreto.

c) Este paso incluye la comunicación con el amigo secreto, en cada actividad de trabajo se debe hacer llegar un mensaje de manera tal que la persona no pueda identificar quién se lo envía. Puede ser en forma de carta o nota, algún pequeño obsequio, o cualquier otra cosa que implique comunicación. La forma de hacer llegar el mensaje se deja a la elección de cada cual, por supuesto, nadie debe delatar quién es el amigo secreto de cada quién, aun cuando lo sepa.

Discusión:

En la última sesión de trabajo grupal se descubren los "Amigos secretos". A la suerte, algún compañero dice quién cree que es su amigo secreto y por qué. Luego se descubre si acertó o no y el verdadero amigo secreto se manifiesta; luego le toca a este decir quién cree que sea su amigo secreto y se repite el procedimiento, y así sucesivamente hasta que todos hayan encontrado el suyo.

Utilidad:

Esta técnica es útil para lograr lazos más estrechos de compañerismo y amistad en el grupo. Es recomendable aplicarla en la primera sesión o segunda de trabajo grupal, para que pueda desarrollarse durante el resto de las actividades.

El facilitador debe tener cuidado de que las instrucciones sean adecuadamente comprendidas, y procurar que nadie coja un papel con su propio nombre, por tanto, es recomendable que sepa quién es el amigo secreto de cada quién.

2. Mar adentro y mar afuera

Objetivo: Buscar animar al grupo.

Procedimiento de aplicación:

Pasos a seguir:

- El coordinador le pedirá a los miembros que se pongan de pie. Pueden ubicarse en círculos o en una fila, teniendo en cuenta el espacio del salón y el número de participantes.
- Se marca una línea en el suelo que representará la orilla del mar. Los participantes se ponen de tras de la línea.
- Cuando el coordinador diga: "Mar adentro", todos dan un salto hacia delante sobre la raya. A la voz de "Mar afuera", todos dan un salto hacia atrás de la raya.
- Las voces se darán de forma rápida; los que se equivocan salen del juego.

Discusión:

En esta técnica no hay discusión. Es importante que el facilitador le dé dinamismo a su aplicación. Puede pedir comentarios acerca de cómo se sintieron y sobre lo más significativo.

Utilidad:

Resulta útil cuando se percibe que el grupo está algo cansado o disperso por la actividad que está desarrollando. Ayuda a crear un ambiente alegre y distendido.

3. El alambre pelado**Objetivos:**

- Lograr animar al grupo.
- Lograr la concentración cuando hay dispersión.

Procedimiento de aplicación:*Pasos a seguir:*

- Se le pide a un participante cualquiera que salga del salón.
- Se les pide al resto de participantes que formen un círculo y se tomen de la mano. El facilitador explica que el círculo es un circuito eléctrico, dentro del cual hay un alambre pelado; por consiguiente, se le pedirá al compañero que está afuera que lo descubra tocando las cabezas de los que están en el círculo. Se ponen de acuerdo en que cuando toque la cabeza del compañero que ellos designen, como el "Alambre pelado", todos al mismo tiempo y con toda la fuerza posible pegarán un grito.
- Se hace entrar al compañero que está afuera, el coordinador le explica que el círculo es un circuito eléctrico y que hay un alambre pelado en él, y que hay que descubrirlo tocando la cabeza de los que están en el circuito. Se le pide que se concentre para descubrir el alambre pelado.

Discusión:

No hay discusión final. El facilitador debe estar atento al dinamismo y a la concentración de los participantes. Puede pedir comentarios acerca de cómo se sintió cada uno.

Utilidad:

Resulta útil para ayudar a superar la dispersión que puede producirse en un momento dado; ayuda a crear un ambiente relajado.

4. El cuento vivo

Objetivo: Animar y lograr la concentración del grupo.

Procedimiento de aplicación:*Pasos a seguir:*

- El coordinador les pide que se sienten en círculo. Una vez sentados, comienza hacer un relato sobre cualquier cosa, donde incorporen personajes y animales en determinadas actitudes y acciones.
- Cuando el facilitador señale a cualquier compañero, este debe actuar como el animal o personaje sobre el cual se esté haciendo referencia en ese momento en el relato.

Discusión:

No se hacen comentarios.

Utilidad:

Es semejante a las técnicas anteriores. Es importante que el facilitador deje bien claro las instrucciones y se asegure de que han sido comprendidas.

Variantes:

El coordinador puede hacer que el relato se construya colectivamente de manera espontánea. Inicia el cuento y va dándole la palabra a otro compañero para que lo continúe; puede haber o no representación.

5. Los números

Objetivo: Animar al grupo y contribuir con su concentración.

Procedimiento de aplicación*Materiales:*

20 cartones del tamaño de una hoja de papel o 20 hojas de tamaño normal.

Cada cartón u hoja deberá llevar un número del 0 al 9; se hace dos juegos de cada uno.

El número de personas es de 20 (dos equipos de 10).

Pasos a seguir:

a) Se le entrega a cada equipo un paquete de números de 0 al 9. Se le da a cada integrante del equipo un número.

b) El coordinador dice un número, por ejemplo, 827; los que tienen el 8, 2 y 7 de cada equipo deberán pasar al frente y acomodarse en el orden debido, llevando el cartel con el número de manera visible. El equipo que forme primero el número se anota un punto. No se puede repetir la misma cifra en un número, por ejemplo: 882.

Discusión:

No hay. Es importante que el facilitador se preocupe porque las instrucciones sean bien comprendidas. Puede pedir comentarios.

Utilidad:

Semejante a la de las técnicas anteriores.

6. El pueblo manda

Objetivo: Animar al grupo y contribuir con su concentración.

Procedimiento de aplicación:

Pasos a seguir:

a) El coordinador explica que se van a dar diferentes órdenes que, para que sean cumplidas, se debe haber dicho antes la siguiente consigna: "El pueblo manda", por ejemplo. "El pueblo manda que se pongan de pie". Solo cuando diga la consigna la orden puede realizarse. Se pierde si no se cumple la orden o cuando se obedece sin haber dicho previamente la consigna.

b) Se pasa entonces a dar las distintas órdenes. De vez en cuando, el facilitador incluirá órdenes con una consigna distinta; pero algo semejante a la real, por ejemplo: "El pueblo dice que se pongan de pie".

Las órdenes se darán lo más rápidamente posible para que el ejercicio sea ágil.

Discusión:

No hay. Semejantes a las técnicas anteriores.

Utilidad:

Semejante a las técnicas anteriores.

7. El correo

Objetivo: Buscar la animación del grupo.

Procedimiento de aplicación:

Pasos a seguir:

a) Se forma un círculo con todas las sillas, una para cada participante, menos uno que se queda de pie en el centro del círculo e inicia el ejercicio.

b) El participante del centro dice, por ejemplo: "Traigo una carta para todos los compañeros que tienen bigotes; todos los compañeros que tengan bigotes deben cambiar de sitio. El que está en el centro trata de ocupar una silla. El que se queda sin sitio pasa al centro y hace lo mismo, inventando una característica nueva, por ejemplo: "Traigo una carta para todos los que tienen zapatos negros", etc.

Discusión:

Semejantes a las anteriores técnicas.

Utilidad:

Semejante a las técnicas anteriores. Además, puede ser utilizada para ubicar diferentes características como: tipo de trabajo o procedencia. Por ejemplo: "Traigo una carta para los pobladores que no tienen agua"; "Traigo una carta para los que son de x barrio"; "Traigo una carta para los que son hijos de obrero", etc.

El coordinador debe tener cuidado para que las instrucciones sean bien comprendidas y para que las características no se repitan.

8. La doble rueda

Objetivo: Animar al grupo.

Procedimiento de aplicación

Materiales:

Un radio potente, una casetera o algún material que haga ruido.

También se requiere un lugar amplio.

Pasos a seguir:

- a) Se divide a los participantes en dos grupos iguales (si un grupo puede ser de mujeres y el otro de hombres, mejor).
- b) Se coloca a un grupo formando un círculo, tomados de los brazos, mirando hacia fuera.
- c) Se coloca el otro grupo hacia alrededor, formando un círculo, tomados de la mano mirando hacia dentro.
- d) Se les pide que cada miembro de la rueda exterior se coloque delante de uno de la rueda interior, que será su pareja, y que se fije bien en quién es pareja de cada quien.
- e) Una vez identificadas las parejas, se les pide que se vuelvan de espalda y queden nuevamente tomados de la mano los de afuera, y los de adentro tomados de los brazos.
- f) Se indica que se va hacer sonar una música (o el ruido de algún instrumento) y que mientras suena deberán moverse los círculos hacia su izquierda (así cada rueda girará en sentido contrario a la de la otra), y que cuando pare la música (o el ruido) cada uno deberá buscar su pareja, tomarse de las manos y sentarse en el suelo; la última pareja en hacerlo pierde y sale de la rueda. El coordinador interrumpirá la música o el ruido en cualquier momento.
- g) Las parejas que salen van formando luego el jurado quien determinará qué pareja pierde cada vez. El ejercicio continúa sucesivamente hasta que queda una sola pareja en el centro, que es la ganadora.

Discusión: Igual que en las técnicas anteriores.

Utilidad:

La misma que en las técnicas anteriores. Puede ser utilizada también como técnica de presentación, añadiendo los elementos de la presentación por pareja.

9. Se murió Chicho

Objetivo: Animar al grupo.

Procedimiento de aplicación:

Pasos a seguir:

- a) Se colocan todos los participantes en círculo. Un participante inicia la rueda diciendo al que tiene a su derecha: "Se murió Chicho"; pero llorando y haciendo gestos exagerados.
- b) El de la derecha le debe responder lo que se le ocurra, pero siempre llorando y con gestos de dolor. Luego deberá continuar pasando la "Noticia" de que se murió Chicho, al de su derecha, llorando igualmente y con gestos exagerados. Se continuará la secuencia hasta que termine la rueda.
- c) Puede iniciarse otra rueda, pero cambiando la actitud. Por ejemplo, asustado, nervioso, borracho, alegre, etc. El que recibe la noticia deberá asumir la misma actitud que el que la dice.

Discusión:

Semejante a técnicas anteriores.

Utilidad:

La misma que en las técnicas anteriores.

Variante:

Cada quien, luego de recibir la noticia y asumir la actitud del que se la dijo, cambia de actitud al pasar la noticia al que le sigue. Por ejemplo, uno llorando, la pasa al otro riendo, esta al siguiente indiferente, y así sucesivamente.

10. Esto me recuerda...

Objetivo: Animar al grupo y ayudar a su concentración.

Procedimiento de aplicación:

Pasos a seguir:

- a) Todos los participantes se sientan en círculo. Uno de los participantes recuerda alguna cosa en voz alta.
- b) Comenzando por la derecha (o por la izquierda), el resto de los participantes manifiesta en voz alta lo que a cada uno de ellos eso le hace recordar espontáneamente.
- c) Quien tarde más de cuatro segundos en responder, da una prenda o sale del ejercicio.

Discusión:

Igual que en las anteriores. El coordinador debe asegurarse de que las instrucciones son bien comprendidas por el grupo.

Utilidad:

La misma que para las otras técnicas. Puede utilizarse esta técnica para centrar al grupo en determinado contenido que se va a introducir; en este caso, el facilitador puede ser quien comience la ronda, presentando algo relacionado con el contenido que posteriormente será trabajado. Por ejemplo, si se va a trabajar un contenido relacionado con las relaciones de pareja, puede comenzar diciendo: "Recuerdo a una pareja de novios sentados en un parque".

1.3. Dinámicas de grupo para la diversión

Existen formas diferentes de buscar la diversión, más todas ellas persiguen un objetivo fundamental: Permitir que los miembros del grupo liberen tensiones al enseñar a relajarse en pocos minutos.

Es importante que el coordinador, en todos los casos, utilice un tono de voz pausado, moderado, y que se tome todo su tiempo, sobre todo cuando lo aplica por primera vez.

Dado que, en esencia, todas las técnicas de relajación se parecen, en este punto se presentará un ejemplo desarrollado, además de algunas variantes:

1. Ejemplo básico

Objetivos:

- Reducir los niveles de ansiedad en grupo.
- Provocar un ambiente más relajado en el grupo.

Procedimiento de aplicación:

Pasos a seguir:

- a) El facilitador le pedirá al grupo que cada uno se siente en una posición cómoda, con los antebrazos apoyados en los muslos y las piernas ligeramente separadas, apoyando los pies en el suelo. Al mismo tiempo, deben cerrar los ojos y tratar de concentrarse en las palabras que dirá.
- b) El facilitador comenzará a decir en un tono de voz suave: "Aflojen los músculos del brazo izquierdo; los músculos del brazo izquierdo comienzan a relajarse poco a poco, se tornan blandos, flojos, suaves, sueltos, relajados; poco a poco se van tornando pesados, cada vez más pesados; el brazo izquierdo se torna pesado, pesa, pesa más, y más, y más".
- c) Cuando el coordinador observe que los miembros del grupo se han concentrado, repetirá lo mismo para el brazo derecho, y así sucesivamente para cada pierna, el tronco, etcétera.
- d) Continúa diciendo: "Todos los músculos del cuerpo están relajados, flojos; los brazos, las piernas, el cuello, los hombros, la espalda, el tronco, el abdomen, se sienten relajados, tranquilos, agradablemente relajados y tranquilos, cada vez más relajados y tranquilos... Los brazos se van tornando calientes, cada vez más calientes, agradablemente calientes, se tornan pesados, cada vez más pesados, cada vez más pesados; esta sensación de calor y peso se va transmitiendo a las piernas, las piernas se van tornando calientes y pesadas, cada vez más calientes y pesadas, cada vez se sienten más tranquilas, más suaves, agradablemente relajadas".
- e) Una vez lograda la relajación, el facilitador dirá: "En la medida en que cuente hasta tres, sus músculos se irán recuperando poco a poco, abrirán los ojos y seguirán tranquilos y relajados. Uno, dos y tres".

Utilidad:

El coordinador puede utilizar esta técnica cuando observe que, durante la dinámica, el grupo está tenso y ansioso. Puede utilizarse al inicio, durante el

desarrollo o al final de la sesión, el momento preciso depende de que el facilitador haga una buena observación e interpretación de los momentos de ansiedad de los miembros del grupo en la sesión. Esta técnica se enfatiza en el peso, el calor y en aflojar el tono muscular. Pueden utilizarse otras variantes de relajación en las que, por ejemplo, se enfatice en la ligereza y no en el peso (“se sienten ligeros, flotan, vuelan...”), o se pide pensar en algo agradable, o en una música suave, o en un lugar que a cada uno le guste y se sienta bien y relajado. Puede utilizarse una música suave de fondo relacionada con la relajación, o ubicarse en un lugar que a cada uno le guste. Lo importante es que el grupo se relaje y elimine la tensión física y la ansiedad.

Otro método que puede utilizarse (casi siempre asociado y como complemento de otras técnicas de relajación) es el llamado de “Respiración profunda”. Aquí se les orienta a los participantes que inspiren impulsando el aire hacia abajo, en dirección al abdomen, relajando al mismo tiempo los músculos del diafragma y del estómago. Se exhala el aire lentamente y se imaginan que la tensión abandona al cuerpo a medida que sale el mismo.

La ventaja de estos métodos de relajación es que no solo enseñan al grupo a relajarse ante la tensión, sino que de modo individual ayudan a los miembros a enfrentar más exitosamente momentos de tensión y estresantes.

1.4. Dinámicas de grupo para el aprendizaje de conceptos y el desarrollo de habilidades y destrezas

Dentro de este punto se han incluido toda una serie de técnicas que, como su nombre lo indica, permiten trabajar las temáticas en las distintas sesiones por el grupo, siendo este su objetivo general. Su selección dependerá de los objetivos trazados por el grupo para la sesión en cuestión, así como de la tarea que se planteó en la actividad inicial.

Para su mejor comprensión y utilización se han clasificado en:

1. Dinámicas de abstracción y análisis general.
2. Dinámicas de comunicación.
3. Dinámicas de dramatización.

En cada caso se hablará del objetivo general que se pretende alcanzar. A continuación, se pasará a describirlo.

1.4.1. Dinámicas de grupo para la abstracción y el análisis general

Para el proceso de aprendizaje, la capacidad de abstracción, síntesis y análisis objetivo y subjetivo de una situación, son elementos centrales en el proceso de teorización. Pero estas son habilidades que se desarrollan en la medida en que se practican.

Por esta razón, consideramos de gran importancia la utilización de este conjunto de ejercicios, que en sí mismos aparecen como algo sencillo; pero nos permiten pasar de la simple memorización a la capacidad real de análisis. Su utilización debe tener muy presente el tipo de participantes con los cuales se va a trabajar. Permiten trabajar el tema según el interés de quién las utilice: para sintetizar o resumir discusiones o promoverlas.

1. Palabras claves

Objetivo: Sintetizar o resumir los aspectos centrales de una idea o un tema.

Procedimiento de aplicación:

Pasos a seguir:

a) Con todos los participantes o por grupos (según el número), se le pide a cada uno que escriba o diga con una sola palabra (que sintetice o resuma), lo que piensa sobre el tema que se trata, por ejemplo, el facilitador puede preguntar: ¿Qué es lo más importante para la realización profesional?

b) Los miembros del grupo deberán responder con una sola palabra a esta pregunta. Su respuesta pueden ser: la motivación, la voluntad, la disciplina, etc.

Discusión:

Luego se realiza una breve reflexión en torno a lo que cada palabra significa para los participantes. En este paso, el facilitador puede apoyarse de una cartelera en el que previamente se hayan escrito las palabras nombradas por el grupo o simplemente en el pizarrón.

Se puede conducir esta acción con preguntas como las siguientes: ¿Por qué la motivación es importante para la realización profesional? El que mencionó dicha palabra explica el porqué. Otros compañeros pueden apoyar sus ideas o contradecirlas, y en este sentido se dirige la discusión.

Pueden aplicarse diferentes variantes a la técnica. Así, por ejemplo, puede pedirse en lugar de una palabra una frase que resuma o sintetice; la "Palabra clave" o la frase pueden ser expresadas en forma gráfica por parte de los participantes.

Se puede realizar la técnica a partir de la lectura de un documento, una charla, una discusión o presentación de un medio audiovisual; se le pide a los participantes que resuman en una frase, las ideas más importantes del tema tratado.

Utilidad:

Esta técnica resulta de gran utilidad para comprobar el conocimiento alcanzado por el grupo sobre la temática tratada. Para la introducción de una temática particular, en el que el facilitador necesita conocer la información que sobre la misma tienen los participantes, esta técnica puede resultar un medio eficaz para lograrlo.

2. Cadena de asociaciones

Objetivo:

Ejercitar la abstracción y la asociación de conceptos. Analizar las diferentes interpretaciones que hay sobre un término a partir de las experiencias concretas de la gente.

Procedimiento de aplicación:

Pasos a seguir:

- a) Se escogen unas cuantas palabras o conceptos claves de interés para el grupo, como energía, costo, construcción, suelos, personalidad, etc.
- b) En plenario se le pide a los compañeros que dicho concepto lo asocien con otras palabras que para ellos tienen algún tipo de relación; en orden, uno por uno, van diciendo con qué la relacionan. Por ejemplo, se escoge energía, los participantes pueden nombrar: movimiento, calor, trabajo, mecánica, etc.
- c) El facilitador o un registrador designado de antemano, va anotando las diferentes relaciones que los participantes han dado y luego se discute por qué han relacionado esa palabra con la otra.

Discusión:

El facilitador puede mostrar, como en el ejemplo anterior, las relaciones en el esquema, de acuerdo con la opinión de quien propone la palabra. Luego el grupo discutirá si está conforme o no con dicha presentación.

Utilidad:

Es conveniente utilizarla al inicio de una temática para conocer lo que el grupo entiende por determinada palabra. Esta técnica además, puede ser un método eficaz para sistematizar los conocimientos obtenidos en la medida en que les permiten a los participantes ver la relación entre varios temas vinculados entre sí.

También, cuando se concluye un tema, puede emplearse para sintetizar o sacar conclusiones sobre un concepto estudiado.

3. La reja

Objetivos:

Analizar un material escrito, resumir o integrar una información de manera colectiva. Contribuir a desarrollar las relaciones interpersonales y la comunicación entre los miembros del grupo en la medida en que se ejecute un trabajo colectivo.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Material impreso (ya sea un texto, revista, folleto, etc.).

Pasos a seguir:

- a) Se enumeran del 1 al 3 a todos los integrantes del grupo.
- b) Se reúnen todos los uno, todos los dos, y todos los tres, quedando así integrado tres equipos.
- c) Cada grupo debe hacer un resumen de una parte del material suministrado (el cual no debe ser muy extenso).
- d) Se vuelve a enumerar a cada integrante de cada equipo del 1 al 5, y se vuelve a distribuir cada número con sus iguales, haciendo ahora cinco equipos.
- e) Cada equipo debe sintetizar el círculo total, es decir, cada miembro de este nuevo equipo contribuirá a sintetizar el artículo, aportando la síntesis que realizó inicialmente de la parte que le tocó (aquí el facilitador retira las hojas del artículo, los miembros del equipo deben realizar la síntesis).
- f) Un equipo realizará una síntesis de los aspectos positivos, otros de los aspectos negativos, otro destacará las concesiones fundamentales del autor, otros

su aplicación práctica, y el último equipo hará un resumen de las reflexiones más importantes planteadas sobre el material y se le puede pedir que lo presente gráficamente o corporalmente.

g) Por supuesto, estas tareas pueden variar de acuerdo con las características del material y el interés del grupo y del facilitador.

h) Al ejercicio se le puede y de hecho se le debe dar un tiempo límite de realización, lo cual debe acordarse teniendo en cuenta las posibilidades reales del grupo y el interés del facilitador.

Discusión:

La discusión debe ser guiada por el facilitador, quien estimulará el trabajo del grupo, las reflexiones profundas, originales y flexibles sobre el tema. Debe ir resumiendo las ideas centrales en la pizarra o en una cartelera u otro medio para que se quede como memoria gráfica para el grupo.

Utilidad:

Puede utilizarse cuando se aborda un contenido del cual solo existe un material y no es posible que todos lo tengan, por lo que se reparten algunas páginas a cada equipo.

Permite iniciar o introducir uno de sus aspectos centrales o a modo de resumen del mismo.

Contribuye realizar valoraciones sobre la hora de determinados autores, sus concepciones, etc.

Desarrollo en la actividad, y fuera de ella, la comunicación entre los miembros del grupo y sus relaciones interpersonales.

Esta técnica debe trabajarse con cuidado para que el conocimiento no quede fragmentado al elaborar una parte del contenido.

Variantes:

1. Se analiza un folleto, se distribuye una hoja del folleto a cada uno de los integrantes del grupo (si no alcanza uno para cada uno se puede distribuir por equipos).

Cada uno hará resumen de su hoja.

Después cada uno expondrá de forma sintética su trabajo, empezando por la hoja número uno hasta la última.

Al final se hará una discusión integradora del material, resumiéndolo de forma sintética, destacándose sus ideas esenciales.

2. Se reparte un mismo material para todos los participantes. Se les da una misma consigna. Por ejemplo, que extraiga la idea central del material, resumiéndolo de forma sintética.

El siguiente paso consiste en que cada equipo exponga su resumen; pero utilizando un canal diferente de la comunicación, por ejemplo, un equipo lo refiere verbalmente, otro lo dramatiza, otro lo representa gráficamente, otro corporalmente sin palabras.

3. Otra variante consiste en repartir un material a los participantes con consignas diferentes: un equipo debe resumir las ideas centrales, otro debe realizar críticas al autor, otro ponerle otro título, otro destacar aspectos positivos, otro valorar la utilidad práctica, entre otras tareas que se puedan plantear.

4. Lectura eficiente

Objetivo:

Asimilar el contenido de la lectura en la medida en que sinteticen y describan las ideas centrales de la misma.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

- Textos o materiales impresos.
- Papel.
- Lápices.

Pasos a seguir:

- a) Se divide a los participantes en grupo de dos o tres lectores.
- b) A cada grupo se le entrega un texto (el mismo texto o material impreso).
- c) Se les entrega cerrado y se les da la siguiente indicación: tienen cinco minutos para leer la página.
- d) Los participantes deben empezar todos al mismo tiempo, leyendo en silencio.

e) Una vez pasado el tiempo asignado, el facilitador comienza a hacer una serie de preguntas que tiene preparadas sobre la base de la lectura realizada, como por ejemplo, ¿cuál es la idea central que refiere la lectura sobre...? ¿Qué características esenciales posee el aspecto referido al contenido...? ¿Cuál es la tesis fundamental que se plantea en la lectura sobre...?

f) Cada grupo escriba una frase de respuesta. No se pueden repetir los párrafos del texto o material. Por cada respuesta cierta, el grupo recibe un punto. Gana el grupo que mayor puntuación obtiene. Y la respuesta puede darse oral, de forma dirigida o también respondiendo el equipo que primero levante la mano.

Discusión:

El facilitador debe propiciar la participación activa y creativa de los equipos y del grupo en general, la reflexión debe girar acerca de cómo se logra la síntesis del contenido abordado y si se asimiló el contenido presentado, etc.

Utilidad:

Es un ejercicio muy útil para desarrollar la capacidad de comprensión a partir del trabajo activo con los dos documentos escritos.

Puede utilizarse en las clases de cualquier especialidad, siempre y cuando se seleccione adecuadamente la complejidad del contenido abordado, extensión, así como las características del grupo en que se aplica, entre otros aspectos a tener en cuenta.

5. Miremos más allá

Objetivo: Apoyar a un grupo a organizarse para ejecutar actividades concretas.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

- Hoja y lápiz para cada participante.
- Pizarrón o cartelera.
- Cartelera.

Pasos a seguir:

a) Cada participante responde por escrito una pregunta que sobre su organización se ha preparado de antemano. Por ejemplo: ¿Qué quisieran conseguir en beneficio de su comunidad o de su centro de estudio al cabo de cinco años?

b) Se forman grupos de cuatro, seis u ocho según el número de participantes, para que pongan en común las respuestas que han dado y sobre la base de esta información hagan un modelo ideal. Por ejemplo, podríamos tener una biblioteca; que por lo menos haya agua todo el día; la escuela debe tener más sillas; que los participantes puedan dirigirse a sus propias actividades.

Cada grupo debe organizarse para trabajar en esta etapa: nombrar su coordinador, anotar las participaciones y controlar el tiempo que ha sido acordado.

Discusión:

Se pasa a plenario donde cada grupo presenta su modelo ideal escrito en una cartelera.

Quien coordina debe ir anotando todo lo que hay de común en las carteleras. Se debe hacer notar al plenario, sobre la base de preguntas, aspectos que pueden faltar.

Sobre la base de la discusión de cada modelo se puede elegir uno por ser el que reúna la mayor cantidad de cualidades o por factibles de llevar a cabo.

También puede elaborarse uno tomando en cuenta los criterios las "Cualidades" y los "Factibles".

Centrándose en el modelo elegido se entra a detallar las necesidades más vigentes a resolver y tareas que se pueden hacer. Luego se elabora un plan de cómo se podrían irse complicando otras tareas para alcanzar "el modelo ideal".

Esta etapa puede realizarse en grupo o plenario según los participantes y el tiempo.

Se detallan las actividades a realizar:

- Acciones a llevar a cabo.
- Controles.
- Evaluaciones.
- Responsable.

Luego se precisa cada una de estas acciones.

Se puede usar la siguiente guía:

1. Qué se va hacer. Cuándo.
2. Para qué se va hacer. Dónde.

3. Cómo. Plazos.
4. Quiénes.
5. Con qué medios.

Utilidad:

Esta técnica posibilita que el grupo se entrene en la planificación de actividades conjuntas. Apoyándose para esto en una metodología organizativa para utilizar sus logros y dificultades.

Permite ser más consciente de las necesidades del grupo, de sus logros y dificultades, y sobre todo proyectar con una visión futura el trabajo con vistas alcanzar los objetivos propuestos con un carácter mediato y de forma colectiva.

Es una herramienta útil para el trabajo educativo, pues contribuye a desarrollar las relaciones interpersonales entre los miembros del grupo, así como su comunicación, escuchando las opiniones de los diferentes participantes, aprendiendo a escuchar.

6. Afiche

Objetivo: Presentar de forma simbólica la opinión del grupo sobre determinado tema.

Procedimiento de aplicación:

Esta técnica, por lo general, se utiliza cuando se trabaja con grupos pequeños; si se trata con grupos grandes pueden formarse equipos y que elaboren cada uno un afiche.

Materiales:

- Pedazos grandes de papeles o cartulinas.
- Recortes de periódicos.
- Marcadores, lápices de colores o crayolas.

Cualquier otro material a mano: hojas de árboles, papeles de colores, etc.

Pasos a seguir:

a) Primeramente se les pide a los participantes que expresen verbalmente su opinión sobre el tema que se trabaja. Puede realizarse a través de una lluvia de ideas. Por ejemplo: Vamos a trabajar la comunicación facilitador - alumno. ¿Qué papel juega en el proceso pedagógico?

Opiniones del grupo:

De la comunicación que se establezca depende la asimilación de los conocimientos.

Es mala, los facilitadores no comprenden a los participantes.

No es buena, los participantes no tiene interés por la profesión, etc.

b) Construcción del afiche. Se les plantea a los participantes que deberán representar las opiniones anteriores en un afiche, a través de símbolos. Por ello, pueden utilizar recortes de periódicos o revistas, papales de colores o simplemente dibujar sobre el papel o cartulina.

c) Una vez elaborado el afiche, cada equipo lo presenta al plenario para descodificarlo.

Discusión:

Primeramente un participante hace una descripción de los elementos que están en el afiche, luego se le pide al resto de los miembros que hagan una interpretación de lo que sugiere el afiche. Por último, los compañeros que han elaborado el afiche explican al plenario la interpretación que le han dado a cada símbolo.

Utilidad:

Esta técnica es de gran ayuda para la introducción de un tema que el grupo debe asimilar, tanto desde el punto de vista docente como educativo.

En el proceso de descodificación, el grupo capta de manera simbólica diferentes aspectos vinculados con el contenido del tema y le permite al facilitador, además, conocer las actitudes, prejuicios y opiniones que en sentido general tiene el grupo sobre el tema que se debate.

7. La liga del saber**Objetivo:**

Evaluar el conocimiento y manejo de cualquier tema trabajado.

Procedimiento de aplicación:

La dinámica se basa en simular un concurso transmitido por radio o por televisión.

Pasos a seguir:

- a) Se forman varios equipos según el número de participantes.
- b) El facilitador prepara de antemano una serie de preguntas sobre el tema que se está tratando.
- c) Se establece el orden de participación de los grupos. El equipo que responde a mayor número de preguntas correctamente es el que gana.
- d) Inicia el facilitador con una de las preguntas que tiene elaborada. Cada equipo tiene un tiempo límite para responder (de 1 a 3 minutos).
- e) Cada equipo tiene un representante para cada pregunta. En caso que el representante no pueda responder, los miembros del equipo tienen la posibilidad de discutir entre sí para dar la respuesta dentro del límite de tiempo acordado con anterioridad.
- f) Cada respuesta correcta significa dos puntos cuando es contestada por el compañero que le correspondía por el equipo, y un punto cuando es respondida en la segunda oportunidad por el equipo.
- g) En caso que al equipo que le corresponda no conteste correctamente, cualquiera de los otros equipos que lo solicite primero, lo puede hacer. Se gana un punto.
- h) Las preguntas no deberán ser formuladas sobre la memorización de conceptos, sino presentar problemas o situaciones concretas, cuyas respuestas requieran de la aplicación correcta de los conceptos, conocimientos, leyes, reglamentos, etc.

El facilitador puede poseer dos cartulinas donde se diga: correcto o incorrecto. Una vez que un equipo haya dado su respuesta, le pregunta al resto si es correcto o no.

Independientemente de lo que diga el grupo, voltea el cartón que corresponda. Si fuera incorrecto, cualquiera de los otros equipos puede responderle.

Recomendaciones:

El facilitador debe actuar como un animador de radio o televisión para darle más dinamismo a la técnica. Debe estar muy atento para afirmar las respuestas correctas o para calificar una respuesta de incorrecta.

Utilidad:

Esta técnica resulta muy útil cuando se ha estudiado un tema que el grupo debe asimilar, desde el punto de vista docente para reafirmar, consolidar y para evaluar la asimilación y comprensión que ha habido, y en este sentido puede ser introducida para desarrollar seminarios o clase de consolidación.

Permite integrar los contenidos de un tema a partir de las preguntas que elabora el educador y llegar a elementos conclusivos del mismo.

8. Puro cuento

Objetivo: Evaluar el dominio que los participantes tienen de un tema.

Permite precisar conclusiones y afirmaciones de forma colectiva.

Procedimiento de aplicación:**Materiales:**

Papel y lápiz.

Pasos a seguir:

- a) El coordinador prepara una charla o un "Cuento", el cual contiene fallas en cuanto a la utilización de conceptos o interpretaciones del tema que se ha venido tratando. Luego lo lee lentamente y en voz alta.
- b) Todos los participantes están sentados. Cuando encuentran algo que es falso, se levantan. La persona que coordina pregunta a los que se pusieron de pie por qué creen que es falso, y también a los que se quedaron sentados por qué creen que es verdadero.

Variante:

El texto puede sacarse en mimeógrafo y darle a cada participante una copia para que vaya subrayando los errores. Cada participante anota lo que cree que está incorrecto.

Discusión:

Luego se discute lo que se ha subrayado. Cada uno debe fundamentar por qué cree que es incorrecto y todos opinan al respecto. Al final se obtiene una conclusión general o una nueva redacción.

Utilidad:

Es conveniente aplicar esta dinámica al final de un tema para consolidar los conocimientos y para evaluar su asimilación. También como forma para motivar la profundización en la discusión del tema que se ha tratado.

9. Discusión de gabinete**Objetivos:**

Llegar a conclusiones concretas e inmediatas de un problema determinado.

Ejercitar la toma de decisiones a partir de hechos concretos.

Procedimiento de aplicación:

Esta técnica se basa en representar una reunión al estilo de un grupo directivo o de ministros (Gabinete).

Pasos a seguir:

a) Se prepara de antemano un documento donde se plantea el problema. Por ejemplo, el caso de un grupo de adolescentes con problemas docentes, ausencias, disciplina, asignaturas suspendidas y deserción escolar, etc. El apoyo familiar es deficiente, son generalmente familias de bajo nivel cultural, donde el ingreso económico es insuficiente para satisfacer las necesidades de los adolescentes.

Como situación, debemos tratar de darle solución a este problema en la medida de nuestras posibilidades.

b) Se reparte el documento a los participantes, y se da tiempo para que puedan investigar, consultar y analizar (puede ser un tiempo corto, por ejemplo, media hora, o más largo, una hora, dependiendo del tema).

c) En la sesión del gabinete, un participante designado por el grupo o por el facilitador será el "Presidente" del gabinete y dirigirá la sesión. Se debe nombrar un secretario que anotará los acuerdos.

d) Para iniciar la reunión el que está dirigiendo la sesión expone los distintos aspectos que cree conveniente discutir, y da su opinión sobre las posibles soluciones que él ve para el problema.

e) Luego el resto de los miembros expone su opinión sobre el problema y la propuesta de solución expuesta por el "Presidente" del gabinete.

f) Se abre una discusión general, esta debe realizarse tomando en cuenta la información recogida por todos y las opiniones dadas. Las opiniones deben estar sustentadas en la información concreta que se ha recogido. Se fija un tiempo para cada intervención y para la discusión general.

g) Agotado el debate, se pasa a la redacción de los acuerdos y decisiones tomadas que serán anotados por el secretario previamente designado.

Discusión:

(A partir del paso F).

Utilidad:

Esta técnica puede resultar muy útil cuando se trabaja con un grupo de orientación para participantes; se le plantea el tema o problema a discutir, se dan varios días para que los participantes realicen un proceso de investigación y documentación donde puedan realizar entrevistas a gente de la comunidad, hablar a personalidades, dirigentes, etc.

Puede ser utilizada para iniciar el estudio de un tema o para profundizar en el mismo.

Se puede emplear en grupos de personas que se reúnen para tomar decisiones de trabajo (juntas directivas, reuniones de jefes de departamento, reuniones de departamento, directores, de directores y facilitadores, etc.), sirviendo como herramienta de trabajo en la condición del grupo, pues permite desarrollar una reflexión y una participación más activa de los miembros.

Recomendaciones:

El facilitador debe determinar hasta dónde se puede profundizar en el tema o qué tipo de soluciones se propone alcanzar, tener en cuenta los siguientes aspectos:

- El objetivo concreto para el cual se utiliza esta técnica.
- Tiempo disponible.
- Nivel de información que tiene el grupo sobre el tema.
- Nivel de decisión que tiene el grupo.

Es conveniente que el facilitador participe de la reunión jugando el papel de "Preguntón" para que el grupo realmente fundamente sus opiniones, o para plantear elementos importantes que no salgan espontáneamente en la discusión.

10. Jurado 13

Objetivo: Analizar y sustentar determinados problemas.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Cartones o papeles.

El "Jurado 13" utiliza los mismos roles que el jurado tradicional: El juez, el jurado, testigos, fiscal, defensor y el acusado, y tiene la misma mecánica que un juicio.

Pasos a seguir:

a) Sobre un determinado tema se prepara un "Acta de acusación", donde se plantea qué y por qué se está enjuiciando al acusado. El acusado es el problema que se va a tratar.

b) Una vez elaborada el acta de acusación (ya sea por los coordinadores o por un grupo de participantes), se reparten los siguientes papeles entre los participantes:

Un juez

Dos secretarios de actas (toman notas para que conste cada participación), al servicio del juez y del jurado.

De cinco a siete jurados (darán su veredicto sobre la base de la acusación y las notas de los secretarios).

El resto de los participantes se dividen en dos grupos: uno que defenderá al acusado y el otro que estará en su contra.

El número de juzgados, testigos, de fiscales o defensores, puede variar según el número de participantes.

El grupo que está a favor deberá: Nombrar a la defensa (Abogado acusador, 1 o 2 fiscales). Preparar sus testigos y pruebas; estos representarán un papel que

el grupo crea importante para sustentar su posición; el papel que represente debe basarse en hechos reales (cinco testigos).

El grupo que está en contra (el que acusa) deberá: Nombrar al fiscal (Abogado acusar, uno de los dos fiscales). Preparar sus testigos y pruebas. Los testigos igualmente deben preparar el papel que jugarán (cinco testigos).

c) Los grupos se reúnen para discutir y preparar su participación en el jurado, deben contar con material escrito, visual o auditivo, que les permita preparar y tener elementos de análisis para la discusión y acta de acusación. El jurado y el juez deben revisar el acta de acusación en detalle. Una vez preparados los grupos (el tiempo lo determina el facilitador), se inicia el juicio. Se distribuye en el sitio de manera ordenada, colocando cartones o papeles que identifiquen cada uno de los puestos.

d) El juez leerá el acta de acusación y el reglamento de uso de la palabra.

Ejemplo de acta de acusación:

Consideramos que la comunicación pedagógica que se desarrolla entre el facilitador y el alumno impide el despliegue de todas las potencialidades de este último, razón por la cual no alcanza un desarrollo de la personalidad a niveles superiores. Fundamentamos esta acusación en los siguientes hechos:

La mayoría de los facilitadores actúan de manera autoritaria, el alumno solo debe obedecer órdenes que él emite.

Los participantes no son sujetos del aprendizaje, sino un objeto del trabajo del facilitador, un receptor pasivo de la información.

La función efectiva de la comunicación no se cumple cabalmente, tienen más peso la información informativa y reguladora.

Los facilitadores no se acercan a los participantes para conocer sus problemas, indagar sus causas y ayudar a solucionarlos, solo se preocupan por lo que pueda afectar la promoción.

Por lo tanto, pedimos que juzguen al acusado sobre la base de lo expuesto y se dé un veredicto final.

Reglamento:

Tanto el fiscal como la defensa tendrán 10 minutos para la primera exposición y 5 minutos para la segunda.

Primero hablará el fiscal, después la defensa. El interrogatorio a los testigos se hará alternativamente. Disponiendo de 3 minutos para interrogar a cada uno de sus propios testigos y 3 minutos para interrogar a los testigos de la otra parte.

Luego que todos los testigos hayan sido interrogados se darán 5 minutos de receso, para que cada una de las partes prepare su argumentación final y 5 minutos para que lo expongan.

Una vez expuestas las argumentaciones finales, el jurado dispondrá de 10 minutos para deliberar y llegar a un veredicto (encontrar culpable o inocente al acusado, y sobre qué base sustenta suposición).

El juez decidirá si acepta o no las protesta que ocasionalmente presente el fiscal o la defensa.

Cualquier otra variación en el tiempo en los recesos, en tiempos adicionales, etc., serán decididos por el juez.

El veredicto será leído por un miembro del jurado.

El juez hará el resumen del juicio, de los elementos centrales, retomará la decisión del jurado, y sobre esa base dictará sentencia.

Discusión:

Después de dado el "Veredicto", se pasa a una discusión plenaria sobre lo debatido para relacionarlo con la realidad y precisar conclusiones.

Recomendaciones:

Debe prepararse de antemano todo lo necesario tomando en cuenta el grupo, su nivel y el tiempo disponible.

Es conveniente utilizar los diferentes materiales que sobre el tema se han trabajado en sesiones anteriores.

Se pueden realizar varias sesiones que se dedicarán a buscar más información y preparar con más cuidados las respuesta y las pruebas a partir de cómo se va dando la discusión.

El coordinador debe estar muy atento para anotar aspectos importantes de la discusión, para retomarlos en la discusión final, o para apoyar al juez si las discusiones se salen del tema.

Utilidad:

Es conveniente utilizar esta técnica para profundizar en un tema que se ha venido tratando; permite consolidar los conceptos que se han venido trabajando; sirve para evaluar el manejo del tema por parte de todo el grupo.

11. Lluvia de ideas

Objetivo:

Unificar las ideas o conocimientos que cada uno de los participantes tiene sobre un tema y colectivamente llegar a una síntesis, conclusiones o acuerdos comunes.

Procedimiento de aplicación:

Pasos a seguir:

a) El coordinador debe hacer una pregunta clara, donde exprese el objetivo que se persigue.

La pregunta debe permitir que los participantes puedan responder a partir de su realidad, de su experiencia. Por ejemplo, ¿por qué se plantea por algunos miembros que en el grupo existen problemas?

- Porque cada uno hace lo que quiere.
- Porque son unos individualistas.

b) Cada participante debe decir una idea a la vez para poder saber lo que todos piensan sobre el tema.

En esta etapa de la lluvia de ideas no se permite discutir las ideas que van surgiendo, solamente se le pide al compañero que aclare lo que dice en caso que no se haya comprendido.

La cantidad de ideas que cada participante exprese, puede ser determinada de antemano por los coordinadores o puede no tener límites. Todos los participantes deben decir por lo menos una idea.

c) Mientras los participantes van expresando sus ideas, el coordinador va anotándolas en la pizarra o en la cartelera. Otra forma es que varios compañeros las anoten en cuadernos o papel.

¿Cómo anotar?

La anotación de la lluvia de ideas puede hacerse tal como van surgiendo, en desorden, si el objetivo es conocer la opinión que el grupo tiene de un tema específico; una vez terminado este paso, se discute para escoger aquellas ideas que resumen la opinión de la mayoría del grupo, o se elaboran en grupos las conclusiones, realizándose un proceso de delimitación o recorte de ideas.

Si el objetivo es analizar los diferentes aspectos de un problema o hacer el diagnóstico de una situación, es importante ir anotando las ideas con un cierto orden. Por ejemplo, si se formula la siguiente pregunta:

¿Qué factores consideran ustedes que puedan estar incidiendo en las dificultades que tiene el grupo? Se puede anotar de dos maneras:

- Falta de condiciones adecuadas del local.
- Falta de una dirección pedagógica adecuada.
- Mal trabajo de la organización estudiantil del aula.

O agrupando las ideas en columnas.

| Condiciones de vida | Problemas de dirección | Facultades de la Org. Estud. |
|---------------------|------------------------|------------------------------|
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |
| _____ | _____ | _____ |

Al final se obtendrán varias columnas o conjuntos de ideas que nos indicarán dónde se concentra la mayoría de las opiniones del grupo, lo que permitirá ir profundizando cada aspecto del tema a lo largo de la discusión o proceso de formación.

Variante:

Lluvia de ideas por tarjetas.

Materiales:

- Papeles pequeños.
- Lápices.
- Cinta adhesiva.

Pasos a seguir:

Los mismos que el anterior, solo que las ideas se escriben en tarjetas. El número de tarjetas puede ser limitado, por ejemplo, tres por persona, o indefinido.

Las tarjetas pueden elaborarse en forma individual o por equipos, cada participante lee su tarjeta y luego se va pegando en forma ordenada en la pared, o se puede utilizar una cartelera.

Forma de clasificar las tarjetas:

Se pide a cualquier compañero que lea una de las tarjetas que han elaborado, estas se colocan en la pared, luego se pide que si otro compañero tiene alguna tarjeta que se refiera a lo mismo, la lea y se van colocando juntas todas las que salgan del mismo tema o aspecto, hasta que todas las tarjetas se hayan colocado. Quedarán así varias columnas. Se regresa sobre cada columna que sintetice la idea central que está expresada en el conjunto de tarjetas.

En esta etapa el papel del coordinador es el de llevar el grupo a sintetizar el conjunto de tarjetas, de tal forma que se obtenga una visión ordenada y unificada de los varios aspectos que se desprenden de un tema.

Otra forma es establecer ciertas columnas de antemano:

| Logros | Dificultades | Posibilidades |
|--------|--------------|---------------|
|--------|--------------|---------------|

Una vez hechas las columnas analizadas, puede realizarse una votación por columnas para establecer el orden de importancia que el grupo le da a cada uno de los aspectos del tema que se está tratando.

Lo importante en esta técnica es el ordenamiento que se va haciendo en las tarjetas para que al final se tenga una visión clara de lo que el grupo piensa, quedando gráficamente expresado en qué aspecto se concentra la mayor cantidad de ideas del grupo.

Recomendaciones

Esta es una técnica que requiere de bastante concentración por parte de todos para que se vayan siguiendo ordenadamente las opiniones de cada uno de los participantes.

El coordinador debe preguntar constantemente al plenario si está de acuerdo con la ubicación de cada tarjeta, y hacer breves síntesis sobre un conjunto de opiniones dichas.

El coordinador debe estar muy atento a que cada tarjeta sea ubicada correctamente, en caso que no haya acuerdo sobre alguna, debe dejar que se discuta para llegar colectivamente a un acuerdo.

El coordinador no debe ubicar las tarjetas según su criterio, sino siempre que sean los participantes los que las ubiquen donde crean que corresponde. Esto lleva a que los participantes asuman necesariamente un papel activo y participativo.

Es importante que cada participante, después de leer su tarjeta, vaya leyendo oralmente y en forma breve el contenido, esto va dando elementos de reflexión más amplios y ubicando las ideas en el contexto particular de cada compañero.

Discusión:

Se hace sobre la base de ordenamiento de ideas o tarjetas.

Utilidad:

Para realizar un diagnóstico sobre lo que el grupo conoce de un tema particular, que se discutirá y profundizará en la discusión de forma colectiva.

Para elaborar las conclusiones sobre un tema que se haya discutido en la sesión, como en el trabajo general.

Permite planificar acciones concretas, así como posibilita evaluar trabajos realizados.

Es útil cuando se trabaja en pequeños grupos, preparando un tema que se va a presentar en colectivo.

Contribuye a la apropiación de procedimientos organizados adecuados en el trabajo de grupo; tiene amplias posibilidades en el trabajo del educador y demás miembros del colectivo de trabajo.

Permite descubrir nuevos puntos de contacto entre los miembros del grupo en sus relaciones interpersonales y su comunicación, así como establecer diferencias.

12. Phillips 6 - 6

Objetivo:

Obtener en un tiempo corto las ideas de un grupo sobre determinado tema, buscando la participación de todos.

Procedimiento de participación:

Pasos a seguir:

- a) Se pide a los participantes que se dividan en grupos de seis personas. Para esto, se pueden utilizar distintas vías o procedimientos.
- b) Cada grupo debe nombrar un coordinador que dirija el trabajo y, si es necesario, a un relator.
- c) El coordinador plantea una pregunta o tema de discusión sobre el que cada grupo deberá discutir y llegar a una conclusión. El tiempo para esto será de 6 minutos.

Discusión:

Una vez pasado el tiempo, se comienza por el informe de los relatos del grupo. El facilitador centrará la discusión en los aspectos comunes y diferentes.

Variante:

Esta técnica puede aplicarse modificando la cantidad de personas por subgrupos y el tiempo de trabajo, pero teniendo como máximo ocho personas y un tiempo de 10 minutos.

También puede entregarse una hoja a cada grupo para que escriba su conclusión, lo que permitiría ir las agrupando y ordenando en el plenario.

Utilidad:

Se puede utilizar cuando se va hacer una exposición ante un grupo grande y se requiere saber las inquietudes que se tienen sobre el tema en cuestión o para sondear el conocimiento que hay sobre el tema. Puede utilizarse también para que el grupo formule preguntas o inquietudes después de una exposición.

Recomendación:

No debe utilizarse cuando se quiere que los mismos participantes profundicen en un tema, puesto que el tiempo de discusión es breve. Las preguntas o temas de la discusión deben ser concretos y precisos.

13. El marciano

Objetivo:

Permite conocer cuáles son las ideas predominantes en el grupo en relación con un tema dado.

Procedimiento de aplicación:

Esta técnica se desarrolla a partir de una situación hipotética en la que un marciano científico, renombrado en su planeta, especialista en un campo que tiene que ver con la temática que se esté tratando, viene a la tierra para estudiar cómo se da el fenómeno entre los terrícolas.

Pasos a seguir:

- a) El coordinador les pide que se sienten en círculo.
- b) Una vez se ubican todos comienza diciendo: imaginemos que hay un marciano que es un científico renombrado en su planeta y es especialista en... (Se ubica la especialidad en relación con la temática que se esté trabajando, por ejemplo, relaciones familiares) familia. Este marciano quiere saber cómo se presenta este fenómeno en la tierra, cómo son las relaciones familiares entre los terrícolas, y de manera que no se sepa de su presencia viene a nuestro planeta. Llega a nuestra zona alrededor de las 7:00 p.m. y se asoma por la ventana de una casa cualquiera, sin que lo puedan ver, ¿qué vería este marciano?
- c) Una vez terminado el relato con la pregunta, el facilitador comienza una ronda donde cada uno describe qué vería el marciano.

Discusión:

El debate que sigue a continuación debe centrarse en los aspectos comunes que se reflejan en lo que cada uno dice que vería el marciano. A continuación, se debate lo que hay de diferente. El coordinador debe estar atento a que la discusión no se desvíe de los aspectos tratados y a que el grupo llegue a conclusiones.

Utilidad:

Puede usarse para introducir un tema nuevo en el grupo. También como profundización de una temática que ya el grupo venga trabajando desde antes.

Nota: Se recalca que la especialidad del marciano, así como la hora y el lugar al que se asoma, depende del tema que se esté trabajando con el grupo, en este caso, se puso el ejemplo de las relaciones familiares; pero puede y debe ajustarse a los requerimientos del grupo.

1.4.2. Dinámicas de grupo para la comunicación**Objetivo general:**

Valorar la importancia de la comunicación para que las relaciones directas entre las personas y la sociedad en general sean asertivas, armónicas y coherentes.

Estas técnicas nos dan elementos básicos para entrar a discutir y reflexionar sobre cómo se utiliza la comunicación, qué consecuencias revisten las dificultades en su de cursar, cómo lograr unidad de criterios, cómo manejarlas en sentido general, entre otros propósitos que se plantee el facilitador. Pueden ser utilizadas con aquellos grupos que presenten dificultades en esta área.

1. Yo lo miro así**Objetivos:**

Analizar los elementos subjetivos de la comunicación.

Ejercitar la descripción y analizar las consecuencias de la comunicación parcelada.

Procedimiento de aplicación:*Materiales:*

Un libro u otro objeto que reúna características semejantes para el desarrollo del ejercicio.

Pasos a seguir:

- a) Se piden tres voluntarios que salgan del sitio donde están reunidos, y se les pide que hagan una descripción objetiva de un libro. Cada uno va a describir solo una parte, sin ponerse de acuerdo entre ellos de cómo lo van hacer.

No pueden decirse para qué sirve, ni qué se piensa de él, ni ninguna otra valoración personal, se debe hacer solamente una descripción objetiva.

- b) En un segundo momento, uno por uno debe pasar al plenario a describir la parte que le tocó del objeto. Al plenario se le debe haber dicho que debe "adivinar" a qué objeto se están refiriendo los compañeros. Deben explicar qué cosas les hizo pensar en el objeto que digan.

Discusión:

El análisis debe girar alrededor del hecho de que a una misma cosa o hecho se le pueden dar diferentes interpretaciones, en función del punto de vista que se diga, así mismo, debe quedar clara la idea de cómo el conocimiento parcial lleva a elaborar ideas equivocadas, lo cual sucede muy a menudo en la vida cotidiana, en las noticias, comentarios, chismes, etc.

Utilidad:

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

2. Remover obstáculos**Objetivos:**

Ubicar los problemas dentro del grupo, o sea, que el grupo interiorice sus problemas.

Hacer una planificación del trabajo, analizar con qué elementos se cuenta y qué dificultades hay que enfrentar.

Procedimiento de aplicación:**Materiales:**

- Hoja de papel con las tareas del grupo.
- Tarjetas de cartulina o papel.

Pasos a seguir:

a) Basándose en la realidad concreta de un grupo (sus problemas, planes de trabajo, integrantes, etc.), se prepara el material que apoye la identificación de los problemas.

Ejemplos: En esta hoja están las actividades y metas que nos habíamos propuesto, veamos qué hemos logrado realizar hasta ahora:

No hemos logrado realizar todas las actividades planificadas, por ejemplo, no hicimos el campismo.

La asistencia a clases ha tenido dificultades.

Existen aún participantes evaluados de insuficientes.

b) Se prepara de antemano una serie de preguntas básicas que permitan ubicar los "obstáculos" que ha habido para realizar el plan de trabajo o funcionamiento del grupo. Ya sea de forma individual o en grupo (según el número de participantes y el tiempo) se deben responder de forma honesta y crítica.

Ejemplo: ¿Qué defectos personales obstaculizan el logro de las metas?, ¿qué obstáculos vemos dentro del grupo que impiden la realización de los programas que tenemos?

c) Los grupos o personas escriben en las tarjetas sus opiniones (una opinión por tarjeta). Ejemplo: "un defecto personal, siendo honesto, es que soy un poco indisciplinado".

d) Se hace una clasificación de las tarjetas empezando por la primera pregunta y así sucesivamente.

e) Una vez clasificada una pregunta, se ve cuál es el obstáculo central, lo mismo se hace con el siguiente ejemplo: El obstáculo central que encontramos en los defectos personales es la irresponsabilidad.

f) Luego de la clasificación se pasa, utilizando la misma mecánica, a sugerir posibles soluciones a los obstáculos centrales.

Ejemplo: ¿Qué podríamos hacer frente al problema de la falta de responsabilidad?

Discusión:

Es importante que el facilitador fomente la discusión, aclaración y sustentación de las propuestas y problemas que se plantean.

Utilidad:

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

3. Las botellas**Objetivos:**

Analizar la importancia de la organización y coordinación para ejecutar una actividad.

Analizar lo que es una acción espontánea y una acción planificada.

Procedimiento de aplicación:**Materiales:**

Seis botellas vacías.

Una cubeta con arena (que alcance justo para llenar seis botellas) u otro material conveniente y disponible (agua, polvo, semillas, etc.).

Pasos a seguir:

a) Se piden seis voluntarios que se coloquen en fila y a los pies de cada uno las botellas vacías. En frente de los participantes, a unos 6 metros se coloca el balde o cubeta con la arena. Cada persona debe llenar las botellas con arena. La arena que se derrame no se puede recoger. Gana el que regrese al punto de partida y ponga la botella llena a sus pies.

El tiempo es de 30 segundos.

b) El coordinador cuenta tres y los participantes deben salir corriendo a llenar las botellas.

c) Uno a uno van mostrando cómo quedó llena su botella y si se derramó arena.

d) Se piden seis nuevos voluntarios y se repite la acción. El que coordina, antes de dar la orden de salida, pregunta:

Ya pasó un equipo, ¿cómo lo hicieron?, y hace una breve evaluación.

e) Se da una tercera vuelta con otros seis participantes; antes de dar la voz de salida, se hace otra breve evaluación de cómo lo han hecho los otros equipos.

f) Finalmente se evalúan las diferentes etapas del juego.

Discusión:

La reflexión se inicia retomando las evaluaciones que en cada una de las tres etapas se hicieron. Se puede anotar en la pizarra lo que se dejó en cada una de las vueltas.

Ejemplo en la primera vuelta:

- Se votó mucha arena.
- Todos empujaban.
- Todas las botellas no quedaron llenas.

Quien coordina pregunta: ¿Por qué creen que se dio de esta manera?, se empieza a analizar elementos de lo que es una acción espontánea.

Se analiza la segunda vuelta: ¿Qué elementos se superaron en relación con la primera?, ¿qué fue lo que les permitió superarlos?; se retoma en este momento lo que significa la experiencia que se va acumulando en cuanto a la planificación de una acción, y haber reflexionado brevemente sobre ella.

Al analizar la última vuelta, se retoma a fondo la necesidad de realizar acciones planificadas, evaluando errores y aciertos. Posteriormente se analiza la importancia de conseguir los objetivos de forma colectiva y completa (y no de forma parcial), observando que no se trataba de una competencia, sino que el objetivo que todos llenaran sus botellas. (Se dijo: "Gana el que regrese al punto de partida y ponga la botella llena a sus pies").

Luego de esta etapa quien coordina debe dirigir la reflexión, ya no a lo que ha sucedido en la dinámica, sino a lo que sucede en la vida real de los participantes.

Recomendaciones:

Durante el desarrollo de la dinámica quien coordina debe hacer que las evaluaciones se centren en los elementos de la dinámica, no entrar en este momento a la reflexión. Y en la discusión final, dejar de lado lo que ocurrió en la dinámica para analizar la realidad.

Ejemplo:

- Algo que sucede es que se nos olvida que el trabajo de cada uno es importante para todos.
- Claro y nos quedamos en criticarnos nada más.
- Veamos qué cosas suceden en nuestro trabajo, en nuestros estudios, semejante o distinto a lo que sucedió en la dinámica.

Utilidad:

Esta técnica presenta un gran valor educativo, pues su aplicación contribuye no solo a determinar el grado de organización de un grupo, sino que sienta las bases para desarrollar un trabajo organizado y planificado con el mismo.

Por otro lado, permite que se dé una toma de conciencia de las dificultades que en estas áreas se presentan en un grupo, y esto constituye un primer paso en la transformación de la dinámica en las relaciones; por lo que contribuye a desarrollar adecuadas relaciones interpersonales.

Aunque no está concebido el objetivo en el desarrollo de la comunicación en el grupo, es evidente que en esta técnica se manifiesta cómo es la comunicación en el grupo, sus funciones y todo lo relacionada con ella.

Permite, además, determinar como un elemento más el nivel de desarrollo en que se encuentra el grupo.

4. Rompecabezas

Objetivo:

Analizar los elementos básicos del trabajo colectivo, la comunicación, el aporte personal y la actitud de colaboración de los miembros de un grupo.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Cartón o cartulina para elaborar cinco rompecabezas iguales que formen cada uno un cuadrado. En cada caso, las piezas que forman el cuadrado son de diferentes formas, de modo tal que cada rompecabezas tiene piezas distintas, tres piezas cada rompecabezas.

Pasos a seguir:

- a) Se preparan cinco sobres donde, en cada uno, están mezcladas las piezas que conforman los cinco rompecabezas.
- b) Se piden cinco voluntarios que se sientan en círculo alrededor de una mesa o en el suelo.

En el centro se colocan los cinco sobres, cada uno deberá tomar uno de los sobres y deberá completar un cuadrado.

- c) Se dan las diferentes explicaciones a los cinco voluntarios:

- Ningún miembro del grupo puede hablar.
- No se pueden pedir piezas ni hacer gestos solicitándolos.
- Lo único que es permitido es dar y recibir piezas de los demás participantes.

d) Quien coordina indica que se abran los sobres que tienen un tiempo límite de 5 minutos para armar el cuadro, y que las piezas están mezcladas. El resto de los participantes observa y anota todo aquello que sucede.

- e) La dinámica termina cuando dos o tres participantes hayan completado su cuadrado, o cuando se haya acabado el tiempo que se había establecido.

Discusión:

La discusión se inicia preguntándoles a los compañeros qué realizaron, cómo se sintieron, qué dificultades tuvieron. Es a partir de cómo se desarrolló la dinámica, que se hace la reflexión sobre el papel de la comunicación, el aporte personal y el apoyo mutuo, las actitudes dentro de un campo de trabajo.

Esta reflexión se realiza partiendo de las inquietudes y contexto particular de cada grupo.

Ejemplo: ¿Cómo se sentían cuando no les entregaban una pieza?

Me enojaba, porque él tenía la pieza que yo necesitaba.

Recomendación:

Si se quiere hacer participar a una mayor cantidad de compañeros se preparan varios juegos de rompecabezas, según el número de equipos que se quiera formar.

Variante:

Objetivos:

Analizar la cooperación en la resolución de problemas en equipo.

Analizar las características del comportamiento que contribuyan a estimular la solución de un problema común.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

- Mesas y sillas para equipos de cinco participantes.
- Una silla extra para un juez observador.
- Pizarrón, rota folio o cartelera.
- Instrucciones para cada equipo.
- Instrucciones para cada juez observador.

Pasos a seguir:

a) El facilitador prepara con anticipación los juegos de rompecabezas, uno para cada equipo, junto con la hoja "Instrucciones para el equipo", poniéndolos en sobre. Se sugiere que cada juego sea de distinto color de ser posible.

b) Así mismo deberá prever copias de hojas "Instrucciones para el juez".

c) Observadores (tantos como equipos).

d) Deberá conocer la ubicación exacta de todas las piezas, pues es frecuente que ningún equipo resuelva el rompecabezas.

e) Las mesas deberán estar suficientemente separadas entre sí, los equipos no se observaran entre sí.

Es conveniente iniciar el ejercicio con una discusión sobre el significado de la colaboración. Las sugerencias serán anotadas en el pizarrón, cartelera, etc.

Se introducirán ideas como la contribución del individuo en tareas de equipo; el trabajo en equipo no solo es trabajar juntos.

Se organizan los equipos de seis miembros.

Cada equipo elige un juez - observador y lo intercambia con otro equipo.

El facilitador distribuye los sobres con las 15 piezas del rompecabezas y una hoja de instrucciones del equipo.

Lee las instrucciones al grupo, da la señal de abrir el sobre y que cada uno tome tres piezas.

Instrucciones al equipo

En estos sobres hay diversas piezas de cartón para formar cuadrados. La tarea del equipo consiste en formar cinco cuadrados de igual tamaño.

La tarea no estará determinada hasta que cada miembro del equipo tenga frente a sí mismo un trabajo perfecto de igual tamaño que el de sus otros compañeros.

Durante el ejercicio se observarán las siguientes reglas:

Ningún participante debe hablar.

Ningún participante podrá pedir a otra persona alguna pieza o hará cualquier tipo de seña para sugerir que él necesita determinada parte para completar su cuadrado.

Los participantes podrán dar las piezas a quien las necesite; los participantes podrán recibir las piezas que les ofrezcan sus compañeros.

Discusión:

Terminado el tiempo de la tarea se pasará a la discusión general en un círculo de sillas, centrándose en los sentimientos generales durante el ejercicio. Los participantes serán incitados a relacionar estas experiencias con sus situaciones cotidianas. Los jueces observadores leerán sus observaciones. El grupo tratará de llegar a conclusiones.

Utilidad:

Esta técnica tiene muchas posibilidades de aplicación, pues permite analizar las operaciones racionales del pensamiento, así como sus particularidades individuales en el proceso de solución de una tarea de cada uno de los miembros del equipo y del grupo.

Permite analizar las relaciones de cooperación que se dan en un grupo, por ejemplo, hay quien se hace el generoso, pero cubre las piezas suyas; hay quien se hace el líder y reparte todas sus piezas y queda sin ninguna, y está el que reparte una parte de sus piezas y también acepta de otros miembros para dar solución a su tarea.

Posibilita adentrarse en el conocimiento de diferentes actitudes en los miembros del grupo ante la realización de una tarea colectiva.

Su utilización contribuye a desarrollar la observación sobre todo en aquellos participantes que realizan la función de juez - observador.

Instrucciones al juez observador

Su trabajo tiene dos partes, como juez y como observador, como juez se asegurará de que todos los participantes sigan las reglas siguientes:

No se debe hablar, hacer señas de ningún tipo, ni con los ojos, ni con otro tipo de comunicación entre los miembros del equipo.

Los participantes pueden dar directamente sus piezas a sus compañeros; pero no pueden tomar las de otros que no hayan sido ofrecidas.

No pueden dejar o arrojar sus piezas al centro de la mesa para que las tome el que las necesita. Tienen que quedar directamente las piezas a un compañero definido.

Podrán dar todas las piezas de un cuadrado, aun cuando ya lo hubiese terminado, si así lo considera pertinente.

Como observador tratar de guiarse por lo siguiente:

- ¿Quién está dispuesto a dar las piezas de un cuadrado?
- ¿Alguien terminó su cuadrado y luego se dedica a observar a los demás sin participar?
- ¿Alguno batalla con sus piezas sin poder formar su cuadrado, pero se resiste a entregar una más a sus compañeros?
- ¿Hay alguien transgrediendo las reglas para el trabajo de sus compañeros?
- Tratar de detectar quiénes están preocupados por el trabajo de sus compañeros.
- Registrar el nivel de frustración y ansiedad de sus participantes.

5. Las islas

Objetivos:

Valorar la importancia de la comunicación para lograr la unidad de criterios en el grupo.

Diagnosticar el desarrollo de la personalidad de los miembros del grupo en cuanto a normas, prejuicios, estereotipos, actitudes.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

- Mesas y sillas.
- Hojas con la historia impresa.
- Pizarrón o cartelera.

Pasos a seguir:

a) El facilitador dice al grupo que se trata de una historia que tiene cinco personajes, y que después de que la conozcan deben evaluar la conducta de cada uno de los personajes de la historia, a partir de una escala que se les presenta, puede ser por ejemplo.

Personajes:

1 2 3 4 5

Madre.

Hija.

El lanchero.

El novio.

El amigo del novio.

Digamos que el número 1 representa el personaje más positivo y el número 5 el menos positivo o más negativo; es decir, que del 1 al 5 disminuyen las cualidades positivas de acuerdo con nuestro criterio.

Historia

Una muchacha de 22 años está sola con su madre en una isla rodeada de tiburones. La joven quiere trasladarse a la otra isla donde está su novio gravemente enfermo; el único medio de comunicación que existe entre la isla y la otra es una lancha que conduce un lanchero; cuando la muchacha le dice al lanchero que la lleve a ver a su novio, este le insinúa que para eso tiene que tener relaciones sexuales con él.

La muchacha le pide consejo a su madre y esta le dice que haga lo que ella estime necesario.

La muchacha tiene relaciones con el lanchero, y este la lleva a la otra isla; cuando llega le cuenta todo al novio, él le dice: "Así no te quiero más". Un amigo del novio que estaba en la isla y que siempre había querido a la muchacha le dice: "Cásate conmigo, yo siempre te he querido, no importa lo que sucedió".

b) La historia se puede leer al grupo o dársela impresa, si es posible.

c) Después se agrupan en equipo de cinco miembros; una forma de unirlos en equipo puede ser enumerando a los miembros del grupo: si son 25 participantes se enumeran del 1 al 5 a todos los participante y luego se pide que se agrupen los 1 con los 1, los 2 con los 2 y así sucesivamente.

Una vez integrados en equipo se les pide que integren los resultados de forma colectiva, llegando a un criterio de equipo, por ejemplo, tres integrantes le dan 1 a la novia y 2 le dan 3, y así a cada uno de los personajes.

Discusión:

La discusión debe ser guiada por el facilitador quien pedirá a los integrantes de los diferentes equipos que informen los resultados obtenidos de manera grupal; es decir, un participante por cada equipo resumirá el trabajo de cada equipo; estos serán reflejados en el pizarrón o en una cartelera, lo que permitirá ir estableciendo diferencias y similitudes entre los miembros del grupo.

El facilitador debe guiar la reflexión hacia los distintos aspectos del contenido de la personalidad que se manifiestan con los criterios de los equipos; normas, actitudes, estereotipos, etc., así como su papel en la regulación del comportamiento.

Por otro lado, debe llevar al grupo a analizar los aspectos comunes y diferentes en cuanto a la comunicación que se da dentro de un mismo equipo y en el grupo en general, que permiten llegar a una unidad de criterio.

Utilidad:

Esta técnica sienta los puntos para el futuro trabajo con el grupo en general, pues permite ver los siguientes criterios y aspectos que pueden crear ruidos en la comunicación por ejemplo, se dificultará la comunicación entre los medios del grupo que difieren en los criterios de la clasificación de la escala empleada para evaluar a cada personaje; así, el que evalúa con 1 al lanchero difiere radicalmente del que lo evalúa con 5, o cuando se le otorga una categoría de 5 al novio de la muchacha, en comparación con el que le otorgó 1 y demuestra un machismo muy arraigado.

Esta técnica contribuye a limar asperezas en cuanto a las diferencias relacionadas con las actitudes que se asumen al valorar a los personajes, así como las normas, los valores y estereotipos que salen a flote y son capaces de plantear abiertamente al grupo; se discuten y aunque no queden totalmente solucionados se dan pasos positivos en el cambio de algunos de ellos.

Por otra parte, posibilita el desarrollo de las relaciones interpersonales en el grupo, le permite al coordinador conocer cómo estructurar de forma más fluida y unida el trabajo en cuanto a elementos similares en la comunicación, siempre desde una posición flexible, pues no podemos imponer criterios de unanimidad o similitud en todo el grupo.

6. El navío cargado de...

Objetivos:

Analizar las convivencias positivas y negativas que se manifiestan en los miembros de un grupo.

Mejorar y desarrollar la comunicación o interacción entre los miembros del grupo.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Una pelota o una botella.

Pasos a seguir:

- a) Todos se ubican formando un círculo. En el centro del círculo se sitúa una silla.
- b) Se seleccionan dos o tres observadores que no se incorporan al círculo, sino que permanecen fuera observando y registrándolo todo.
- c) El facilitador plantea que cada uno de los miembros del grupo narre una vivencia positiva, algo agradable que le ha ocurrido en la vida; se lanza la pelota al aire y al que le caiga le toca sentarse en el centro del círculo y narra sus vivencias, luego de este le tira la pelota a uno de los miembros del grupo que no ha participado y así sucesivamente, cuando se da la vuelta completa, es decir, cuando todos han narrado sus vivencias, se pide que se repita la operación, pero con una vivencia negativa.

Discusión:

El facilitador encamina el análisis hacia la semejanza y diferencias en las vivencias, se estimula la actualización de estas vivencias en los miembros del grupo, debe estimular las valoraciones de estas vivencias. Los observadores pueden aportar elementos muy valiosos de la dinámica de la actividad, las vivencias efectivas que se pusieran de manifiesto en el momento de la narración.

Utilidad:

Posee un gran valor como elemento autovalorativo, por ejemplo, cuando el sujeto dice: "Tengo que seleccionar un acontecimiento negativo y tengo varios, y cuando tengo que seleccionar el positivo no tengo muchos", hace reflexionar sobre cómo ha transcurrido su vida y le lleva a regular la conducta. Le permite

al coordinador conocer vivencias positivas y negativas que ellos valoran como muy importantes, y que en muchas ocasiones de otras formas no saldrían a relucir, posibilita mejorar las relaciones y la comunicación. Al permitir comunicar las vivencias y las experiencias se da una mejor identificación grupal, permite conocerse mejor.

1.4.3. Dinámicas de grupo para la dramatización

Objetivo general:

De manera general las técnicas de dramatización le permiten al facilitador trabajar diferentes temas a través de una expresión escenificada, con la utilización del lenguaje verbal, corporal, gestual y facial; de esta manera los participantes representan hechos, situaciones de la vida, actitudes, conductas propias o de otras personas, permitiendo la visión de los problemas desde otro punto de vista, en la medida en que el individuo se inserta de manera activa en la reanimación de momentos vitales a partir de los cuales pueden organizar sus ideas y reevaluar la situación.

Pueden resultar de interés las técnicas siguientes:

1. El sociodrama

Objetivo:

Permite mostrar elementos para el análisis de cualquier tema basándose en situaciones o hechos de la vida real.

Procedimiento de aplicación:

El sociodrama es la representación de algún hecho o situación de la vida real que después será analizada por el grupo.

En esta representación se utilizan gestos, acciones y palabras, pero no se necesitan otros recursos especiales como un texto escrito, ropa especial, y mucho tiempo para prepararlo.

Pasos a seguir:

a) Selección del tema: los miembros del grupo escogen un tema que les interese analizar; este también puede ser sugerido por el facilitador de acuerdo algún objetivo específico que se haya trazado de antemano. Lo importante es que quede claro y preciso cuál es el tema que se va a presentar y por qué se va a hacer en ese momento.

b) Conversación sobre el tema: aquí los miembros del grupo dialogan un rato sobre lo que conocen del tema, cómo lo valoran, cómo lo han vivenciado, qué han reflexionado sobre el tema en cuestión.

c) Elaboración de la historia o argumentos: el grupo, llegado el momento, debe ordenar los hechos y situaciones que se han planteado en relación con el tema, para elaborar una historia o argumento que se va a dramatizar. El grupo también puede dramatizar algún hecho o situación concreta descrita por algún participante, por lo que no sería entonces necesario una historia, solamente ajustar el argumento. En este paso se debe precisar:

¿Cómo realizar la situación, con qué orden va a dramatizar los distintos hechos?

Definir los participantes de la historia.

Distribuir a quién le toca representar cada participante.

Aclarar en qué momento tiene que actuar cada uno. En ocasiones, solo parte del grupo interviene en la dramatización y el resto observa. Debe aclararse que la elaboración puede realizarse con todo el grupo o con quienes realizarán la misma.

d) Dramatización: ya en este momento se pasa a realizar la dramatización para la cual es importante tener en cuenta algunos requisitos: personajes reales, actuar con responsabilidad, identificándose respectivamente con ellos, utilizar también gestos y movimientos, hablar con lentitud. Se pueden utilizar algunos objetos que ayuden en la representación, por ejemplo, pañuelos, libros, letreros, carteras, etc. El resto del grupo debe intervenir durante la representación de las escenas, tratando de mantenerse atentos y callados.

Discusión:

Después de que concluya la dramatización, los miembros del grupo, tanto aquellos que actuaron como los que observaron, comentarán sobre lo presentado, qué situaron, que ideas o recuerdos vinieron a sus mentes, así el grupo analiza el tema que se presentará, tratando de llegar a conclusiones.

Utilidad:

Esta técnica puede resultar útil cuando al inicio de un tema deseamos saber el conocimiento que tienen los miembros del grupo sobre el mismo. Desde el punto de vista didáctico puede ser una herramienta importante para profundizar en el conocimiento de determinados contenidos, para sintetizar los conocimientos y llegar a conclusiones.

El facilitador puede emplearlas en aras de que el grupo gane en claridad en aspectos sobre los cuales no hay unidad de criterios entre sus miembros; en la dramatización, tanto el espectador como el que actúa vivencian el hecho o situación que se discute desde posturas diferentes a las de la vida real, como observador, como participante, en el rol del otro, lo que propiciará empatía grupal.

2. El juego de roles

Objetivo:

Analizar las diferentes actitudes y reacciones de las personas frente a situaciones o hechos concretos.

Procedimiento de aplicación:

Al igual que el sociodrama, es una actuación donde se utilizan gestos, acciones y palabras. La diferencia está en que en el juego de los roles se representan las actitudes de las personas, características de sus ocupaciones o profesiones, o las formas de pensar; esta técnica se caracteriza por preparar "Papeles", es decir, los comportamientos de las personas en los diferentes hechos o situaciones de la vida.

Ejemplo de roles:

Papeles de actitudes

| | |
|-------------------|----------------|
| El individualista | El democrático |
| El autoritario | El tolerante |
| El oportunista | El tacaño |
| El egoísta | |

Papeles de ocupaciones

| | |
|------------|----------------|
| El maestro | La ama de casa |
| El obrero | El profesional |
| El técnico | |

Papeles de forma de pensar:

| | |
|--------------|-------------------|
| El machista | El revolucionario |
| La feminista | El disidente |
| El ateo | El religioso |

Pasos a seguir:

Para aplicar el juego de roles seguimos los mismos pasos que para hacer un sociodrama, con la diferencia que en el juego de roles lo más importante son los personajes, sus ideas y su comportamiento.

a) Selección del tema.

b) Conversación sobre el tema:

En este paso, si se van a representar roles o papeles de distintas formas de pensar es conveniente que el grupo se divida en subgrupos, estudiando los argumentos que cada personaje utiliza en la vida real.

c) Elaboración de la historia o argumentos: en este caso es importante que quede claro la actitud y la reacción de los personajes.

d) Dramatización.

Discusión:

En esta técnica el análisis debe centrarse en las actitudes, características, reacciones y formas de pensar de los personajes. También es provechoso enriquecer el análisis con las asociaciones, sentimientos y experiencias que despertó en los miembros del grupo la dramatización.

Utilidad:

Esta técnica puede utilizarse para aclarar problemas o situaciones que ocurren en el interior del grupo. En este caso los miembros del grupo "juegan" el papel de otro compañero, tal como lo ven en la realidad, así el grupo se representa. Así mismo, también es útil para debatir sobre diferentes formas de pensar, porque no solo exige defender posiciones a partir de los roles que se representan sino a partir de las ideas propias.

3. El juego profesional

Objetivos:

Desarrollar la habilidad de representar papeles relacionados con su futura vida profesional.

Valorar críticamente situaciones del proceso de la futura actividad profesional.

Desarrollar la comunicación y la radio interpersonales de los miembros del grupo.

Procedimiento de aplicación:

Constituyen una variante del juego de roles.

Pasos a seguir:

Aunque en su desarrollo se siguen los pasos del juego, después siguen los pasos del juego profesional, lo más importante es llevar a los participantes a representar situaciones relacionadas con su profesión y, por tanto, que se vayan apropiando de modos de actuación, de métodos y procedimientos, así como de las posibles variantes o alternativas que pueden emplearse en la resolución del problema en su actividad laboral.

Discusión:

El facilitador debe propiciar la participación activa de los miembros del grupo sobre los papeles que se representan.

Deben utilizarse preguntas previamente elaboradas que faciliten la dinámica del proceso, así como el análisis del contenido. Lo que no incluye otras que surjan en la dinámica.

La discusión debe posibilitar el arribar a diferentes vías de solución de los problemas, propiciando la búsqueda de elementos creativos a emplear en estos problemas profesionales.

Utilidad:

Posee enormes posibilidades, pues permite abordar los diferentes puntos de vista, criterios y valoraciones de los participantes sobre su futura vida profesional. Se apropian de forma de actuación, de métodos y procedimientos de trabajo, y de alternativas flexibles y creadoras en la solución de problemas profesionales.

Posibilita una mayor interacción y compenetración entre los miembros del grupo, así como de estilos de comunicación apropiados para su labor profesional.

4. La pantomima**Objetivo:**

Permite representar situaciones y analizar las reacciones que frente a ellas se obtienen.

Procedimiento de aplicación:

La pantomima es una actuación sin palabras, o sea, muda. El mensaje se transmite con el movimiento del cuerpo y los gestos de la cara. Es conveniente utilizarla cuando hay mucho ruido y es difícil que las voces sean escuchadas por todos en el grupo, o cuando algún miembro teme expresarse verbalmente.

Pasos a seguir:

Se siguen los mismos pasos que en el sociodrama y en el juego de roles; pero aquí la dramatización se realiza sin palabras, por lo que es necesario escoger con mucho cuidado las actitudes o reacciones que puedan transmitir mejor el mensaje, así como utilizar expresiones, gestos o movimientos conocidos por todos y exagerarlos un poco al hacerlos.

En el caso de aquellas personas que nunca han hecho pantomima, es recomendable antes de empezar hacerlo, que ensayen la expresión corporal.

Utilidad:

Su principal utilización viene dada por la importancia de desarrollar, por ejemplo, en los futuros facilitadores, la comunicación no verbal, es decir, a través de gestos, mímica, expresiones corporales. La limitación de la técnica radica en que no permite la expresión de las ideas de los personajes; pero es muy útil para presentar hechos, situaciones, actitudes y estados efectivos.

5. Las estatuas**Objetivo:**

Permite expresar la idea colectiva que un grupo tiene sobre un tema.

Procedimiento de aplicación:**Pasos a seguir:**

a) Se le da la instrucción al grupo de que debe elaborar una figura que exprese determinada idea, concepto, sentimiento, etc. Dichas figuras se crearán utilizando a una o varias personas que son ubicadas en determinada posición, sin movimientos y sin palabras; pero con un nivel de expresión que transmita el mensaje.

b) El facilitador puede designar uno o dos miembros del grupo para que organicen la estatua. Todos los miembros pueden discutir durante algunos

minutos y ponerse de acuerdo en las posiciones que cada uno debe asumir para formar la estatua que decidieron previamente.

También el facilitador puede formar varios equipos y darles a cada uno la tarea de preparar una estatua sobre un mismo tema, lo que permitirá contrastar imágenes y puntos de vista diferentes; a diferencia de las técnicas antes mencionadas, las estatuas no necesitan preparación anterior para realizarse, lo único que se necesita es tener elegido el tema.

Discusión:

Después de formada la estatua se discutirá en grupo sobre el mensaje transmitido, la impresión que los miembros tienen sobre el mismo, si están de acuerdo con él, por qué están o no de acuerdo con la figura formada, si durante su elaboración se hicieron cambios, por qué se hicieron, y si estuvieron de acuerdo o no con lo mismo, qué relación tiene la idea expresada con la realidad del grupo en cuestión, entre otros aspectos que deberán ser aclarados en la medida en que surjan.

Veamos un ejemplo:

En una reunión del colectivo estudiantil se discute sobre las actitudes de algunos participantes que afectan la dinámica del trabajo grupal. El facilitador guía decide utilizar la técnica de las estatuas para facilitar el análisis del tema, y para ello sigue los siguientes pasos:

1. Designa a un participante a quien le pide que elabore una estatua (junto con otros participantes).

Que expresen su idea sobre el individualismo.

2. El participante llama a algunos miembros del grupo y los coloca en las posiciones que él cree representan mejor su idea del individualismo y explica por qué los puso así.

3. El facilitador pide a los otros participantes que opinen y si alguien quisiera cambiar o añadir algo a la figura.

4. Otros participantes hacen distintos cambios a la figura original, cambian algunas posiciones de las estatuas, añaden o quitan algunas, eliminan o ponen determinados gestos, siempre explicando por qué lo hacen así, hasta que todos están de acuerdo con la idea que está expresada en las estatuas.

5. El facilitador sugiere iniciar la discusión.

Utilidad:

A través de la técnica el facilitador puede conocer qué ideas o imagen tiene el grupo sobre el tema, antes de comenzar a trabajarlo y después de concluirlo, también permite comprobar si realmente el grupo asimiló correctamente la información que sobre dicho tema se debatió. Por ejemplo, si un facilitador comienza a trabajar en el grupo la comunicación y desea conocer qué valoración tiene el mismo sobre este aspecto, puede emplear esta técnica para lograr dicho propósito; posteriormente, si ha realizado un trabajo con el grupo para cambiar determinados prejuicios y valoraciones de partida, puede introducir las estatuas para comprobar si realmente en el grupo se han logrado estos cambios y si se ha asimilado la información transmitida.

Mediante esta técnica los miembros del grupo pueden conocer las opiniones y puntos de vista de cada uno sobre determinados aspectos de la realidad, lo cual contribuye al mejoramiento de las relaciones interpersonales y de la comunicación.

1.5. Dinámicas de grupo para la inicialización

Todas estas técnicas tienen como objetivos generales:

Permitir al facilitador presentarse como un integrante más del grupo.

Permitirle a los miembros del grupo conocerse (aun cuando no se reúnan por primera vez) desde diferentes perspectivas.

De este tipo de técnicas el facilitador puede extraer mucha información sobre las características de las interacciones y de la comunicación del grupo. Pueden también ser utilizadas para animar la dinámica del grupo, crear un ambiente de relajación, aunque para este propósito existen técnicas específicas que se verán más adelante. Veámoslas brevemente:

1. Presentación por parejas

Objetivos:

Permitir al coordinador conocer información sobre los integrantes del grupo que considere necesario.

Que los miembros conozcan de cada uno aspectos a lo mejor desconocidos.

Procedimiento de aplicación:

El facilitador da la indicación de que se van a presentar por parejas (uno presenta al otro miembro de la pareja y viceversa), y que los miembros de cada una deben intercambiar determinado tipo de información que sea de interés para todos, por ejemplo, nombre, expectativa por la actividad a desarrollar, etc.

Pasos a seguir:

a) Formar las parejas: El facilitador puede coordinar la formación de las parejas a través de diversos criterios, como son: escoger personas poco conocidas; realizar una numeración 1-2 y agrupar los 1 con los 2; poner a los participantes a caminar en fila haciendo un círculo en el centro del salón y dar la consigna de que, en determinado momento, tomen de la mano al compañero más cercano; o utilizar tarjetas en las que previamente se han escrito fragmentos de refranes populares (cada refrán se escribe en dos tarjetas, el comienzo en una de ellas y su complemento en otra), se reparten las tarjetas entre los miembros y cada uno debe buscar a la persona que tiene la otra parte del refrán. Pueden utilizarse otras variantes.

b) Intercambio entre la pareja: Durante unos minutos las parejas se informan e intercambian sobre los datos personales pedidos.

c) Presentación en plenario: Cada cual presenta a su pareja, dando los datos pedidos por el facilitador o coordinador.

Discusión:

No existe propiamente. El coordinador debe estar atento para animar y agilizar la presentación; su duración va a depender del número de participantes; por lo general, se da un máximo de tres minutos por pareja. Puede pedir comentarios al final o resumir los aspectos más significativos que se hayan presentado.

Nota: Este último aspecto se mantiene igual para el resto de las técnicas de presentación, por lo que no se explicará en el resto de las que se mostrarán a continuación.

Utilidad:

Sienta las bases para comenzar el trabajo grupal, en la medida que proporciona un conocimiento del grupo, de cada integrante, de su comunicación y de las relaciones interpersonales.

2. Baile de presentación**Objetivo:**

Que los miembros del grupo se conozcan a partir de actividades afines, objetivos comunes o intereses específicos.

Procedimiento de aplicación:**Materiales:**

Una hoja de papel para cada participante, lápices, alfileres, algo para hacer ruido: Radio, casetera, tambor o un par de cucharas.

Pasos a seguir:

Se plantea una pregunta específica, como por ejemplo: ¿Qué es lo que más le gusta del trabajo que realiza?, la respuesta debe ser breve, por ejemplo: "Preparar el terreno para la siembra", o "Que estoy en contacto con la gente", o "Que me permite ser creativo", etcétera.

En el papel cada uno escribe su nombre y la respuesta a la pregunta que se formuló, y se prende con alfileres en el pecho o en la espalda.

Se pone la música y, al ritmo de esta, se baila, dando tiempo para ir encontrando compañeros que tengan respuestas semejantes o iguales a las propias.

Conforme se van encontrando compañeros con respuestas afines, se van cogiendo del brazo y se continúa bailando y buscando nuevos compañeros que puedan integrar al grupo.

Cuando la música para, se analiza cuántos grupos se han formado; si hay muchas personas solas, se da una segunda oportunidad para que todos encuentren a su grupo.

Una vez que la mayoría se haya formado en grupos, se para la música y se da un corto tiempo para que intercambien entre sí el porqué de las respuestas de sus tarjetas.

Presentación en plenario. El grupo expone en plenario sobre la base de qué afinidad se conformó, cuál es la idea del grupo sobre el tema. (Por ejemplo, por qué eso es lo que más le gusta de su trabajo, etc.), y el nombre de sus integrantes. Los compañeros que están solos exponen igualmente su respuesta.

Discusión:

Igual a la técnica anterior. El facilitador debe estar atento para darle agilidad a la presentación.

Recomendación:

La respuesta que se formule debe estar muy de acuerdo con el tipo de participantes; es importante que el coordinador esclarezca bien a los participantes las instrucciones a cumplir.

Utilidad:

Además de sentar las bases para comenzar el trabajo con el grupo, permite conocer la opinión que tienen de algún aspecto en particular sobre el cual se va a trabajar durante el curso o actividad.

3. La telaraña**Objetivos:**

- Permitir que los miembros del grupo se conozcan.
- Permitir la integración de los miembros al grupo.

Procedimiento de aplicación:**Material:**

Una bola de cordel o un ovillo de lana.

El facilitador da la indicación de que todos los participantes se coloquen de pie, formando un círculo.

Pasos a seguir:

a) El facilitador le entrega a uno de ellos la bola de cordel; este tiene que decir su nombre, procedencia, tipo de trabajo que desempeña, interés de su participación, expectativas sobre el curso o actividad, etc.

b) El que tiene la bola de cordel toma la punta del mismo y lanza la bola al otro compañero, quien a su vez debe presentarse de la misma manera. Luego, tomando el hilo, lanza la bola a otra persona del círculo.

c) La acción se repite hasta que todos los participantes quedan enlazados en una especie de tela de araña.

d) Una vez que todos se han presentado, quien se quedó con la bola debe regresársela a aquel que se la envió, repitiendo los datos por esa persona; este último hace lo mismo, de manera que la bola va recorriendo la misma trayectoria, pero en sentido inverso, hasta regresar al compañero que inicialmente la lanzó.

Recomendación:

El facilitador debe advertir a los participantes la importancia de estar atentos a la presentación de cada uno, pues no se sabe a quién va a lanzarle la bola y posteriormente deberá repetir los datos del lanzador. Debe preocuparse porque las instrucciones sean bien comprendidas por los participantes.

Utilidad:

Es recomendable al iniciar el trabajo con un grupo de reciente integración, para crear un clima de confianza y distensión.

Aunque existen infinidad de técnicas que pueden ser utilizadas en la presentación, se ha considerado pertinente reflejar tres ejemplos que presenten tres formas distintas: Por parejas, en grupo o individual. El lector interesado puede encontrar en la bibliografía especializada otras, susceptibles de ser aplicadas en función del tipo de grupo con el que tiene que trabajar, también aplicar variantes y modificaciones.

Por último, antes de pasar a las técnicas de relajación, es bueno detenerse sobre un aspecto que muchas veces es objeto de preocupación para el que se inicia en el trabajo grupal y que puede resumirse en la pregunta: ¿Qué datos se deben preguntar?, o sea, qué contenido darle a la técnica.

La respuesta depende de qué le interesa recoger al facilitador y, sobre todo, qué quiere que el grupo sepa de sus integrantes; esto último depende de si el grupo es de reciente integración, o si sus miembros ya llevan interactuando durante un tiempo antes. Por lo común, se acostumbra a pedir los siguientes datos:

Nombre y apellidos

Ocupación

Procedencia

Motivos por los que se han integrado a la actividad

Expectativas acerca de la actividad.

Pero, por supuesto, esto no constituye una regla que haya que cumplir al pie de la letra; ejemplo de lo dicho puede ser la presentación de una técnica que se pueda utilizar, asociada a cualquiera de las anteriormente explicadas y que resulte interesante.

4. Presentación subjetiva

Se pide a cada persona que se compare con una cosa o un animal que identifique de alguna manera rasgos de su personalidad, y que explique el porqué de esa comparación. Si se aplica en la presentación por pareja, en el intercambio de datos cada uno le debe informar al otro de su comparación y el porqué, para que la pareja lo explique en el plenario.

Si se hace en grupo, al informar en el plenario, cada grupo debe dar estos datos de cada uno de sus integrantes.

Cuando se trabaja en un grupo en que ya se conocen, una variante en el caso de la presentación por pareja es que cada uno piense con qué va a comparar a su pareja, sin decirselo a ella y sin que le dé sugerencias, y después explique por qué en el plenario.

Por último, se presenta una técnica que pueda utilizarse en combinación con las anteriores, que es:

5. Presentación por fotografía

Objetivos:

- Permitir que los miembros se conozcan.
- Obtener elementos sobre los puntos de vista de los participantes acerca del mundo que lo rodea.

Procedimiento de aplicación:

Materiales:

Fotografías que reflejan diferentes cosas: objetos, personas, paisajes, actividades, etc., de preferencia en colores, pegadas cada una a un cartoncillo.

Pasos a seguir:

a) El coordinador pide a los participantes que formen un círculo alrededor de un conjunto de fotografías, previamente colocadas de manera que todos los asistentes puedan observarlas.

b) Se da un tiempo razonable para que cada uno elija una fotografía con la que más se identifique, de acuerdo con su personalidad, modo de vida, trabajo, gustos, que le recuerde alguna anécdota de su vida, etc.

c) Después que todos los participantes hayan escogido su fotografía, van presentándose uno a uno, mostrándola y explicando el motivo por el cual escogió esa fotografía, cómo y por qué se identifica con ella.

Discusión:

Igual a las técnicas explicadas anteriormente.

Utilidad:

Sirve para hacer que los miembros del grupo conozcan otros elementos de cada uno que a lo mejor eran desconocidos, recomendable para grupos que llevan tiempo interactuando.

1.6. Dinámicas de grupo para la finalización

Por lo general, cuando se realiza cualquiera actividad, un aspecto importante tiene que ver con el momento en que se evalúa si los fines trazados previamente se cumplieron. De ahí que los objetivos generales de este grupo de técnicas sean:

Permitir que el grupo valore hasta qué punto los objetivos que se trazaron se cumplieron, así como el desarrollo del propio proceso grupal.

Brindarle al facilitador un medio para comprobar cuánto ha avanzado el grupo en la consecución de la tarea; así como valorar todo aquello que pueda haber influido en el avance o retroceso del grupo, incluido su propio desempeño en su rol como coordinador o facilitador.

Algunas de estas técnicas pueden utilizarse tanto al final de la sesión, como al terminar una serie de sesiones que tienen una continuidad. Otras son más recomendables para evaluar el conjunto de sesiones que han trabajado con el grupo.

Por lo general, una característica distintiva de este grupo de técnicas es que no te acostumbras a realizar una discusión sobre sus resultados, aunque no es algo necesariamente alegatorio.

También en este punto se hará referencia a algunas de las técnicas ya vistas que, aunque su objetivo específico está dirigido a otro aspecto, con algunas modificaciones se pueden utilizar también para el cierre. En este caso no se

explicará en detalle la técnica, sino solamente cómo puede utilizarse para este momento que se está tratando.

1. El PNI (Positivo, negativo e interesante)

Objetivo:

Permite al facilitador conocer cuáles aspectos positivos, negativos e interesantes ha encontrado el grupo de la temática tratada, en la sesión realizada o en el grupo de sesiones en general.

Procedimiento de aplicación:

Por lo general se aplica al final de una sesión, aunque puede utilizarse al final de toda una etapa de trabajo del grupo.

Materiales:

Una hoja de papel pequeña para cada uno de los miembros.

Pasos a seguir:

- a) El facilitador entrega una hoja de papel a cada miembro del grupo.
- b) Se les orienta que cada uno, de forma individual, sin consultar con nadie, escriba lo que ha encontrado de positivo, negativo e interesante en la sesión o grupos de sesiones.
- c) Una vez que han llenado las hojas, se recogen.

Para esta técnica existen varias variantes:

Variante I:

Se les pide que piensen en los aspectos positivos de la sesión. A través de una ronda, cada uno expresa su criterio; el coordinador lo refleja todo en la pizarra o en una cartelera. A continuación se les pide su criterio sobre los aspectos negativos y se procede igual. Se finaliza con lo interesante.

Variante II:

Se les pide que piensen en los aspectos positivos de la sesión y una vez que se hace el análisis individual, se organizan en equipos en donde se resumirá el trabajo de cada uno. Después se expone y refleja en la pizarra o en un cartel.

2. El poema colectivo

Objetivos:

Crear un clima de identificación y de cooperación entre los miembros del grupo.

Hacer consciente al grupo de la posibilidad de enfrentar empresas aparentemente muy complejas de manera grupal.

Fomentar vivencias positivas en los miembros en relación con los demás y con identificación con el grupo.

Procedimiento de aplicación:

Aunque puede aplicarse al final de una sesión, es más recomendable su utilización al final del conjunto de sesiones de trabajo del grupo.

Materiales:

Pizarra o cartelera

Pasos a seguir:

- a) Se le propone al grupo que cada uno elabore un verso, cuyo contenido tenga que ver con la temática tratada.
- b) Se le puede pedir a uno de los miembros que haga la función de memoria del grupo para que escriba en la pizarra o en la cartelera. Esta función puede hacerla el coordinador.
- c) Se le pide a los participantes que uno a uno vayan diciendo en voz alta el verso que elaboró y se refleja en la pizarra o cartelera. Se va integrando cada verso a los anteriores hasta conformar un todo. Al final el que hace la memoria o el facilitador lee el poema íntegro.
- d) El coordinador reflexionará sobre la posibilidad de crear obras colectivas, destacando las convivencias que se despertaron en el grupo. Puede permitir la participación.

Utilidad:

Contribuye a la toma de conciencia colectiva de las enormes posibilidades que posee el grupo en la consecución de un objetivo propuesto, cuando deciden unir sus esfuerzos.

Además, el poema queda como en el producto de la unidad del grupo.

3. El espacio catártico

Objetivo:

Permitir que cada miembro del grupo exprese sus vivencias en relación con el trabajo realizado grupalmente.

Procedimiento de aplicación:

Esta técnica es recomendable para ser utilizada en la sesión final después de que el grupo haya hecho una evaluación del trabajo realizado y del cumplimiento de los objetivos etc.

Materiales:

Tres sillas o, en su defecto, cualquiera cosa que establezca tres espacios.

Pasos a seguir:

a) El coordinador coloca las sillas una al lado de la otra. Luego le plantea al grupo que cada uno debe sentarse sucesivamente en cada silla y expresar sus vivencias. En la primera silla se expresa "Cómo llegue", en la del medio se refiere a "Cómo me sentí durante la sesión" y la tercera silla es: "Cómo me voy". Si no se poseen sillas o no hay suficientes pueden sustituirse por tres círculos en el suelo, con el mismo significado. Puede aplicarse cualquiera otra variante, en función de las posibilidades.

b) Cada uno va pasando por el espacio catártico y expresando sus vivencias.

Utilidad:

Sirve para hacer explícito los sentimientos y emociones que han experimentado y experimentan los participantes provocados por la actividad grupal. Le permite al coordinador valorar el impacto del trabajo grupal en cada uno de sus miembros.

4. Frases incompletas

Objetivos:

- Recoger la opinión de cada integrante con respecto a los resultados del trabajo grupal realizado.

- Identificar los logros y deficiencias de las actividades realizadas.

Procedimiento de aplicación:

Aunque es susceptible de aplicarse en cualquier sesión, es más recomendable aplicar esta técnica en la sesión final.

Materiales:

- Una hoja de papel para cada miembro del grupo.
- Pizarra o cartelera o pancarta.

En la cartelera (pancarta o pizarra) se reflejan una serie de frases incompletas, las cuales inducirán a respuestas por parte de los integrantes del grupo. Estas frases deben ser dirigidas y relacionadas con el trabajo realizado y la temática central que el grupo ha elaborado, un ejemplo de estas frases puede ser:

En este grupo:

Aprendí _____

Ya sabía _____

Me sorprendí por _____

Me molesté por _____

Me gustó _____

No me gustó _____

Me gustaría saber más acerca _____

Una pregunta que todavía tengo es _____

Si hay posibilidades, es conveniente entregar las frases ya reflejadas en el papel que se les dará a los miembros.

Pasos a seguir:

a) El facilitador le entrega una hoja de papel a cada participante. Plantea que cada uno complete la frase de modo independiente sin consultar con nadie, y que no es necesario poner el nombre.

b) Sino están reflejadas en el papel las presenta en la pancarta, cartelera o pizarrón. A medida que cada uno termina, recoge las hojas.

c) Una vez recogidas todas las hojas, el coordinador leerá en voz alta las respuestas dadas a cada frase. Comentaré lo más relevante de las mismas.

Utilidad:

Le permite al facilitador o al grupo analizar los aspectos que más han impresionado a los participantes, qué inquietudes quedan en el grupo después de todo lo que se ha hecho y cómo ha sido el desempeño, qué se ha alcanzado y qué falta de un proceso de reflexión posterior.

5. La palabra clave

Objetivo:

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

Procedimiento de aplicación:

Al utilizar esta técnica como de cierre se introduce una variante distinta a cuando es utilizada como técnica de contenido. La diferencia consiste en que no se le pide al sujeto que explique el porqué de la palabra o frase empleada. Aunque pueda ser utilizada en la sesión final para evaluar el desarrollo de todas las sesiones, es más recomendable para el final de una sesión de trabajo cualquiera.

Pasos a seguir:

a) El facilitador dice al grupo que cada uno exprese con una palabra lo que piensa o siente en relación con la sesión que se ha trabajado.

b) A continuación se inicia la ronda. El coordinador debe poner cuidado en recoger cada palabra expresada y quien la dijo.

Utilidad:

Le permite al facilitador conocer de manera resumida la impresión que la sesión ha dejado en cada integrante del grupo; al mismo tiempo le permite hacerse una idea, de la tendencia predominante en el grupo con respecto a la sesión de trabajo que termina.

6. La pantomima

Objetivo:

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

Procedimiento de aplicación:

Al igual que en la técnica anterior, la aplicación de la pantomima como técnica de cierre implica variación con respecto a su utilización como técnica de contenido; en este caso, referido a la impresión que deja en el sujeto la sesión que concluye. Puede ser utilizada tanto al final de una sesión, como al finalizar el sistema de actividades.

Su aplicación es semejante a "la palabra clave", pero en vez de pedirle a cada participante que lo exprese en una palabra, se le pide que lo exprese con mímica.

Utilidad:

Semejante a la técnica anterior.

7. Las estatuas

Los objetivos y procedimientos de aplicación son semejantes a la técnica anteriormente citada. En este caso, se pide que en vez de hacerlo con mímica, lo haga a través de una estatua.

Utilidad:

Es semejante a las dos técnicas anteriores.

Para terminar este capítulo es necesario hacer una serie de consideraciones:

La primera, se refiere al hecho de que estas técnicas ofrecen la posibilidad de usarse en forma combinada. Por ejemplo: El marciano puede combinarse con una dramatización posterior de las escenas más comunes escritas; o la reja puede usarse con la estatua que resume la esencia de lo estudiado, las combinaciones dependen de la propia creatividad e iniciativa del facilitador y de las características del grupo.

La segunda, se relaciona con el hecho de que su aplicación requiere enfrentarla con un criterio flexible. Esto quiere decir que, de hecho, muchas veces se pueden introducir variantes en las técnicas; estas variaciones dependerán de las características del grupo con que se trabaje, de los objetivos por alcanzar y, sobre todo, de la experiencia del coordinador. En todo caso, se debe ser cuidadoso con estos cambios, pues se corre el riesgo de que se pierda la esencia de la técnica y, lo peor de todo, se afecte la dinámica del grupo.

Esto no quiere decir que sea rígido en la aplicación por temor a estos riesgos. Cuando se conoce el peligro, es posible tomar previsiones para evitarlo; en definitiva, gracias a ese trabajo de búsqueda de variantes es que las técnicas de dinámicas de grupo se han diversificado y desarrollado.



Estrategias pedagógicas para el desarrollo de la creatividad y el pensamiento

2.1. Presentación

En este capítulo se describen varias estrategias pedagógicas para el desarrollo del pensamiento y la creatividad, basadas en la teoría de la creatividad, con un enfoque cultural, esbozadas por el Dr. Felipe Chibás Ortiz (1997), en su libro *Creatividad x Cultura = Eureka*.

Para una mejor comprensión de estas estrategias, se han desglosado en cuatro grupos: estrategias básicas de creatividad y pensamiento, estrategias complejas de creatividad y pensamiento, estrategias grupales de creatividad y pensamiento, y otras estrategias de creatividad y pensamiento.

2.2. Estrategias básicas de creatividad y pensamiento

1. Cambio de función

Cuando pensamos en un objeto, mecanismo o un sistema, tendemos a pensar en su función habitual. Cuando las cosas tienen muy marcada su función habitual, resulta muy difícil pensar que puede servir para otra diferente, precisamente porque tiene su función muy marcada. La creatividad se alimenta, muchas veces, con objetos y procedimientos que cambian de función.

Ejercicios:

A. Busca dos funciones diferentes a la habitual de los conceptos siguientes:

| | | |
|---------------------------------|-------|-------|
| Una carpeta | _____ | _____ |
| Una comida | _____ | _____ |
| El periódico | _____ | _____ |
| Una receta de cocina | _____ | _____ |
| Doce despertadores | _____ | _____ |
| Las papeleras de la ciudad | _____ | _____ |
| Un tribunal de oposición | _____ | _____ |
| Las oficinas bancarias | _____ | _____ |
| Los teléfonos celulares | _____ | _____ |
| Un cuento | _____ | _____ |
| Los puntos de venta de un hotel | _____ | _____ |
| Una biblioteca escolar | _____ | _____ |

B. Enuncia una serie de objetos o asuntos relacionados con tu profesión y cámbiales de función.

| Objeto o asunto | Función alternativa |
|-----------------|---------------------|
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |

2. Fraccionamiento (división)

Cuando más unificado es un modelo o un concepto, más difícil es su reestructuración.

El fraccionamiento no pretende dividir los conceptos o modelos en sus componentes naturales sino crear partes, realizar separaciones no habituales, de manera que permita nuevas reestructuraciones. Si se descomponen en los elementos naturales, estos tenderán a reagruparse de la manera que ya lo estaban. Además, no necesitan una división perfectamente clara y completa, en ocasiones es suficiente con que algunas de sus partes nos permitan su reestructuración.

Ejercicios:

A. Fragmenta, divide, desgaja partes no habituales de los conceptos siguientes, trata luego de reorganizar las partes resultantes o algunas de ellas.

| | Elementos | reordenación |
|-----------------------------|-----------|--------------|
| Un pantalón | _____ | _____ |
| Una editorial | _____ | _____ |
| Una empresa | _____ | _____ |
| Una radio | _____ | _____ |
| Tener una sobrina | _____ | _____ |
| Una escuela | _____ | _____ |
| Un piso alquilado | _____ | _____ |
| Ordenar la oficina | _____ | _____ |
| La elección de personal | _____ | _____ |
| Un elemento de tu profesión | _____ | _____ |

3. Combinación

Combinar es relacionar dos o más elementos con entidad propia para dar lugar a otro con entidad propia. Por ejemplo, sillón + despertador = sillón despertador. Otra combinación aún más sencilla podría ser que ha de haber un reloj cercano al lugar donde se duerme la siesta.

Ejercicio:

A. Realiza al menos 10 combinaciones con los conceptos siguientes, relacionando uno de la primera columna con otro de la segunda columna.

| | |
|-----------------------|---------------------|
| Exportar | Borrador |
| Leer un libro | Bombilla |
| Pelar una papa | Mina |
| Calle sin coches | Montar en bicicleta |
| Reloj | Radio |
| La rebaja | Logotipo |
| Mobiliario de camping | Despertar |
| Una orquesta | video |
| Participantes | Merienda |

Anota aquí las ideas resultantes.

4. Inversión

Invertir es darle la vuelta a algo por determinado sitio, desde algún aspecto. La inversión es una operación que podemos utilizar conscientemente en el pensamiento creativo. En ocasiones, operar en la dirección contraria a la solución lógicamente esperada nos permite encontrar caminos en los que no hubiéramos reparado nunca, precisamente porque para encontrarlos es necesario apartarse y operar en dirección opuesta.

Por ejemplo:

Vacaciones de verano _____ Paseo en invierno

Ejercicios:

A. Realiza dos inversiones en cada uno de los conceptos siguientes:

Masaje

Un entrenador de baloncesto

La cámara de los diputados

Fecundación

Profesionalidad

La cola es un banco para cobrar la pensión

Educación en salud

Un salón

Negociación

Una representación de teatro

B. Escribe dos productos, asuntos, conceptos, relacionados con tu profesión; realiza después dos inversiones en cada uno de ellos, explora a qué idea te pueden llevar.

Ideas que te sugieren estas inversiones:

Concepto 1 _____

Inversión 1.1 _____

Inversión 1.2 _____

Concepto 2 _____

Inversión 2.1 _____

Inversión 2.2 _____

5. Cambio de contexto

Trasladar un concepto o un modelo de su contexto habitual a uno no habitual, es una operación útil y habitual en el ámbito de la creatividad y la innovación.

Ejemplo: Maestro..... Padre de familia (educador)

Ejercicios:

A. Traslada estos conceptos a otros contextos distintos a los suyos habituales y dale vueltas a las ideas resultantes.

Peinarse

Organización inteligente

Calendario

Beneficio

Empresa creativa

Maestro

Resumen

B. Introduce dos de los conceptos anteriores en tu ámbito profesional y desarrolla las ideas resultantes.

6. Cambios de magnitud

Los cambios de magnitud se realizan sobre los objetos o los conceptos en alguna o varias de sus dimensiones.

Agrandar
 Aumentar
 Ampliar
 Disminuir
 Reducir
 Empequeñecer
 Ensanchar
 Alargar
 Acortar
 Estrechar
 Modificar alguna de las partes
 Repetir

Ejercicio:

A. Aplica dos de las operaciones de cambio de magnitud a los conceptos siguientes:

Cambiar de trabajo
 Planificar
 Teclado de una computadora
 Fascículos coleccionables
 Ganancias diarias

2.3. Estrategias complejas de creatividad y pensamiento

1. Problematicar

Dejándose llevar por la orientación de Gordon, de hacer familiar lo extraño y hacer extraño lo familiar, podemos estimularlos para encontrar, buscar problemas donde habitualmente no los vemos.

Problematicar la realidad predispone a buscar soluciones, otras soluciones. Si no hay problema, no es necesario buscar soluciones.

Esta operación nos invita a mirar la realidad problematizándola.

Ejercicio:

A. Problematicar algún aspecto referente a los temas siguientes y trata de encontrar alguna solución.

| Tema | Problema | Solución |
|---------------------------------|----------|----------|
| La recogida de basuras | _____ | _____ |
| Estructura de la organización | _____ | _____ |
| Tú ámbito de trabajo | _____ | _____ |
| Los salarios | _____ | _____ |
| Estilo de dirección del gerente | _____ | _____ |

2. Revisión de supuestos

Cuando pensamos en cualquier problema, situación, concepto, tendemos a pensar siempre en los mismos términos, con las mismas ideas, de la misma manera. En la mayor parte de las situaciones, objetos o conceptos que percibimos, damos por sentado una serie de supuestos, ideas dominantes, que no podemos nunca o casi nunca en revisión.

El pensamiento creativo no niega la validez de los supuestos ni trata de valorar su efectividad. Busca únicamente alternativas a estos, sin aspirar siquiera a que dichas alternativas sean mejores.

Técnicas de revisión de supuestos

1. Elegir el concepto o tema con el que se va a trabajar.
2. Detectar las ideas dominantes, supuestos admitidos, del concepto elegido.
3. Liberarse total o parcialmente de alguno de los supuestos o ideas dominantes.
4. Detectar las ideas que se sugieren a partir de la revisión (¿qué me sugiere la idea de un curso sin facilitador?)
5. Explorar el interés y los beneficios de la(s) idea(s) resultante(s).

6. Consolidar / desarrollar la idea.
7. Determinar y describir los productos resultantes.

Ejercicio:

A. Practica la técnica aplicada a tres conceptos normalizados de tu ámbito profesional.

| Concepto | Supuestos | Ideas resultantes |
|----------|-----------|-------------------|
| _____ | _____ | _____ |

3. Niveles de alternativa

Con frecuencia pensamos más en términos de necesidad de objetos, que en términos de necesidad de servicio o función. Se confunden los medios con los fines. Por ejemplo:

- Necesito un automóvil, en lugar de necesito desplazarme.
- Necesito una cafetera, en lugar de necesito hacer café.
- Necesito una escuela, en lugar de necesito aprender.

Establecer los grados de generalidad que existen para resolver una función, permite incorporar niveles de alternativas que comúnmente no se consideran. La atención suele centrarse en productos y soluciones estandarizados y no en la función o en la finalidad última que se pretende. La técnica de los niveles de alternativa invita más a pensar en la función última que en las soluciones habituales.

Ejercicio:

A. Establece diferentes niveles de alternativa en los conceptos siguientes:

| Conceptos | Niveles | Ideas resultantes |
|---------------------------------|---------|-------------------|
| Comprarse una camisa | _____ | _____ |
| Tener un empleo agradable | _____ | _____ |
| Ir a un gimnasio | _____ | _____ |
| Realizar el acta de una reunión | _____ | _____ |

2.4. Estrategias grupales de creatividad y pensamiento

1. Brainstorming (Lluvia de ideas)

- Se delimita el asunto a tratar.
- Se pide a los (las) participantes que aporten ideas sin valorarlas ni discutir las.
- Las ideas se escriben en una pizarra, cartelera o se graban en una cinta.
- Las ideas expresadas pasan en un segundo momento a ser revisadas, criticadas y evaluadas grupalmente.

2. 20 X (2+1)

Reunión breve (20 min.). Formada por la persona responsable de un trabajo y otras dos no directamente implicadas en él. Realiza una lluvia de ideas sobre cualquier aspecto definido del trabajo. Esta fórmula permite aprovechar los recursos personales de la organización sin que resulte costoso en tiempo y esfuerzo.

3. Calendario de creatividad

Se planifican las reuniones creativas para un período de tiempo (anual o trimestral) y así asegurar la introducción sistemática de la creatividad en la organización. En la planificación se incluye el tema, el procedimiento, los asistentes y la fecha.

3. Think thanks (tanques pensantes)

Un grupo de expertos de diferentes áreas, no necesariamente implicados en la organización, se reúne en sesión abierta para exponer sus ideas sobre un tema definido.

5. Círculo de creatividad

Un grupo de trabajadores (máximo 12) realiza, de forma voluntaria, reuniones periódicas con un coordinador para examinar las mejoras en su trabajo, utilizando como base el pensamiento literal.

6. Mesa de pensamiento

Se habilita un espacio (sala, rincón, mesa) cuya función exclusiva es la producción de pensamiento. El espacio recuerda la necesidad de pensar, y permite asociar al espacio la costumbre de pensar.

7. Seis sombreros para pensar

Consiste en discriminar seis tipos diferentes de pensamiento y elegir conscientemente uno u otro en función de las necesidades y objetivos de las tareas propuestas. Estos seis tipos de pensamiento son: informativo (trata los datos, los hechos y las informaciones); intuitivo (impresiones, intuiciones, juicio de valor); crítico (señala errores, lagunas); positivo - desarrollador (ventajas, beneficios, operativización de una idea); gestor del pensamiento (organiza los diferentes pensamientos, sintetiza y ordena las ideas) y el productor de ideas (generador de nuevas alternativas).

8. Grupo de generadores - grupo crítico

Metodología de trabajo que consiste en conformar dentro de una organización dos equipos de trabajo, asesores de alta dirección, los cuales se reúnen periódicamente. Estos equipos conformados con los mejores integrantes de los mejores niveles y áreas de una institución, poseen variadas funciones. El grupo de generadores se encarga de generar nuevos productos, servicios y líneas estratégicas para la organización y el grupo crítico, la de criticar lo generado por el primero. De este modo el cambio, la eficiencia y el desarrollo organizacional surge como resultado de la interacción y el equilibrio de las funciones de estos dos grupos.

9. El método Delphi

La técnica Delphi se utiliza para explorar el futuro y calcular las fechas probables en que se realizarán diferentes sucesos, inventos o innovaciones. Se considera como una técnica de estimulación de la imaginación que combina métodos estadísticos. Un estudio típico puede llevarse a cabo en cuatro interacciones, de la manera siguiente:

1. En la primera vuelta se envía a un grupo de expertos, por correo o con un mensajero especial (algunas instituciones realizan teleseSIONES), un cuestionario que comprende tres preguntas: los cambios que se producirán en los próximos treinta años; las cosas que no van a cambiar y, los eventos, aún no vistos, que dominarán el futuro.

2. Un moderador recibe la respuesta y elabora un nuevo cuestionario con los diferentes eventos mencionados, donde se pregunta sobre la fecha probable en que se realizarán los diferentes eventos, y se agrega una escala para responder, que comprende los próximos treinta años y dos opciones más: si el evento se realizara después de los treinta años, o si se piensa que nunca se realizará.
3. Contestando el cuestionario, un moderador calcula las respuestas del grupo y diseña un tercer cuestionario donde se representa gráficamente la respuesta del grupo (consenso) por cada evento. Ahora, a la tercera vuelta, se pide a los participantes considerar nuevamente la respuesta anterior y compararla con la del grupo. Si el participante se mantiene fuera del consenso, se le solicita proporcionar sus argumentos o contraargumentos, es decir, comentar el porqué de su decisión.
4. Para terminar –pero se puede continuar, si se juzga necesario– se diseña un último cuestionario donde se mencionan los argumentos y los contraargumentos que se dieron para cada evento y se pide una respuesta definitiva. Es importante mencionar que en cada interacción pueden surgir nuevos eventos que se incluirán en el cuestionario respectivo.

10. Relevos

Se invita a los participantes a distribuirse en pequeños grupos (3 de 4; 4 de 4; 5 de 5; 6 de 6) según el número de personas. Durante seis minutos dialogan para ir expresando sus expectativas y deseos con el grupo, previamente se designa un registrador. Terminado ese tiempo se corta el diálogo, y los registradores de los distintos subgrupos respectivos tienen seis minutos como máximo para comunicar lo tratado en sus subgrupos respectivos. Después de haber escuchado a los participantes lo que han dicho se vuelve de nuevo a formar los mismos grupos anteriores para renovar el diálogo. Pueden tener en cuenta las conclusiones de los demás grupos para aceptarlas, rechazarlas o solidarizarse con ellas.

El tiempo del diálogo es igualmente seis. Después se vuelve al grupo como en el segundo tiempo y se repite los dos primeros momentos mientras haya algo nuevo que añadir. En una segunda parte se invita a los pequeños grupos a formular en forma concreta y breve, una, dos o tres sugerencias para comenzar el trabajo, teniendo en cuenta todos los intercambios precedentes. Los grupos dicen en voz alta sus opiniones por turno. Se escriben en una pancarta o pizarra.

Con anterioridad se invita a los participantes sentados frente a esta, a que anoten en una hoja el número correspondiente a dos sugerencias según su preferencia personal, para tomarlas como punto de partida. Las elecciones se hacen en silencio y sin influencias ajenas. Después se hace a mano alzada, escribiendo los totales junto a cada una de las sugerencias. Posteriormente se conversa entre todos durante cinco minutos.

Cuando el grupo es muy grande, es necesario formar subgrupos compuestos de siete a ocho personas. En tal caso sería bueno prolongar el tiempo de trabajo hasta siete u ocho minutos.

11. Palabra clave

Sentados todos en semicírculos, frente a una pizarra o pancarta, el facilitador invita al grupo a que escriba con una sola palabra sus deseos o expectativas. Cada uno puede acercarse a escribir en dicha pizarra cuantas veces quiera, pero una sola palabra a la vez, debiendo, en cada ocasión, volver a su sitio y levantarse de nuevo. La palabra puede expresarse en forma técnica o simbólica. El tiempo para esto es de diez minutos. Los participantes pueden acercarse a la pizarra y tachar las palabras que no le gusten. Se puede tachar por segunda vez la palabra tachada por otra persona pero no se puede añadirse nada a lo que allí está escrito. La duración es de diez minutos. Los participantes pueden acercarse a la pizarra y subrayar las palabras que más les guste o que valoren de mayor importancia, pueden subrayar también las que han sido tachadas. Pueden también entrecomillarlas o ponerlas todas en mayúsculas, para darle más fuerza. El tiempo es de diez minutos; al final se hace una breve evaluación en su conjunto.

12. Balón mensajero

El grupo se coloca en círculo dejando un espacio regular entre uno y otro. En medio deposita un balón. Uno de los participantes que desea expresar un mensaje a otro se adelanta, coge el balón y lo carga de un mensaje de amistad, de cólera, de ternura, de cansancio; esto lo hace a través de formas no verbales, sonriendo al balón, golpeándolo, acariciándolo, mirando con aspecto intrigado. Después lanza el balón a la persona que va dirigido el mensaje. El participante que recibe el balón lo carga con un nuevo mensaje dedicado al que le envió el balón y lo remite. Envían el balón al centro del círculo. Otro voluntario lo coge y procede como en el segundo y tercer tiempo. Después de tres o cuatro ideas, y venidas del balón, se hace la evaluación de la comunicación y sus efectos. El tiempo empleado para este momento es de diez minutos.

Se repite una serie de mensajes, seguida de una breve evaluación. Al final se hace diálogo general en conjunto. La técnica no se termina hasta que todos los miembros que lo deseen hayan tenido la ocasión de enviar su mensaje.

13. La pirámide

Se invita a levantar a uno de sus miembros, previamente tendido en el suelo con los ojos cerrados y los brazos cruzados sobre el pecho. Los presentes se sitúan a una y a otra parte, y lo van levantando, alzándolo a un nivel que pasa por encima de sus cabezas. Después lo hacen descender con suavidad; el que ha sido levantado puede entonces, si quiere, abrir los ojos, después se realiza una evaluación en conjunto que puede durar de 15 a 30 minutos. Quienes elevaron al miembro del grupo pueden hacer comentarios. Esta técnica, para que el grupo la aplique, necesita que haya alcanzado un cierto grado de cohesión.

14. El muro

Cuatro participantes de manera voluntaria (B, C, D, E) se colocan en fila, bien apretándose uno contra otro, bien cogiéndose por las manos, por los brazos o por los hombros. Otro voluntario (A) se coloca frente al muro y se le invita a que pase al otro lado usando el procedimiento que le convenga; puede rodearlo, o demolerlo, tratar de engañar. Para esto tiene como máximo cinco minutos. Cuando ha pasado al otro lado del muro, explica en primer lugar, lo que ha experimentado, luego hablan los que forman el muro, finalmente los demás. Tienen como máximo cinco minutos. Se repite dos o tres veces el primero y segundo tiempo. Se realiza la evaluación durante media hora. Es conveniente que el voluntario A diga en voz alta lo que está pensando mientras pasa de un lado al otro del muro. Los voluntarios B, C, D y E no dicen nada. Como bloques de piedra pesada no oponen más resistencia que la de su peso o inercia.

Otra variante de esta técnica es la de identificar a las diferentes personas que componen el muro con distintos obstáculos o barreras al desarrollo organizacional y al individuo que intenta salir, con un vector de desarrollo o fuerza que puede burlar esas barreras.

15. Sueño grupal

Los participantes voluntariamente se sientan en forma circular. Se aproximan todo lo que pueden, pero sin molestarse. Después de un breve silencio, uno cualquiera expresa una imagen que se le ocurra, por ejemplo: "Me siento como pez en el agua, qué calor". Los demás enlazan con esta imagen las asociaciones

que se les venga a la mente. Todos contribuyen al mismo sueño asociando lo más espontáneamente posible, pero solo con una frase cada vez. Continúa así con un máximo de cinco minutos, después se establece un diálogo entre todos los miembros del grupo durante cinco minutos. Al final se realiza una evaluación durante media hora. El facilitador debe estar atento para interrumpir el sueño en cuanto un participante se lo pida. Si el grupo continúa su sueño hasta cinco minutos, el facilitador lo despierta señalándole claramente el final.

16. La llave

El facilitador divide al grupo en subgrupos de cuatro a cinco participantes. Les pide que pasen a ocupar las esquinas del sitio en que se encuentran. Una vez que están en dichas esquinas, se les sugiere que escojan un compañero para un papel especial (robot). Posteriormente les dice que imaginen que están prisioneros en la celda (sería bueno rodearlos de sillas para que se cree más el ambiente). Después, a los compañeros escogidos para el papel especial se les sugiere que se imaginen que son unos robots que pueden ver, oír, moverse y reaccionar como seres humanos, pero no pueden hablar. Ellos deben estar parados fuera de la celda esperando órdenes.

Inmediatamente, el facilitador dirige la atención de todos a una enorme llave, que es la que puede abrir sus celdas. También les informa que los robots tienen libertad de moverse por todos los lados, excepto por el interior de la celda. Le plantea al grupo que para usar los robots respectivos tienen que activar sus memorias, dándoles una lista de órdenes. Estas órdenes no pueden ser más de diez, debido a que la memoria de los robots es pobre y cada una de estas órdenes no puede tener más de dos palabras. Estas son las únicas palabras a las que reaccionarán. Las órdenes tienen que ser palabras que no tengan significado en ningún idioma. Se les dará tiempo prudencial para que cada subgrupo elabore sus órdenes. Al terminar este tiempo, se envía a los robots fuera del salón. El facilitador se pone de acuerdo con los subgrupos para esconder la llave. Posteriormente pasa a los robots y comienza el juego, que termina cuando uno de ellos encuentre la llave. El coordinador puede preparar determinados obstáculos, lo más creativos posibles, a los cuales se deberá enfrentar el grupo y sus robots respectivos.

17. Sigue lo inesperado

El facilitador proporciona una historia, crea el personaje principal, describe a grandes rasgos el entorno y los personajes secundarios, y de repente sitúa a su personaje principal en una situación inesperada. Cede entonces la palabra a uno de los miembros del grupo, que debe resolver la circunstancia que hereda.

Seguidamente volverá a situar un personaje principal en una nueva situación de incertidumbre y cederá la palabra a un tercero... y así hasta el final. El último participante debe concluir la historia con el restablecimiento del equilibrio. Resulta importante que cada uno de los personajes sea sacado al azar, de forma que ninguno pueda preparar su intervención.

18. Póngale título

El facilitador le lee a los participantes un cuento como lo siguiente: "Esta es una esposa que no puede hablar hasta que un especialista efectúa la intervención quirúrgica adecuada. El marido, entonces, a causa de la locuacidad sin límites de su mujer, es llevado al borde de la locura, hasta que otro cirujano lo interviene a él y le suprime la capacidad de oír, con lo que la paz vuelve a la familia". Después de esto el facilitador le pide a los miembros del grupo que le sugieran títulos creativos adecuados al cuento. Una vez propuestos los títulos para este cuento, el facilitador lee otro cuento y así sucesivamente. Él debe retroalimentar al grupo con respecto a los títulos más originales.

19. Dibujo colectivo

Cada uno de los participantes está invitado a colaborar en un dibujo grupal que se construye en una hoja de papel. Este juego también se puede realizar pidiendo a cada uno que dibuje personalmente un motivo gráfico simple en una hoja de papel. Estas hojas que deben ser anónimas, son seguidamente puestas en común, y la construcción del dibujo colectivo en una gran hoja de papel se hará reproduciendo una o varias veces el mismo, según el grado de inspiración y los motivos propuestos. Cada uno se acerca a la pancarta, escoge un motivo y lo reproduce con el color y talla que desea. Al final cada uno revela cuál es el motivo que ha propuesto y se intenta comprender las razones de las elecciones que se han hecho. El coordinador debe percibir hasta dónde el grupo desea llegar con el dibujo colectivo.

20. Los grupos nominales

Los miembros del grupo, de forma independiente, escriben sus ideas y dan respuestas a la pregunta presentada, la cual constituye el centro del problema. Se concede un tiempo suficiente para reflexionar y se observa la regla de independencia individual en el trabajo. Después se recogen las ideas generadas. Para ello, el facilitador va preguntando en forma de ronda a los participantes idea por idea, así todos tienen las mismas oportunidades de ofrecer las suyas, sin que ninguno quede eliminado por considerarlas inconvenientes o poco

importantes. Las ideas se van anotando en las pancartas en la medida en que son expresadas para que el grupo se pueda visualizar. No se permite asociarlas con las personas que las emitieron, ni discutir u objetar acerca de cualquier otra idea.

Posteriormente se esclarecen dichas ideas. El objetivo de este paso es conocer la lógica del pensamiento y el significado de las ideas expresadas, por lo que cada participante tiene la oportunidad de argumentar y explicar las ideas registradas en el paso anterior, sin que ningún otro miembro del grupo tenga derecho de discutir o discrepar acerca de las ideas de los demás. Las diferencias de opinión no son permitidas, solo se trata de ganar entendimiento y asegurarse de que todos comprendan las ideas expuestas. Por último, el grupo nominal compuesto por 7-9 personas puede lograr un total de 21-27 ideas aproximadamente. Del total, cada participante debe seleccionar un número determinado de las que considera más importantes (5 o 6), a continuación el coordinador realiza la correspondiente tabulación. Una variante puede ser pedirle al grupo que discuta los resultados y después proceder a una nueva votación, de este modo se suelen obtener resultados que reflejan mejor los criterios del grupo.

Se recomienda no utilizar este método cuando el grupo lo conforman personas que experimentan temor ante el problema planteado y que son proclives a expresarlo; así como no emplearlo en las reuniones ordinarias de coordinación e intercambio de información.

21. La telaraña

El facilitador le pide a los participantes que se coloquen de pie y formen un círculo, y le entrega a uno de ellos una bola de hilo o cordel, este debe decir su nombre y otros datos que recuerde. Luego toma la punta del cordel y lanza el ovillo a otro compañero que debe presentarse del mismo modo, sosteniendo el hilo y enviando la bola a otro. La acción se repite hasta que todos queden enlazados. Una vez que se hayan presentado todos, el que se quede con el ovillo debe regresárselo al que se lo envió, repitiendo los datos dados por el compañero en su representación. Este a su vez hace lo mismo, de forma tal que el ovillo va recorriendo la misma trayectoria pero en sentido opuesto.

22. Imanes

El facilitador les pide a los participantes que escojan una pareja. Después les dice que se miren de frente y que miren las palmas de sus manos como imanes que no llegan a tocarse; da la orden para que uno de ellos mueva sus manos

y el otro lo siga sin apartarse de ellas ni tocarlas. Al cabo de un rato invierte la orden. El que dirigía sigue al otro. Se comenta en grupo las vivencias experimentales.

23. Poema colectivo

El facilitador le pide al grupo que piense en una imagen poética en relación con el asunto tratado. Él escribe lo que sugieren los participantes en una pancarta. Al finalizar lo lee y entre todos hacen los ajustes que crean necesario. Como resultado se obtiene un poema grupal. Una variante de esta técnica que da muchos resultados, es la de pedirles a los participantes que elaboren frases poéticas para incluirlas en una epístola, obteniéndose al final una carta colectiva.

24. Phillips 66

La técnica consiste en dividir a un grupo grande en seis subgrupos para discutir durante 6 minutos, y llegar a una conclusión que se basa en los informes de todos los subgrupos. El facilitador formula con precisión la pregunta del problema que se tratará, y explica cómo los miembros han de formar subgrupos de seis desplazando los asientos. Después informa la manera en que va a trabajar cada subgrupo e invita a formarlos. Una vez que los subgrupos han designado a un coordinador y a un registrador, el facilitador toma la hora para contar los 6 minutos de la tarea. En cada subgrupo los coordinadores designados deben controlar los tiempos y permitir que cada miembro exponga sus ideas durante un minuto, mientras que el registrador anotará las conclusiones o resúmenes y las leerá al grupo. Después que el facilitador u otra persona anota en la pizarra una síntesis fiel de los informes leídos, de forma tal que el grupo toma conocimiento de los resultados que se han obtenido, presenta conclusiones y hace un resumen final de las mismas. En una etapa de mayor cohesión y experiencia de trabajo en grupo se le pueden dar diferentes temas a cada subgrupo.

25. Espejo creativo

Se pide al grupo que formen parejas. Uno de los miembros debe hacer los gestos, los sonidos y los movimientos más creativos posibles que se le vayan ocurriendo, y el que está frente a él debe imitarlo. Pasado un tiempo se invierten los roles, el imitador se convierte en imitado. Después se realiza una valoración grupal respecto en que rol se sintió mejor cada quien.

26. Ábrete sésamo

De pie, por parejas, uno de los participantes se coloca en la posición más pequeña y cerrada que pueda encontrar el compañero para abrirlo, hasta que lo logra ponerlo de pie con los brazos extendidos. Se repite invirtiendo los papeles.

27. Afiche creativo

Se le pide a determinado integrante del grupo que sobre un problema que se ha de resolver presente sus opiniones a través de un afiche. Una vez elaborado este, el autor lo presenta al grupo. Se les solicita a los participantes que hagan una descripción de los elementos que están en el afiche y luego una interpretación de lo que piensan expresar en este. Luego las personas que lo elaboraron plantean lo que quisieron exponer con respecto al problema descrito. El facilitador debe prestar atención a la riqueza simbólica y expresiva del caso, expresado por los participantes en el afiche.

28. Juegos corporales

El facilitador propone al grupo cualquiera de los juegos corporales y vivenciales siguientes:

1. Reconocer por el tacto a los demás miembros del grupo.
2. Dejarse caer de una mesa en los brazos del grupo.
3. Resolver dificultades concretas, como hacer pasar a todos los participantes por un obstáculo imaginario.
4. Hacer girar una extraña maquinaria cíclica, haciendo cada uno a su vez el mismo gesto e idéntico ruido.
5. Bailar solo, con una pareja sin tocarse, etc.
6. Caminar en línea recta, curvas, estirándose, emitiendo sonidos como si fueran títeres, globos, extraterrestres, olas, nubes, etc.

29. Se acaba el mundo

El facilitador forma equipos de 6 a 9 personas y les plantea que imaginen que el fin del mundo está próximo, una guerra nuclear va a comenzar, no existen posibilidades de sobrevivir a esta catástrofe; sin embargo, en el centro espacial,

se han seleccionado diez personas (niño, madre embarazada, sacerdote, campesino, maestro, anciano, militar, doctor, prostituta, abogado), de las cuales cinco solamente pueden viajar en una nave espacial, que estará en órbita alrededor de la tierra, el tiempo suficiente para que las radiaciones desaparezcan. Entonces, la nave regresará al planeta y la misión de los supervivientes será procrear para repoblar el planeta.

Después de darles esta información, el facilitador le pide al grupo que escoja de forma argumentada las personas que deben hacer el viaje, y se hará el debate sobre la decisión tomada. La actividad también se podrá hacer de forma dramatizada.

30. Mundo

El coordinador lanza la pelota a una de las personas que se encuentra en el círculo previamente formado, y al decir aire o tierra (según le parezca) la persona que recibe la pelota debe decir el nombre de un animal, medio de transporte, lugar u otro objeto que sea de la tierra o del aire, según pida el facilitador. La respuesta debe darse en un margen de cinco segundos.

31. Saludos

El facilitador le pide al grupo que se saluden, a la vez que van caminando o moviéndose. Estas instrucciones se dan en forma paulatina:

1. Deben mirarse a los ojos mientras caminan, tratando de identificar los rostros que conocen de los que no.
2. A la vez que siguen caminando por toda la sala y mirando a los ojos de los otros, cuando coinciden con alguien que también los está mirando, deberán, por ejemplo, guiñar un ojo.
3. Cuando se encuentren con alguien que también los está mirando a los ojos, deben encogerse de un hombro.
4. Cuando se encuentren con alguien que también los mira se saludan dándose las manos y sin hablar.
5. Cuando se encuentren con alguien le dan un abrazo de manera tal que los rostros queden por encima de sus hombros.

32. Canastas revueltas

Todos los miembros del grupo deberán estar sentados y en forma circular. No debe quedar ningún asiento desocupado. El facilitador permanece en el centro y explica en qué consiste la actividad. El miembro del grupo que esté en el centro, debe señalar con rapidez a una persona del círculo y le dice: naranja. La persona señalada deberá decir el nombre de su compañero de la derecha. Si el que está en el centro dice: Limón, mientras señala a alguien, entonces esta deberá señalar el nombre de su compañero de la izquierda. Cuando una persona falla en el nombre de su compañero y tarda cierto tiempo prudencial, deberá pararse en el centro y el otro ocupa su lugar en el círculo. También el que queda en el centro tiene la facultad de hacer que todos cambien de lugar diciendo: Canasta revuelta. Después de un tiempo determinado la técnica terminará.

33. El tren ciego

El facilitador forma grupos con mínimo de seis personas y con un máximo de doce, y estos deben formar una fila como un tren. El primero de cada fila estará ciego (ojos cerrados). El facilitador sugiere a cada uno de los trenes que sean dirigidos por los que mantienen los ojos abiertos. En el salón se colocan una serie de obstáculos que deben ser vencidos por los trenes, cada 5 minutos se rotan los participantes el rol del ciego. Al finalizar, cada uno expone al resto del grupo qué recursos psicológicos empleó para mover el tren o dejarse mover por él. El facilitador debe ser lo más creativo posible en el momento de presentarles los obstáculos a cada uno de los grupos, de tal forma que estimule su imaginación. Puede realizarse el juego cambiando los roles; es decir, la primera persona que conforma la fila tiene los ojos abiertos y el resto cerrados.

34. Historidrama

El facilitador forma grupos de a tres personas y les pide que elaboren una historia creativa en un tiempo de 15 minutos. Posteriormente les sugiere que escriban dichas historias, y que le permitan en determinados momentos entrar en la misma. Cada vez que él entra en la historia introduce elementos de giro y moviliza al grupo a darles respuestas a estos después de cada escenificación, el resto del grupo debe inferir el título de la historia y el mensaje que lleva. Al término, el grupo comenta sus experiencias y cómo se sintió en la actividad. Las historias se pueden construir de manera grupal desde el inicio y por subgrupos.

35. El escultor y las esculturas

El facilitador sugiere que se formen parejas entre los miembros del grupo; en un primer momento unos van a ser escultores y otras esculturas. Los escultores deben crear una obra lo más original posible en torno a sus ideas, pensamientos u objetos de la realidad que quieran reflejar. En un segundo tiempo se cambian los roles. Al final se establece un diálogo basado en lo sucedido. Puede sugerirse al grupo realizar una escultura en donde todos estén presentes. En determinados momentos se les pide que observen la escultura creada y se cuestionen si realmente es creativa. Otra variación es que cada escultor elija uno por uno a los participantes y ellos asuman la forma que él desea, y al final explique su representación. Es interesante preguntarles a los participantes en qué rol se sintieron mejor: escultor o escultura. Por lo general los miembros del grupo más creativo tienden a elegir el de escultor, porque lo asocian a una mayor independencia en cuanto a la actividad que han de realizar.

36. Juguemos a los contrarios

En una caja el facilitador coloca numerosos objetos diferentes. Después solicita al grupo que formen parejas. A un miembro de la pareja se le pide que cierre los ojos y al otro que saque un objeto de la caja, una vez con el objeto en su mano le pide a su pareja que adivine, a partir de una pista que él le dé, diciendo el objeto opuesto al que tiene en la mano.

37. Bolsillos vacíos

El facilitador le pide al grupo formar parejas o tríos. Después solicita a los participantes que saquen de sus bolsillos o carteras de mano todo aquello que traigan consigo. Se les sugiere que expliquen por qué traen esas cosas y qué significado les une a ellas. Posteriormente cada uno de ellos presenta al resto del grupo a la persona con la cual trabajó en función del diálogo establecido anteriormente, en torno a los objetos que tengan en los bolsillos.

38. Alfombra humana

El facilitador les pide a los miembros del grupo que se acuesten en el suelo, dejando suficiente espacio entre uno y otro, como para no rodar sobre los otros. Después que todos los participantes estén acomodados, se les sugiere que pongan sus brazos a los lados del cuerpo y a continuación empiecen a rodar a lo largo del cuarto. En un primer momento, de forma rápida; después despacio. A continuación el facilitador le pide al grupo que se reacomode uno al lado

del otro, pero de manera alterna, cabeza con pie, y les pide que se comporten como si fueran una alfombra. Cuando todos están preparados, el facilitador les indica a los participantes que hayan quedado en uno de los extremos, que se levanten y rueden sobre la alfombra humana. Deben rodar de un extremo hasta el opuesto y cuando lleguen allí acomodarse tomando el último lugar. Después de que todos los participantes hayan rodado sobre la alfombra humana, el grupo puede dispersarse o pasar a dialogar en torno a la experiencia.

39. Marcianos y terrícolas

Se le solicita al grupo que se enumeren del 1 al 2, se les dice que los números 1 son terrícolas y que los 2 son marcianos. A continuación se les da una hoja para que dibujen un problema que puede existir en sus planetas, en torno a una casa, un árbol y un niño. Se les sugiere que busquen una pareja del otro planeta para trabajar y que se sienten frente a frente. Una vez que hayan buscado sus respectivas parejas, deben mostrarles su pintura, y estas mediante un lenguaje no verbal y gráfico deben darles posibles soluciones a los problemas planteados y viceversa. Esta técnica resulta útil para presentar al grupo determinados problemas elaborados por la coordinación o problemas reales que presente la institución a la cual pertenece el grupo.

40. Triángulo

El facilitador divide al grupo en tres subgrupos, cada uno debe formar una línea de un triángulo. Cada línea debe estudiar una información determinada de diferentes formas. La primera debe elaborar una síntesis de lo leído que puede ser expresada de forma verbal o dramatizada. La segunda, realizará un cuestionamiento en torno a lo leído, y la tercera debe presentarle al grupo ideas y vivencias en torno a la problemática comentada, así como posibles soluciones. Al cabo de un determinado tiempo comienza el diálogo entre las líneas del triángulo acerca del texto estudiado y la creación de nuevos conocimientos. Durante la realización de esta técnica resulta positiva reforzar una actitud indagadora.

41. Análisis morfológico

Se construye una matriz bidimensional o tridimensional que combina las diversas discusiones de un tema (por ejemplo, forma de envase de un producto, categorías de calidad, imagen de un servicio cultural, etc.). Se trata de cubrir las casillas de la matriz con algún criterio si es posible, si es irrealizable, si existe, si es significativo, etc. Un ejemplo de ellos puede ser la conocida matriz D. O. F. A. (Debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas).

42. Tríptico

Se le pide a los participantes formar tríos. A uno de los integrantes se le cubrirán los ojos con un pañuelo. Los otros dos formarán una figura con sus cuerpos. El que tiene los ojos vendados irá tocando la figura formada para detectar su forma y posición. Los participantes deshacen la figura y el tercero, ya con los ojos descubiertos, tratará de construirla. Luego se repite el ejercicio con los otros integrantes del grupo, intercambiando los roles. Debe tratarse de representar un objeto diferente en cada oportunidad y que esto sea cada vez menos común. Al final se comenta grupalmente cómo se sintieron en cada uno de los roles.

43. Marionetas

Se le pide al grupo que formen parejas: uno acostado y el otro de pie. El que está parado tocará con un dedo distintas partes del cuerpo del otro, quien las levantará como si estuvieran suspendida por un hilo, al igual que las marionetas; este ejercicio se repite, intercambiando los roles. Debe tratarse de representar un conjunto de movimientos diferentes en cada oportunidad y tratar de que estos sean cada vez más originales. Al final se comenta grupalmente cómo se sintieron en cada uno de los roles.

44. Juego de las máscaras

Se les pide a los integrantes del grupo que formen un círculo. Uno de los participantes comienza el juego, que consistirá en pasarse la mano en la cara en sentido vertical y su rostro no sufrirá alteraciones, al subir la mano en el mismo sentido, este habrá adquirido la expresión de una máscara. Posteriormente se la tirará a otro de los integrantes del grupo que la recibirá y adoptará la misma expresión. Esto se repite hasta que todos los integrantes del grupo hayan participado. Al final se comenta grupalmente cómo se sintieron en cada uno de los roles. El facilitador debe estar atento al desarrollo del juego para poder determinar cuándo debe culminar.

45. Algo

El facilitador pide al grupo que se sienten en forma circular. Le pide a uno de los integrantes del grupo que se levante y que se coloque en el centro del círculo y que imagine que se encuentra con algo allí. A continuación hará una representación oral y gestual (pero sin palabras) relacionada con ese algo. El resto tratará de adivinar qué era ese algo que él representaba.

46. Seis pares de zapatos para la acción

Es un método cuyo propósito fundamental es establecer de manera anticipada el estilo de acción que debe emprender una persona ante un problema, de manera tal que pueda solucionar este de una forma práctica, novedosa y útil. De esa forma establece un entorno práctico para la acción. Los colores y las formas de los seis zapatos para actuar son: zapatos formales de color azul marino (abarca la forma de actuar relativa a la rutina y los procedimientos formales); zapatillas grises (se relacionan con la exploración, la investigación y la reunión de evidencias, y su propósito es conseguir información); zapatos marrones (recoge comportamientos relativos a mostrarse con iniciativas, pero siendo flexibles, razonables y prácticos); botas de goma naranjas (se requiere acción en la emergencia. La seguridad es la preocupación principal); pantuflas rosas (forma de actuar que sugiere ternura, compasión y atención a los sentimientos y sensibilidades humanas); botas de montar púrpuras (se refiere a comportamientos que implican autoridad. Exigen un elemento de liderazgo y mando. La persona está actuando en un papel oficial, no por sí misma).

47. Training groups

Constituyen una metodología de trabajo cuyo objetivo principal es promover el crecimiento de los participantes, así como la toma de conciencia acerca de cómo son y cómo influyen en las relaciones con los demás, dentro de su institución. El coordinador debe ser un psicólogo o especialista en relaciones humanas y se basa en la aplicación de diferentes medios y técnicas psicoterapéuticas, muchas de ellas de origen psicoanalítico. Se realizan varias sesiones seguidas y de larga duración con determinado grupo de personas pertenecientes a una o varias instituciones, siempre reuniéndose fuera de estas. De esta manera sin tratar directamente los problemas que enfrenta la institución, se intenta influir sobre las personas que conviven en la misma y así contribuir a solucionar los problemas a ese nivel.

48. Listado de innovación o check list

Cuando se trate de mejorar un objeto, un procedimiento o una situación, hágase las preguntas siguientes:

1. Este objeto o esta idea, ¿puede usarse diferentemente o aplicarse a otros usos? Si se modifica, ¿para qué puede servir? Incluso, tal cual es ¿tiene un empleo exclusivo?

2. Este objeto o esta idea, tal cual, ¿puede emplearse distantesmente? ¿Esta idea puede resultar competitiva?
3. ¿Cómo podría modificarse este objeto? Si cambiamos el aspecto, el color, el sonido, el olor, ¿qué sucederá o en qué se convertirá? Si modificamos esta idea, ¿qué cambios obtendrá, qué perspectivas de novedad tendremos a la vista?
4. Este objeto puede modificarse de muchas maneras: buscar, ante todo, la manera de "magnificarlo". ¿Qué podemos añadirle? Puede ser que el objeto más resistente, más alto, más largo, más ancho, construido con una materia mejor o más ostentosa, tenga un precio más elevado, enriquecerle con la combinación de tal y cual materia diferente, convertirlo en un objeto raro, hacerlo ilimitadamente variable.
5. Al contrario, este objeto puede minimizarse: ¿Qué podemos quitarle? ¿Podemos reducirlo a miniatura? ¿Hacerlo más corto, menos ancho, menos pesado, menos rico? ¿Realizarlo con una materia vulgar? ¿Producirlo a millares?
6. ¿Puede sustituirse por otro objeto? ¿Ejecutarlo con otro material, obtenerlo por otro procedimiento, darle otra fuerza, asignarle otro lugar? Esta idea, ¿puede reemplazarse por otra obtenida a través de otro proceso? ¿La podemos obtener por una relación o similitud distinta? Expresándola en otra forma. ¿Podemos modificarlo?
7. Por otra parte, ¿podemos mejorar este objeto sin modificar los componentes ni la aplicación, simplemente combinándolos de otra manera? Esta idea, ¿puede tomarse como causa, y luego como efecto?
8. Este objeto o esta idea, ¿puede volverse al revés? ¿Se pueden invertir los papeles, poner "la cosa boca abajo"?
9. En fin, con este objeto o esta idea, ¿qué combinación cabe hacer? ¿Puede formar parte de un conjunto distinto?

2.5. Otras estrategias de creatividad y pensamiento

1. Estímulos al azar

1. Se delimita el asunto a tratar.

2. Se busca una palabra –el primer sustantivo– abriendo al azar un diccionario por cualquier página.
3. Se pide a los/ las participantes que traten de acercarse poco a poco al tema que se quiere tratar, a partir de lo que sugiere la palabra seleccionada al azar.
4. Se van anotando las diferentes sugerencias que van surgiendo.
5. Se exploran las ideas interesantes resultantes, relacionadas con el asunto a tratar.

Ejercicio:

Aplica la técnica de los estímulos al azar a los problemas siguientes (anota las ideas más interesantes).

Mejorar en el método de estudio

Un regalo de bodas

El folleto explicativo de una empresa

Descansar en una plaza

Inventar un cuento

Un catálogo de opciones turísticas

2. Pasado mañana

Pensamos que la mayor parte de las cosas que nos gustaría que hubiera, no se hacen porque no se pueden hacer. Pero se nos olvida que algunas de ellas no se hacen porque no se nos ocurren. Porque no le damos el tiempo suficiente como para que se nos ocurra la forma de hacerlas. Este es el problema que trata de solventar la técnica de pasado mañana. Pensar las cosas que nos gustaría, como si fueran posibles, para convertirlas en realmente posibles. La técnica trata de dejar fluir las ideas sin dejar que sean ahogadas por el pensamiento de las dificultades.

Es una reunión en la que un grupo de personas (entre cinco y cuarenta) diseñan un aspecto de la realidad, tal como les gustaría que fuese, sin considerar las dificultades inmediatas.

1. Se plantea el aspecto de la realidad que se pretende cambiar, construir o diseñar. (Ejemplo, el pueblo, el barrio, la participación ciudadana, el equipo de trabajo, la casa de cultura, los métodos pedagógicos, etc.)

2. Cada uno piensa individualmente ideas sueltas al respecto, procurando no limitar su imaginación aunque esta sea descabellada.
3. Se exponen todas las ideas reflejándolas en una pizarra o cartelera.
4. Se elaboran nuevas ideas a la vista de las anteriores (por asociación, combinación, desarrollo, inversión, etc.).
5. Se gradúan las ideas según la posibilidad de realización:

Lo que se puede hacer ya.

Lo que se puede hacer si se dan determinados pasos en ciertas condiciones.

Aquello que por ahora no se puede conseguir, pero que sirve de norte para conseguir a largo plazo lo que se pretende.

3. Introducción de la palabra Po

Se usa la palabra Po (posibilidad - provocación) para no tener que explicar que estás usando una idea como hipótesis, una idea incompleta pero útil, una idea que puede llevar a otra idea. Po, maternidad para hombre. Ahorra muchas explicaciones, favorece el pensamiento hipotético y creativo. Para usarlo es necesario aclarar a los interlocutores su significado.

4. Hoja libre

Durante un breve período de tiempo (10 - 20 min.), una persona trata de volcar las ideas que se le ocurren sobre una hoja en blanco, sin limitarse con evaluaciones anticipadas o con la necesidad de ordenar la producción de las ideas.

5. Buzón de ideas

Se habilitan unos buzones al alcance de profesionales y usuarios para que depositen en ellos las ideas que se les ocurran. Es necesario mostrar algún tipo de utilidad de las ideas para estimular a la nueva producción de las mismas.

6. Planes de emergencia

La organización prepara un plan de supervivencia en el que solo se contemplan aquellos aspectos que son claves para sobrevivir, dejando a un lado otras

cuestiones que, siendo importantes en situación normal, en caso de emergencia, perturban o distraen.

7. Planes de sensibilidad

Se encargan de diseñar las acciones, las tareas, los productos y las relaciones de una organización contando con la sensibilidad de las personas implicadas en dichas acciones.

I X D (ideas desarrollo)

Consiste en detenerse durante un tiempo en una idea (al margen del valor que se le otorgue) para abrillantarla, desarrollarla, operativizarla y / o buscarle sus beneficios.

8. Informe blanco

Se reúnen los principales datos, hechos e informaciones, que es necesario tener en cuenta para abordar un tema, un problema o una tarea.

9. Escucha inteligente

Es una actitud mental que se centra más en ver qué extraigo y qué elaboro, que en a ver qué me dan.

10. Análisis, diseño y seguimiento de rutina

Las rutinas son muy útiles para el desempeño de muchas tareas. Es necesario invertir tiempo en diseñarlas y luego dedicarse a seguir las de manera rutinaria, evitando modificaciones continuas e improvisaciones.

11. Listado y secuencia de tareas

Se divide una tarea compleja en un listado de tareas simples y concretas, luego se ordenan en el tiempo.

12. Informe negro

Consiste en criticar; señalar los errores, las imperfecciones y las lagunas de un objeto, un proyecto, un procedimiento.

13. Serpiente de palabras

El facilitador le da una palabra a un miembro del grupo de cinco letras, él debe hallar otra también de cinco que comience con las dos últimas letras de la primera, y así continúa otro participante.

14. Vocablo opuesto

El facilitador le pide a uno de los miembros del grupo que le diga todos los opuestos de una palabra. Una vez que este termina, los restantes miembros deben seguir diciendo palabras hasta llegar a un promedio de veinte. Después de esto se comienza de nuevo con otro participante y otra palabra.

15. En mi casa todo se mueve

El facilitador le pide al grupo que piense que está en su casa realizando tareas habituales y que escoja un rol dentro de esa actividad y lo lleve a cabo a través del lenguaje de los gestos, estimulado por la música de activación que tiene de fondo. En un segundo momento, el facilitador suspende la música y le pide a los miembros del grupo que busquen algún compañero (a) y, sin hablar, formen con sus cuerpos un objeto que tenga movimiento y que acompañen el movimiento con las sonoridades características de lo representado. En un tercer momento se vuelve a poner la música y se les pide que vuelvan a sus tareas habituales. En un cuarto momento se les pide que hagan lo mismo que en el segundo paso, pero de a cuatro. El quinto paso es similar al primero y tercero, con todo el grupo hasta que este lo desee. En los tiempos donde no se pone la música, se permiten: risas, carcajadas y diálogos siempre que sean cantados. Los que no cumplan con las anteriores indicaciones, se tienen que quitar una prenda.

Cintas o globos al viento

El facilitador pone música y le entrega a cada participante una cinta de tela, papel, serpentina o un globo, y sucesivamente le da las instrucciones siguientes:

1. Jugar cada uno con su cinta o globo al ritmo de la música.
2. Relacionar la cinta o globo con el propio cuerpo.
3. Relacionarse con los demás a través de la cinta o globo.
4. Reunirse en grupos de tres o cuatro, y hacer dibujos en el piso con la cinta o globos. En cada etapa se puede hablar para ponerse de acuerdo.

Al final, cada subgrupo ve el resultado del trabajo de los restantes.

Posteriormente se pasa a analizar si fue más útil o agradable el juego individual o colectivo, si les resultó más fácil bailar o dibujar.

El juego anterior se puede realizar con tizas. Aquí también se emplea la música.

17. ¿Qué pasaría si...?

El facilitador sugiere al grupo que responda a preguntas que comiencen con la formulación siguiente: "¿Qué pasaría si...?". Debe hacerse un listado de preguntas que promuevan las respuestas más creativas posibles.

18. El esquema

El facilitador le pide al grupo que lleve a un esquema, situaciones o cadena de acontecimientos como los siguientes:

1. El ciclo de alimentación, desde la salida del mercado hasta la tapa del cubo de basura.
2. La sucesión de acciones necesarias para la construcción de una casa.
3. El vuelo de un pájaro, el andar, el movimiento de la marea.
4. El ciclo de vida de cada uno de ellos antes de que fueran un espermatozoide y un óvulo.
5. Las líneas estratégicas de una organización.
6. Las formas de venta más adecuadas.
7. Un método pedagógico más productivo.
8. Los pasos para animar socioculturalmente a un barrio.

Después de que los miembros del grupo hayan realizado los esquemas, se les pide que por consenso lleguen a un esquema grupal. Por último, el facilitador le pide al grupo que trate de encontrar otra forma de realizar el esquema grupal.

19. Frases concisas

El facilitador les pide a los miembros del grupo que escriban y digan frases de tres palabras, que comiencen con una determinada letra. Por ejemplo, con la

letra b, la frase de un participante pudiera ser: busque, bucea, ballenas. Esta técnica puede también aplicarse combinando letras.

20. Pensamientos o proverbios

El facilitador dice un proverbio, pensamiento o frase célebre al grupo y le pide que se esfuerce en comprender las circunstancias históricas que han dado lugar al mismo. Después le pide al grupo que piense en las consecuencias de una aplicación universal e inevitable, como si el proverbio o pensamiento estuviera considerado como una ley fundamental de la naturaleza. Después, el facilitador le pregunta al grupo si este proverbio o pensamiento debiera ser modificado, o invertido en el contexto actual. Por último, le pide al grupo que redacte un antiproverbio.

21. Foto retrato

El facilitador da al grupo una colección de fotografías, caricaturas u obras plásticas muy diferentes entre ellas. Cada uno escoge tres o cuatro con las cuales se siente a gusto o por la que está particularmente interesado. Explica las razones de su elección. Este debe ser, al seleccionar las fotos u obras plásticas, lo más objetivo posible y evitar proyectar en las mismas sus vivencias. Esta técnica permite ir más allá de los hechos y conceptos, provocando la expresión de diversas manifestaciones de efectividad.

22. Presentación con preguntas

El facilitador les pide a los participantes que solo podrán presentarse bajo la forma de respuesta ante una de las preguntas realizadas por los demás. Se puede dar el tiempo necesario a cada uno para que responda a las preguntas, lo cual puede ocasionar disparidades en el tiempo que se dedica a la presentación de cada miembro.

23. El adivinador

El facilitador busca al azar a un participante y le pide ser el sujeto principal del juego que seguirá y que describe rápidamente. Una vez que el papel se ha aceptado, el sujeto sale del sitio. Durante su ausencia, los demás miembros del grupo escribirán en la pizarra sus ideas sobre el ausente, de la forma más cómica y analógica. Después se le hace entrar y reconocer los textos escritos en la pizarra, intentando adivinar lo que ha escrito cada uno y explicar por qué

tal miembro del grupo lo ve de esa forma. Después cada participante analizará a su vez lo que ha querido decir.

24. Inventos de la naturaleza

El coordinador le da al grupo un listado de animales y de inventos que pueden estar asociados a ellos, seguidamente le pide al grupo que trate de unir al animal con el invento. Puede resultar útil al ofrecer la consigna al grupo, remarcar la necesidad de buscar las posibles relaciones más disímiles.

25. Identidad corporal

El facilitador les pide a los participantes que preparen su cuerpo para resolver determinados problemas. Para esto, cada miembro del grupo debe dedicarse a una especie de juego desempeñando un rol hablado o interpretado. El facilitador puede, por ejemplo, proponer a los participantes encontrar por medio de la identificación corporal, la solución a los problemas siguientes:

1. Una planta extraterrestre que no alcanza su fuente de energía y alimentación.
2. Generar una cultura de los robots en una isla apartada.
3. Crear un nuevo sistema para una casa de cultura en Marte.
4. Confeccionar una computadora que funcione con energía eólica.

El facilitador debe utilizar esta técnica cuando el grupo tenga determinado nivel de cohesión y conocimiento de la creatividad.

26. Cuento inacabado

Consiste en darle al grupo un problema o cuento y pedirle posibles soluciones al mismo. También se le puede ofrecer una historia de la cual solo se posee el nudo o conflicto, su principio o final, pero a la que hay que buscarle el comienzo, el final o la trama según corresponda. Es necesario llevar al grupo a que dé posibles soluciones, típicas de un pensamiento creativo.

27. La autodestrucción

El coordinador entrega a cada participante una hoja y les pide que escriban durante 15 minutos cómo y por qué puede provocarse la autodestrucción de determinados objetos e ideas. Por ejemplo de:

- Un juguete
- La personalidad de un creativo
- Una ciudad
- Un proyecto sociocultural
- Una familia
- La gerencia de un hotel
- La identidad cultural de una comunidad
- La gestión de venta de una tienda

En cada caso el grupo especifica qué quiere destruir. Una vez que cada persona ha escogido un objeto o idea para destruir, el coordinador pone música de relajación que acompañará el tiempo de trabajo individual. Terminado este plazo, el facilitador pide al grupo que exponga cómo logró la destrucción del objeto o idea escogida y por qué lo escogió. En un tercer momento se busca una reflexión y clasificación colectiva de las principales formas de destruir un objeto o idea sobre la cual se hayan puesto de acuerdo previamente.

28. Imágenes

El facilitador le pide al grupo que le dé a uno de sus miembros el nombre de un objeto, el cual puede ser un vaso, cielo, mercancía, camión, libro, fuente para beber, etc. Este miembro del grupo debe entonces actuar todos los nuevos usos que puede tener ese objeto. En el caso de la fuente para beber, por ejemplo, puede con mímica representar que le está dando vueltas a la manija y que está obteniendo no solo agua, sino también un mensaje grabado que anuncia pastillas para la garganta. Posteriormente el grupo debe adivinar qué es lo que él tuvo en mente cuando hizo su representación. El coordinador debe estimular las ideas más originales.

29. Hombre de principios

Todos los participantes se sientan en círculos. El facilitador en el centro narra una historia donde todo debe comenzar con una letra determinada. Ejemplo: "Tengo un amigo de principios muy sólidos, para él todo debe empezar con la letra r. Por ello su mujer se llama Raiza, su hijo Roberto, su perro Rabito...". Y señala a uno de los participantes, el cual debe decir el nombre de otro familiar que empiece con r, y así sucesivamente. El que se equivoca o tarda más de cuatro segundos en responder pasa al centro y comienza de nuevo el juego. Después de un rato el facilitador varía la letra.

30. Nombres escritos

Los participantes forman un círculo y cada uno escribe en una tarjeta su nombre y lo muestra a los demás. Se da un tiempo prudencial para que cada quién trate de memorizar los nombres de sus compañeros. Al terminar el tiempo estipulado, todos hacen circular las tarjetas hacia la derecha durante unos minutos, deteniéndose después el movimiento. Cada persona se quedará con una tarjeta que no es la suya, pero debe dársela a su dueño lo más rápido posible. Esta operación se repite hasta que todos hayan aprendido el nombre de sus compañeros.

31. Los riesgos

El facilitador formula una situación hipotética productora de temores o riesgos. Se le pide al grupo que reflexione sobre las cuestiones negativas de tal situación, sin pensar en sus posibles aspectos ventajosos. Se van anotando en la pizarra a medida que van apareciendo estos temores o riesgos. Luego invita a los participantes a discutir cada uno de los que han sido anotados. Posteriormente el grupo reflexiona en torno a cuáles carecen de fundamentos. Cuando se ha logrado modificar la actitud frente a un riesgo o temor por parte del grupo, este se tacha. Es probable que en una sesión no se puedan eliminar todos los temores o riesgos considerados, por lo que en próximas sesiones se vuelven a considerar.

32. 48 horas

El facilitador les pide a los participantes que se presenten diciendo que harían y a quién les gustaría ver si les quedaran 48 horas de vida. Se reflexiona luego en los porqués y las necesidades subyacentes. Se debe estimular los comportamientos más creativos.

33. Mapeo

Se le pide al grupo que represente en un mapa, individual primero y otro grupal, después la idea, la transformación, solución o barreras que visualicen con respecto a un problema planteado.

34. Juego de las profesiones

El facilitador les pide a los participantes que se vayan presentando uno a uno. Cada vez que cada participante termina de presentarse le pregunta al grupo:

¿Qué creen que pueda hacer? Cada participante imitará su hipótesis tomando en cuenta las expresiones, e ideas de la persona que acaba de hablar. Después de esto el que se presentó informa la verdadera profesión.

35. Telegrama

El facilitador da una palabra al grupo. Con las letras de dicha palabra (empleándolas dos veces), los participantes deben elaborar un telegrama. Para la realización de la técnica el grupo puede ser dividido en subgrupos.

36. Cambio de lenguaje

El facilitador le pide al grupo transformar una noticia del lenguaje escrito a otro tipo. Para lograr esto lo divide en subgrupos, y a cada uno le da la noticia procurando que corresponda con la problemática que deberán solucionar. Cada uno deberá transmitirla al resto del grupo de la manera más original posible (gráficos, canciones, por solo citar algunas formas) sin modificar el contenido. Posteriormente el facilitador invita a los participantes a reflexionar sobre las formas de transmisión de la noticia. El facilitador debe estar atento a que esta refleje una rica imaginación y que sean explotados todos los recursos creativos a su alcance.

37. Cortocircuito

El facilitador forma un círculo con todos los participantes y le pide a un miembro del grupo que salga del espacio. A continuación le sugiere a los demás participantes que formen un círculo estando todos de pie y tomados del brazo. Se les explica que el círculo es un circuito eléctrico, dentro del cual existe un alambre que crea cortocircuito; se ponen de acuerdo para que cuando el compañero toque la cabeza del que representa el cortocircuito, todos al mismo tiempo y con toda la fuerza posible darán un grito. Se llama al compañero que estaba afuera, se le explica solo lo referente al circuito eléctrico y se le pide que se concentre para que descubra el cable pelado.

38. Refranes

Para esta técnica se emplean refranes y se escribe la mitad en una tarjeta y la otra parte en otra. Dichas tarjetas se reparten a los miembros del grupo, pidiéndoles que se pongan de pie para encontrar su pareja, es decir, a la persona cuya tarjeta complete correctamente lo que se dice en la suya. Al encontrar su complemento del refrán, pasarán al centro del salón. Posteriormente, cada

pareja comentará el refrán, escribirán en el reverso de la tarjeta la interpretación que le dieron a este y tendrán 5 minutos para unificar su criterio. Para culminar, se seleccionará al azar tres o cuatro participantes para que expresen su interpretación.

39. Observación creativa

El facilitador le pide a cada miembro del grupo que traiga consigo un objeto pequeño que le guste para introducirlo en un bolso. Los participantes van pasando por turno y cerrando los ojos deben coger un objeto, decir qué es y describir con el tacto la mayor cantidad posible de detalles del mismo, así como sus funciones; se pueden utilizar papeles y cartones de distintos tipos para que los participantes los clasifique por flexibilidad, rigidez, suavidad o dureza.

40. Pizarra - Crea

A un ritmo rápido los participantes deberán pasar por la pizarra, y escribir una oración absurda, pero formalmente lógica. Ejemplo: Después de cortar el césped nos tiramos a nadar dentro, para refrescarnos.

41. Año sabático

Aquí la presentación grupal no se basa en el pasado sino en el futuro. Cada participante explicaría lo que haría si dispusiera un año de completa libertad profesional y familiar.

42. Marte

El facilitador le pide al grupo que imagine un viaje en una nave espacial con destino a Marte. Por motivo de fallas eléctricas se ven en la necesidad de aterrizar en un sitio que dista 800 km del lugar del destino. La nave en esos momentos se encuentra dañada, y dado que la supervivencia depende de poder llegar al sitio programado, existe la necesidad de seleccionar los artículos más indispensables para sobrevivir. A continuación se encuentra el listado de tales artículos. La actividad consiste en ordenarlos de acuerdo con su importancia y posibles nuevos usos, a fin de ayudarles a llegar al lugar de su destino. Los artículos son los siguientes: caja de fósforos, 20 m de soga de nailon, seda de paracaídas, cocina eléctrica, dos pistolas, una caja de leche en polvo, una brújula, dos tanques de oxígeno por tripulantes, un planisferio de Marte, un bote salvavidas, luces de bengala, botiquín de primera ayuda, libro de la posibilidad de vida inteligente en Marte y una radio grabadora.

43. Presentación transformativa

A los participantes se les sugiere que imaginen: cuál animal les gustaría ser, a qué personaje de un cuento histórico les gustaría parecerse, cómo sería su vida en otra época, cómo vivirían en otro planeta, o cualquier otra situación. A partir de estos supuestos, u otros que elija el grupo, se efectuarán las representaciones por parte de cada uno de los miembros del grupo.

44. Inventemos y adivinemos

El facilitador divide el grupo en parejas. Cada una inventa una palabra para expresar un sentimiento o estado afectivo, y establece un diálogo en voz alta donde se incluya esta palabra para expresar lo acordado previamente por ellos. El resto de los participantes debe adivinar cuál es el significado de la palabra creada, guiándose por la gestualidad y el sentimiento del diálogo.

45. Dibuja un sentimiento

El facilitador le pide a cada participante que escriba un relato breve sobre una experiencia significativa. Este debe incluir dos momentos:

Cuando ocurrió el suceso y cómo se recuerda después de algún tiempo. Este relato se lee en voz alta y se comentan después las emociones que revela la historia luego; cada uno de los participantes debe realizar dos dibujos abstractos, uno sobre la emoción experimentada en el momento de los hechos y el segundo sobre las que evoca el acontecimiento. Los participantes pueden mostrar sus dibujos y comentarlos.

46. Secretos

El facilitador les sugiere a los participantes que se coloquen en forma de U, y le dará a uno de ellos una orden en secreto. Este pasará al centro y mediante gestos deberá representarla; el resto del grupo tratará de descifrar el secreto dado. Se pueden dar hasta cuatro para descifrar, por cada uno de los participantes; si no aciertan, quien representó regresa al grupo y al siguiente compañero se le dará otra orden, así continúa la actividad cuantas veces se desea.

47. Juguetes creativos

Se le pide al grupo sentarse en forma circular y en medio se colocan materiales de desechos. Se les solicita a cada uno de los participantes que construyan

un juguete lo más original posible y que luego jueguen con ellos. En un tercer momento se le sugiere al grupo que realice una reflexión en torno al juego.

48. Acontecimiento y estilo

El facilitador le da al grupo una determinada situación o acontecimiento y le pide narrarlo con un estilo especial, sacado al azar de una serie de tarjetas que tiene en sus manos. Los posibles estilos en los que se puede narrar son: cómico, lírico, trágico, escandaloso, ético, entusiasta, asustado, solemne, polémico y creativo.

49. Pintemos nuestra música

El facilitador les pone melodía a los participantes y les pide que la dibujen o representen en un determinado color. Al término de esta se les pregunta qué argumentos tuvieron en cuenta, por qué eligieron ese y no otro color.

50. Imágenes de palabra

El facilitador proporciona al grupo varias letras de diferentes tamaños y colores. Luego le solicita a cada miembro del grupo que exprese un pensamiento o deseo haciendo figuras con las palabras (estas pueden ser modificadas). Se puede realizar el mismo juego con números.

51. Epístolas

El facilitador pide a cada miembro del grupo que confeccione una carta y que a continuación sustituya esta por dibujos. En un segundo momento se intercambian las cartas y cada participante debe descifrar lo que el otro quiso decir en ella. Posteriormente se establece un diálogo en torno a la actividad realizada.

52. Expectativas

Cuando se inicia el trabajo grupal, el facilitador les solicita a los miembros del grupo que respondan, de forma individual y en una hoja, las preguntas siguientes:

1. ¿Qué esperan de nosotros con el curso?
2. ¿Por qué están aquí?

3. ¿Qué esperamos nosotros de ellos?
4. ¿Qué no les gustaría que ocurriera durante la dinámica?
5. ¿Qué cosas positivas, negativas o interesantes se podrían encontrar en esta dinámica?

Ya respondidas estas preguntas se enumeran del 1 al 5 y se les sugiere que se reúnan en equipos del mismo número, luego se les pide que lleguen por consenso a respuestas grupales, a partir de las respuestas dadas por cada uno de los miembros.

53. Cinco sentidos vivenciales

Comienza la actividad con una invitación a la reflexión en torno a las experiencias gratificantes que cada miembro del grupo haya tenido en cualquier momento de su vida. A continuación se les sugiere que de las más agradables seleccionen tres cosas que les guste ver, probar, tocar y oír. Posteriormente, se les pide que formen libremente parejas o grupos pequeños y compartan sus experiencias. Al final se establece un diálogo de lo vivenciado, pero ahora en forma grupal.

54. Quién dice la mentira mayor

El facilitador les pide a los participantes que formen dúos. A continuación les sugiere que piensen que son dos grandes mentirosos, y que entre ellos existe una gran competencia para ver quién dice la mentira mayor. Después les pide que cambien de pareja y que asuman las mentiras de la persona con la cual inicialmente trabajaron para comentársela a la nueva pareja y así sucesivamente.

55. Comunicación sensorial

El facilitador le solicita al grupo que formen parejas con la persona que menos conocen del grupo y que se coloquen frente a frente, tomados de las manos y con los ojos cerrados. Posteriormente, les sugiere que traten de comunicarse no a través del lenguaje verbal, sino por medio de la sensación que sienten cuando se tocan las manos, los brazos y la cara. Esta técnica se puede emplear pidiéndole a los participantes que se pongan de espaldas, que junten hombro con hombro y que traten de comunicarse por medio de movimientos, tratando de transmitir algo a su pareja.

56. Cambiemos de identidad

El facilitador le pide al grupo que cada uno medite sobre la posibilidad de cambiar de identidad y que por ello puedan ser otra persona, animal o cosa. Después de esta meditación se les pregunta qué les hubiera gustado ser y por qué.

57. Presentación en collage

El facilitador trae un conjunto de materiales, que pueden ser recortes de periódicos, hojas sueltas, chapas, goma de pegar y demás accesorios para que cada participante elabore su obra de arte. Se les pide a todos los integrantes del grupo que interpreten qué características del artista se representan en la obra, y luego cada quien dice lo que quiso representar.

58. Caricatura

Cada integrante del grupo se presenta con una caricatura o dibujo que contenga los rasgos más significativos de su personalidad, acentuados de una forma cómica, elaborado por él mismo. Luego, los miembros del grupo emiten sus criterios sobre qué características quiso representar cada uno con su caricatura o dibujo. Al final, el autor del mismo refiere qué intentó representar.

59. Los siete deseos

Se le pide a cada miembro del grupo que enumere los siete deseos que formularían en presencia de un mago que pudiera hacerlos realidad. Aquí aparecerán el sistema de valores, motivaciones, efectividad y potencial imaginativo de los participantes. De ahí que requieran de un facilitador experto para su aplicación.

60. Fantasías

El facilitador le pide al grupo que se coloque lo más desorganizadamente posible en el sitio donde se encuentra; pueden estar sentados, acostados, parados o en la posición que ellos elijan. Se escuchará una música sinfónica sugerente, a partir de la cual cada uno imaginará una historia determinada. Al terminar la audición los integrantes del grupo expresarán lo que imaginaron y las diferentes sensaciones que experimentaron.

61. Frankenstines y vampiros

El facilitador orienta al grupo para que imaginen diferentes monstruos y que los representen gestualmente. A una orden del facilitador, uno de los integrantes del grupo debe quedarse en la posición en que está y los demás miembros deben adivinar qué monstruo representa. Luego el facilitador dará la orden de continuar, posteriormente detendrá el movimiento de otro integrante, para que el resto del grupo adivine. Así hasta el final, en que una vez se sepa qué monstruo era cada uno, se comente acerca de por qué lo escogieron y cómo se sintió cada quien representándolo y en su interacción con el resto. Esta técnica permite sacar a flote los miedos, fantasías y potenciales imaginativos de los miembros del grupo.

62. La ventana

El facilitador le pide al grupo que camine ocupando todo el espacio. Les dice que imaginen que se encuentran en una casa y saludan a una persona que se haya fuera de ella, como si se tratará, por ejemplo, de la mamá, un amigo, la facilitadora, un policía, un artista famoso, el jefe de nuestra institución u organización, etc. Se comenta cómo se sintieron al saludar a cada una de estas personas y por qué.

63. Meta plan

Es una técnica de generación de ideas, que combina la estructura con la ubicación de las ideas a la vista de todos. Su preparación y estructura general es similar a la técnica del Brainstorming. Su especificidad está dada en que las ideas no se expresan oralmente sino que se anotan en tarjetas que se clavan en la pared, la pizarra o cartelera. Cuando un participante clava una tarjeta, lee las que ya hay colocadas, las que a su vez le servirán de inspiración de nuevas ideas. Al final de la sesión pega un punto coloreado en aquellas tarjetas que considera de mayor interés. De ese modo se puede apreciar qué ideas son las más acertadas, sin que algunos participantes intimiden a los demás. Ello permite establecer un criterio de jerarquización que puede ser útil para el trabajo posterior con las ideas.

64. La cinética

Este método se basa en el principio teórico de que la creatividad está asociada a estados psicológicos que pueden inducirse a través de metáforas, similares y analogías. Existen diversos procedimientos para desarrollarlo, los cuales

dependen de los objetivos a lograr por el grupo, el problema analizado y las características del grupo. Una de las formas de aplicación es el llamado método de catálogo, según el cual se escriben pares de palabras (imágenes, ideas, situaciones, etc.) que se relacionan con el problema que se quiere resolver, sugeridas por la consulta al azar de un diccionario, catálogo, revistas o libros cualesquiera. Pueden emplearse también dibujos u otras obras plásticas, así como buscar símiles con el funcionamiento del organismo humano. Este método resulta de difícil aplicación, por lo que se recomienda que se empleen grupos pequeños y por un facilitador que conozca a fondo la técnica. De cualquier modo que se aplique, posee dos actividades básicas que son hacer conocido lo extraño y hacer extraño lo conocido.

Emplea 4 mecanismos metafóricos que son:

1. La analogía personal
2. La analogía directa
3. La analogía simbólica
4. La analogía sintáctica

65. ¿Cómo soy?

En un sitio determinado del lugar de trabajo se colocan tarjetas donde aparezcan cualidades de la personalidad; un cartel indicará que cada cual debe seleccionar la cualidad con la que más se identifique. Puede establecerse comunicación con los otros participantes de forma individual, para dar razones e intercambiar acerca de cómo soy y cómo nos ven los otros. En plenaria cada cual explica la cualidad que seleccionó. El resto de los participantes interviene para corroborar o aportar algún criterio sobre el interlocutor. Finalmente se realiza un análisis grupal de las cualidades que debemos aspirar a alcanzar o eliminar. El coordinador debe tener la suficiente maestría para poder manejar las diferentes situaciones grupales que se pueden crear sin dañar la autoestima de los participantes.

66. Su mejor cualidad

El coordinador reparte una tarjeta a cada participante y les pide que escriban en ella una cualidad que pueda influir en el desarrollo de un trabajo grupal, y que a su vez sea para ellos la mayor de sus cualidades. Se recogerán las tarjetas y se darán las orientaciones para que el colectivo desarrolle una actividad, que puede ser un análisis y resolución de una situación o caso. Durante el desarrollo de la actividad, el coordinador listará en pancartas o en la pizarra las

cualidades de las tarjetas. Al concluir el trabajo del grupo, el coordinador mostrará el listado de cualidades y promoverá una reflexión sobre la manifestación de esas cualidades durante el trabajo grupal.

67. Deje aquí su carga pesada... y recoja alegría

Antes de entrar al sitio o lugar, cada participante coge una tarjeta que identifique como su carga pesada, y se desprende de ella colocándola en la bolsa. Después recoge un mensaje que genere alegría o algún obsequio, se comunica con los demás y juntos expresan cómo se han sentido. Una variante de esta técnica pudiera ser dejar las tarjetas en blanco y que cada quien escriba aquella carga de la que quiere desprenderse.

68. Identifica quién soy

El coordinador orienta que cada participante escriba en una hoja sus características personales, de modo que puedan identificarlo. Las descripciones se depositan en un buzón o caja. Un miembro del grupo, elegido por este, escoge una descripción del buzón, la lee en voz alta y el grupo identifica de quién es. La persona identificada tiene derecho a sacar de la bolsa o buzón otra descripción, y así sucesivamente todos los miembros del grupo se identifican.

69. ¿Quién es?

El facilitador entrega a cada miembro del grupo una pequeña tarjeta con una cualidad positiva, y este debe identificar quién es la persona que representa dicha cualidad en el grupo. Tan pronto todos los participantes hayan terminado la identificación, harán entrega de la tarjeta a la persona que ellos consideran que posee esa cualidad. Aquella persona que ha recibido más tarjetas, con diferentes cualidades, será considerada con la medalla del más integral.

70. Gotas anti estrés

El coordinador plantea que posee unas gotas anti estrés que ayudan a aliviar la situación de los integrantes del grupo; inmediatamente muestra una cajita, donde están unas tiras con consejos y recomendaciones. Cada participante toma una tira, lee el consejo, reflexiona y comenta en voz alta sobre el mensaje. Se puede pedir a los participantes que sugieran otras gotas anti estrés.

71. Las grandes fechas

Nuestras vidas están marcadas por cierto número de movimientos claves, tomas de conciencia, cambios, fracasos, éxitos; el facilitador le pide a cada miembro del grupo que se presente narrando seis o más acontecimientos claves de su vida.

72. Aplicación de la teoría

Consiste en la búsqueda consciente de nuevas posibilidades de aplicación de una teoría conocida y bien anunciada, pero que no ha sido explotada en todas sus aristas.

73. El aparato nuevo

Empleando un material, objeto o fenómeno nuevo se manipulará para determinar todos sus usos, previstos e imprevistos, dándole rienda suelta a las tendencias lúdicas que todos poseemos en potencia.

74. Moliere o la llamada a lo profano

Consiste en preguntar ex profeso a un profano o desconocedor de un tema o problema especializado para que nos dé su criterio sobre ello, dado que a menudo posee opiniones frescas, poco viciadas, inesperadas e interesantes que pueden hacer parecer el fenómeno de análisis bajo un prisma diferente.

75. El abogado

Ante un problema complejo o en una situación de incertidumbre se adoptará la postura de algunos abogados, que a cualquier precio defienden una posición determinada, buscando todos los argumentos posibles para sustentarla. De ese modo, en una discusión determinada, el participante que desempeña el rol de abogado puede no considerar, en caso necesario, las pruebas contrarias a los puntos de vista obtenidos por él.

76. Combinación de teorías o hibridación

Se trata de combinar dos teorías elaboradas en torno a su mismo fenómeno, proceso u objeto, para hacer una nueva que permita explicar un mayor número de hechos. De ese modo se estimula conscientemente el eclecticismo como vía de apropiación de lo nuevo.

77. La caricatura o de los casos límite

Consiste en estudiar un fenómeno a partir de sus manifestaciones extremas. De ahí, que en ocasiones se simplifiquen o se exageren en extremo, de manera deliberada, algunas de sus características o propiedades.

78. Clasificaciones jerárquicas

Consiste en intentar de manera creciente o decreciente un conjunto de hechos, objetos, fenómenos o ideas, de acuerdo con determinados atributos o características, la cual no era con anterioridad tomada en cuenta como punto de referencia para coordinar elementos de ese orden. Ello permite extraer relaciones novedosas y antes no eran reveladas.

79. El despiste

No es otra cosa que el cultivar de otra forma deliberada el arte de razonar indirectamente sobre un asunto o problema. Se aplica investigando o analizando un fenómeno determinado que no es muy importante, y a través de este análisis poder conocer otro problema que es el objeto real de interés.

80. Método del detective

Al igual que un detective se buscarán de forma deliberada todos los indicios, por mínimos que parezcan y que permitan destruir una hipótesis o teoría, y construir otra si es precisa; este método exige de una certera crítica y minuciosidad, para tratar de hallar aquellos puntos de análisis que sirvan de apoyo o palanca para los nuevos criterios.

81 El factor integrador

Se intentará hallar un principio unificador, que unifique conceptos, ideas y puntos de vista en apariencia irreconciliables u opuestos.

82. Pulgarcito o el marcaje

Consiste en marcar o señalar determinados elementos o partes componentes de un fenómeno complejo para poder seguir su trayectoria y luego, a partir de ello, poder comprender el todo.

83. La historia

Consiste en analizar las ideas, los fenómenos, los objetos y los hechos en su devenir, es decir, que habrá que interesarse por sus etapas anteriores para poder desentrañar lo que son hoy y lo que pudieran ser en el futuro.

84. Modelos cibernéticos

Para conocer mejor un fenómeno y hacerlo variar o transformarlo sustancialmente, se elabora un modelo que sin ser idéntico ofrezca una semejanza con sus características esenciales. Se pueden hacer entonces experiencias de simulación.

85. Tierra de nadie

Consiste en intentar hallar fenómenos u objetos de análisis que pueden estar entre campos de estudio o ciencias ya conocidas. Para realizar este estudio se debe demostrar primeramente su existencia y luego precisar su contenido para explicitar los nexos de este con los campos adyacentes que la delimitan.

86. Razonamientos por reciprocidad

En el universo existen pocos sentidos únicos y todos los fenómenos y hechos se interrelacionan. Cuando un fenómeno influye sobre otro debemos preguntarnos, si a su vez el segundo no influirá sobre el primero. Es decir, si no se influyen recíprocamente.

87. Transposiciones analógicas

Consiste en proponer una analogía entre dos hechos, objetos o ideas aparentemente distantes entre sí. A continuación se debe buscar qué elementos de dicha analogía se corresponden con la realidad.

88. Gustos y disgustos

El coordinador entrega una hoja a cada participante y les pide que anoten en ella su nombre y una lista de cinco cosas que les gusten y otras cinco que les disgusten sobre el tema, asunto o problema en discusión. Posteriormente reúne las diferentes respuestas y las lee una por una en voz alta, sin revelar el nombre de la persona. Los demás tratarán de adivinar de quién se trata, antes

de que se diga el nombre. Esta técnica resulta muy útil para reconocer los diferentes puntos de vista que priman un asunto.

89. Fiesta del ingenio

A cada participante se le entrega suficiente cantidad de papel periódico o de desecho, para que se confeccione un disfraz de acuerdo con su ingenio. El coordinador debe dar la consigna que al final se premiará el disfraz más original. Se debe intentar que lo disfraces que se confeccionen estén en consonancia con el sentido de los análisis acerca del problema o situación que enfrente el grupo.

90. Eureka

Consiste en formular de forma correcta un problema, situación o asunto; pensar en cómo resolverlo y luego dejar de pensar en él. El asunto se retomará si no aparecen de repente las soluciones cuando no se estaba pensando de manera consciente en dicho problema.

91. Sueño despierto dirigido o semivigilia dirigida

Esta es una de las técnicas más empleadas en la actualidad, sobre todo en las investigaciones de creatividad en la salud. Se practica de manera individual o en grupo. Se emplea para dar acceso a motivaciones y representaciones subconscientes del acto creador. Abre un acceso directo a los procesos simbólicos. El facilitador debe ser un experto, pues esta tiene serias implicaciones psicológicas de orden efectivo. Las sesiones se desarrollan por lo general en la noche o en habitaciones en penumbras, con un máximo de 7 participantes. El coordinador no sueña, pero propone las imágenes a estos. Las primeras son muy neutras, y están destinadas a reunir a los participantes en un espacio común, de carácter imaginario. Luego el coordinador introduce sutilmente imágenes asociadas al problema a tratar y el individuo o grupo ingresa esas imágenes a sus sueños o las rechaza. Entre menos intervenga el coordinador más serán las posibilidades de que el sueño sea fértil. Al final de la sesión, el animador regresa progresivamente al grupo a la realidad. Durante esta técnica la mente vaga entre la vigilia y el sueño y se logra realmente desatar las fantasías de los que participan. Resulta conveniente que estos estén debidamente acostados y de manera cómoda.

92. Yogas y orientalistas

Consiste en el empleo deliberado de algunas de las posturas, meditaciones, ejercicio y elementos de la filosofía y sistemas de pensamiento oriental con fines creativos. Después de realizar cualquier ejercicio, postura o meditación basada en el sistema de pensamiento oriental, se pide a los participantes que desarrollen alguna actividad creativa: escribir una poesía, dibujar, componer una canción.



Estrategias didácticas axiológicas Para la formación de valores

1. “Falso concepto”

Objetivo:

Desarrollar el espíritu crítico, autocrítico y la cohesión grupal.

Materiales:

Tarjetas con patrones de conductas positivas y negativas.

Desarrollo:

1. El docente entrega a cada participante una tarjeta previamente elaborada que incluye una cualidad positiva o negativa. Ejemplo: falso, sincero, educado, grosero, pesimista, optimista, honesto, interesado, etc. Se anima al debate crítico sobre las consecuencias que ocasionan las conductas negativas, qué hacer para cambiarlas, cómo fortalecer las conductas positivas, en fin, generar una reflexión colectiva crítica y propositiva.

2. Se orienta la lectura del texto:

Existe en algunas personas un concepto falso de la amistad, el cual se caracteriza por ocultar los defectos y los errores de los amigos, pues se considera una traición el ser honesto y señalarle sus faltas con el fin de que las erradique.

La amistad verdadera, además del respeto, la confianza y la ayuda mutua, requiere de la exigencia y excluye la hipocresía, la adulación y el favoritismo entre las personas.

3. ¿Cuál es tu consideración al respecto?
4. ¿Qué entiendes por amistad?
5. ¿Es correcto y moral justificar las malas actitudes de nuestros compañeros?
6. ¿Confías tú en alguien que no critica tus errores?
7. ¿Por qué resulta importante realizar la crítica?
8. ¿Qué les sugiere a los jóvenes que tienen una concepción errónea acerca de la amistad?
9. Cita ejemplos en los que se haya evidenciado un alto grado de amistad.
10. ¿A qué participante del grupo te gustaría brindarle tu amistad?
11. Argumenta las siguientes frases:
 - “No hay riqueza tan segura como un seguro amigo” (Luis Vives).
 - “La amistad nace con la luz y se afirma con el trato” (Moliere).
 - “Un amigo es aquel que adivina siempre cuando se tiene necesidad de él” (Denard).
 - “Criticar no es morder” (José Martí).

Conclusión:

Un participante aportará una máxima relacionada con la amistad.

2. “Perseverancia”**Objetivo:**

Reforzar patrones de conductas positivos.

Materiales:

Tarjetas con frases previamente concebidas.

Desarrollo:

1. El docente orienta a realizar la siguiente lectura:

Toda gran obra es fruto de un gran esfuerzo. Solo quien es perseverante aprende de sus fracasos e insiste con determinación. Es curioso

constatar que, de algún modo, todos somos perseverantes en algo: hay luchadores perseverantes y desertores perseverantes, es decir, quienes insisten en ganar y quienes insisten en claudicar. ¿Estoy yo en el grupo de los luchadores o de los desertores?

Si no quiero afiliarme en el club de los derrotados, debo levantarme con más ánimo cada caída. Solo con un deseo vehemente y mucha perseverancia puedo pasar de la derrota a la excelencia. Como decía Víctor Hugo: “El secreto de los grandes corazones se encierra en una palabra: PERSEVERAR”.

2. ¿Qué mensaje te reporta el artículo?
3. ¿Consideras que resulta importante perseverar ante las dificultades?
4. Cita ejemplos donde se evidencie el éxito de perseverar.
5. Se entrega a todos los participantes tarjetas elaboradas con frases para analizar a partir de ejemplos:
 - Mi futuro aún está por HACER.
 - Yo secretamente sueño con el PORVENIR.
 - Amo la VIDA incondicionalmente.
 - Mi mayor deseo es hacer las cosas cada día MEJOR.
 - Mis estudios no terminarán NUNCA.
 - Lucho constantemente por APRENDER.
 - Pienso que los demás tienen mucho que ENSEÑARME.
 - Me gusta sentirme RECOMPENSADO con lo que hago.
 - Me siento bien cuando me encuentro ACOMPAÑADO.
 - Considero que puedo encontrar mi FELICIDAD.

6. Argumente las siguientes frases:

“No hay cosas imposibles, sino hombres incapaces”.
 “Mientras haya ganas de luchar, hay esperanzas de vencer”.
 “Un fracaso es una guía muy útil, no una señal de rendición”.
 “La perseverancia convierte sueños en triunfos”.
 “Los que se arriesgan logran muchas cosas que son imposibles para los cobardes”.
 “Con constancia y tenacidad se obtiene lo que se desea”.

Conclusión:

¿Qué aprendiste de la actividad?

3. “La felicidad”**Objetivo:**

Crear una atmósfera positiva y estimular el pensamiento creativo de los participantes.

Materiales:

Una hoja de papel y lápiz.

Desarrollo:

1. El docente orienta a realizar la siguiente lectura:

La mayoría de las personas tienen un concepto poco realista de la felicidad y dicen: “Sería feliz si fuera rico, si tuviera salud, si ese ser me amara. Luego, al alcanzar un objetivo descubren otro... Yo, por mi parte, amo la vida incondicionalmente” (Arthur Rubinstein, músico y pianista).

La felicidad la encontramos en la alegría espiritual y no tanto en los goces externos que pasan como el viento. Es posible disfrutarla en el cultivo de las buenas relaciones con los demás.

La felicidad no es un destino al cual se llega para siempre, sino un camino que se transita cada día. No es una vida sin problemas, sino el esfuerzo que realizamos por convertir cada adversidad en una oportunidad para sentirnos satisfechos con nosotros mismos.

- ¿Qué mensaje te reporta el artículo?
- ¿Eres de los que piensan que la felicidad no existe, que solo existen momentos felices? ¿Por qué?
- Cita momentos de tu vida en los que hayas tenido una gran felicidad.

2. Argumenta las siguientes frases:

- “La felicidad la encontramos en el interior de nosotros mismos”.
- “El verdadero propósito de la vida es buscar la felicidad” (Dalai Lama).

- “Amasar fortunas, aislarse o confiar en el conocimiento limitado del hombre no trae la felicidad”.
- “Aprendí que lo más importante en la vida es la vida misma”.
- “Lo más importante no son nuestras circunstancias, sino cómo interpretamos nuestras circunstancias”.
- “La felicidad reside en la lucha” (Carlos Marx).
- “La felicidad existe sobre la tierra y se le conquista con el uso prudente de la razón, la práctica constante de la generosidad y el conocimiento de la armonía del Universo” (José Martí).

3. Cada participante representará cómo concibe la FELICIDAD. Ejemplo: a través de poesías, canciones, esquemas, frases, dibujos, cuentos, etc. Se seleccionará la más original.

Conclusión:

Se indaga cómo se han sentido durante la dinámica y se estimulan las mejores historias.

4. “Necesidad de los cambios”**Objetivo:**

Reforzar patrones de conductas positivas en los participantes.

Materiales:

Ninguno.

Desarrollo:

1. El docente orienta a realizar la lectura siguiente:

Nadie lo ha expresado con mejores palabras que Mahatma Gandhi: “Nosotros hemos de ser el cambio que deseamos ver en el mundo”.

Cuentan que Gandhi fue abordado cierto día por una mujer preocupada porque su hijo consumía demasiado azúcar. “Temo por su salud”, le dijo la mujer, “él le respeta mucho. ¿Podría usted decirle los riesgos que corre y convencerle de que deje de comer azúcar?”.

Tras una breve reflexión, Gandhi le dijo a la mujer que accedía a su petición, pero que le llevara a su hijo al cabo de dos semanas, no antes. Dos semanas más tarde, la madre llevó al muchacho. Gandhi habló con él y le sugirió que dejara de comer azúcar. Cuando aquel finalmente aceptó la sugerencia de Gandhi, la madre exageradamente agradecida, no pudo evitar preguntarle al maestro por qué había insistido en que esperase dos semanas. “¿Por qué?”, repuso Gandhi, “porque necesitaba esas dos semanas para librarme yo del mismo hábito”.

- ¿Qué enseñanza nos brinda este artículo?
- ¿Consideras que en tu vida personal existen hábitos de pensamiento y de acción que requieren de modificaciones? ¿Cuáles?
- ¿Qué podemos hacer para cambiar esos hábitos?

2. Argumenta las siguientes frases:

- “Vivir es saber cambiar, porque sin cambio no hay vida”
- “Las palabras mueven, pero los ejemplos arrastran” (Adagio latino).
- “Ha de desearse, y de ayudar a realizar, cuanto acerque a los hombres y le haga la vida más moral y llevadera” (José Martí).
- “Todos los males resultan pequeños frente al supremo bien de sentirse digno de sí mismo”.
- “Abre tus brazos al cambio, pero no te olvides de tus valores”.
- “Enséñame que perdonar es lo más grande del fuerte, y que la venganza es la señal del débil” (Gandhi).

6. Cada participante aportará una máxima que se refiera a la necesidad de realizar cambios en nuestro comportamiento. Se selecciona la más original.

Conclusión:

¿Qué aprendiste de la actividad?

5. “Sensibilidad”

Objetivo:

Introducir el análisis de un hecho para llegar a reflexiones.

Materiales:

Ninguno.

Desarrollo:

1. El docente orienta a realizar la lectura siguiente:

Una niña llamada Jessica McClure cayó dentro de un pozo en Texas: su calvario y subsiguiente rescate, realizado por toda una legión de hombres y mujeres, logró atraer a centenares de periodistas y cámaras de TV, gracias a los cuales la anécdota llegó a la casa de cientos de millones de personas.

Durante los tres días que duró el calvario de Jessica, murieron cien mil niños y niñas de su edad, menores incluso, por causas evitables (el hambre, la miseria, la disentería en la mayoría de los casos) y debidas a la pérdida de cosechas y a errores políticos. Mientras ellos luchaban por sobrevivir, ninguno tuvo ante sí un enjambre de cámaras deseosas de mostrar su triste suerte al mundo expectante. Su muerte fue prácticamente anónima. ¿Por qué?

- ¿Qué mensaje te reporta el artículo?
- ¿Podemos afirmar que nuestro país atiende y protege a los niños como su mayor tesoro?
- Cita ejemplos donde se evidencie la gran sensibilidad de nuestro pueblo hacia todos los niños del mundo.
- ¿Qué mensaje le enviarías a todas las personas que no adoptan una actitud consecuente ante alguna situación que pudiera afectar a los niños?
- En las obras y escritos que realizó el apóstol de Cuba, José Martí, se evidenció siempre su gran amor hacia los niños. Fundamenta.
- Argumenta la siguiente frase de José Martí: “Los niños son la esperanza del mundo”.

Conclusión:

¿Qué aprendiste de la actividad?

6. "Un regalo dorado"

Objetivo:

Reflexionar sobre nuestras conductas impulsivas y afianzar la amistad en el grupo.

Materiales:

Una cajita de buzón envuelta en papel dorado, un lápiz y una hoja.

Desarrollo:

1. El docente orienta a realizar la lectura siguiente:

Hace ya algún tiempo, un hombre castigó a su pequeña niña de tres años por desperdiciar un rollo de papel de envoltura dorado, que empleaba para forrar una pequeña cajita de regalo. El dinero era escaso en esos días y ellos no podían darse el lujo de que estas reservas de papel las utilizara para jugar. Sin embargo, la niña le llevó el regalo a su padre a la mañana siguiente y le dijo: "Esto es para ti, papito". Él se sintió avergonzado de su reacción de furia, pero volvió a explotar cuando vio que la cajita estaba vacía. Le gritó diciendo: "¿No sabes que cuando das un regalo a alguien se supone que debe haber algo adentro?". La pequeña miró hacia arriba con lágrimas en los ojos y dijo: "Oh papito, no está vacía, yo soplé besitos dentro de la cajita toditos para ti, papito...".

El padre se sintió morir, puso sus brazos alrededor de su niña y le suplicó que lo perdonara. Se ha dicho que el hombre guardó esta caja dorada cerca de su cama por años, y siempre que se sentía enojado, tomaba de la caja un beso imaginario y recordaba el amor que su niña había puesto ahí.

De una forma u otra, cada uno de nosotros ha recibido también un regalo dorado, lleno de amor incondicional y besos de nuestros seres más queridos, y nadie podrá tener una propiedad o posesión más hermosa que esta.

- ¿Qué mensaje te reporta este artículo?
- ¿Cómo evalúas en un inicio la actitud del padre?
- ¿Qué le sugieres hacer a aquellas personas que tienen estas actitudes impulsivas?
- ¿Consideras importante actuar con serenidad ante los problemas? ¿Por qué?

- Expresa ejemplos de las graves consecuencias que trae consigo actuar de manera impulsiva.
- ¿Qué piensas de aquellas personas que solo sirven para esperar una recompensa?

2. Argumenta las siguientes frases:

- "Dos personas pueden observar un mismo objeto y ver algo totalmente diferente".
- "Lo que ves aquí no es más que apariencia. Lo más importante es invisible" (Antoine de Saint Exupéry)
- "No se ve bien sino con el corazón, lo esencial es invisible para los ojos" (Antoine de Saint Exupéry)
- "Es innegable que las cosas pequeñas son las que más conmueven los corazones profundos y las altas inteligencias". (José Martí)
- "Si no controlamos nuestros impulsos, ellos nos controlarán a nosotros".

2. Cada participante depositará en el buzón del aula, como si fuera "un regalo dorado", un mensaje de amor y amistad. Se estimula el más original.

Conclusión:

¿Qué aprendiste con el desarrollo de la actividad?

7. "Pobres y ricos"

Objetivo:

Promover la reflexión sobre el criterio de los participantes.

Materiales:

Ninguno.

Desarrollo:

1. El docente orienta a realizar la lectura siguiente:

Una vez un padre acaudalado llevó a su hijo a un viaje por el campo con el firme propósito de que este viera cuán pobre era la gente del campo, que comprendiera el valor de las cosas y lo afortunado que eran ellos.

Estuvieron por espacio de un día y una noche completa en una granja de una familia muy humilde. Al concluir el viaje, y de regreso a la casa, el padre le preguntó a su hijo:

¿Qué aprendiste en el viaje? ¿Viste cuán pobre y necesitada puede ser la gente?

¡Sí! –respondió el hijo–. Vi que nosotros tenemos un perro en casa, ellos tienen cuatro. Nosotros tenemos una piscina de 25 x 20 mts, ellos tienen un riachuelo interminable. Nosotros tenemos lámparas importadas en el patio, ellos tienen las estrellas. Nuestro patio se limita por muros, el de ellos tiene todo un horizonte. Especialmente, papá, ellos tienen tiempo para conversar y vivir en familia, en cambio, tú y mamá tienen que trabajar todo el tiempo y casi nunca los veo. Gracias, papá, por enseñarme lo rico que podríamos llegar a ser.

El autor anónimo de este cuento quiso expresarnos con una elocuente profundidad que la verdadera riqueza no está en el tener, sino en el estar desprendido, en renunciar voluntariamente al dominio sobre las cosas. Por eso hay pobres que realmente son ricos, y al revés. Si no eres egoísta pon tu empeño en despreciar las riquezas, con el mismo empeño que ponen los hombres del mundo en poseerlas.

- ¿Qué mensaje te reporta el artículo?
- ¿Qué piensas de las personas egoístas?
- Cita ejemplos de participantes del grupo que en un momento determinado hayan manifestado su solidaridad hacia tus compañeros.
- ¿Cómo contribuyes a prestar tu ayuda a los que más lo necesitan?

6. Argumenta la siguiente frase:

“El egoísmo no solo aísla a la persona, sino la empobrece”.

7. Cada participante aportará una máxima relacionada con el tema. Se selecciona la más original.

Conclusión:

¿Qué aprendiste de la actividad?

8. “Carácter”

Objetivo:

Reforzar patrones de conductas positivos.

Materiales:

Ninguno.

Desarrollo:

1. El docente orienta a la realización de la lectura siguiente:

Cuenta la historia que un muchacho tenía muy mal carácter. Su padre le dio una bolsa llena de clavos para que cada vez que perdiera la paciencia clavara uno detrás de la puerta. El primer día clavó 37. Las semanas siguientes fueron disminuyendo, pues resultaba más fácil controlar el mal genio que realizar la otra operación. Llegó el día en que pudo controlar su carácter. El padre le sugirió entonces que procediera a retirar los clavos cada vez que lograra controlarlo. Los días pasaron y el joven anunció al padre que ya no quedaban más clavos. El padre, tomándolo de la mano, le dijo: has trabajado duro, hijo mío, pero mira esos hoyos, nunca más esa puerta será la misma.

Cada vez que pierdas la paciencia dejas cicatrices, exactamente como las que ves aquí. Tú puedes insultar a alguien y luego retirar lo dicho, pero el modo de decirlo puede destruir a los demás y las cicatrices perdurarán para siempre. Una ofensa verbal es tan dañina como una ofensa física.

Esta historia nos hace reflexionar acerca del daño que causa la ira y por eso aprender a controlarla es progresar en el arte de vivir. Debemos saber controlarnos y no ser esclavos del mal genio, encaminando nuestro esfuerzo en prevenir accesos de ira con actitudes de aceptación, realismo y mucha comprensión, de lo contrario, cegados por la cólera, terminamos haciendo cosas peores que aquellas que pretendemos condenar o corregir.

- No digas: “Mi genio es así... son cosas de mi carácter”. Son cosas de tu falta de carácter. Borra toda señal viscosa y sucia que han dejado en ti los sembradores del rencor y del odio, y que tu porte exterior siempre sea el reflejo de la serenidad.
- ¿Cuál es tu criterio respecto a la lectura?
- ¿Consideras que actúas siempre con serenidad ante una situación difícil? ¿Por qué?

- ¿Qué rasgos de tu carácter reconoces que debes superar?
- Expresa ejemplos de vivencias donde se demuestren las graves consecuencias que trae consigo el empleo del mal genio o la ira.

2. Analiza las siguientes frases y dime qué piensas al respecto:

- ♦ "Si te enfadas con los demás, solo logras molestar al contrario, tú mismo pasas un mal rato... y al final te has de desenfadar".
- ♦ "Más rápido se olvida una buena acción que un agravio".
- ♦ "Recuerda que a veces el silencio es la mejor respuesta".

Conclusión:

¿Qué importancia le concedes al conocimiento adquirido durante la actividad?

9. "El dinero"

Objetivo:

Promover a la reflexión sobre las conductas negativas.

Materiales:

Ninguno.

Desarrollo:

El docente orienta a realizar la lectura siguiente:

Con el dinero se puede comprar la cama, pero no el sueño; el libro, pero no la inteligencia; el lujo, pero no la belleza; una casa, pero no un hogar; un medicamento, pero no el bienestar; el placer, pero no el amor; la diversión, pero no la felicidad; una tumba lujosa, pero no el cielo.

El autor del anterior escrito logró sintetizar en pocas palabras una sabia enseñanza sobre el "ser y el tener". Tener no es malo, pero en una escala de valores, el ser se lleva la primacía. Somos ricos por nuestra esencia y no por nuestras pertenencias y nuestra apariencia. Las personas seducidas por lo material es necesario que huyan de la codicia, porque la "vida de uno no está asegurada por sus bienes". El dinero esclaviza a los que lo idolatran. Saber vivir es compartir y no apegarse a lo material, es recordar que estamos de paso y que solo el amor nos hace felices.

Se promueve al debate a través de las siguientes preguntas:

¿Cuál es tu criterio respecto a lo planteado en el artículo?

- ¿Resulta el dinero importante para vivir? ¿Por qué?
- ¿Crees que el dinero es lo más importante para vivir? ¿Por qué?
- Di las consecuencias que puede traer consigo en el ámbito personal una ambición desmedida por el dinero.
- ¿Qué influencias ha traído para las grandes masas educar sobre la base de priorizar el dinero antes que cualquier sentimiento humano?
- Las necesidades básicas de los hombres se incrementan cada día; sin embargo, ¿crees correcto que para satisfacerlas haya que acudir a denigrarnos como personas? ¿Por qué?
- ¿Cómo sugieres que se pueden resolver estas necesidades sin afectar los valores morales?

Argumenta las siguientes frases:

- ♦ "El hombre hace dinero, pero el dinero no hace al hombre".
- ♦ "No estimes al dinero ni en más ni en menos de lo que vale, porque es un buen siervo y un mal amo" (Alejandro Dumas).
- ♦ "La pobreza pasa, lo que no pasa es la deshonra que con el pretexto de la pobreza los hombres echan sobre sí" (José Martí).
- ♦ "Juzga tu éxito, según lo que hayas sacrificado para conseguirlo".

Conclusión:

Se aplica la ESTRATEGIA del PNI (positivo, negativo e interesante).

10. "El abuelo y el nieto"

Objetivo:

Reflexionar sobre las relaciones familiares.

Materiales:

Ninguno.

Desarrollo:

El facilitador orienta la realización de la siguiente lectura:

Había una vez un pobre anciano sordo, casi ciego y que apenas podía tenerse sobre sus temblorosos pies. Le temblaban también las manos, y al comer en la mesa derramaba a veces la sopa sobre los manteles. Su nuera y su mismo hijo estaban disgustados con todo esto y al fin resolvieron encerrarlo en un cuarto, donde le daban de comer en una vieja escudilla de barro.

Se entristecía el pobre anciano con la conducta de su familia, y lloraba algunas veces, pero sufría su desgracia sin murmurar.

Un día se le cayó la escudilla de barro de entre las manos, cada vez más temblorosas y débiles, y se hizo pedazos en el suelo. Entonces le compraron una tosca escudilla de madera y en ella le daban la comida.

Quienes así trataban al pobre anciano tenían un hijo de 4 años. Un día le vieron muy afanado tratando de ahuecar un trozo de madera, que había redondeado ya por el exterior, dándole la forma de una escudilla.

“¿Qué haces ahí?”, le preguntó el padre.

“Hago una escudilla para ti y para mamá cuando sean viejos”.

Marido y mujer se miraron, primero sorprendidos y luego avergonzados de lo que habían hecho; lloraron después con gran asombro del niño, que no acertaba a comprenderlos, y desde aquel día volvieron a comer en compañía del anciano y lo trataron con la debida consideración.

(Adaptación de los Hermanos Grimm)

Se propicia el debate a través de las siguientes preguntas:

- ¿Cómo valoras la actitud de la familia?
- ¿Qué enseñanza te aporta el relato?
- ¿Cuál sería tu actitud si protagonizaras esta escena?
- Expresa ejemplos de algunas actitudes negativas que mantienen los hijos hacia sus padres.

- Valora cómo estas conductas negativas trascienden de padres a hijos.
- ¿Consideras que siempre el accionar de los hijos está en correspondencia con el ejemplo de los padres? Fundamenta.
- ¿Cómo consideras que podemos resolver estas contradicciones y otras que se presentan en el hogar?

Argumente la siguiente frase:

“La familia es la célula vital de la sociedad...” (Malavassi, 1996).

Conclusión:

¿Qué aprendiste de la actividad?

11. “Los afectos”**Objetivo:**

Propiciar una atmósfera positiva en el colectivo.

Materiales:

Una hoja y lápiz.

Desarrollo:

1. El facilitador entrega una hoja de papel para que los participantes anoten el nombre de cuatro compañeros del grupo con los que le gustaría:

- a. Estudiar.
- b. Trabajar en las labores agrícolas.
- c. Ir a una fiesta.
- d. Pedir un consejo en un momento difícil.
- e. Se fundamenta uno de los seleccionados y se escuchan los criterios de los participantes.

2. Orienta a realizar la lectura siguiente:

No podemos tratar a las personas como manejamos las cosas o pertenencias materiales. Habitados a manipular y mover las cosas en el mundo físico que nos rodea, olvidamos a veces que el trato social es muy diferente. Ellas tienen vida, emociones, intereses y voluntad propia, igual que nosotros. No

es cuestión de manipularlas como una cosa, según nuestros antojos, sino de apelar a sus sentimientos e intereses para crear en ellas la voluntad de que cooperen con nosotros mismos.

Para influir en los demás, es vital salvar el prestigio y la estima de las personas, pues en ocasiones solemos criticarlas delante de los otros, descubrimos sus defectos en público y le proferimos amenazas, sin reparar que a veces herimos sus sentimientos de orgullo.

Si por el contrario, contribuimos a que las personas se sientan importantes; es decir, consideradas, reconocidas y estimadas lograremos en ellas una mayor complacencia para realizar las cosas que les sugerimos. ¿Por qué no emplear una forma amistosa y amable? El individuo nos devuelve la misma actitud que le ofrecemos, es nuestro espejo. Si empleamos una actitud agresiva o le presentamos cara de poco amigo, provocaremos en él la misma postura. Si las personas sienten hacia usted sentimientos de discordia y malos pensamientos, es imposible que logre atraerlas a su manera de pensar o que pueda cooperarles. El amor y el afecto que demostramos descubre y promueve concordancias, y el odio revela y fomenta discrepancias.

3. Se procede al debate de los participantes a través de la siguiente pregunta: ¿Qué enseñanza te reporta el artículo?

4. El psicólogo Henry H. Goddard, hace unos años, usó un aparato llamado "ergógrafo" para medir la fatiga. Observó que cuando dirigía a sus participantes que estaban cansados palabras de elogio, afecto y aprobación en público, el ergógrafo indicaba un ascenso de la energía; y, al revés, cuando eran criticados o reprendidos la curva de la energía decaía notablemente.

Cita ejemplos de vivencias donde se demuestre que el empleo de palabras afectivas nos revitaliza el ánimo en el cumplimiento de las tareas, y neutraliza las actitudes negativas de las personas.

5. Los participantes, teniendo en cuenta la anterior lectura y mediante ejemplos, argumentarán las siguientes frases:

- ¿Cómo hacerte saber que la vida sin ciertas normas pierde forma, pero que la forma no se pierde con abrirnos?
- ¿Cómo hacerte saber que abrirnos no es amar indiscriminadamente, pues las heridas se cierran, pero las puertas no deben cerrarse?

- ¿Cómo hacerte saber que la mayor puerta es la del AFECTO y que es este el que nos define?
- ¿Cómo hacerte saber que negar palabras es abrir distancias y esto nos hace sentir muy solos?
- ¿Cómo hacerte saber que ayudar es poder alentar y dar apoyo, pero que adular no es ayudar?
- ¿Cómo hacerte saber que quien siembra muros no recoge nada y que sería mejor construir puentes porque sobre ellos se va a la otra orilla y también se vuelve?
- ¿Cómo hacerte saber que volver no implica retroceder, pues en ocasiones retroceder puede ser avanzar?

5. Se invita a los participantes sentados por dúos que demuestren su AFECTO al compañero de forma creativa (piropo, frase de aliento, poesía, estrofa de una canción, un apretón de manos, un abrazo, un beso). La idea más original se premia.

Conclusión:

¿Qué aprendiste de la actividad?

12. "Compromiso"

Objetivo:

Reafirmar el sentido de pertenencia y el grado de compromiso del colectivo.

Materiales:

Ninguno.

Desarrollo:

Se conforman equipos para el desarrollo de la actividad.

1. El docente orienta a realizar la lectura siguiente:

Jerjes fue un rey de Persia que invadió a Grecia, pero fue derrotado y expulsado en la batalla de Salamina. Le preguntaron por qué había perdido y respondió: "Tenía muchos hombres, pero pocos soldados". Ingeniosa respuesta que puede aplicarse en muchos ambientes:

- Existen ciudades y pueblos en los que hay muchos habitantes, pero pocos ciudadanos comprometidos.
- Existen en muchas familias muchos miembros, pero pocos seres queridos.
- Existen empresas en las que son muchos los miembros, pero pocos los que dan lo mejor de sí.
- Existen empresas en las que hay muchos devengando un salario, pero pocos trabajando de corazón.
- Existen centros educativos en los que hay muchos participantes matriculados, pero pocos estudiando con deseos.

Por eso el país reclama con urgencia a ciudadanos dignos, con un compromiso constante.

1. ¿Qué mensaje te reporta la lectura?
2. ¿Qué entiendes por compromiso?
3. Cita ejemplos de vivencias donde se demuestre que podemos alcanzar el éxito gracias al compromiso que nos une con aquellos que nos rodean.
4. ¿Qué consecuencias trae consigo no cumplir con nuestros compromisos?
5. ¿Resulta importante para ti el compromiso con tu grupo? ¿Por qué?
6. ¿Qué acciones debe acometer el grupo para cumplir con nuestros compromisos?

Aporta una máxima, una sentencia o una cita donde se incluya el compromiso con tu colectivo. Se estimula la idea más original.

Conclusión:

¿Qué aprendiste de la actividad?

13. “Vale la pena”

Objetivo:

Reflexionar sobre la labor de los educadores.

Materiales:

Lápiz y una hoja de papel.

Desarrollo:

Se orienta por parte del facilitador la realización de la lectura siguiente:

En cierta aula de 5.º grado la maestra Carmen había observado que uno de sus participantes llamado Freddy no jugaba con los otros niños, en ocasiones se dormía durante la clase y constantemente necesitaba darse un buen baño. Freddy comenzaba a ser un tanto desagradable. Llegó el momento en que la maestra disfrutaba marcar los trabajos de este con un plumón rojo, coloreando un cero muy llamativo en la parte superior de sus tareas.

En la escuela donde Carmen enseñaba, le era requerido revisar los datos de cada niño. Cuando lo hizo se llevó una gran sorpresa:

La maestra de 1.º grado escribió: “Freddy es un niño brillante, con una sonrisa sin igual. Hace su trabajo de una manera limpia y tiene muy buenos modales, es un placer tenerlo cerca”.

La maestra de 2.º grado escribió: “Freddy es un excelente participante, muy bien con sus compañeros, pero se nota preocupado porque su tiene una enfermedad incurable y el ambiente en su casa ha de ser muy

La maestra de 3.º grado escribió: “Su madre ha muerto, ha sido muy duro para él. Él trata de hacer su mayor esfuerzo, pero su padre no muestra mucho interés y el ambiente en su casa le afectará pronto si no se toman ciertas medidas”.

La maestra de 4.º grado escribió: “Freddy se encuentra atrasado con respecto a sus compañeros y no presta mucho interés en la escuela. No tiene muchos amigos y en ocasiones duerme en clase”.

Ahora la maestra Carmen se había dado cuenta del problema y estaba apenada con ella misma.

Los participantes el “Día del Educador” les llevaron regalos envueltos con preciosos moños y papel brillante. Freddy también le entregó uno en un papel

amarillo muy estrujado, al parecer recogido de algún cesto. A la maestra le dio pánico abrir el regalo en medio de otros presentes. Era un viejo brazaletes y un frasco de perfume con solo un cuarto de su contenido. Ella detuvo la burla de los niños al exclamar lo precioso que era el regalo y se colocó un poco de perfume en su muñeca.

Al finalizar la clase, Freddy le dijo: Maestra, el día de hoy usted huele como solía oler mi mamá. Después que el niño se fue ella lloró mucho.

A partir de ese día la maestra les brindó todo su amor a los niños, y puso un especial interés en Freddy, convirtiéndolo en uno de los mejores participantes del grupo.

Se propicia el debate a través de las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es tu valoración acerca de la historia?
- Caracteriza los rasgos positivos y negativos de la maestra.
- ¿Por qué Freddy logró superar las deficiencias y convertirse en uno de los mejores participantes del grupo?
- ¿Cuál es tu pensamiento respecto al regalo que Freddy le dio a la maestra?
- Si tuvieras que escribir el final de esta historia... ¿qué palabras de agradecimiento consideras que debería decirle Freddy a su maestra y viceversa?
- ¿Consideras que resulta importante la revisión por parte de los maestros del diagnóstico y la caracterización de los participantes? ¿Por qué?
- Cita ejemplos de maestros que hayan causado en ti una grata impresión durante tu enseñanza.

8. Argumenta las siguientes frases:

- ♦ “El buen maestro es aquel que hace que lo difícil parezca fácil”.
- ♦ “Un buen educador infunde confianza en sus participantes y convierte el aprendizaje en una tarea fascinante”.
- ♦ “Un solo día con un buen maestro reporta tanto, como mil días de estudio concienzudo” (Proverbio japonés).

- ♦ “Enseñar significa comprometerse a mejorar la vida de los demás, es ante todo una cuestión de amor”.
- ♦ “El buen maestro es aquel que nos llega al corazón, que nos comprende o se interesa en nosotros como persona”.

9. Cada participante en una hoja de papel enumerará en orden jerárquico 5 cualidades que debe reunir un educador. El facilitador anotará estas cualidades en el pizarrón para conocer las coincidencias, así como aquellas que tienen una mayor primacía dentro del colectivo de participantes.

Conclusión:

¿Qué aprendiste con desarrollo de la actividad?

14. “Mensaje educativo”

Objetivo:

Reflexionar sobre su labor como futuros educadores.

Materiales:

Una hoja y lápiz.

Desarrollo:

1. Se conforman 4 equipos para desarrollar la actividad.
2. Se orienta por parte del facilitador la realización de la lectura.

José Luis Martín Descalzo, escritor colombiano, en su artículo “Una fábrica de monstruos educadísimos”, plantea: En 1916 siendo casi un chiquillo, tuve la fortuna - desgracia de visitar un campo de concentración. Estuve, efectivamente, varios días sin poder dormir, pero más que todos aquellos horrores me impresionó algo que leí, escrito por una antigua maestra, residente del campo. Comentaba que las cámaras de gas habían sido construidas por ingenieros especialistas, que las inyecciones letales las ponían los médicos o enfermeros titulados, que niños recién nacidos eran asfixiados por asistentes sanitarios, que mujeres y niños habían sido fusilados por gentes con estudios, por doctores y licenciados “educadísimos”, y concluía: “Desde que me di cuenta de esto, sospecho de la educación que se está impartiendo”. Efectivamente, hechos como estos y otros que siguen produciéndose nos obligan a pensar que la educación no hace descender los grados de barbarie de la humanidad, que pueden existir monstruos educadísimos. Me sigue asombrando que en los años escolares se

enseñan a los niños y jóvenes “todo” menos lo esencial. Qué maravilla si los facilitadores que trataron de meterme todo en la mollera, me hubieran hablado también de sus vidas, de sus esperanzas, que hubieran abierto ante el niño que yo era, sus almas y no solo sus libros. De nada sirve tener un título, si uno sigue siendo egoísta, si luego te quiebras ante el primer dolor, si eres esclavo por el que dirán, o tienes obsesión por el prestigio, si crees que se puede caminar por el mundo pisando a los demás. Al mundo le ha crecido la avaricia del progreso y la ciencia intelectual, y sigue subdesarrollado su rostro moral y ético.

3. ¿Cuál es tu valoración acerca del artículo?
4. El alto desarrollo de algunos países no resuelve los graves problemas educativos que existen en la sociedad. Cita ejemplos al respecto.
5. ¿Por qué consideras que se originan estas causas?
6. ¿Qué les sugieres a aquellos facilitadores que solo transmiten conocimientos y no educan con su ejemplo?
7. Argumenta las siguientes frases:
 - “En las escuelas hay que enseñar todo a todos” (Juan Amos Comenio).
 - “Instruir puede cualquiera, educar solo quien sea un evangelio vivo” (José de la Luz y Caballero).
 - “La educación es el desarrollo de toda la perfección de que la naturaleza humana es capaz” (Immanuel Kant).
 - “El pueblo más feliz es el que tenga mejor educado a sus hijos, en la instrucción del pensamiento y en la dirección de los sentimientos” (José Martí).
 - “Al venir a la tierra, todo hombre tiene derecho a que se le eduque, y después en pago el deber de contribuir a la educación de los demás” (José Martí).

Conclusión:

Caracteriza, a través de palabras claves, 5 cualidades que debe reunir un educador. Enuméralas en orden jerárquico.

El facilitador anotará estas cualidades en el pizarrón; para conocer las coincidencias por equipo y aquellas que tienen la primacía dentro del colectivo de participantes.

15. “Todo vale”

Objetivo:

Promover la reflexión sobre las conductas negativas.

Materiales:

Ninguno.

Desarrollo:

El docente orienta a realizar la lectura siguiente:

El dueño de una tienda estaba colocando un anuncio en la puerta que decía: “Cachorritos en venta”. Esa clase de anuncios siempre atrae a los niños y pronto un niño apareció en la tienda preguntando: ¿Cuál es el precio de los perritos?

El dueño contestó: “Entre \$30.000 y \$50.000”. El niño metió la mano en su bolsillo y sacó unas monedas: “Solo tengo \$10.000. ¿Puedo verlos? El hombre sonrió y silbó. De la tras tienda salió su perra corriendo seguida por cinco perritos. Uno de los perritos estaba quedándose considerablemente atrás. El niño inmediatamente se refirió al perrito que cojeaba. “¿Qué le pasa a ese perrito?”, preguntó. El hombre le explicó que cuando el perrito nació el veterinario le dijo que tenía una cadera defectuosa y que cojearía por el resto de su vida.

El niño se emocionó mucho y exclamó: “¡Ese es el perrito que yo quiero comprar!”, y el hombre replicó: “No, tú no vas a comprar ese cachorro, si tú realmente lo quieres yo te lo regalo”.

El niño se disgustó, y mirando directo a los ojos del hombre le dijo: “Yo no quiero que usted me lo regale”, el vale tanto como los otros perritos, y yo le voy a pagar el precio completo. De hecho, le voy a dar mis \$10.000 ahora y \$5.000 pesos cada mes, hasta que lo haya pagado completo.

El hombre contestó: “¿Tú en verdad querrás comprar ese perrito, hijo?”.

El niño se agachó y se levantó el pantalón para mostrar su pierna izquierda cruelmente retorcida e inutilizada y soportada por un gran aparato de metal. Miró de nuevo al hombre y le dijo: “Bueno, yo tampoco puedo correr muy bien, y ese perrito necesitará a alguien que lo entienda”.

El hombre, apretándose los labios y con los ojos llenos de lágrimas, le sonrió y le dijo: "Hijo, solo quisiera que todos esos cachorros tengan un dueño como tú".

Se promueve al debate a través de las preguntas siguientes:

- ¿Qué mensaje te reporta la lectura?
- ¿Consideras que las personas asumen siempre de manera correcta el trato con los discapacitados? ¿Por qué?
- Cita ejemplos de personas que adoptan comportamientos negativos.
- ¿Consideras justo ese trato?
- ¿Qué atenciones brinda el Estado a las personas con discapacidad?
- ¿Qué diferencias existen entre las atenciones que les brinda nuestro país a estas personas discapacitadas y las que brindan otros países desarrollados?

7. Argumenta las siguientes frases:

"En la vida no importa quién eres, sino que alguien te aprecie por lo que eres y que te acepte y te ame incondicionalmente".

"Un verdadero amigo es aquel que llega cuando el resto del mundo se ha ido".

Conclusión:

¿Qué aprendiste de la actividad?

16. "Medio ambiente"

Objetivo:

Profundizar en el conocimiento medioambiental para la toma de conciencia de los participantes.

Materiales:

Recortes de periódicos, citas, frases, lecturas de textos, etc.

Desarrollo:

1. Para desarrollar la actividad se conforman equipos donde los participantes, previamente orientados, exponen sus trabajos relacionados con la temática medioambiental.

2. El docente orienta a realizar la siguiente lectura:

En junio de 1992 se dieron cita en Río de Janeiro, Brasil, los líderes de casi todas las naciones para asistir a la "Cumbre de la Tierra", la cual marcó un hito histórico en la larga lucha por transmitir a la comunidad mundial la verdadera dimensión de la crisis medioambiental. No cabe dudas que allí el mundo dio un paso gigante hacia la comprensión de cómo y por qué el progreso económico futuro debe estar indisolublemente ligado a políticas diseñadas para proteger el medio ambiente y administrar con sensatez nuestros recursos naturales.

- ¿Consideras que resulta importante para la humanidad la protección del medio ambiente? ¿Por qué?
- ¿Cómo puede el hombre, en su accionar, influir en el medio ambiente?
- Conoces en tu comunidad algún daño provocado por la acción humana. Fundamenta.
- ¿Qué medidas sugieres realizar para mejorar ese entorno?

3. Argumenta las siguientes frases:

- ♦ "El universo para nosotros ha de ser como el caparazón de la tortuga, nuestra única casa, nuestra única opción".
- ♦ "Hágase más racional la vida humana, aplíquese un orden económico internacional justo, utilícese toda la ciencia necesaria para un desarrollo sostenido sin contaminación. Páguese la deuda ecológica y no la deuda externa. Desaparezca el hambre y no el hombre". Fidel Castro Ruz, Brasil, 1992.
- ♦ "Fragil y breve es la vida que nos da la naturaleza, la cual puede hacerse inmortal por nuestras obras".

4. Los participantes expondrán en plenaria (poesías, dibujos, actuación, etc.), a través de equipos, cómo debemos concebir a la naturaleza en los años futuros.

Conclusión:

¿Qué aprendimos de la actividad?

17. “Las normas”**Objetivo:**

Contribuir al desarrollo del análisis autocrítico y cultural de los participantes.

Materiales:

Lápiz y una hoja de papel.

Desarrollo:

1. Se conforman dos equipos para el desarrollo de la actividad.
2. El docente orienta a realizar la lectura siguiente:

En los días del rey Enrique I de Inglaterra (1100 -1135), una yarda era igual a “la distancia que había entre la punta de la nariz del rey y su pulgar con el brazo extendido”.

Las mediciones en la actualidad han ganado en precisión, gracias a las normas que regulan las medidas. Por ejemplo, el metro se define como la distancia que recorre la luz en el vacío durante $1/299.792.458$ de segundo.

En el Reino Unido el patrón para medir la masa es un cilindro de platino de un kilogramo de peso que se conserva en el Laboratorio Nacional de Física.

Este cilindro o barra de metal es un duplicado del original, que se protege bajo tres campanas de cristal en una cámara acorazada subterránea de la Oficina Internacional de Pesas y Medidas, ubicada en Sevres, Francia, con el objetivo de evitar cambios radicales infinitesimales que pudieran crear confusión.

Tal como existen normas que regulan las unidades de medidas, también se establecen, por la sociedad, normas morales, laborales, las relacionadas con nuestro estilo de vida, etc., las cuales deben ser cumplidas por parte de toda la ciudadanía en general.

- ¿Qué enseñanza te reporta la lectura?
- Consideras importante cumplir con las normas que regula la sociedad

- ¿Por qué?
- ¿Cuáles son las normas que establece el manual de convivencia de la institución?
- ¿Cumples siempre con todas las normas que establece tu institución? Fundamenta.

Equipo No. 1: Propongan acciones para contribuir a erradicar desde la escuela los problemas relacionados con: el robo, la droga, el alcoholismo, el tabaquismo, la prostitución y la promiscuidad.

Equipo No. 2: Propongan acciones de cómo podemos contribuir a erradicar desde la casa los problemas relacionados con: poca preocupación y ocupación de los padres hacia los hijos, falta de respeto, las incomprendiones, los divorcios, litigiosos y con desavenencias graves entre los padres.

3. ¿Qué sucede cuando mantenemos una actitud pasiva ante estos problemas expresados anteriormente?
4. Argumenta la siguiente frase:
 - ♦ “Por el poder de erguirse se mide a los hombres”. José Martí.

Conclusión:

¿Qué aprendiste de la actividad?

18. “Para crecer”**Objetivo:**

Propiciar una atmósfera positiva en el colectivo.

Materiales:

Tarjetas previamente elaboradas por el facilitador.

Desarrollo:

1. El docente orienta a realizar la lectura siguiente:

Valen los cambios. La vida está llena de misterios que debemos descubrir. No te quedes prendido si puedes andar. La capacidad de adaptación nos permite

ser tolerantes con las fallas ajenas, sin una exigencia extrema que provoque inútiles tensiones.

Gracias a esta facultad aprendemos a hacer un buen manejo de nuestro error y del ajeno, con calma y buen humor. Felices nosotros si evitamos el perfeccionismo, y con mucho realismo, aceptamos lo inevitable y cambiamos lo que se puede mejorar.

2. ¿Qué enseñanza te brinda la lectura?

3. Explica, a través de ejemplos, las siguientes afirmaciones:

- ¿El día más bello? Hoy.
- ¿La cosa más fácil? Equivocarse.
- ¿El obstáculo más grande? El miedo.
- ¿El error mayor? El abandono.
- ¿La raíz de todos los males? El egoísmo.
- ¿La distracción más bella? El trabajo.
- ¿La peor derrota? El desaliento.
- ¿Los mejores facilitadores? Los niños.
- ¿La primera necesidad? Comunicarse.
- ¿Lo que hace más feliz a los demás? Ser útil.
- ¿El peor defecto? El mal humor.
- ¿La persona más peligrosa? La mentirosa.
- ¿El sentido más ruin? El rencor.
- ¿El regalo más bello? El perdón.
- ¿Lo más imprescindible? El hogar.
- ¿La ruta más rápida? El camino recto.
- ¿El resguardo más eficaz? El optimismo.
- ¿La mayor satisfacción? El deber cumplido.
- ¿Las personas más necesarias? Los padres.
- ¿La cosa más bella del mundo? El amor.

Conclusión:

¿Qué aprendiste de la actividad?

19. “Canto a la vida”

Objetivo:

Reforzar patrones de conductas positivos.

Materiales:

Lápiz y una hoja de papel.

Desarrollo:

1. Se conforman equipos para desarrollar la actividad.

2. El docente pide que cada equipo represente de manera creativa cómo ellos conciben “la vida”. Se selecciona la más original.

3. Se establece la lectura siguiente:

“Paula”, es la obra de Isabel Allende sobre su hija de 28 años, que luchaba contra la muerte durante 12 penosos meses. Si se lee con el alma, hay muchos pasajes en los que uno siente la urgencia de detenerse a pensar en la vida desde otra perspectiva. En especial cuando uno intenta digerir la carta que deja Paula sellada para después de su muerte. De ese canto a la vida, aquí van unas palabras:

“No quiero permanecer atrapada en mi cuerpo. Liberada de él podré acompañar más de cerca a los que amo. Sé que me recordarán y mientras lo hagan estaré con ustedes. Quiero ser cremada y que repartan mis cenizas en la naturaleza.

No deseo lápidas con mi nombre en parte alguna; prefiero quedar en los míos y volver a la tierra. Tengo una cuenta de ahorros, úsena para becar a niños que necesiten becase o comer. Por favor, no estén tristes; sigo con todos ustedes pero más cerca que antes. En un tiempo más nos reuniremos en espíritu”.

- ¿Qué mensaje nos reporta la lectura?
- ¿Qué rasgos consideras que deben caracterizar a los jóvenes de hoy?
- Cita ejemplos de compatriotas que hayan demostrado su alto valor humano.
- Menciona algunas obras que hayas leído donde también se ponga de manifiesto esta condición.

Argumenta las siguientes frases:

- “El secreto de la vida no está en hacer lo que uno quiera, sino en querer lo que uno hace”.
- “No seremos recordados por nuestras palabras; sino por nuestras acciones”.
- “Vive una buena y honorable vida, para cuando seas mayor y mires hacia atrás puedas disfrutarla por segunda vez”.

Conclusión:

¿Qué aprendiste de la actividad?

20. “El aspecto personal”

Objetivo:

Desarrollar sentimientos patrióticos y gustos estéticos en los participantes.

Materiales:

Ninguno.

Desarrollo:

1. El docente orienta a realizar la lectura siguiente:

En una de sus cartas a María Mantilla, José Martí esboza:

“Es como la elegancia mi María, que está en el buen gusto y no en el costo. La elegancia del vestido –la grande y verdadera–, está en la altivez y fortaleza del alma. Un alma honrada, inteligente y libre, da al cuerpo más elegancia, y más poderío a la mujer, que las modas más ricas en las tiendas. Mucha tienda, poca alma.

Quien tiene mucho adentro necesita poco afuera, y quien lleva mucho afuera tiene poco adentro, y quiere disimular lo poco. Quien siente su belleza, la belleza interior, no busca afuera belleza prestada: se sabe hermosa, y la belleza echa luz. Procura mostrarte alegre y agradable a los ojos, porque es deber humano causar placer en vez de pena, y quien conoce la belleza la respeta y cuida siempre en los demás y en sí”.

¿Qué gran mensaje para aquellos que les confieren más importancia a la tela y al adorno que a las cualidades que hacen verdaderamente hermosas a las personas!

- ¿Qué quiso expresar Martí en su carta a María Mantilla?
- El aspecto personal forma parte del respeto a los demás y a nosotros mismos. Para que este sea correcto debe combinarse la pulcritud y el buen gusto. ¿Cuál es tu criterio al respecto?
- ¿Qué vivencias conoces de personas que piensan lo contrario?
- ¿Qué cualidades de las personas son más importantes que su manera de vestir?
- ¿Consideras que la ambición, la ostentación, el deseo de ser el centro puede entrar en consideración con la educación recibida? ¿Por qué?
- Aporte una máxima, una sentencia o una cita donde se incluya lo abordado en la temática.

Conclusión:

Se aplica la técnica del PNI (positivo, negativo e interesante).

21. “Martí entre nosotros”

Objetivo:

Profundizar en el pensamiento martiano y adquirir mayor desarrollo de la expresión oral.

Materiales:

Frases martianas (Tarjetas).

Desarrollo:

El facilitador plantea que pocas veces se pueden utilizar términos con una exquisita sensibilidad y hondo compromiso humano para calificar a un hombre de su talla. Nada mejor que una buena inspiración martiana para salir adelante con ese soplo de aire vivo. Se entregan las tarjetas previamente elaboradas.

- “Hombre es algo más que ser torpemente: es entender una misión, ennobecerla y cumplirla”
- “El pueblo más feliz es el que tenga mejor educado a sus hijos, en la instrucción del pensamiento, y en la dirección de los sentimientos”.

- "A la patria no se le ha de servir por el beneficio que se pueda sacar de ella, sea de gloria o de cualquier otro interés, sino por el placer desinteresado de serle útil".
- "Tengo fe en el mejoramiento humano, en la vida futura, en la utilidad de la virtud".
- "El hombre crece con el trabajo que sale de sus manos".
- "No tengas miedo a sufrir, sufrir bien por algo que lo merezca da juventud y hermosura. Mira a una mujer generosa: hasta vieja es bonita y niña siempre... Mira a una mujer egoísta, que aún de joven, es vieja y seca".
- "Piensa en el trabajo libre y virtuoso para que los hombres buenos lo deseen y los malos lo respeten, y para no tener que vender la libertad de su corazón y su hermosura por la mesa y por el vestido".
- "En la agricultura, como en todo, preparar bien ahorra tiempo, desengaños y riesgos".
- "El deber de un hombre es estar allí donde es más útil".
- "La América ha de promover todo lo que acerque a los pueblos, y debe abominar todo lo que los aparte. En esto, como en todos los problemas humanos, el porvenir es la paz".
- "La honra puede ser mancillada, la justicia puede ser vencida. Todo puede ser desgarrado, pero la noción del bien siempre flota sobre todo y no naufraga jamás".
- "De hombres que no pueden vivir por sí, sino apegados a un caudillo que los favorece, usa y mal usa, no se hacen pueblos respetables y duraderos".
- "A las aves, alas; a los peces, aletas; a los hombres que viven en la naturaleza, el conocimiento de la naturaleza: esas son sus alas".

Conclusión:

¿Por qué consideras importante para tu formación el estudio del pensamiento martiano?

22. "La ortografía y comprensión lectora"

Objetivo:

Desarrollar habilidades en la expresión oral y escrita de los participantes.

Materiales:

Pizarrón, tiza, lápiz y una hoja de papel.

Desarrollo:

El docente orienta a sentarse por dúos. Un alumno procede a dar lectura a lo previamente escrito en el pizarrón:

"Un joven galán dirige una carta escrita en décimas a tres jóvenes hermanas (Soledad, Julia e Irene), en respuesta a las dudas manifestadas por las mismas respecto a sus pretensiones amorosas. La carta se redactó sin hacer uso de los signos de puntuación".

Tres bellas qué bellas son
Me han exigido las tres
que diga de ellas cuál es
la que ama mi corazón
Si obedecer es razón
digo que amo a Soledad
no a Julia cuya bondad
persona alguna no tiene
No aspira mi amor a Irene
que no es poca su beldad

Cada hermana la interpretó de la siguiente manera:

Soledad:

Digo que amo a Soledad.
No a Julia cuya bondad,
persona alguna no tiene.
No aspira mi amor a Irene,
que no es poca su beldad.

Irene:

Digo que, ¿amo a Soledad...?
No. ¿A Julia cuya bondad
persona alguna no tiene?
No. Aspira mi amor a Irene,
que no es poca su beldad

Julia:

Digo que ¿amo a Soledad?
No, a Julia cuya bondad
Persona alguna no tiene.
No aspira mi amor a Irene
Que no es poca su beldad.

Ante la duda, exigieron al joven la puntuación de la décima, el cual les envió una copia puntuada de esta manera:

Tres bellas, qué bellas son.
Me han exigido las tres,
que diga de ellas cuál es
la que ama mi corazón.

Si obedecer es razón,
digo que, ¿amo a Soledad...?
No. ¿A Julia, cuya bondad
persona alguna no tiene...?
No. ¿Aspira mi amor a Irene?

¡Que...! ¡No...! Es poca su beldad.

¿Qué mensaje te transmite la lectura?

Se efectúa por parte del docente un dictado de 10 palabras. Los dúos intercambian las hojas para su revisión.

¿Consideras que resulta importante el conocimiento de la ortografía?
¿Por qué?

Cita ejemplos de cuentos o vivencias donde se ponga de manifiesto el déficit ortográfico.

Las causas de estos problemas ortográficos están relacionadas con: man-
quedades formativas, lecturas asistemáticas, falta de orientación de las
disciplinas científicas, descuido, dejadez, entre otras; pero aún estos dé-
ficit son causas que podemos remediar. ¿Cómo podemos solucionarlos?

Argumente las siguientes frases:

- "El que quiere hacer algo, busca y encuentra la forma, el que no quiere hacer nada busca la justificación".
- "Si crees que estás vencido, lo estás; si quieres ganar, pero te sientes inseguro es casi seguro que no ganarás; si crees que perderás, estás perdido. La vida ha demostrado que el éxito comienza con la voluntad y que todo depende de la forma de pensar y de actuar".
- "Tienes que pensar en grande y estar seguro de ti mismo para triunfar".

- "Las batallas de la vida, no siempre las gana la persona más rápida o más fuerte, tarde o temprano la persona que gana es aquella que cree que puede ganar..." *Napoleón Hill*

Los participantes sentados por dúos conformarán dos equipos y propondrán un conjunto de acciones encaminadas a erradicar los problemas ortográficos. Se resume en el pizarrón haciendo énfasis en aquellas propuestas que coinciden en ambos equipos. Se exhorta a los participantes a tomar nota de las mismas.

Conclusión:

¿Qué aprendiste de la actividad?

23. "Las maravillas"

Objetivo:

Reconocer las cualidades de los participantes y estimular a los integrantes del grupo.

Materiales:

Tarjetas previamente elaboradas con las características de las siete maravillas de la Edad Antigua.

Desarrollo:

1. El docente orienta a realizar la lectura siguiente:

El amor solo es real cuando actuamos con una profunda sensibilidad Solo así superamos esa brecha creciente y escandalosa que separa a los que tienen demasiado y a los demasiados que tienen muy poco. Derribar minos y derribar murallas es el reto que se nos propone para lo que nace de la hermandad.

El amor se suma y se multiplica, lo contrario del odio que resta y divide. En el amor no hay límites, ni en el dar, ni en el recibir. Podemos cosechar los mejores frutos cuando somos solidarios y compartimos con generosidad. Guiados por el amor, somos capaces de vivir dignamente con un pluralismo que fortalece las coincidencias y respeta las diferencias. En el hogar y en la institución podemos darle mayor fuerza a lo que nos une y quitarle vigor a lo que nos separa.

- ¿Qué mensaje te reporta la lectura?

- ¿Qué entiendes por maravilla?
- ¿Cuáles son las maravillas de la Edad Antigua?

(Se entregan las tarjetas previamente elaboradas para profundizar en este sentido).

2. Argumenta a través de ejemplos las cualidades más relevantes de un compañero de tu grupo.

3. Cita el nombre de algunas personalidades de la historia cuyas cualidades hayan causado en ti una grata impresión, y fundamenta a través de ejemplos.

Argumenta la siguiente frase:

"La diferencia entre las personas es un valor y no un defecto. No existen dos amapolas iguales, lo más hermoso en la naturaleza y en el ser humano es la diversidad". *Miguel López Melero.*

Conclusiones:

¿Qué aprendiste de la actividad?

24. "Mi viejo"

Objetivo:

Afianzar el amor hacia los padres.

Materiales:

Ninguno.

Desarrollo:

El docente orienta a realizar la lectura siguiente:

En el ir y venir de la vida, vemos muchos ancianos que tienen los ojos buenos y una figura pesada, otros "papás abandonados", sedientos de ternura y con esa infinita tristeza que genera la ingratitud. Viejos con una tristeza larga de tanto venir andando, jubilados del trabajo y también jubilados de la vida. Viejos con más ganas de partir que de vivir. ¿Cuándo fue la última vez que uno de sus hijos les dio un abrazo y les dijo sonriente: ¡Viejo, mi querido viejo!?

Es cierto que algunos con su egoísmo construyeron el laberinto de una soledad asfixiante, pero otros dieron amor y ahora solo reciben desprecio. Antes de partir es justo que esos padres que "andan solos y esperando" sean tratados con amor y mucha bondad. Hoy es un buen día para decirle al papá: ¡Viejo, mi querido viejo! ¡Yo soy tu sangre mi viejo!, soy tu silencio y tu tiempo.

- ¿Qué enseñanza te transmite la lectura?
- ¿Consideras que resulta importante el amor de los padres? ¿Por qué?
- ¿Recuerdas algún castigo, regaño o una discusión que te marcó en tu vida?
- ¿Qué piensas de aquellos padres que solo premian a los hijos con objetos materiales?
- ¿Es correcto que los hijos exijan a los padres por encima de sus posibilidades? ¿Por qué?
- ¿Qué consecuencias se derivan de premiar a los hijos solo materialmente?
- ¿Cómo gratificarías tú a tus hijos por sus buenas acciones?

Si te encontraras ante un dilema muy difícil en tu hogar que no está en tus manos resolver, ¿conoces a dónde acudir para orientarte?

Aporta de manera creativa una máxima, una poesía, una canción, etc., relacionada con el tema. Se premia la más original.

Conclusión:

¿Qué aprendiste de la actividad?

25. "La amistad"

Objetivo:

Valorar la influencia de los sentimientos.

Materiales:

Un lápiz y una hoja de papel.

Desarrollo:

Se conforman equipos para desarrollar la actividad.

El docente orientará la lectura siguiente:

La presencia de un amigo leal reconforta, sus palabras animan y aconsejan, su sonrisa nos alegra y su voz nos tranquiliza. Es aliado fiel en los instantes adversos y un guía seguro cuando el futuro es incierto.

Gracias a la amistad tenemos la grandeza, con su apoyo podemos navegar por mares tormentosos y escalar empinadas cumbres. Los amigos siempre dan felicidad a nuestras vidas, son como una luz brillando en la oscuridad. Pueden estar lejos pero siempre están cerca en el corazón.

- ¿Qué concepto tienes de la amistad?
- ¿Qué requisitos debe reunir alguien para que lo llames tu amigo?
- Cita ejemplos de vivencias personales donde se haya puesto en evidencia la amistad verdadera.
- ¿A qué persona del aula te gustaría brindarle tu amistad? ¿Por qué?

Argumenta las siguientes frases:

- “Las alegrías compartidas con los amigos son dobles y las penas siempre van a ser medias penas” (Anónimo).
- “Ningún hombre es enemigo tuyo; todos los hombres son tus maestros” (Proverbio hindú).
- “Al amigo no lo busques perfecto, búscalo amigo” (José Narosky).
- “La amistad no se agradece, sino se cultiva y se cosecha” (Anónimo).
- “No hay riqueza tan segura como un seguro amigo” (Luis Vives).
- “Nuevos amigos, nuevos dolores” (Wolfgang Amadeus Mozart).
- “El que tiene un amigo verdadero puede decir que tiene dos almas” (Anónimo).
- “Sé tardío en tomar amigos y constante en tomar la amistad” (Anónimo).

Los equipos de manera creativa realizarán composiciones, poemas o versos relacionado con la amistad. Se estimula el más original.

Conclusión:

¿Qué aprendiste de la actividad?

26. “La pareja”**Objetivo:**

Reflexionar sobre las relaciones de parejas.

Materiales:

Ninguno.

Desarrollo:

El docente orienta a realizar la lectura siguiente:

El amor auténtico siempre está naciendo, si no nace todos los días entonces muere día a día. Hay que sacar tiempo para divertirse y cultivar detalles. En realidad ningún detalle es pequeño, pues una palabra dulce puede suavizar un conflicto y una palabra ofensiva puede distanciar a dos seres que se aman.

En una relación es necesario afianzar la confianza con la sinceridad, de modo que los celos no acaben con la unidad. Cuidar una relación exige mante vivo el diálogo, la comunicación y el respeto; así como ser tolerante con errores, evitando el perfeccionismo y la posesividad.

Sabes amar si le das al ser querido un espacio de libertad, permitiéndole él mismo, en lugar de limitarlo con un egoísmo asfixiante. Debemos ver continuamente el monstruo de la costumbre y solo podemos vencerlo con energía renovadora de un amor creativo. La fidelidad pide creatividad.

La persona que sabe amar y lo hace bien, armoniza la seguridad que brinda lo estable con el asombro que despiertan los cambios; es como el árbol: fiel a su porción de tierra, pero con nuevas raíces, nuevos brotes, nuevas flores y nuevos frutos.

- ¿Qué mensajes te proporciona la lectura?
- ¿Consideras que en una pareja puede prevalecer el amor si no fluye entre ambos una buena comunicación? ¿Por qué?

- Cita ejemplos de parejas que se hayan separado porque no fluía entre ellas la comunicación.
- La comunicación verbal resulta importante entre las parejas pero la no verbal le gana en elocuencia. ¿Qué piensas al respecto?

Argumenta las siguientes frases:

- “La sequedad enfría el fuego del amor”.
- “Una gota de miel caza más moscas que un galón de hielo”.
- “En una comunicación los gestos y el silencio dicen más que las palabras”.
- “El amor brilla donde una libertad responsable aleja los temores, borra los celos y crea una atmósfera de confianza”.
- “Las parejas felices buscan siempre lo mejor en el otro sin exigir lo perfecto, se concentran en lo positivo con una imagen real del compañero”.

Conclusión:

¿Qué aprendiste?

27. “La sonrisa”

Objetivo:

Contribuir al desarrollo de un clima socio-psicológico positivo.

Materiales:

Ninguno.

Desarrollo:

1. El docente orienta a realizar la lectura siguiente:

En una unidad militar un sargento de una compañía transmitió el siguiente mensaje oral:

Del teniente al sargento: Por orden del capitán la tropa asistirá mañana al campo de ejercicios en uniforme de campaña, para presenciar un eclipse de sol, que según los periódicos tendrá lugar a las 11:00. Más tarde y en el mismo campo, un especialista en astronomía explicará a los soldados la causa del

fenómeno, pero si llegara a llover, las explicaciones tendrán lugar en el comedor del cuartel.

Del sargento al cabo: Por orden del capitán mañana habrá un eclipse de sol en el campo de ejercicios. Luego empezará a llover, por lo que la tropa pasará al comedor del cuartel, en donde un astrónomo, en uniforme de campaña, les contará a los soldados lo que los periódicos dicen acerca del fenómeno a las 11:00.

Del cabo a sus soldados: Mañana a las 11:00 el capitán eclipsará al sol con unos periódicos en el campo de ejercicios. Luego, un especialista en astronomía hará llover en el comedor del cuartel, pero para que el fenómeno se produzca la tropa llevará uniforme de campaña.

En las filas, un soldado le dice a otro: Mañana a las 11:00, el sol eclipsará al capitán en el comedor del cuartel. Los astrónomos en uniforme de campaña les explicarán las causas del fenómeno; pero si no entienden irán a verse con el especialista. Nosotros llevaremos periódicos para taparnos por si acaso llueve.

- ¿Qué mensajes te reporta el relato?
- Los participantes, sentados por dúos, citarán ejemplos donde se manifiesten los peligros que ocasiona transmitir un mensaje oral muy extenso (se apoyarán en cuentos, dibujos, frases, etc.).
- ¿Qué acciones sugieres realizar al respecto para no tergiversar la idea de una información oral?
- Según los especialistas se necesitan 72 músculos para arrugar la frente y solamente 14 para sonreír. ¿Consideras que resulta importante la sonrisa en nuestro comportamiento diario? ¿Por qué?

2. Analiza lo que quiso expresarnos Charles Chaplin en su poema “La sonrisa”.

Una sonrisa cuesta poco y produce mucho.
 No empobrece a quien la da y enriquece a quien la recibe.
 Dura solo un instante y perdura en el recuerdo eternamente.
 Es la señal externa de la amistad profunda.
 Nadie hay tan rico que pueda vivir sin ella.
 Nadie tan pobre que no la merezca.
 Una sonrisa alivia el cansancio, renueva las fuerzas.
 Y es consuelo en la tristeza.

Una sonrisa tiene valor desde el comienzo que se da.
Si crees que a ti la sonrisa no te importa nada,
sé generoso y da la tuya, porque nadie tiene
tanta necesidad de la sonrisa.
como quien no sabe sonreír.

3. Argumenta las siguientes frases:

- “No se deja de reír al envejecer, se envejece cuando se deja de reír”.
- “Es bueno iluminar la vida con el buen humor, el camino se nos hace menos tortuoso si aprendemos a reírnos de nosotros mismos y de la vida”.

Conclusión:

¿Qué aprendiste?

28. “El valor de las cosas”

Objetivo:

Valorar la influencia de los sentimientos positivos.

Materiales:

Un lápiz y una hoja de papel enumerada hasta el número 50.

Desarrollo:

El docente orienta a realizar la lectura siguiente:

Los seres humanos acostumbramos a darle demasiada importancia a lo que más reluce ante nosotros y deberíamos apreciar también la utilidad que representa lo que menos brilla, porque todo lo que existe en el mundo por pequeño que sea, tiene su razón de ser y, por lo tanto, vale.

¿Viste cómo alzaron aquel edificio de grandeza imponente? – ¡A fuerza de cosas pequeñas!– Un ladrillo, y otro y miles, pero uno a uno y obreros que trabajaban día a día las mismas horas. ¡Todo a fuerza de cosas pequeñas! ¿No has visto en qué “pequeñeces” está el valor humano? ¿Te has detenido a considerar la suma enorme que pudieran llegar a ser los “muchos pocos”?

1. ¿Qué mensaje te reporta el artículo?

2. Cita ejemplos donde se demuestre la valía de las cosas pequeñas en un momento difícil.

3. En ocasiones nos inspiramos en ideales y nos trazamos principios para lograr las “cosas grandes” (deber con la patria, la solidaridad, etc.); sin embargo, descuidamos y mantenemos una débil formación de principios para las cosas pequeñas (el deber cotidiano, el encubrimiento de un amigo que ha procedido mal). ¿Qué opinas al respecto?

4. ¿Cuál sería tu pequeño aporte para lograr la unidad y el éxito en tu entorno estudiantil, laboral?

5. Argumenta las siguientes frases:

- “Necesitamos darle más importancia a la base de la pirámide que a la cúspide”.
- “Más vale una pequeña acción que un gran deseo”.
- “Muchas veces lo que vale no es lo que más reluce, sino lo que menos brilla”.
- “Nada es pequeño para una inteligencia grande”. Arthur Conan Doyle.
- “El éxito se compone de una serie de victorias diarias”.
- “Lo que mueve al mundo no son los potentes brazos de los héroes, sino también la suma de los pequeños empujones de cada trabajador honrado”. Hellen Sëller.

El facilitador orienta que cada participante reflejará en su hoja de papel listado de todos los compañeros del grupo. Después anotarán de forma dependiente a cada uno de ellos algún mensaje de afecto. Posteriormente clasifican en tirillas para darle lectura. (Esta técnica posibilita conocer el estado de opinión que cada miembro del grupo posee acerca de sus compañeros; así como también favorece a que se expresen criterios que quizás hasta el momento nadie se había atrevido a expresar).

Conclusión:

¿Qué aprendiste de la actividad?

29. “Cuando yo ya no pueda”

Objetivo:

Diagnosticar actitudes en el ámbito familiar.

Materiales:

Lápiz y una hoja de papel.

Desarrollo:

El docente orienta a los participantes a que plasmen en su hoja de papel cómo conciben ellos su ámbito familiar. Puede ser a través de poesías, frases, esquemas, caricaturas, canciones, etc. Los participantes expresarán el porqué de su selección.

“El día que esté viejo y ya no sea el mismo, ten paciencia y compréndeme. Cuando derrame comida sobre mi camisa y olvide cómo atarme los zapatos, recuerda las horas que pasé enseñándote a hacer las mismas cosas.

Cuando converses conmigo y repita las cosas que tú conoces de sobra, no me interrumpas y escúchame. Cuando eras pequeño para que te durmieras tuve que contarte miles de veces el mismo cuento hasta que cerraras los ojos.

No me reproches cuando no quiera bañarme, no me regañes por ello. Recuerda los momentos en que te perseguía y los mil pretextos que inventaba para hacerte más agradable tu aseo. Acéptame y perdóname que ahora el niño sea yo.

Cuando me fallen mis piernas por estar cansadas de andar, dame una mano tierna para apoyarme, como lo hice yo cuando empezabas a caminar con débiles piernitas.

Cuando un día me oigas decir que ya no quiero vivir y solo desearía morir no te enfades, algún día entenderás que esto no tiene que ver con tu cariño, ni con cuánto te amo. Comprende que yo ya no vivo, sino sobrevivo y eso no es vivir.

Te ruego me acompañes por el sendero de la misma manera que lo hice, dame amor y paciencia y te devolveré gratitud y sonrisa con el inmenso amor que siento por tí”.

- ¿Qué criterio te reporta la lectura?

- ¿Consideras importante el papel de la familia en la educación de los hijos? ¿Por qué?
- ¿Resulta importante tener en consideración el criterio de los padres para tomar cualquier decisión? ¿Por qué?
- ¿Cuáles son las principales incomprensiones que existen entre los padres y los jóvenes de hoy?
- Aun siendo grandes estas diferencias, ¿piensas que puedan solucionarse estos problemas?
- Las contradicciones engendran el desarrollo, pero es en el propio seno familiar donde debemos darle solución a los conflictos que existen entre los padres, hijos y hermanos. ¿Qué sugieres hacer para erradicarlas?

Argumenta la siguiente frase:

“Allí donde lo ves, lleno de vejez y caprichos, es un hombre de una virtud extraordinaria. No se paren en detalles hechos para ojos pequeños. Ese anciano es una magnífica figura. Endúlcente la vida. Sonrían de sus vejez. Él nunca ha sido viejo para amar” (Carta de Martí a su hermana Amalia, N. York, 1880).

Conclusión:

¿Qué aprendiste de la actividad?

30. “Creatividad”

Objetivo:

Estimular la memoria afectiva y el pensamiento creador.

Materiales:

Ninguno.

Desarrollo:

El docente orienta a realizar la lectura siguiente:

- “Ocuparse de lo fácil cuando se tienen bríos para enfrentar lo difícil es atentar contra la dignidad al talento” (José Martí).

- “La vida, la naturaleza, la humanidad solo son bellas cuando son transfiguradas por el cerebro creador” (Jaloux).
- “Lo que mueve al mundo no son los potentes brazos de los héroes, sino también la suma de los pequeños empujones de cada trabajador honrado” (Hellen Séller).
- “Cada hombre es un ser nuevo en el mundo, llamado a realizar su particularidad” (M. Buber).
- “El hombre que se perfeccionó no interfiere en la vida de los demás, no se impone a ellos” (Lao – Tse).
- “En la jaula de su planeta, los hombres se mueven en círculo porque han olvidado que se puede mirar al cielo” (Ionesco).
- “Los hombres como los árboles, crecen en formas diferentes. Pero mientras la savia fluya y las hojas germinen, no debe objetarse la forma del hombre o del árbol” (Morris West).
- “Para ser exitoso no tienes que hacer cosas extraordinarias. Haz cosas extraordinariamente bien” (Anónimo).

Consideraciones generales

Aunque son muy embrionarios los criterios aquí expuestos, criticables y rechazables en algunos casos, constituyen una sólida base para continuar reflexionando y encontrando posibles soluciones a las complejas situaciones que enfrenta la educación actual.

No existe un instrumento válido para evaluar la creatividad en cualquier tipo de participante, en cualquier asignatura, no hay un instrumento que pueda ser utilizado para evaluar todos los aspectos significativos de la creatividad en la institución educativa.

La creatividad no puede ser improvisada de un día para otro, en su estimulación y desarrollo interactúan muchos factores de diversa índole, por lo tanto, tiene un carácter personalógico.

Una de las vías más importantes para la estimulación y el desarrollo de la creatividad es la solución de problemas docentes en clases. Los docentes deben utilizar problemas docentes que tengan un carácter heurístico, con el fin de facilitar el proceso de desarrollo de la creatividad.

Todavía es insuficiente la preparación que tienen algunos docentes para poder realizar transformaciones, con el fin de lograr una educación promotora del desarrollo de la creatividad en los participantes.

Los facilitadores deben aplicar instrumentos específicos para identificar las potencialidades creativas de los participantes, en correspondencia con la asignatura que estudian.

Como resultado de las primeras aplicaciones (aún imperfectas), de un proceso educativo concebido en esta forma, hemos obtenido algunos resultados alentadores, que nos conducen a un grupo de ideas que podemos plantear finalmente:

Cuando el facilitador conoce de manera más profunda y precisa a los participantes podrá brindar una mejor atención pedagógica grupal y diferenciada.

Se logra una mejor comunicación maestro - participante y participante - participante, a partir de las actividades de diagnóstico y de estimulación utilizadas, que propician el diálogo permanente, la construcción de metas individuales y colectivas de aprendizaje y de mayores posibilidades de expresión y argumentación de ideas.

Un nivel más alto de reflexión, autoconocimiento y autovaloración de participantes y facilitadores sobre sus fuerzas y debilidades intelectuales, personales y grupales.

Una elevación de la motivación hacia el estudio en general, con una tendencia a convertirse en motivación intrínseca.

Un incremento de la confianza y seguridad en sí mismo, de las posibilidades de actuación, del espíritu crítico, investigativo, de la cooperación y el sentimiento de pertenencia al grupo.

Evolución de una orientación pasivo - descriptiva ante el conocimiento, y de una resistencia inicial a hacer esfuerzos cognitivos independientes, a una participación espontánea, constructiva, transformadora.

El proceso de enseñanza - aprendizaje se convierte en una fuente de vivencias afectivas positivas, agradables; los facilitadores y participantes sienten satisfacción por el saber compartido, por los éxitos logrados, por los errores corregidos o eliminados.

El facilitador dirige, orienta, facilita el aprendizaje de sus participantes más científicamente; la planificación del trabajo obedece a un trabajo previo conjunto, sobre bases reales y objetivas, donde hasta la improvisación en un momento determinado se corresponde, se adecúa a la situación de aprendizaje creativo construida por él y sus participantes.

Todo esto nos hace pensar que en el proceso así concebido y llevado a la práctica consecuentemente, los participantes y los facilitadores serán cada vez más reflexivos e independientes, críticos y flexibles, motivados y comprometidos, seguros y creativos, en fin, autodeterminados, desarrollados plenamente.

Las actividades lúdicas presentadas contribuyen a potenciar el desarrollo de la formación de la personalidad de niños y adolescentes, fundamentalmente en sus relaciones interpersonales y de amistad a través de los sistemas educativos.

Promueven el estudio de la historia de los países en cuestión, elemento esencial para la formación social de cada nación, el desarrollo ideológico, la identidad, pertenencia y el conocimiento político en la misma.

Promueven el desarrollo cultural, moral, ético y potencian los valores educativos y socioculturales que permiten el acervo científico de la nueva generación.

Se logra incrementar una estrategia lúdica que incide en la formación académica y la relación enseñanza - aprendizaje de los niños y adolescentes del país.

Impulsan el trabajo en equipo, el respeto a la opinión de los otros, la apertura al otro, la crítica, la autocrítica, la autodeterminación y el crecimiento personal de los niños y adolescentes del país.

Son aplicables a otras áreas del conocimiento.

Bibliografía

- MAGDALENA, Alfonso Cedeño. Juegos y materiales didácticos para la educación integral en salud de niños y adolescentes. La Habana: Congreso Pedagogía 95. 1995.
- ÁLVAREZ, Gloria. La activación de la enseñanza: Una tarea de la escuela contemporánea. EDUCACIÓN. La Habana, 1982. No. 12 (44), pp. 82-93.
- ANDREANI ORNELLA, Orio S. Las raíces psicológicas del talento. Investigaciones acerca de la inteligencia y la creatividad. Buenos Aires: Editorial Kapeluz, 1972.
- ARCÁ, María: Jugar, experimentar, aprender. Cuadernos de Pedagogía. No 221. Barcelona, España, 1994.
- ARTEMIEVA, T. El aspecto metodológico del problema de las capacidades. La Habana: Edit. Pueblo y Educación, 1985.
- BELLO CRUZ, Jesús Guillermo: Los juegos didácticos en la motivación de la clase de consolidación. Pedagogía 95. La Habana, 1995.
- BERMÚDEZ MORRIS, Raquel (1994): La dinámica grupal. La Habana: Editorial ISPETP
- _____ (1995): Modelo Integral del Proceso Pedagógico Profesional. La Habana: Editorial ISPETP.
- _____ (1999): Dinámica de grupos. Su facilitación. La Habana: Editorial Academia.
- BETANCOURT, J.; CHIBÁS, F.; SAINZ, L. y TRUJILLO, O. La creatividad y sus implicaciones. La Habana: Editorial Academia, (1994).
- BORROTO CARMONA, Gerardo: Creatividad técnica en el proceso de asignaturas de trabajo. La Habana, Pedagogía 95, (1995).
- _____ La creatividad técnica en la escuela. La Habana: Editorial Academia, (1996):

- _____. Creatividad y trabajo manual. Curso pre-reunión. La Habana: Pedagogía 97, (1997).
- BRUNER, Jerome. En busca de la mente. México: Fondo de cultura económica. (1985).
- BUSTILLOS, Graciela y VARGAS, Laura. Técnicas Participativas para la educación popular. IMDEC. México, (1992).
- CHIBÁS ORTIZ, Felipe. Creatividad + Dinámica de grupo = ¡Eureka! Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación, (1992).
- _____. Creatividad x Cultura = Eureka. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación, (1997).
- Colectivo de autores del CIE "Graciela Bustillos" Técnicas participativas de educadores cubanos. La Habana: Ministerio de Educación. (1994).
- CRAWFORD, R. Techniques of creative thinking. New York: Hawthorn Books Inc., (1954).
- DE BONO, Edward. Aprender a pensar. Impresión ligera. La Habana: Editorial Universidad de la Habana. (1980).
- _____. El pensamiento lateral. España: Ediciones Paidós, (1986).
- DE LA TORRE, Saturnino. Educar en creatividad. Madrid: Editorial Narcea, (1982).
- FEYERABEND, Gunter y HENSCHER, Harry. Trabajos de investigación acerca del desarrollo de la creatividad y para el fomento de talentos en la enseñanza técnica y profesional. Revista Pedagogische Forschun. No 1. Berlín. Academia de Ciencias Pedagógicas de la RDA. (1982).
- FORERO DE LÓPEZ, Graciela. Etapas del desarrollo de la creatividad y capacidades creativas de los participantes. Universidad del Atlántico. Barranquilla, editorial, (2004).
- GARCÍA HERNÁNDEZ, Miguel y otros. Métodos activos en la Educación Técnica y Profesional. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación, (1990).
- GARCÍA INZA, Miriam L. Maestro investigador: Desarrollo y evaluación de la inteligencia y creatividad. Curso pre-reunión. Pedagogía 97. La Habana, (1997).
- GARCÍA RAMÍ, Lizardo. Autoperfeccionamiento docente y creatividad. Curso pre-reunión. Pedagogía 97. La Habana, (1997).
- GARCÍA, J. La personalidad del niño creativo. La escuela en acción. 5-10-12. Febrero Madrid, (1987).

- GARDNER, Howard. La mente no escolarizada. Cómo piensan los niños y cómo deberían enseñar las escuelas. Traducción de Ferran Meler - Ortiz. Barcelona, España: Ediciones Paidós, (1993).
- GLASER, R. On the nature of expertise. En Human memory and cognitive capabilities. North Holland. Elsevier Science Publisher. (1986).
- GONZÁLEZ, América. Cómo propiciar la creatividad. La Habana: Editorial Ciencias Sociales, (1990).
- GONZÁLEZ, F. y MITJÁNS, A. La personalidad, su educación y desarrollo. La Habana: Edit. Pueblo y Educación, (1989).
- GORDON, William. Estrategias para la creatividad cinética. México: Editorial Herreo Hnos., (1963).
- GUILFORD, J. Creatividad y Educación. Barcelona: Editorial Paidós, (1991).
- HÉLLER, Kurt A. Creatividad tecno-económica: posibilidades y medidas para su fomento especial. TR-3483.
- HONRUBIA GÓMEZ, A. Tratamiento y desarrollo de la capacidad creativa. La escuela en acción. Diciembre. México, (1983).
- Krudin, A. K. Ciencia y creación. Cuestiones de Filosofía. No 8. Ciudad y editorial, (1985).
- Krutov, V. I. La creación científica de los participantes. Requisitos actuales. Boletín de la Educación Superior. No 5. Ciudad y editorial, (1986).
- LABARRERE SARDUY, Alberto. Inteligencia y creatividad en la escuela. Revista Educación. mayo-agosto. La Habana: Editorial Pueblo y Educación, (1996).
- LANDAU, Erika. El vivir creativo. Teoría y práctica de la creatividad. Barcelona: Editorial Herbert, (1987).
- LOWENFELD, Viktor. Desarrollo de la capacidad creadora. Buenos Aires: Editorial Kapeluz, (1980).
- MACHADO, L. A. Desarrollo de la inteligencia. Venezuela, Sena. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1983).
- MARÍN, R. La creatividad en la educación. Buenos Aires: Kapeluz, (1976).
- _____. Pedagogía de la creatividad. Pedagogía, crítica y enseñanza de la lectura. México: Editorial Universidad de Guadalajara, (1992).
- MARTÍ PÉREZ, José. Ideario Pedagógico. La Habana (1961).

- MARTÍNEZ LLANTADA, Martha. La creatividad en la escuela. Palacio de las Convenciones. La Habana: Ministerio de Educación (1990).
- _____. Actividad pedagógica y creatividad. Palacio de las Convenciones. La Habana: Ministerio de Educación. (1993).
- _____. Creatividad y calidad educacional. Pedagogía 95. La Habana: Ministerio de Educación (1995).
- _____. Creatividad y talento. Curso pre-reunión. Pedagogía 97. La Habana. Ministerio de Educación (1997).
- MASLOW, A. Some educational implications of humanistic psychologies in Harvard Educational Review. No 38. (1968).
- MAYER, R. Pensamiento, resolución de problemas y cognición. Barcelona. Edit. Paidós. 1986.
- MELHORN, G. y MELHORN, H. El pensamiento creador y la actividad creadora de los participantes. Revista Educación Superior Contemporánea. 3-39. (1982).
- MINUJÍN ZMUD, Alicia. ¿La creatividad se aprende? Revista Educación. Abril-junio. La Habana: Editorial Pueblo y Educación, (1989).
- MITJÁNS MARTÍNEZ, Albertina. ¿Cómo evaluar la creatividad? Revista Cubana de Psicología. Vol.10. No 2-3. Ciudad de La Habana: Ministerio de Educación, 1993.
- _____. Creatividad, Personalidad y Educación. La Habana: Editorial Pueblo y Educación, (1995(a)).
- _____. Pensar y crear. La Habana: Editorial Academia, (1995(b)).
- _____. Cómo desarrollar la creatividad en la escuela. Curso pre-reunión. Pedagogía 97. La Habana, Ministerio de Educación (1997).
- NOVAES, María Helena. Psicología de la actitud creadora. Buenos Aires: Editorial Kapeluz, (1979).
- ORTIZ OCAÑA, Alexander. Los métodos y procedimientos activos en la enseñanza de las asignaturas técnicas de la especialidad economía en la E.T.P. Congreso Pedagogía 95. La Habana, Ministerio de Educación (1995).
- _____. MECONTETP: Metodología para la Enseñanza de la Contabilidad en la Educación Técnica y Profesional. La Habana: Ministerio de Educación (1996).

- _____. La Activación de la Enseñanza Profesional: un imperativo de la Pedagogía Contemporánea en la Escuela Cubana. Congreso Pedagogía 97. La Habana, Ministerio de Educación (1997).
- _____. Metodología para la enseñanza problemática de la Contabilidad en la Educación Técnica y Profesional. Tesis de Doctorado. Cuba, (2002).
- _____. Aprendizaje creativo y juegos didácticos: dos aliados en las instituciones educativas. Barranquilla. Colombia: Editorial Antillas, (2004).
- _____. Metodología de la enseñanza problemática en el aula de clases. Barranquilla. Colombia: Ediciones ASIESCA, (2004).
- _____. La activación del Proceso Pedagógico profesional: un imperativo de la Pedagogía Contemporánea en la Escuela Cubana. Tesis de Maestría. La Habana. Cuba, (1997).
- OSBORN, A. F. Applied imagination. New York. Scribner. (1963).
- PARNES, Sydney. Guía del comportamiento creador. Módulo 1. México: Editorial Diana. (1973).
- PÉREZ GARCÍA, Nidia; DELER SARMIENTO, Pastora; HERNÁNDEZ DELGADO, Ana de Jesús. El juego: una opción para la educación ambiental. Pedagogía 95. La Habana, (1995).
- PIAGET, Jean. Investigaciones sobre la contradicción. Madrid: Siglo XXI, (1976).
- ROGERS, Carl. Libertad y Creatividad en la Educación: España: Editorial Paidós, (1991).
- ROMO SANTOS, Manuela. Psicología de la creatividad. España: Editorial Paidós. Barcelona, (1997).
- SILVEIRA GRANDA, Agustín. Utilización de los métodos activos en la independencia cognoscitiva. Pedagogía 95. La Habana, (1995).
- SORIANO OVEJERO, Emilia. Jugando a aprender. No. 228. p. 42-43. Madrid, España. Cuadernos de Pedagogía.
- STENBERG, R. La inteligencia humana. Vol. 1 y 2 Barcelona: Edit. Paidós, (1982).
- TAYLOR, J. A. The nature of the creative process. New York, Editorial Hastings House. (1959).
- TESTA FRENES, Armando y BORROTO CARMONA, Gerardo. Los juegos didácticos en el desarrollo del pensamiento técnico creador de los participantes en la asignatura Educación Laboral. La Habana: Pedagogía 95, 1995).

TORRANCE, E. La enseñanza creativa produce efectos específicos. Teorías y prácticas sobre creatividad y calidad. La Habana: Editorial Academia, (1992).

TRAUFMAN, Thomas. El juego y la escuela: ¿perro y gato? Vol. 40. No 13. Berlín: Deutsche Lehrerzeitung, (1993), p. 4-5.

ULMANN, G. Creatividad. Madrid: Rialp, (1972).

VIGOSTKY, L. S. Pensamiento y Lenguaje. La Habana: Editorial Pueblo y Educación, (1981).

_____. Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores. Habana: Edit. Científico -Técnica. C. (1987).

VILARIÑO DELGADO, Josefina; GONZÁLEZ RIVERO, Bertha; SALAZAR FERNÁNDEZ, Tamara. Los métodos activos, reflexiones para la concepción de una estrategia. Pedagogía 93. La Habana, (1993).

VILLEGAS, Carlos. Una aproximación al método activo. Cultura. No. 155. p.15. sept-oct. Bogotá. Colombia, (1992).

WEISBERG, Robert: Creatividad, genio y otros mitos. Barcelona: Ediciones Labor, (1989).

ZWICKY, F. Discovery, invention, research though morphological approach. New York Ediciones Mac Millan, (1969).

