

LAS TÉCNICAS DIDÁCTICAS y DE DISCUSIÓN PÚBLICA

TÉCNICA: CURSO

1. DEFINICIÓN Del latín CURSUS = dirección, carrera, serie o continuación. Tiempo que dura una lección en el día o en el año.

Conjunto de sesiones de trabajo con continuidad interactivo entre un docente, instructor, o facilitador con un grupo de dicentes. (Una parte teórica acompañada de una parte práctica) La duración del curso depende del nivel de aprendizaje que se quiere lograr. Demandará más tiempo si se quieren generar destrezas y habilidades y mayor tiempo aún si se trata de generar actitudes y compromiso afectivo.

2. OBJETIVO Profundizar o actualizar una temática entre todos los participantes.

3. PROCEDIMIENTO

3.1. Convocatoria Debe hacerla públicamente una persona o una institución interesada y con autoridad reconocida.

3.2. Condiciones Debe establecerse en la convocatoria los objetivos, que deben ser diversos.

Se debe tomar en cuenta: costo, horario y agenda.

También se establece: local, derecho de inscripción, cuando se convoca a otras personas que no sean locales.

3.3. Forma de reunión Puede ser CONCENTRADO, durante todo el día en un mismo lugar o DISPERSO en función a los horarios y asistencia. Se hace registro de participantes para certificados.

3.4. Responsables Asume el INSTRUCTOR con amplio conocimiento del tema el control de contenido. Su labor es académica, asistido por un COORDINADOR que asume la responsabilidad de la realización. En cursos pequeños una sola persona puede efectuar ambas funciones. El INSTRUCTOR conduce las sesiones, hace cumplir la agenda, entrega información básica o resumen, organiza dinámicas de grupo para darle aplicación práctica a la parte teórica.

3.5. Actitud del auditorio Se convoca a personas interesadas con algún conocimiento o experiencia en el tema.

Siendo un método activo no se deben admitir observadores ni oyentes. Reciben certificación.

3.6. Método de discusión Es flexible y versátil, admite participación indiscriminada, los aportes pueden enriquecer el aprendizaje.

4. RESULTADOS O CONCLUSIONES. Se puede evaluar el grado de aprendizaje en base a los objetivos.

5. VARIANTES O TIPOS SEMEJANTES CONFERENCIAS, CURSILLOS.

TÉCNICA: COLOQUIO

1. DEFINICIÓN Del latín COLLOQUIUM = conversación o LOQUI = hablar, es una charla , razonamiento entre dos o mas personas para aclarar información que se posee sobre cualquier tema.

2. OBJETIVO Lograr acuerdos de base sobre un tema que requiere esclarecimiento con un contenido científico y teórico. Es una forma de intercambiar información.

3. PROCEDIMIENTO

3.1. Convocatoria Cualquier institución seria.

3.2. Condiciones Puede ser pública con limitaciones y fijando lugar, hora, día y costos.

3.3. Forma de reunión Única y concentrada. Puede haber inscripción y certificación cuando el coloquio es importante. La certificación es obligatoria para los "coloquistas"

3.4. Responsables Un animador que inicia la charla, provocando la participación de los invitados.

3.5. Actitud del auditorio Supone un auditorio con conocimiento o experiencia mínima para que en algún momento pueda participar.

3.6. Métodos de discusión Discusión y participación libre. No hay debate ni enfrentamiento abierto de posiciones, es más amigable y coloquial.

La red comunicativa es una estrella cerrada.

4. RESULTADOS O CONCLUSIÓN Se puede llegar a acuerdos previos o provisionales.

5. VARIANTES O TIPOS SEMEJANTES MESA REDONDA

TÉCNICA: CONGRESO

1. DEFINICIÓN Del latín CONGRESSUS = Asamblea de soberanos Es una reunión periódica, formal y convocada públicamente para discutir, debatir y lograr resoluciones ante miembros y representantes o personas que forman parte de un mismo cuerpo.

2. OBJETIVO Lograr resoluciones para responder a las necesidades del colectivo.

3. PROCEDIMIENTO

3.1. Convocatoria Institución autorizada legal y estatutariamente.

3.2. Condiciones Necesariamente habrá un temario.

Asistencia de representantes acreditados. Tiempo de duración, etc, se fija en el temario.

Pueden existir invitados especiales o fraternos.

3.3. Forma de reunión Periódica y oficialmente reconocida.

Hay congresos oficiales públicos, legisladores y congresos privados o institucionales.

3.4. Responsables Trabajan con comisiones y salas plenarios, dirigidas por un DIRECTORIO o PRESIDUM, término utilizado en organismos sindicales, que tiene vigencia ejecutiva durante el congreso.

3.5. Actitud del auditorio Necesariamente debe sujetarse a un reglamento de debate.

3.6. Métodos de discusión Admite al interior las otras técnicas: conferencias, foros, debates, paneles, etc.

4. RESULTADOS O CONCLUSIÓN Se sacan resoluciones en sesiones plenarios, las que serán juzgadas y evaluadas en el próximo Congreso para establecer responsabilidades.

5. VARIANTES O TIPOS SEMEJANTES AMPLIADOS - CONFERENCIAS - ENCUENTROS - CONVENCIONES.

TÉCNICA: DEBATE

1. DEFINICIÓN Controversia, disputa, discusión.

2. OBJETIVO Aclara y define posiciones con planteamientos teóricos doctrinarios y respondiendo preguntas del contrincante sobre un tema polémico o controvertido de interés contrapuesto.

Contribuye a modificar prejuicios y estereotipos.

3. PROCEDIMIENTO

3.1. Convocatoria Convoca a una entidad seria y necesariamente debe ser un acto público sin restricciones de audiencia pero si de participación (intervención en el debate).

3.2. Condiciones Aparte del señalamiento de hora y local, es necesario establecer las condiciones de participación del público previo un reglamento.

3.3. Forma de reunión Pública y en una sola vez

3.4. Responsables Asume el MODERADOR, quién regula el intercambio sobre la temática. Imprescindiblemente debe conocer el "Rglamento de Debates" o "Procedimiento Parlamentario", debe limitarse al uso de esos documentos sin ocupar mucho el uso de la palabra o emitir juicios estimativos ni analizar las opiniones de los enfrentados. Es un bedel o referí que regula la discusión, haciendo notar omisiones, pidiendo aclaración, ratificación de conceptos y limitando excesos establecidos del reglamento Puede participar con la condición que debe ser conocido con anticipación por los participantes y, al inicio del acto, por el público.

3.5. Actitud del auditorio Debe regirse integralmente por el Reglamento que es administrado por el Moderador o Líder.

3.6. Métodos de discusión Reglamento de debates que implica forma, derecho y réplica y duplica, etc.

No puede ser caótica.

4. RESULTADOS O CONCLUSIÓN Pueden haber conclusiones, también podría haber una síntesis que no es imprescindible

5. VARIANTES O TIPOS SEMEJANTES FORO DEBATE - PANEL DE OPOSITORES.

TÉCNICA: FORO

1. DEFINICIÓN Del latín FORUM = plaza se juzgan las causas. Históricamente es en el Agora Ateniense que nace esta forma de discusión pública y no en Roma.

Reunión formal y pública donde varios proponentes exponen su punto de vista sobre un tema de interés actual y común.

2. OBJETIVO Permite aclarar posiciones sin profundizarlas.

Es un discurso "pro domo", pudiendo extenderse en el tema a su propio riesgo.

3. PROCEDIMIENTO

3.1. Convocatoria Convocatoria por cualquier institución y debe ser necesariamente pública sin restricción.

3.2. Condiciones Aparte del señalamiento de hora y local, es necesario establecer las condiciones de participación del público previo un reglamento.

3.3. Forma de reunión Abierto.

3.4. Responsables Asume un Director o Moderador que pide aclaraciones.

3.5. Actitud del auditorio El público asiste libremente cuando el tema es político. Para otra temática, se aceptan inscripciones y se otorgan certificados.

3.6. Métodos de discusión No hay debate, pero si se pueden agotar las preguntas y aclaraciones. Como quiera que hay varios participantes que responden a una línea o escuela, posibilita al público hacer comparaciones en relación al tratamiento proposiciones que se le da el tema en el momento.

4. RESULTADOS O CONCLUSIÓN Puede haber conclusiones generales propuestas por el Director.

5. VARIANTES O TIPOS SEMEJANTES SEMINARIO - FORO DEBATE- CINE CLUB - CABILDO (el foro-debate es una técnica que sirve del foro y del debate).

TÉCNICA: MESA REDONDA

1. DEFINICIÓN Proviene del rey legendario de Gales, Arturo o Aris (s.VI d.C.) cuyas aventuras dieron origen al Ciclo de la Tabla Redonda. La MESA REDONDA es una reunión de iguales o "pares" en experiencia y dominio para discutir uno o varios temas concretos y previstos.

Es una reunión de personalidades para tomar acuerdos.

2. **OBJETIVO** Se define la información básica para detectar tendencias y orientaciones, permite el análisis para modificar criterios, lo que admite proposiciones.

3. **PROCEDIMIENTO**

3.1. **Convocatoria** Debe hacérsela públicamente a una persona o una institución interesada y con autoridad reconocida.

3.2. **Condiciones** Debe establecerse en la convocatoria los objetivos, que deben ser diversos.

Se debe tomar en cuenta: costo, horario y agenda.

También se establece: local, derecho de inscripción, cuando se convoca a otras personas que no sean locales.

3.3. **Forma de reunión** Necesariamente **CONCENTRADO**.

No hay inscripción de público ni certificación, ésta solo se extiende en favor de los componentes de la Mesa Redonda.

3.4. **Responsables** Asume el Presidente o Moderador, quien somete el tema en discusión, dirige y ordena la participación pidiendo aclaraciones y consideración de puntos que se hubiesen omitido y olvidado.

Puede estar asistido por un Secretario.

3.5. **Actitud del auditorio** Es abierto a cualquier persona en calidad de observador, sólo los participantes discuten.

3.6. **Métodos de discusión** No hay reglamento de debate, éste es libre y depende del Presidente o Moderador el uso de la palabra. No admite otras técnicas por respeto a los seleccionados. Tal vez, y con sumo cuidado, una conferencia orientadora.

4. **RESULTADOS O CONCLUSIÓN** Pseudo-panel o pseudo-simposio.

TÉCNICA: PANEL

1. **DEFINICIÓN** Deriva del término francés "PANNEAU" = Tablero. Reunión de un grupo de personas críticas, expertas, que exponen su criterio o punto de vista sobre un mismo tema, por medio de una síntesis expositiva y por turno en un mismo acto.

2. **OBJETIVO** Ampliar el radio de conocimiento, acción y alcances de un tema para detectar las tendencias y orientaciones desde diferentes especialidades o puntos de vista.

3. **PROCEDIMIENTO**

3.1. **Convocatoria** Debe hacérsela públicamente a una persona o una institución interesada y con autoridad reconocida.

3.2. **Condiciones** Debe establecerse en la convocatoria los objetivos, que deben ser diversos.

Se debe tomar en cuenta: costo, horario y agenda.

También se establece: local, derecho de inscripción, cuando se convoca a otras personas que no sean locales.

3.3. Forma de reunión Necesariamente CONCENTRADO.

3.4. Responsables A cargo de un MODERADOR que puede introducir la temática haciendo cuestionamientos puntuales, pedir aclaraciones.

Para la realización se puede acudir a uno o mas entendidos que pueden motivar o plantear el tema.

El moderador puede recibir las preguntas escritas del auditorio, clasificarlas, observar su pertinencia, jerarquizarlas y pasarlas al experto o al grupo de expertos.

3.5. Actitud del auditorio Abierto a todo público que puede preguntar a todos o en especial a uno de los exponentes.

3.6. Métodos de discusión No hay debate. En cambio, proceden las aclaraciones y ampliaciones. El público puede participar con su experiencia.

4. RESULTADOS O CONCLUSIÓN No hay conclusiones. Sólo resumen a cargo del moderador.

5. VARIANTES O TIPOS SEMEJANTES FORO - CONFERENCIA.

TÉCNICA: SEMINARIO

1. DEFINICIÓN Del latín SEMINARIUM = vivero semillero.

Conjunto de sesiones de trabajo investigativo. (Información, discusión, análisis) de una temática determinada.

Es considerado un método activo de aprendizaje.

2. OBJETIVO Profundizar o actualizar una temática entre todos los participantes.

3. PROCEDIMIENTO

3.1. Convocatoria Debe hacérsela públicamente a una persona o una institución interesada y con autoridad reconocida.

3.2. Condiciones Debe establecerse en la convocatoria los objetivos, que deben ser diversos.

Se debe tomar en cuenta: costo, horario y agenda.

También se establece: local, derecho de inscripción, cuando se convoca a otras personas que no sean locales.

3.3. Forma de reunión Puede ser CONCENTRADO, durante todo el día en un mismo lugar o DISPERSO en función a los horarios y asistencia. Se hace registro de participantes para certificados.

3.4. Responsables Asume el DIRECTOR con amplio conocimiento del tema el control de contenido. Su labor es académica, asistido por un COORDINADOR que asume la responsabilidad de la realización. En seminarios pequeños una sola persona puede efectuar ambas funciones. El DIRECTOR conduce las sesiones, hace cumplir la agenda, entrega información básica o resumen, no debate, si quiere hacerlo debe dejar la dirección.

3.5. Actitud del auditorio Se convoca a personas interesadas con algún conocimiento o experiencia.

Siendo un método activo no se deben admitir observadores ni oyentes. Reciben certificación.

3.6. Métodos de discusión Es flexible y versátil, admite conferencias, debates, coloquios como auxiliares, no como técnica fundamental como suele ocurrir en nuestro medio. Las redes de discusión se expresan en estrella, círculo, cadena o "Y".

4. RESULTADOS O CONCLUSIONES Se sacan conclusiones (desgraciadamente no tienen ejecutoriedad) previa discusión y consenso.

5. VARIANTES O TIPOS SEMEJANTES JORNADAS - ENCUENTROS - FOROS.

TÉCNICA: SIMPOSIO

1. DEFINICIÓN Del griego SYMPOSIUM = banquete, festín.

Es una reunión formal de varios oradores altamente calificados que presentan la situación actual de un estudio a su cargo sobre un mismo tema.

2. OBJETIVO Aproximarse al conocimiento del inventario o estado actual de una investigación sobre un caso.

3. PROCEDIMIENTO

3.1. Convocatoria La convocatoria será lanzada por una institución seria y reconocida.

3.2. Condiciones Debe establecerse en la convocatoria los objetivos, que deben ser diversos.

Se debe tomar en cuenta: costo, horario y agenda.

También se establece: local, derecho de inscripción, cuando se convoca a otras personas que no sean locales.

3.3. Forma de reunión Concentrada o Dispersa, única o en varias sesiones, con inscripción para certificado.

3.4. Responsables Un DIRECTOR con reconocida capacidad en el campo para que realice la síntesis.

3.5. Actitud del auditorio Auditorio selecto. Sólo podrá preguntar cuando el exponente lo acepte, éste no tiene obligación de hacerlo ya que está presentando el estado en que se encuentra su estudio. Por tanto, no tiene nada definitivo aún.

3.6. Métodos de discusión El Público puede abrir debate en otras sesiones organizadas para el efecto y siempre que se haya previsto.

Pueden realizarse mesas redondas o paneles, con o sin asistencia del exponente en el simposium.

4. RESULTADOS O CONCLUSIÓN Síntesis a cargo del Director, para su publicación obligatoria

VARIANTES O TIPOS SEMEJANTES COLOQUIO - PANEL - MESA REDONDA.

TÉCNICA: CONFERENCIA

1. **DEFINICIÓN** Es una exposición que realiza una persona experta en el tema ante un auditorio.
2. **OBJETIVO** Dar a conocer aspectos relacionados con un tema específico, investigación, hallazgo, descubrimiento, o un tema de su erudición.
3. **PROCEDIMIENTO**
 - 3.1. **Convocatoria** Cualquier institución seria, invita al conferencista y anuncia la conferencia. También puede convocar el experto.
 - 3.2. **Condiciones** Puede ser pública con limitaciones y fijando lugar, hora, día y costos.
 - 3.3. **Forma de reunión** Única y concentrada. Puede haber inscripción y certificación cuando la conferencia es importante.
 - 3.4. **Responsables** Un presentador que da inicio a la conferencia. Puede hacer un esbozo del tema y presentar el currículum del conferencista.
 - 3.5. **Actitud del auditorio** Supone un auditorio con interés en el tema. Con o sin conocimientos sobre el particular.
 - 3.6. **Métodos de discusión** No hay discusión ni debate. En algunos casos el conferencista invita a realizar algunas preguntas, pero no es formal.
4. **RESULTADOS O CONCLUSIÓN** Obviamente no hay resultados ni conclusiones.
5. **VARIANTES O TIPOS SEMEJANTES** Charla o exposición. Clase magistral

LAS DINÁMICAS DE GRUPO (PRIMERA PARTE)

TÉCNICA DE ANIMACION GRUPAL

Técnicas de Presentación
Técnicas divisorias
Juegos de desinhibición
Técnicas para el conocimiento
Técnicas para fomentar la participación
Técnicas de planificación
Técnicas de organización

Técnicas de Presentación.

1. **Identificación con los animales:** se colocan en círculo y se le pide al que se considere desenvuelto que se presente diciendo su nombre, edad, e animal con el que se identifica y porque y el animal con el que

no se identifica y porque. Para seguir con la dinámica, cuando termina su presentación, debe elegir a alguien para que se presente y así sucesivamente.

2. **El aviso clasificado:** se les pide a los participantes que confeccionen un aviso clasificado, vendiéndose. Luego se ponen en círculos interior y exterior y se van mostrando los avisos unos a otros hasta dar la vuelta completa. Después, se elige a alguien que comience diciendo a quien compraría y porque.
3. **Cadena de nombres:** hay que decir el nombre y luego la persona a la derecha dice su nombre y repite el nombre de los que anteriormente se presentaron. Juego de memoria. Puede variarse utilizando , además del nombre, algún animal o inclusive el sonido que estos producen .
4. **Fiesta de presentación con variaciones:**
 - Material: lápices, alfileres, hojas, etc.
 - Se les da 10 minutos para expresarse con cualquiera de las siguientes variaciones:
 - a) Caricaturas de si mismo, dibujo, historieta, etc.
 - b) Gráfico de torta, donde se ubica proporcionalmente cada uno de los aspectos de la vida (familia, trabajo, diversión, etc.)
 - c) Descripción de si mismo como aviso clasificado.
5. Se arroja un **objeto** hacia alguno de los participantes del círculo y este debe decir su nombre y su edad.
6. Se forman **filas** y van pasando de a uno y escriben el nombre en el **pizarrón**.
7. **Presentación por parejas:** se les solicita a los integrantes del grupo que elijan una persona para trabajar en parejas (preferentemente un desconocido y del sexo opuesto) los participantes se ubican cada uno con su pareja y durante un par de minutos (5) se comentan nombre, estado civil, lugar, etc. Cuando finaliza la charla sobre sus vidas se hace un círculo y cada uno deberá presentar al grupo lo que su pareja le contó.
8. **Presentación con valor:** al que se considere persona desenvuelta se le pedirá que se ubique en el centro de un círculo y emplee unos (3) minutos expresando aquello que pase bajo el foco de su conciencia. Mientras esta persona "decidida" habla, se le pide al resto del grupo que trate de analizar como es su personalidad y como se expresa a través de su postura, movimiento, tono de voz, etc. El coordinador del grupo podrá pararse en el centro y hacer una demostración.

9. Terremoto: 2 personas se toman de la mano (casa) y colocan a otra en el medio (inquilino). Cuando el coordinador grita "casa", la casa se cambia de "inquilino". Cuando el coordinador grita "inquilino", este cambia de casa; y cuando grita "terremoto", se desarma todo y se vuelve a armar.

10. Nombre – Cualidad:

- Objetivo: conocer nombre y alguna característica de las personas.
- Materiales: integrantes.
- Desarrollo: cada participante dice su nombre y una característica personal que empiece con la primera letra de su nombre.

11. La tela araña:

- Objetivos: presentación
- Materiales: ovillo de lana, integrantes.
- Desarrollo: una persona toma la punta del ovillo, dice su nombre y tira el ovillo a otra persona y así sucesivamente. Después se hace el proceso inverso, quien tiene el ovillo se lo devuelve a quien se lo lanzó.

12. Bienvenidos:

- Desarrollo: cada participante tendrá 11 letras iguales y mientras se presenta tendrá que intercambiar el resto de las letras con el resto de los integrantes del grupo, para poder formar la palabra bienvenidos, el primero que la forma gana.

13. Fósforo:

- Desarrollo: cada persona que se presente tendrá que encender un fósforo y hablar mientras este se mantenga encendido.

14. Salto al rango:

- Objetivo: Presentación.
- Materiales: Integrantes del grupo, lápiz, papel y cinta adhesiva.
- Desarrollo: Su nombre su edad, luego se ubican en una fila y en posición de rango, el último comienza a saltar al resto de sus compañeros tratando de leer los nombres y las edades, así sucesivamente con el resto de los participantes. Una vez finalizado, cada uno debe sacarse el papel de la espalda y cada uno debe decir el nombre y la edad de las personas que se acuerda y el que dice más es el ganador.

15. El baile de las sillas:

- Objetivo: presentación.
- Materiales: Integrantes, sillas y música.

- Desarrollo: En el medio del salón se hace un círculo con las sillas (una menos que las personas que participan), con el asiento hacia fuera, los integrantes debe realizar un círculo por fuera de las sillas. Una vez que el coordinador pone música comienzan a girar todos hacia la derecha y al de la izquierda sus nombres y sus edades, estos se sientan juntos más de una vez, se les realiza otra pregunta. El que se quedó parado pierde pero antes de salir sus compañeros le deben hacer preguntas personales para conocerlos. El juego finaliza una vez que queda un solo participante sentado.

16. **Bingo:**

- Objetivo: Presentación.
- Materiales: integrantes del grupo, hojas con casilleros, deben haber menos los integrantes del grupo.
- Desarrollo: cada participante debe tener una hoja y durante cinco minutos tiene que llenar el casillero colocando el nombre, la edad de sus compañeros. Luego se ubican en sus lugares y el coordinador deberá preguntarles a los participantes su nombre y edad, el resto irá tachando los nombres que coincidan con los dichos y los que tienen anotados en sus hojas, el que va llenando la hoja deja de jugar, hasta que todos llenen sus hojas. También se puede jugar con terna y quintina.

Técnicas divisorias.

1. **Primera letra del nombre.**

- Objetivo: unir personas para que se conozcan o para realizar un trabajo.
- Material: ninguno.
- Desarrollo: juntar a todas las personas cuyo nombre comience con la letra o que en la primera sílaba tenga la misma vocal.
- Variantes: personas con el mismo signo. Personas que cumplan años el mismo mes.

2. **Nombre: cartulocolores.**

- Objetivo: Formar grupos.
- Material: cartulinas de varios colores (tantos como grupos se quieran formar).
- Desarrollo: colocar dentro de una bolsa trozos de cartulina de diferentes colores. Cada integrante del grupo saca uno y se dividen de acuerdo al color que les tocó.

3. **Pueblos y Ciudades:**

- Desarrollo: se entregara a cada participante un papel con el nombre de un pueblo o ciudad y se tiene que juntar con el que tenga la misma ciudad o pueblo. Después de un tiempo se

vuelven a repartir otros papeles con nombres de otros jugadores y se forman cuarteros y se presentan entre ellos.

4. Canción Divisoria:

- En el centro del salón se ubican tanto papeles doblados como participantes hay. En cada papel está escrito el nombre de una canción y para formar los grupos cada participante deberá cantar la canción en voz alta hasta juntarse con el resto de los participantes. Habrá tantas canciones como subgrupos quiero que se formen.

5. Refranes:

- Se entregan refranes en tiritas y cortados de acuerdo a la cantidad de personas que quiero que formen el grupo. También se puede realizar con figuras geométricas, globos de colores, etc.

6. Mostrame tu zapato:

- Objetivo: Formar grupos de trabajo.
- Material: Integrantes del grupo.
- Desarrollo: Los grupos se formarán de acuerdo a la talla del calzado de los participantes, por ejemplo, un grupo será del 34 al 36, del 37 al 39, etc.

7. Tráeme tu silla:

- Objetivo: Formar grupos de trabajo.
- Material: Integrantes del grupo, sillas y dibujos, etc.
- Desarrollo: Debajo de asiento de cada silla se pegará un dibujo, el participante que tiene el mismo dibujo deberán juntarse acarreando el banco con los que tengan el mismo dibujo.

8. Vamos al cine:

- Objetivo: Formar grupos de trabajo.
- Materiales: Integrantes del grupo, nombres de películas, actores o actrices.
- Desarrollo: Cada participante sacará de una bolsa un papel con el nombre de una película con los que tienen los nombres de la pareja principal, por ejemplo, Mujer bonita con Julia Roberts y Richard Gere.

Juegos de desinhibición.

1. El parlanchín:

- Objetivo: que cualquier persona pueda desenvolverse.
- Materiales: Integrantes.
- Desarrollo: el grupo pide a una persona que hable sobre un tema definido por el grupo durante unos minutos.

2. ¿Te gusta tu vecino?

- Objetivo: conocer el nombre de cada persona
- Materiales: sillas integrantes.
- Desarrollo: se forma una ronda y quien comienza (generalmente el coordinador) pregunta a alguien "¿te gusta tu vecino?". La persona responde con SI, NO o MAS o MENOS. Si la respuesta es SI, todos se quedan en el mismo lugar, si la respuesta es NO, todos cambian de lugar, y si responde MAS o MENOS solo se cambia esa persona con cualquier otra.

3. Lista de nombres:

- Objetivo: conocerse entre los integrantes del grupo.
- Materiales: papel y lápiz o pizarrón y tizas.
- Desarrollo: una persona escribe su nombre y van pasando haciendo "posta". Cada uno que toma una de las letras del nombre y escribe una palabra u oración referida a la persona que escribió el nombre.

4. Dígalo con mímica:

- Objetivo: desarrollar habilidades psicomotrices.
- Materiales: grupos de personas
- Desarrollo: estándar.

5. Venta de cosas absurdas:

- Objetivo: desarrollar la capacidad oral, de argumentar y lograr desinhibirse adelante del grupo
- Materiales: Integrantes del grupo y fichas con objetos absurdos, por ejemplo, baberos para jirafas, peine para pelados, etc.
- Desarrollo: cada integrante del grupo debe tener una ficha de cada uno, luego de a uno pasarán al frente y durante un minuto tendrán que tratar de venderlo argumentando a favor de su venta.

6. Dramatizar un refrán:

- Objetivo: Desarrollar la comprensión, la habilidad para comprender mensajes y a habilidad de transferir significados a situaciones concretas.
- Materiales: grupos de trabajo y refranes.
- Desarrollo: a cada grupo se le dará un refrán, al cual lo tendrán que representar delante del grupo. El resto del grupo podrá participar adivinando los refranes dramatizados.

7. Contar una historia con los pies:

- Objetivo: desarrollar el ingenio y la expresión corporal.
- Materiales: fichas con oraciones, por ejemplo, me resbale al pisar una cáscara de banana; hoy caminando se me pegó un chicle en el zapato, etc.

- Desarrollo: cada uno de los participantes pasará al frente y contará con sus pies la frase que le haya tocado sus compañeros podrían adivinarlas.

Técnicas para el conocimiento.

1. Un mundo mejor.

Cada grupo dialogará como debe ser la convivencia humana para lograr un mundo mejor. Esto mismo lo aplicara a su grupo. Hará un plan de acción para lograrlo en este encuentro. Se pondrá de inmediato a cumplirlo. Cada grupo dialoga: ¿Cómo debe ser la convivencia humana (mundo, nación, comunidad, etc.) para que fuera realizadora del hombre.

Según esto: ¿Cómo deberíamos vivir el presente encuentro? El grupo marca reglas de convivencia: pocas, concretas, de actuación inmediata, aceptadas por todos. ¿Qué debe aportar cada uno para conseguir las metas que el grupo se propone?

2. Mi filosofía.

Cada uno escribe en un papel su filosofía de vida: principios o fundamentos de acción, su reglamento personal, sus refranes preferidos, etc. Cada uno expone su trabajo al grupo, el que cuestiona la objetividad de todo aquello o de alguna parte.

3. Obituario.

El coordinador pide que cada uno escriba para la prensa su obituario anunciando su propia muerte según este modelo:

- NN murió ayer...
- Era...
- En el tiempo d su muerte estaba trabajando para...
- Será recordado por ...
- Se sentirá su pérdida especialmente en ...
- Él quiso... pero jamás consiguió...
- El cuerpo debe ser ...
- El lugar de flores se pide que ...
- En sucumba se pondrá el siguiente epitafio ...

Se presentan al grupo estas propuestas y se inicia la discusión.

4. Aquí está mi foto.

El coordinador pone a disposición de los participantes fotos de seres humanos en actividades y gestos diferentes. Cada participante elige la foto o el recorte seleccionado. Explica porque piensa que lo representa. Dice como se siente él por dentro ante esa foto o recorte.

Los integrantes del grupo cuestionan al que habló. Se dejará de lado todo comentario que signifique falta de respeto a las personas.

5. Si yo fuera.

Se le pide a cada participante que complete oraciones de este tipo:

- Si yo fuera un árbol sería..... Porque
- Si yo fuera parte de la geografía (río, montaña, bosque, etc.) sería..... porque
- Si yo fuera una máquina sería porque.....
- Si yo fuera un estado climático (lluvioso, nublado, soleado, ventoso, etc.) sería..... porque.....
- Si yo fuera un animal sería..... porque.....
- Si yo fuera un auto sería..... porque.....
- Si yo fuera perfume sería..... Porque.....
- Si yo fuera fruta sería..... porque.....
- Si yo fuera color sería..... porque.....
- Si yo fuera material sería..... porque.....
- Si yo fuera una estación de clima sería..... porque.....

6. Si fuera.

Uno de los participantes (voluntario) se retira del salón. Los integrantes del grupo que han quedado, deciden sobre cual de ellos se contestará, es decir sobre cual de los participantes se ha de responder. Una vez definido esto, se hace ingresar al que salió, el comienza a interrogar al grupo en forma alternada. Este voluntario podrá arriesgar 3 nombres tratando de descubrir el participante del grupo sobre el cual se está hablando. Si no lo adivina, se le da un prenda. Las preguntas pueden ser:

- Si fuera un árbol ¿Cuál sería? ¿Por qué?
- Si fuera parte de la geografía (río, montaña, bosque, etc.) ¿Cuál sería? ¿Por qué?
- Si fuera una máquina ¿Cuál sería? ¿porque?
- Si fuera un estado climático (lluvioso, nublado, soleado, ventoso, etc.) ¿Cuál sería? ¿porque?
- Si fuera un animal ¿Cuál sería? ¿porque?
- Si fuera un auto ¿Cual sería? ¿porque?
- Si fuera perfume ¿Cuál sería? ¿porque?
- Si fuera fruta ¿Cuál sería? ¿porque?
- Si fuera color ¿Cuál sería? ¿porque?
- Si fuera material ¿Cuál sería? ¿porque?
- Si fuera una estación de clima ¿Cuál sería? ¿porque?

7. Personalidad.

Material: lápiz y hoja de papel.

La finalidad de este ejercicio es de promover un mejor conocimiento de uno mismo en una reflexión sobre la propia realidad, captada por uno mismo y por los demás. Se organizan subgrupos de 6 a 8 personas, cada participante toma hojas y escribe:

- ¿quién pienso que soy?
- ¿Qué es lo que mis compañeros piensan que soy?
- ¿Qué desearía ser yo?
- ¿Qué desearían los demás que yo fuera?
- ¿Qué hay de común en lo que todos dicen positivamente de mí?
- ¿Qué hay de común en lo que todos dicen negativamente de mí?
- Reflexionando sobre todo: ¿quién soy yo?

Libremente, cada participante puede exponer en el grupo la síntesis de lo que contestó. Luego se hace una conversación de ayuda recíproca o de profundización.

8. Ejercicio para aprovechar las opciones del grupo.

Jugarán 5 o 6 participantes, el resto son observadores.

Consigna: imagínense ustedes que son un comité de directivos encargados de elegir un director de una lista de candidatos (los candidatos pueden proponerse voluntariamente). El comité puede resolver la tarea como mejor le parezca a los participantes. Cada participante recibe un ejemplar de "Candidato para el puesto de Director".

El grupo debe elegir y comentar las características de los candidatos. Se elige al que se considere el más apto para desempeñar la tarea.

9. Baile de disfraces.

Un integrante del grupo sale. El resto dialoga sobre el disfraz que le conviene, a la persona que salió, para ir a una fiesta de disfraces teniendo en cuenta su habitual, su actitud frente al grupo, su modo de ser, su característica más notoria, etc. Así el disfraz puede ser de una persona, animal o cosa. Entra el que salió y los miembros del grupo le dan cuenta del disfraz elegido para él. Se le pide ahora que descubra porque lo disfrazan así. Después los integrantes del grupo le comentan porque decidieron disfrazarlo así.

10. La candidatura.

Cada grupo elige a uno de sus miembros como candidato para una determinada misión. El grupo hace un inventario de las cualidades del candidato e inicia la campaña. El candidato y el grupo evalúan los resultados. Cada miembro del grupo debe escribir en una hoja las virtudes y defectos que ven en el candidato para el cargo y señala como debería hacerse la campaña. El grupo pone en común lo que cada uno escribió sobre el candidato. Se elabora una síntesis el grupo establece campañas de propaganda y su contenido (slogan. Si hay tiempo, se lleva a cabo la campaña. Se puede repetir en otras a fin de que conozcan también sus valores).

11. En una Isla Solitaria:

- Objetivos: brindar a los participantes una oportunidad de hablar sobre si mismos y sobre aspectos significativos de su vida. Ofrece también la posibilidad de fomentar la imaginación, expresar la amistad o dependencia de otras personas, brindar oportunidad de criticar a otros sin herirlos y hablar indirectamente sobre valores.
- Consigna: "imagina que deberías pasar el resto d tu vida en una isla apartada. En ella no tendrás problemas de satisfacer tus necesidades de comida, vivienda y ropa. Otras seis personas deberán transcurrir el resto de sus vidas junto a ti, personas que no conocías anteriormente".

Deberás determinar:

- Edad, sexo y aspecto de cada uno de ellos.
- Sus cualidades principales, que les gustaría hacer y que no.
- Indicar porque les elegiste.
- Como actividad grupal deben imaginar, ante todo las ventajas y desventajas, dificultades y las posibilidades que les esperan a las siete personas en su vida en común en la isla.
- Variante: elegir para cumplir cada una de las funciones solicitadas a continuación, a uno de tus compañeros:
- Elijo a..... en caso de tener que permanecer un largo tiempo en una isla porque.....
- Elijo a..... en caso de necesitar un buen consejo y orientación porque.....
- Elijo a..... en caso de necesitar ayuda en un momento de apremio porque
- Elijo a.....para reírme y divertirme con él porque.....
- Elijo a.....para que me defienda en caso de peligro, porque.....
- Elijo a.....para que me guarde algo valioso que me pertenece porque.....
- Elijo a.....para guardar un secreto porque
- Escribe un nombre y agrega todo lo que te parezca, elijo a..... porque.....

12. Contactando:

Siéntese frente a frente con una persona y no le hable. Simplemente mire la cara de su compañero por un par de minutos y trate de ver realmente a esa otra persona. No haga de esto una competencia de mirar fijo y no pierda su tiempo imaginando como es su compañero. Mire a su compañero, darse cuenta de todos los detalles de su cara.

13. Escuchando lo que nos rodea:

Mire a su alrededor y darse más o menos cuenta de lo que lo rodea. Contacte verdaderamente su alrededor y permita que cada cosa le hable de si misma y de su relación como usted. Así mismo dice "Estoy desordenado y lleno de trabajo que tú tienes que hacer. Hasta que no me ordenes te irritare e impedire que te concentres". Una escultura de madera dice: "Mira como puedo fluir aun cuando soy rígida. Detente a descubrir mi belleza". Tómese unos 5 minutos para permitir que las cosas de su medio ambiente le hablen. Atienda cuidadosamente los mensaje que obtiene de todo su alrededor.

14. Ensayo y angustia:

- "Cierre los ojos manténgalos cerrados hasta que les indique abrirlos. Dentro de tres minutos pediré a uno de ustedes que se levante y ante este grupo, hable de sí mismo entrando en algunos detalles, , con sinceridad, cosas que nunca dijo a nadie, cosas prohibidas.

Quiero que imagine que usted es a la persona que llamaré. Le estoy dando la oportunidad de ensayar y decir que va a decir. Imagínesse realmente que está parado frente al grupo y mirando a la gente, ¿Qué haría usted? tome contacto con su cuerpo y ahora, ¿qué sensaciones experimenta? ¿qué tipo de tensión, nerviosismo o excitación siente?.

Ahora permanezca en contacto con su cuerpo y note cualquier cambio mientras digo que no voy a pedirle a nadie que se pare y hable delante del grupo sobre sí mismo, darse cuenta de lo que sucede en su cuerpo ahora...Muy bien... abran los ojos."

Ahora quiero decirles algunas palabras que pueden ser útiles para entender esta experiencia. Deliberadamente los amenace con una situación futura. Les pedía que saltaran al futuro y se prepararan para hablar el grupo sobre ustedes mismos. De ese modo su energía y excitación aumentaron a fin de entender algunos síntomas: el corazón palpitando, algunos músculos poniéndose tensos,

etc. Si la tarea se hubiera llevado a cabo, toda excitación podría haberse manifestado en actividad: movimiento del cuerpo, hablando, gesticulando, etc.

Pero ya que solo fue un desafío, toda la excitación no tiene nada que hacer, de modo todo lo que ustedes experimentaron fue ansiedad o miedo al público. Algunos probablemente imaginaron fracasos o consecuencias siniestras que solo excitan y agitan horribles catástrofes que solo existen en la imaginación, su preocupación interfiere la realización de la tarea en sí y hasta puede ocasionar el fracaso que se tiene.

Hay un cuento que ilustra el derroche que implica este compromiso con el futuro.

Un joven acaba de arreglar una cita con una muchacha muy atractiva, para la noche. Ese medio día y mañana en la mañana tienen que reunir un examen importante, ¿qué sucede?. Toda la tarde su mente está ocupada pensando en la cita de la noche y no puede estudiar. Luego, en la noche, cuando está con la chica, está preocupado por el examen del día siguiente que no puede disfrutar de la compañía de ella.

Estoy segura que puede reconocerse a ustedes mismos con este cuento. Toda preocupación acerca del futuro, reduce su contacto con la que ahora existe y puede anularlo por completo.

15. Para conocernos mejor:

Contar no con más de tres miembros para cada frase:

- ¿Por qué un objeto nos resulta particularmente interesante?
- ¿Cuáles son las características que tiene una persona a la que llamamos especial?
- Contar una experiencia positiva.
- Contar una experiencia negativa.

Mezclar las hojas y dar cada una a cada participante para que la lea. Analizar las distintas impresiones que causa esto en los participantes.

16. Yo tengo una pregunta:

Escribir en tarjetas preguntas del tipo de:

- ¿Quién tiene los zapatos más grandes?
- ¿Quién tiene teléfono?
- ¿Quién tiene la familia más grande?

Dar a cada participante una pregunta. Estas deberán provocar que los participantes se observen e interactúen entre ellos.

17. Personalidad "D"

Cada participante recibe una planilla con el cuestionario que será contestado individualmente, salteando las preguntas que no desee responder.

- ¿Qué fruta te gusta más? ¿Menos?
- ¿Qué tipo de música te gusta más? ¿Menos?
- ¿Qué tipo de cine te gusta más? ¿Menos?
- ¿Qué tipo de paisaje te gusta más? ¿Menos?
- ¿Qué hora del día te gusta más? ¿Menos?
- ¿Qué día de la semana te gusta más? ¿Menos?
- ¿Qué mes del año te gusta más? ¿Menos?
- ¿Qué color te gusta más? ¿Menos?
- ¿Qué comida te gusta más? ¿Menos?
- ¿Que? ¿Menos?
- ¿Qué materia de estudio le gusta más? ¿Menos?
- ¿Trabajas mejor de día o de noche?
- ¿Cuál es tu entretenimiento favorito?
- ¿Cuándo se conmueve más?
- ¿Cuándo se irrita más?
- ¿Qué es lo que más lo distrae?
- ¿Qué es lo que más le cansa?
- ¿Cuál es la impresión más común que tienen las personas de usted?

Al confeccionar la planilla, dejar expreso poco lugar para las respuestas a fin de que ellas sean concretas.

18. Gustos modelo "H"

Todos los participantes sacarán tres cosas que lleven en su cartera o en su bolsillo. Luego, cada uno dirá a los demás del grupo, porque lleva consigo tales cosas (razones, prácticas, emociones, etc.) indicar cual de los tres objetos tiene mayor valor afectivo para él y porque. Los demás podrán hacerle preguntas.

19. Gustos modelo "F"

Cada participante deberá elaborar dos días de su vida, colocando el mayor número de detalles posibles, tales como:

- En que estación del año y con quién.
- Con que sonidos, olores, acciones, comidas, paisajes, trabajos, encuentros, sensaciones.
- Podrá describirlo dentro de una historia que contenga secuencias, dinamismo, epílogo, etc.

Técnicas para fomentar la participación.

1. El regalo de la alegría.

- Objetivo: promover un clima de confianza personal y de estímulo positivo del grupo. Dar y recibir un feedback positivo en ambiente grupal.
 - Materiales: papel y bolígrafo, una sala con pupitres según el número de los participantes y se desarrollará con un solo grupo o varios grupos de seis a diez personas, dispondrán de cinco minutos, de tiempo por participante.
 - Desarrollo:
 1. El animador forma los grupos y reparte el papel.
 2. Luego, hace una breve presentación: "Muchas veces apreciamos más un regalo pequeño que uno grande. Otras muchas, estamos preocupados por no ser capaces de realizar cosas grandes y dejarnos de lado hacer cosas pequeñas, aunque tendrían quizás un gran significado, en la experiencia que sigue vamos a poder hacer un pequeño regalo de alegría a cada miembro del grupo".
 3. El animador invita a los participantes a que escriba cada uno un mensaje de este tipo a cada compañero de su subgrupo. Mensaje que tienda a despertar en cada persona sentimientos positivos respecto así mismo.
 4. El animador presenta sugerencias, procurando animar a todos los que envíen un mensaje a cada miembro de su subgrupo, incluso por aquellas personas por las que puedan no sentir gran simpatía. Respecto al mensaje, debe ser muy concreto, especificado y ajustado hacia la persona que va dirigido y que no sea válido para cualquiera; que cada uno envíe mensaje a todos, aunque alguno no le conozca a fondo, en todos podrá contagiar algo positivo; procura decir a cada uno algo que haya observado en el grupo, sus mejores momentos, sus éxitos, y haz siempre la presentación de tu mensaje de un modo personal; dí al otro lo que tú encuentras en él que te hace ser más feliz.
 5. Los participantes si quieren pueden firmar.
 6. Escritos los mensajes, se doblan y se reúnen en una caja, dejando los nombres a quienes se dirigen hacia fuera. Se dan a cada uno sus mensajes.
 7. Cuando todos hayan leído sus mensajes, se tiene una puesta en común con las reacciones de todos.
- 2. Discusión dirigida.**

Consiste en un intercambio de ideas entre varios participantes que previamente han trabajado sobre un tema que puede analizarse desde distintas posiciones. No conviene utilizarla en grupos de más de 25 personas.

- **Objetivo:** esta técnica se centra en profundizar en los conocimientos mediante un análisis crítico de los temas y estimular la comunicación interpersonal, la tolerancia y el trabajo en equipo.
- **Preparación:** Días antes del empleo de la técnica el moderador decidirá el tema a tratar en función de los intereses del grupo y elaborará una información que contenga toda la información que pueda ser útil para los participantes. Les facilitará, además, varias preguntas preparadas para iniciar y guiar la discusión y fijará la fecha de la misma.
- **Desarrollo:** Facilitará la participación si el moderador va pidiendo sus opiniones, concediendo los turnos de palabra y permitiendo las aclaraciones que vayan surgiendo. A medida que se agoten los comentarios, el moderador, realiza un resumen de lo tratado, para finalizar con una visión de conjunto, sin inclinarse nunca a favor de una u otra opinión.

3. Seminario.

El grupo de participantes estudia en profundidad un tema pero, a diferencia de la técnica anterior, no recibe información ya elaborada, sino que debe investigar y estudiar el tema en reuniones, presentando al final un informe con los datos obtenidos. Conviene que el grupo no tenga menos de cinco componentes ni más de doce y que todos posean un nivel un similar de conocimiento e intereses homogéneos.

- **Objetos:** se relacionan con la adquisición de conocimiento a través del descubrimiento de los distintos aspectos.
- **Reglas:**
 - las reuniones deben estar planificadas;
 - su duración no excederá de tres horas;
 - en la primera reunión se elige un coordinador y un secretario y se diseña un plan de trabajo.
- **Fases:**
 1. Búsqueda individual de información.
 2. Puesta en común y establecimiento de las conclusiones.
 3. Elaboración del informe resumen de las conclusiones del grupo.

4. Phillips 6/6

Se divide al grupo en subgrupos de, como máximo, seis componentes que durante seis minutos discutirán para responder a una pregunta o resolver un problema o caso formulado por el moderador.

- **Objetivo:** esta técnica suele utilizarse de apoyo a otras técnicas de grupo cuando por alguna razón se necesite: promover rápidamente la participación de todo el grupo, obtener muchas opiniones en poco

tiempo; resolver un problema de forma creativa y descubrir las divergencias existentes ante un tema concreto.

- Desarrollo: los grupos se reúnen en salas diferentes y cada uno de los integrantes expone su opinión durante un minuto. Un secretario designado por el grupo tomará nota de las aportaciones, y en el último minuto, se realiza un resumen de opinión del subgrupo. Un portador de cada grupo expone en el aula común sus resultados, que una vez comparados con los del resto de los subgrupos serán sintetizados por el moderador y anotador en la pizarra. Si todavía quedasen puntos por tratar se repite el proceso hasta que se hayan trabajado todos los aspectos.

5. Tormenta de ideas o “Brainstorming”

Es una técnica en la que los participantes expresan con absoluta libertad todo lo que se les ocurra a propósito de un tema o como solución a un problema. Sin ningún análisis sin filtro sobre su calidad, se anotan en la pizarra. Solo al final cuando se agotan la producción de ideas, se realiza una evaluación de las mismas.

- Objetivo: la tormenta de ideas permite antes de todo desarrollar la creatividad y se realiza para descubrir conceptos nuevos, resolver problemas o superar al conformismo y monotonía.
- Desarrollo: antes de comenzar la tormenta se expone el problema y se explican las reglas: las ideas se expresan con independencia de su calidad; no se valorará ninguna idea, hasta que se diga la última frase; se recomienda asociar libremente las ideas propias con las ya expuestas; cuantas más intervenciones, más posibilidades de encontrar posibilidades válidas; los turnos de palabra se concederán de manera indiscriminada, al final tres o cuatro personas que no hayan participado en la fase de producción analizarán todas las ideas para valorar su utilidad en función del objetivo que se pretendía con el empleo de la técnica.

6. Técnica de grupo nominal (T.G.N)

Los miembros del grupo interactúan muy poco y aportan sus decisiones de manera individual sumando después sus resultados y utilizando la votación como medio de conseguir una valoración grupal. Con más de 12 integrantes se trabajará en subgrupos para seleccionar unas ideas antes de continuar el grupo completo.

- Objetivos: Intercambiar informaciones, toma de decisiones en común, lograr un alto grado de consenso, equilibrar el grado de participación entre los miembros del grupo y obtener una idea clara de las opiniones del grupo.
- Desarrollo: tras la descripción del problema por parte del moderador, se exponen las reglas: respetar el silencio durante el tiempo establecido y no interrumpir ni expresar nuestras ideas a otro participante hasta que

el moderador no lo indique. Durante unos minutos (entre 4 y 8), los participantes anotan en silencio todas sus ideas; pasado ese tiempo se hace una ronda en que cada participante expone una sola idea cada vez, si bien la única interacción posible es entre moderador y participante, para aclarar la idea que el primero escribirá en la pizarra.

Cuando todas las ideas estén escritas, se inicia ya una discusión entre los participantes para aclarar las dudas que puedan existir sobre lo que ha quedado escrito, pudiéndose modificar ahora alguna aportación. De nuevo en silencio cada asistente, utilizando unas fichas, ordena jerárquicamente las aportaciones que le parecen más importantes. Se suman todas las votaciones individuales y se obtiene una jerarquía de ideas con las que se repite de nuevo el proceso hasta que se llega a la votación final.

Técnicas de planificación.

1. Miremos más allá.

- Objetivo: Apoyar a un grupo a organizarse, ordenar y planificar su trabajo a la hora de ejecutar actividades concretas.
- Materiales: Hoja y lápiz para cada participante, pizarra. Requiere bastante tiempo y puede aplicarse en varias sesiones.
- Desarrollo:
 1. Cada participante responde por escrito a una pregunta preparada de antemano por la organización.
 2. Se forman grupos y a sus coordinadores, para que pongan en común las respuestas y hagan un modelo lineal. Este modelo sería detallado.
 3. Se reúnen los coordinadores, donde cada uno presenta su modelo ideal escrito en la pizarra. Quien coordina los grupos debe ir anotando todo lo que hay en común y aspectos que puedan faltar.
 4. En base a cada discusión de cada modelo, se puede elegir uno por ser el que reúna la mayor cantidad de cualidades o por ser factible de llevar cabo.
 5. Centrándose en el modelo elegido se entra a detallar las necesidades más urgentes a resolver y tareas que se pueden hacer.
 6. Luego se elabora un plan de cómo podría irse cumpliendo otras tareas para alcanzar el modelo ideal (acciones, controles, evaluaciones, responsabilidades...), luego se precisan esas acciones.
 7. Con un plan elemental se entran a precisar las acciones inmediatas con la siguiente guía:
 - Que se va ha hacer,

- Para que,
- Cómo,
- Quienes,
- Con que medios,
- Cuándo,
- Dónde,
- Plazos.

2. La baraja de la planificación.

- Objetivo: Conocer y ordenar los pasos que deben seguir en un proceso de planificación en un plan de trabajo concreto.
- Materiales: Tarjetas grandes (15 x 25 cm.) en las que se escriben los pasos de un proceso de planificación, como si fueran naipes de una baraja.
- Desarrollo:

1. Se dividen a los participantes en grupos de cuatro personas cada uno.
2. Se elabora un juego completo de cartas para cada grupo, y uno adicional.
3. Se barajas todas las cartas y se reparten nueve a cada equipo, dejando las restantes al centro. Cada equipo debe deshacerse de sus cartas repetidas y tener nueve cartas distintas en la mano (o sea, los nueve pasos básicos para la planificación).
4. Se juega como en juego de baraja (naipe): un grupo se descarta de una repetida y la coloca en el centro, hacia arriba, tomando la de encima del grupo. Solo se puede cambiar una carta cada vez. Si el grupo de la izquierda necesita esa carta que está arriba la toma , si no saca la que sigue del grupo y se descarta de una repetida. Y así se sigue.
5. Una vez que el grupo tenga las nueve cartas diferentes deberán ordenarlas de acuerdo a lo que creen, debe ser los pasos ordenados del proceso de planificación.
6. Cuando cualquiera de los equipos considera que su escalera esta bien ordenada dice: Escalera. El coordinador actuará como juez haciendo que el resto del grupo descubra si hay o no errores.
7. Al descubrirse un error el equipo que a propuesto debe reordenar su baraja . se debe discutir el orden propuesto por cada equipo para poderlo defender y sustentar frente al grupo.
8. El primero de los equipos que restablece el orden correcto es el que gana. Se discute en conjunto y el porque del orden de cda paso de la planificación.

Reconstrucción.

- Objetivo: Analizar la capacidad de organización de un grupo y analiza el papel del liderazgo en el trabajo.
- Materiales: Papel y lápiz para cada participante, papel grande y marcadores.
- Desarrollo:

1. Se forman grupos (cuatro como máximo).
2. El que coordina da una explicación.
3. Los participantes tienen 30 minutos para llegar a tomar una/s decisión/es.
4. Una vez agotado el tiempo, se pasa al plenario, donde cada uno expone las conclusiones a las que llegaron escritas en un papelógrafo.
5. No es necesario entrar a discutir el contenido de las conclusiones lo central de ésta técnica es reflexionar sobre:

- En que se fundamentaron para llegar a tales conclusiones.
- Como se organizaron para trabajar
- Dificultades para llegar a tomar las decisiones.

Técnicas de organización.

1. Integración en un grupo hostil.

- Objetivos:
 - a) Crear en el grupo, considerado hostil, un clima positivo.
 - b) Integrar un grupo que resiste a entrar en los ejercicio.

Se puede aplicar a cualquier número de participantes en una sala grande y su duración es de una hora.

- Desarrollo:

1. El monitor pide al grupo que formen subgrupos de tres personas con los que estén más cerca.
2. Distribuye a cada grupo una hoja en la que deberán responder a esta pregunta: "Cómo os sentís aquí". Cada subgrupo hace una lista de sus razones y apreciaciones al respecto.

3. Luego el animador invita a cada subgrupo a leer su lista, que se irá escribiendo en la pizarra o en la cartulina, señalando los puntos que se consideren positivos y los que se consideren negativos.
4. A continuación se hace a los mismos tríos esta otra pregunta: "Cómo os sentís respecto a mi presencia aquí".
5. De nuevo leen las respuestas y se las va escribiendo en la pizarra o en la cartulina, señalando también las positivas y las negativas.
6. Se pasa a la tercera pregunta: "Cómo os sentís con respecto a la persona que os envió a este curso". Se leen las respuestas y se escribe como antes, señalando también lo positivo y lo negativo.
7. Se termina con una cesión plenaria en las que se analizan las respuestas que se han dado en las tres preguntas. Generalmente se pueden observar que las respuestas a la primera pregunta predomina los aspectos negativos y en las respuestas a la segunda y a la tercera aparecen más aspectos positivos, cosa que demuestra que se ha producido un cambio de clima en el curso y que hay posibilidades de una mayor integración.

2. El pueblo necesita

- Objetivo: Analizar los principios de la organización. El papel del dirigente, la acción espontánea y la acción planificada.
- Desarrollo:
 1. Los que coordinan a los compañeros del grupo, preparan una lista que contenga un mínimo de seis tareas. Las tareas pueden ser buscadas de objetos o la creación de algún tipo de cosa.
 2. Se dividen a los participantes en grupos (de cinco personas como mínimo cada uno). Cada grupo se organiza como le parezca para realizar las tareas. Se concede un tiempo preciso (por ejemplo 10 minutos), dependiendo del grupo y las tareas.
 3. Las tareas son leídas al conjunto del grupo, finalizada la lectura cada grupo se dedica a cumplir las tareas, el primero que termine en realizarlas, ese gana.
 4. Cuando el equipo tenga todas las tareas, se las representa a los compañeros que están coordinando para que sean revisadas y se constate que están correctas.
 5. Una vez declarado el equipo ganador, el resto de los equipos, muestra las tareas que pudo realizar. Se evalúa como cada equipo se organizó para ejecutar las tareas.

- Conclusiones: La discusión se inicia cuando los grupo cuentan como se organizan para realizar las tareas, los problemas que tuvieron, como se sintieron, lo vivenciad. Juntos tienen que detectar cuales son los papeles de los dirigentes, la importancia de la división de tareas para ser más eficaz, la importancia de tener claro que se quiere para poderlo defender, y las acciones espontáneas. Podemos referir también la discusión, o como esos aspectos se dan en la vida cotidiana de los participantes, o de una organización, como en este caso es la empresa.

3. Solución creativa de un problema.

- Objetivo:
 - a) Observar actitudes grupales en la solución de problemas.
 - b) Explorar las influencias interpersonales que se producen en la solución de un problema.

- Desarrollo:

1. El monitor explica que se trata de dar con una solución creativa de un problema; para lo cual debe llegar al consenso. Todos deben prestar mucha atención al proceso de discusión, pues al final tendrá que ser analizado en grupo.

2. A continuación expone el problema, que los subgrupos deberán solucionar en unos 10 minutos: *"Hace años un comerciante londinense era deudor de una gran cantidad de dinero a una persona que le había hecho un préstamo. Este último se enamoró de la joven y bella hija del comerciante. Y le propuso un acuerdo: le cancelaría la deuda si llegaba a casarse con su hija. Tanto el comerciante como su hija quedaron espantados, pues no lo querían. El prestamista propuso que dejaran solución en manos de la Providencia. Surgió que fueran una piedra blanca y otra negra dentro de una bolsa de dinero vacía; la joven debería sacar una de las dos piedras de la bolsa. Si sacaba la piedra negra se convertía sin más en su esposa y quedaba cancelada la deuda del padre. Si sacaba la blanca, se quedaba con su padre y también quedaba cancelada la deuda. Si no aceptaba este juego Providencial, el padre iría a la cárcel y la hija moriría de hambre. Aunque obligado por la situación, el comerciante y su hija aceptaron. Salieron a un camino del jardín que estaba lleno de piedras. El prestamista se agachó para coger las dos piedras y con habilidad logró meter dos piedras negras en la bolsa. La joven cayó en la cuenta de la estratagema. Entonces el prestamista pidió a la joven que sacara la piedra que iba a decidir tanto su suerte como la de su padre".*

Se trata, en este punto, de que el grupo dé una solución que encontró la joven para poder quedarse en compañía de su padre y que les fuera cancelada la deuda. (Solución: la joven del cuento metió la mano en la bolsa, cogió una de las dos piedras y al sacarla, sin mirarla, y como por descuido, la dejó caer entre las demás piedras del camino quedando mezclada con ellas).