

## EL GRUPO Y SU DINÁMICA

### "Dossier para tutoría"



IES VICTORIA KENT  
CURSO 2007-2008

"Departamento de Servicios Socioculturales y a la  
comunidad"



# ÍNDICE

## **1. CONCEPTOS BÁSICOS**

- 1.1 Concepto de grupo
- 1.2 Motivos en la formación de grupos
- 1.3 Tipos de grupos
- 1.4 Fases de desarrollo grupal
- 1.5 Las dinámicas de grupo: reglas básicas de aplicación
- 1.6 Dinámicas en la etapa de inicio grupal
- 1.7 Dinámicas en la etapa de desarrollo grupal
- 1.8 Dinámicas en la fase de maduración grupal

## **2. LA ESTRUCTURA GRUPAL**

- 2.1 Estructura informal o sociométrica
- 2.2 Estructura formal o de poder
- 2.3 Elementos de la estructura formal
- 2.4 Los roles
- 2.5 El liderazgo
- 2.6 Dinámicas de roles y liderazgo para el trabajo grupal

## **3. LA COMUNICACIÓN EN LOS GRUPOS**

- 3.1 Conceptos básicos
- 3.2 Elementos de la comunicación
- 3.3 El proceso comunicativo
- 3.4 Tipos de comunicación
- 3.5 Comunicación verbal
- 3.6 Comunicación no verbal
- 3.7 Barreras de la comunicación
- 3.8 La escucha activa
- 3.9 Dinámicas de comunicación

## **4. ANEXO: MISCELÁNEA DE DINÁMICAS**

## **5. BIBLIOGRAFÍA**

# EL *GRUPO* Y SU DINÁMICA 1.

## CONCEPTOS BÁSICOS

### 1.1 Concepto de grupo

El comportamiento de los seres humanos, desde el momento del nacimiento está influido por los demás. Las primeras y más inmediatas experiencias se producen en el seno de pequeños grupos, como la familia, la pandilla de compañeros,... La persona necesita a la sociedad no sólo para desarrollarse como tal, sino, simplemente para sobrevivir. Pero ¿cómo diferenciamos un verdadero grupo de la simple agrupación de personas? En todo grupo social deben aparecer cuatro características básicas:

- Sus miembros poseen una identidad compartida, es decir, piensan que tienen algo en común que les marca su diferencia.
- Sus componentes interactúan regularmente entre sí, lo que implica una cierta estabilidad temporal.
- Existe una estructura interna definida que establece una serie de roles y responsabilidades para el desarrollo de sus actividades.
- Y por último, sus miembros dependen de consensos, comparten valores, normas y objetivos.

Así sí la mayoría de definiciones que podemos encontrar incluyen estos elementos. Por ejemplo para Tejada,

EL GRUPO ES UN CONJUNTO DE PERSONAS QUE SE INTERRELACIONAN MUTUAMENTE. QUE PERSIGUEN OBJETIVOS COMUNES, MÁS O MENOS COMPARTIDOS, SE DEFINEN ASÍ MISMOS Y SON DEFINIDOS POR LOS DEMÁS COMO MIEMBROS DEL GRUPO, CONSTITUYEN NORMAS RELATIVAS A ASUNTOS DE INTERÉS COMÚN, Y PARTICIPAN DE UN SISTEMA DE ROLES ENTRELAZADOS

## 1.2 Motivos en la formación de los grupos

Es momento de responder a una cuestión fundamental: ¿por qué se forman los grupos?, es decir, ¿cuáles son los motivos que nos llevan a los seres humanos a formar determinadas agrupaciones? Si recurrimos a la bibliografía sobre el tema, las razones que con más frecuencia aparecen son las siguientes:

- PRIMERA: la atracción interpersonal. Es evidente que en la medida en que las personas se sienten atraídas es más factible su integración en grupo, pero ¿qué variables hacen posible esta atracción? Los diferentes autores coinciden en señalar algunas como:
  - o En primer lugar la distancia o proximidad física que favorece el contacto y la interacción aumentando la probabilidad de formar un grupo
  - o Un segundo elemento es la atracción física que incluso puede tener consecuencias en la estructura de roles del grupo e influir negativamente en la toma de decisiones grupales
  - o Otra variable importante es la semejanza, es decir, nos sentimos más atraídos hacia personas con opiniones, actitudes, valores, intereses,...coincidentes con los nuestros. Igualmente podemos señalar la semejanza en el nivel económico o cultura como elementos favorecedores de la formación de grupos,
  - o En cuarto lugar, la habilidad percibida en los demás es causa de atracción interpersonal. Preferimos la relación con personas hábiles en un aspecto relevante, por ejemplo, para un equipo deportivo aquellas personas hábiles con el balón serán más valoradas.
  - o Por último la compatibilidad de necesidades también ejerce influencia en la formación de los grupos. Buscamos agruparnos con aquellas personas que puedan satisfacer necesidades que nosotros individualmente no podemos.
- SEGUNDA: las actividades y objetivos del grupo. Si un individuo comparte los objetivos de un determinado grupo y le son atractivas las actividades que desarrolla, es intuitivo que habrá muchas posibilidades de ingresar y permanecer en dicho grupo. En caso contrario, si su interés es bajo, es probable que aún ingresando en el grupo lo abandone en poco tiempo. De esto podemos hacer una lectura directa. Cuando trabajemos con grupos es importante buscar objetivos y actividades que integren a todos los miembros para conseguir la máxima continuidad y eficacia.

- TERCERA: la pertenencia a un grupo. Parece que muchos estudios revelan que integrarse y pertenecer a un grupo es una necesidad inherente al ser humano. El individuo se siente más protegido y gratificado en compañía que aislado; no podemos olvidar que el ser humano es un ser social.
- CUARTA: recompensas externas. En ocasiones muchas personas ingresan en grupos por el atractivo o prestigio que otorga pertenecer a él. Por ejemplo pertenecer a una ONG o a un grupo ecologista mejora la imagen social de una persona o empresa. Al trabajar con grupos es importante detectar a estas personas porque no suelen implicarse en la dinámica del grupo y pueden dificultar las actividades internas del grupo.

### 1.3 Tipos de grupos

Aunque son muchas las dimensiones utilizadas en la bibliografía, seleccionaremos algunos criterios claves a la hora de clasificar los grupos.

- PRIMER CRITERIO: atendiendo al tamaño podemos encontrar **grupos pequeños** si el número de miembros oscila entre 2 y 20 o incluso 30 según los autores, y **grupos grandes** si sobrepasan estas cifras. Muchos estudiosos del tema han tratado de establecer el número ideal de miembros para que un grupo sea eficaz y funcional. Aunque no existe una total coincidencia, suele considerarse entre 4 y 8 personas el número recomendable, siendo frecuente la elección del número 5 como la cifra óptima.
- SEGUNDO CRITERIO: atendiendo al carácter temporal encontramos **grupos temporales** que existen con el objetivo de realizar una tarea, proyecto o actividad determinada y que una vez concluida desaparece el grupo. Este es el caso, por ejemplo, de un jurado o de un grupo de trabajo interdisciplinar que desarrolla un proyecto social determinado. En el otro extremo encontramos los **grupos permanentes** que cuentan con una vida más larga y son percibidos como estables tanto por sus miembros como por las

personas ajenas. La familia puede ser un ejemplo de este tipo de grupo, así como un equipo de trabajo con carácter estable. En ocasiones los límites entre uno y otro tipo de grupos se desfiguran apareciendo grupos estables en los que se producen cambios frecuentes de los miembros que lo componen.

- **TERCER CRITERIO:** atendiendo al tipo y origen de pertenencia distinguimos **grupos primarios, secundarios, de pertenencia y de referencia**. Los **grupos primarios** se caracterizan por estar formados por un número reducido de miembros que mantienen relaciones cara a cara, establecen vínculos afectivos, muestran una fuerte solidaridad y cohesión y funcionan como agentes socializadores transmisores de normas y valores. La familia, la pandilla de amigos, los grupos de autoayuda o reinserción son ejemplos de este tipo de grupos. Por su parte los **grupos secundarios** son más amplios, no existe contacto cara a cara entre todos los miembros y sus vínculos afectivos son menos intensos. Las asociaciones son un ejemplo de ello. Los **grupos de pertenencia** son aquellos a los que el individuo pertenece por motivos de nacimiento de forma involuntaria. Por ejemplo pertenencia a una determinada raza, etnia o nacionalidad. Los **grupos de referencia** son aquellos que el individuo elige voluntariamente según sus gustos y necesidades y de los cuales se deja influir. Por ejemplo grupos políticos, profesionales,... Estos grupos de referencia cumplen funciones normativas actuando como modelos que establecen normas, principios, valores,... y que sus miembros aceptan y cumplen. También cumplen funciones comparativas ofreciendo criterios para que el individuo valore a otras personas, situaciones o incluso a sí mismo.
- **CUARTO CRITERIO:** atendiendo al nivel de planificación podemos distinguir los **grupos formales** de los **grupos informales**. Los **grupos formales** se caracterizan por tener un carácter formal, racional, planificador y normativo estando orientados a la consecución de objetivos. Pueden ser grupos reglados o jerárquicos de carácter permanente como los equipos directivos o grupos de tarea temporales. Por su parte, **los grupos informales** se caracterizan por ser espontáneos y orientados a la satisfacción de las necesidades de los miembros. Pueden ser grupos de interés que giran en torno a uno o varios intereses, aficiones,... ó grupos de amigos cuyo único objetivo es satisfacer necesidades personales y sociales.

- QUINTO CRITERIO: atendiendo al carácter de formación encontramos los **grupos naturales** que existen con independencia de las actividades y propósitos del investigador como las asociaciones culturales, las familias,... o **grupos artificiales** "creados para la ocasión", es decir, son grupos que se forman con el propósito de estudiar algún aspecto concreto de su funcionamiento, sus procesos, las variables del entorno,...

## 1.4 Fases del desarrollo grupal

El grupo es una realidad viva, dinámica, en constante evolución. Desde el momento que empieza hasta el momento en que muere -punto inicial y punto final- hace un recorrido, en parte previsible y en parte no. Cualquier elemento nuevo del grupo -persona o circunstancia- provoca o puede provocar una evolución o una regresión.

Así analizando temporalmente un grupo podemos establecer las siguientes etapas:

ETAPAS O FASES DEL GRUPO
<ul style="list-style-type: none"><li>• ETAPA DE INICIO</li><li>• ETAPA DE DESARROLLO</li><li>• ETAPA DE MADURACIÓN</li></ul>

### **ETAPA DE NACIMIENTO, INICIO O DE CONOCIMIENTO GRUPAL**

En esta etapa, tanto en el dominio interpersonal, como en el dominio de trabajo, hay una marcada búsqueda de orientación e información. Esta etapa es marcadamente de tanteo y presenta, entre otras, las siguientes características:

- **BÚSQUEDA DE ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN.** En un primer momento los miembros de un grupo no se conocen y además con frecuencia los objetivos y metas no están bien definidos. Nos informamos sobre: ¿Quiénes somos? ¿Qué hacemos aquí?
- **CONDUCTA CENTRALIZADA EN EL INDIVIDUO:** Como los individuos no se conocen entre sí, la conducta de los miembros está centrada en ellos mismos. La situación se presenta como nueva y sin estructura, por lo que los miembros tratan de descubrir qué conductas serán aceptables en el grupo, cuál será su estructura y cuáles sus límites

- **INTENTO DE DESCUBRIR CONDUCTAS ACEPTADAS POR EL GRUPO:** Los problemas latentes son generalmente problemas de inclusión. Cada uno trata de hacerse aceptar y caer bien.
- **PARTICIPACIÓN VACILANTE BUSCANDO APOYO:** La participación tiende a ser, por lo general, vacilante, buscando apoyo y guía, tanteo y prueba.
- **ESTABLECIMIENTO DE NORMAS POR LAS QUE SE REGIRÁ EL GRUPO.** Estas normas van a facilitar el funcionamiento y el rendimiento grupal, y la convivencia y el respeto entre las personas que conforman el grupo. Estas normas conviene que sean tomadas y aceptadas por consenso para favorecer la implicación de los miembros del grupo en su cumplimiento.
- **EL SUJETO NO SABE QUÉ LUGAR OCUPA EN EL GRUPO.** Cuando nos incorporamos a un grupo tenemos dificultades en ubicarnos dentro del mismo, porque dicho grupo todavía no tiene configurada su estructura ni definidos sus roles.
- **LA COMUNICACIÓN ES SUPERFICIAL, FORMALISTA Y DISTANCIADA.** Cuando la situación se presenta como nueva y además no se conocen las personas del grupo, se tiende a que los temas de conversación giren sobre cuestiones superficiales y muy generales.

Resumiendo,

COMPORTAMIENTOS EN LA ETAPA DE INICIO
<ul style="list-style-type: none"><li>• BÚSQUEDA DE ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN</li><li>• CONDUCTA CENTRALIZADA EN EL INDIVIDUO</li><li>• INTENTO DE DESCUBRIR CONDUCTAS ACEPTADAS POR EL GRUPO</li><li>• PARTICIPACIÓN VACILANTE BUSCANDO APOYO</li><li>• ESTABLECIMIENTO DE NORMAS POR LAS QUE SE REGIRÁ EL GRUPO</li><li>• EL SUJETO NO SABE QUÉ LUGAR OCUPA EN EL GRUPO</li><li>• LA COMUNICACIÓN ES SUPERFICIAL, FORMALISTA Y DISTANCIADA.</li></ul>



## **ETAPA DE DESARROLLO, CRECIMIENTO O IDENTIFICACIÓN GRUPAL**

Una vez que los miembros han tomado contacto y han adquirido un cierto nivel de confianza, el grupo se va consolidando poco a poco y se va preparando para conseguir metas y objetivos de forma eficiente.

Esta etapa presenta las siguientes características:

- **ADOPCIÓN DE ROLES Y APARICIÓN DE LÍDERES.** El grupo va conformando una estructura que determina las relaciones internas y el rol de cada miembro. En este momento hace su aparición el rol de líder.
- **TENDENCIA A FORMAR SUBGRUPOS.** Dentro del grupo buscamos a aquellas personas con las que compartimos determinadas afinidades.
- **APARICIÓN DE PAUTAS DE CONDUCTA Y NORMAS, FRENTE A LAS QUE LOS INDIVIDUOS SE IRÁN POSICIONANDO.** El grupo establece una serie de normas y pautas de conducta. Los componentes del grupo sienten la necesidad de crear normas o pautas acerca de los comportamientos que deben regir los comportamientos del grupo.
- **MEJORA LA CALIDAD DE NUESTRAS COMUNICACIONES.** Se buscan mecanismos adecuados para establecer una buena comunicación. El grupo empieza a aprender a escuchar a todos sus miembros y a comprender que cualquier opinión debe ser atendida y evaluada para establecer su importancia y necesidad para el funcionamiento del grupo. Es en este momento cuando también además de pasar información y mostrar opiniones, nos arriesgamos a expresar emociones y sentimientos. Existe, pues, un salto cualitativo en la comunicación de los miembros del grupo.
- **SE DEJA DE CENTRAR LA CONDUCTA EN SÍ MISMO.** En esta fase comienza a darse una progresiva toma de conciencia o interiorización de la situación frente a la cual los individuos toman distancia, lo que les permite, por un lado evaluar lo que sucede y, por otro, dejar de centrar la conducta en sí mismos.
- **EL GRUPO Y LOS INDIVIDUOS SE MUESTRAN CAPACES DE EVALUARSE Y COOPERAR.** El grupo en esta fase se esfuerza por establecer un clima de cooperación que facilite tomar decisiones por consenso. Es necesario esforzarse para llegar a una decisión grupal que puedan apoyar todos los miembros, llegar a un compromiso en el que de alguna manera estén todos representados. El grupo asume una responsabilidad colectiva y asigna una cuota de responsabilidad a cada miembro.

- **SURGEN LOS CONFLICTOS PERSONALES Y GRUPALES, AL MISMO TIEMPO QUE SE VAN ADOPTANDO ESTRATEGIAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

El grupo inicia el aprendizaje para la resolución de conflictos. Los problemas hay que identificarlos y afrontarlos, sin caer en la tentación de rehuirlos para evitar tensiones, y buscar las soluciones adecuadas. Es el momento de pararse a reflexionar sobre la marcha del grupo y adquirir recursos para analizar los problemas, generar ideas y buscar soluciones. Aparecen los primeros conflictos internos.

Resumiendo,

COMPORTAMIENTOS EN ESTA ETAPA
<ul style="list-style-type: none"><li>• ADOPCIÓN DE ROLES Y APARICIÓN DE LÍDERES.</li><li>• TENDENCIA A FORMAR SUBGRUPOS.</li><li>• APARICIÓN DE PAUTAS DE CONDUCTA Y NORMAS, FRENTE A LAS QUE LOS INDIVIDUOS SE IRÁN POSICIONANDO.</li><li>• MEJORA LA CALIDAD DE NUESTRAS COMUNICACIONES.</li><li>• SE DEJA DE CENTRAR LA CONDUCTA EN SÍ MISMO.</li><li>• EL GRUPO Y LOS INDIVIDUOS SE MUESTRAN CAPACES DE EVALUARSE Y COOPERAR.</li><li>• SURGEN LOS CONFLICTOS PERSONALES Y GRUPALES, AL MISMO TIEMPO QUE SE VAN ADOPTANDO ESTRATEGIAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.</li></ul>



### **ETAPA DE MADURACIÓN O COHESIÓN GRUPAL**

En esta etapa el grupo está cohesionado, es decir, existe un grado de atracción que los miembros sienten hacia el grupo y una conciencia del "nosotros".

Características generales de esta fase:

- **SE ADQUIERE CONCIENCIA DEL "NOSOTROS" Y SE DESTIERRAN ACTITUDES INDIVIDUALISTAS.** El "nosotros" sólo tiene un valor real en la medida en que respeta el yo individual.
- **LOS INDIVIDUOS TIENDEN A ACTUAR FAVORECIENDO LA INTEGRACIÓN Y COHESIÓN DEL GRUPO.** Consolidación del grupo como tal, Un alto grado de colaboración entre los miembros. Todo ello, favorece la cohesión grupal.

- **EL GRUPO ADOPTA ESTRATEGIAS EFICACES PARA CONSEGUIR SUS OBJETIVOS Y METAS CON MAYOR RENDIMIENTO Y EFICACIA.** Aumento de la eficacia y el rendimiento.
- **ACTITUD CRÍTICA Y ABIERTA QUE MEJORA LA EVALUACIÓN GRUPAL** Sentido crítico, claro y abierto con respecto a las tareas y a las relaciones interpersonales y intergrupales.

Resumiendo,

COMPORTAMIENTOS EN ESTA ETAPA
<ul style="list-style-type: none"><li>• SE ADQUIERE CONCIENCIA DEL "NOSOTROS" Y SE DESTIERRAN ACTITUDES INDIVIDUALISTAS.</li><li>• LOS INDIVIDUOS TIENDEN A ACTUAR FAVORECIENDO LA INTEGRACIÓN Y COHESIÓN DEL GRUPO.</li><li>• EL GRUPO ADOPTA ESTRATEGIAS EFICACES PARA CONSEGUIR SUS OBJETIVOS Y METAS CON MAYOR RENDIMIENTO Y EFICACIA.</li><li>• ACTITUD CRÍTICA Y ABIERTA QUE MEJORA LA EVALUACIÓN GRUPAL.</li></ul>

## 1.5 Las dinámicas de grupo: reglas básicas de aplicación

Cuando hablamos de dinámicas de grupo nos estamos refiriendo a un **"Conjunto de medios, instrumentos y procedimientos que aplicados al trabajo en grupo sirven para desarrollar su eficacia, hacer realidad sus potencialidades, estimular la acción y funcionamiento del grupo para alcanzar sus propios objetivos"**

De esta definición se desprenden una serie de conclusiones importantes acerca de las dinámicas de grupo con recurso metodológico:

- Son medios útiles en el proceso de comunicación, crecimiento y maduración de los componentes de un grupo. Nunca son un fin en sí mismas.
- No todas las técnicas sirven para todos los objetivos.

- Son instrumentos. Algo que hay que saber utilizar, y como tales no son ni buenas ni malas en sí mismas, no operan por sí mismas. Su eficacia y valor vendrá determinado por el espíritu creador del animador que las utiliza.
- Son una valiosa ayuda en la socialización e individualización de los miembros de un grupo.
- Mejoran la aceptación del otro y desarrollan la confianza mutua. A través de esta metodología los individuos aprenden modos más efectivos para trabajar juntos

#### Pero ¿cómo elegir una dinámica adecuada?

Ninguna técnica puede aplicarse en toda circunstancia. En cada caso concreto hay que adaptarlas y "re-crearlas" de acuerdo con las circunstancias, problemas y características del grupo.

Es de la máxima importancia práctica elegir la técnica más adecuada para cada caso. No cabe ni es posible proporcionar una pauta aplicable para cada situación particular que vive el grupo.

La selección de técnicas no es un recetario de cocina. No trabajamos con cosas u objetos estandarizados que siempre siguen las mismas normas de ejecución del programa, sino con personas que varían, que son diferentes, que interactúan, que se relacionan.

No obstante, sí que existen algunos criterios o factores que hay que tener en cuenta a la hora de escoger la técnica a utilizar con un grupo concreto.

#### FACTORES A TENER EN CUENTA:

- **Los objetivos que se persiguen:** existen técnicas que persiguen objetivos distintos. Lo primero será definir los objetivos y después elegir la técnica.
- **La madurez y entrenamiento del grupo:** no todas las técnicas suponen la misma complejidad. Si el grupo tiene poca práctica habrá que empezar por técnicas sencillas, con una participación gradual. Si el grupo está suficientemente entrenado y motivado se pueden escoger técnicas que supongan una mayor implicación personal.

- **El tamaño del grupo:** El comportamiento de los grupos depende en gran medida de su tamaño. En los grupos pequeños la cohesión es más fácil, existe mayor seguridad y confianza. Todos disponen de tiempo para intervenir. El conocimiento mutuo es personal. Las relaciones son afectuosas. En los grupos medianos (entre 15 y 40 personas) predomina la relación variable. Surgen los subgrupos con facilidad. Hay conocimiento social no personal. En los grupos grandes (si pasa de 50 miembros) predomina el desconocimiento personal. Es difícil la confianza, las relaciones son provisionales. En este grupo es preferible utilizar técnicas que permitan establecer subgrupos y que luego se haga una puesta en común.
- **Ambiente físico:** No todas las técnicas requieren el mismo tiempo y espacio.
- **Características de los miembros:** La edad, los intereses, las motivaciones que cada uno trae al entrar en un grupo, las experiencias anteriores que hayan tenido, las expectativas influyen a la hora de proponer una técnica. Al animador le toca motivar su validez, y, lógicamente, para ello él ha de ser el primer convencido. Ha de crearse un clima necesario para que la experiencia resulte gratificante y no se tenga la sensación de perder el tiempo.

#### Normas generales para su utilización

- Antes de utilizarla se debe conocer su estructura, su dinámica, posibilidades y riesgos.
- Hasta que se tenga cierta experiencia es conveniente seguir los pasos que la técnica marca.
- La técnica debe aplicarse con un objetivo claro y bien definido.
- Las técnicas de grupo requieren un clima cordial y democrático.
- La técnica debe posibilitar la participación de todos y cada uno de los miembros.
- Los miembros deben adquirir conciencia de que el grupo existe en y por ellos, sentir que están trabajando en grupo.
- Todas las técnicas están basadas en el trabajo voluntario, la buena intención y el juego limpio.
- Es necesario adaptar los espacios, distribución de los participantes, a la dinámica concreta que vayamos a desarrollar.

- Todos y cada uno de los participantes deben comprender cabalmente en que consiste cada ejercicio de dinámica y conociendo las reglas, las acepten,
- Se dará el tiempo necesario y suficiente para la realización del ejercicio,
- Se debe hacer siempre, al finalizar el ejercicio, una reflexión y la evaluación con el grupo sobre la técnica empleada.
- Todas las técnicas tienen como finalidad implícita:
  1. Desarrollar el sentimiento de "nosotros".
  2. Enseñar a pensar activamente.
  3. Enseñar - sensibilizar a escuchar activamente al otro.
  4. Desarrollar capacidades de cooperación, intercambio, responsabilidad, autonomía y creación.
  5. Vencer temores, inhibiciones, superar tensiones y crear sentimientos de seguridad.
  6. Crear una actitud positiva, favorable a la adaptación social del individuo.

*"Recordad que las dinámicas de grupo no son simples juegos. En la actividad lúdica la diversión es la finalidad principal, en las técnicas basadas en las dinámicas de grupo se puede utilizar estrategias lúdicas para conseguir otro tipo de objetivo, además de pasarlo bien debemos alcanzar las metas propuestas"*

## 1.6 Dinámicas en la etapa de inicio grupal

### *Dinámicas de presentación*

#### **AUTOPRESENTACIONES**

##### **Descripción:**

- Presentación informal de los asistentes, donde cada uno orienta sobre sí mismo aportando datos personales, como su nombre, edad, actividades que realiza en su tiempo libre, etc.; sin poner límites a la calidad o cantidad de información que cada uno pueda o quiera aportar.

##### **Objetivos:**

- Ayudar a conocer y a memorizar los nombres de los componentes del grupo.
- Tener un conocimiento inicial y personal de los participantes del grupo
- Propiciar la interacción entre los componentes.

##### **Tamaño del grupo:**

- Hasta 20 personas

##### **Tiempo:**

- La duración de la tarea depende de la información que puede cada uno de los miembros del grupo. Se estima que la intervención de cada participante puede girar en torno al minuto. No obstante, las características personales y grupales pueden modificar este tiempo estimado.

##### **Material:**

- Recinto lo suficientemente amplio para poder albergar a los componentes del grupo.
- Una pizarra y tizas

##### **Realización:**

- Esta técnica se ha de realizar en la primera sesión que se tenga con el grupo, con el fin de facilitar el conocimiento mutuo de los componentes.
- El monitor explicará el objetivo de la técnica, así como el procedimiento para llevarla a término.

#### ***Instrucciones***

"Vamos a comenzar todos una relación grupal que se prolongará durante "X" tiempo; por ello es conveniente que nos presentemos para que los de más miembros del grupo puedan conocernos. Comenzaremos por decir nuestros nombres y aportaremos algunos datos personales.

- Todos los miembros del grupo, incluyendo el técnico, se presentarán escribiendo su nombre en la pizarra y dando datos sobre su persona (gustos, aficiones, edad, profesión...) para que los demás participantes tengan un conocimiento sobre ellos.
- La técnica se dará por concluida cuando todos los asistentes se hayan presentado.

**CADENA DE NOMBRES****Descripción:**

*Se trata de una autopresentación en cadena, de tal manera que la persona que se presenta tiene que ir repitiendo los nombres de las personas que se han presentado con anterioridad.*

**Objetivos:**

- *Facilita la participación oral.*
- *Exige que todos los miembros participen.*
- *Aumenta el sentido de pertenencia al grupo.*

**Tamaño del grupo:**

- *Hasta 20/30 personas*

**Tiempo:**

- *Esta tarea puede tener una duración entre 20y 30 minutos, dependiendo del número de componentes del grupo*

**Material:**

- *Recinto lo suficientemente amplio para poder albergar a los componentes del grupo.*

**Realización:**

- *Se colocan en círculo, si es posible. Uno de los participantes dice su nombre. Seguidamente el compañero de la izquierda dice el suyo y después el nombre del anterior. Así sucesivamente hasta concluir la presentación de todos. Es aconsejable que comience el mismo animador, diciendo su nombre.*

***Dinámicas de conocimiento*****COLLAGE AUTOBIOGRÁFICO DEL GRUPO****Descripción:**

- *Con esta técnica se pretende que los miembros del grupo se conozcan y se expresen a través de un collage*

**Objetivos:**

- *Ayuda al conocimiento mutuo.*
- *Despierta la creatividad.*
- *Favorece la expresión oral*
- *Favorece la identidad grupal*

**Tamaño del grupo:**

- *Hasta 30 personas*

**Duración:**

- *Aproximadamente 60 minutos*



**Material:**

- Aula, revistas, periódicos, material para dibujar, gomets, pinturas,...
- Una cartulina por participante
- Papel continuo
- Una pared amplia para colgar el resultado

**Realización:**

- Todos los participantes en una cartulina y a partir de materiales diversos (revistas, dibujos, gomets,...) confeccionan un collage de presentación que les defina.
- Uno tras otro van presentándose a los compañeros y van colocando su collage en un papel continuo que previamente se coloca en la pared.

**QUIÉN ES... EN EL GRUPO.****Descripción:**

- *Con esta técnica se pretende que los miembros del grupo se conozcan mediante las respuestas a un cuestionario. Las respuestas deben hacerse con referencia a los miembros del grupo.*

**Objetivos:**

- *Ayuda al conocimiento mutuo.*
- *Permite un desbloqueo del grupo.*
- *Inicia en la relación personal.*

**Tamaño del grupo:**

- *Hasta 30 personas*

**Duración:**

- *Aproximadamente 60 minutos*

**Material:**

Recinto lo suficientemente amplio para poder albergar a los componentes del grupo. El cuestionario de frases incompletas

**Realización:**

- *Todos los participantes del grupo, incluido el técnico, deben completar un cuestionario.*
- *Cada miembro con su cuestionario lo irá rellenando y en él deben quedar reflejados todos los nombres de los individuos que componen el grupo. Por ello deben confeccionarse tantas preguntas como integrantes del grupo.*

**CUESTIONARIO:**

1. Una persona del grupo que nunca haya salido de España.
2. Una persona del grupo que haya nacido en un pueblo.
3. Una persona del grupo que viva en el campo.
4. Una persona del grupo cuyo nombre comience por la misma letra que el mío.
5. Una persona del grupo que nació fuera de esta provincia.
6. Una persona del grupo a quien le gusten los mismos deportes que a mí.
7. Una persona del grupo que tenga el mismo color de pelo que yo.
8. Una persona del grupo que cumpla los años en el mismo mes que yo.
9. Una persona del grupo que sea más alta que yo.
10. Una persona del grupo que haya leído el mismo libro que yo.
11. Una persona del grupo a quién me gustaría conocer más.
12. Una persona del grupo a quien le gusta el mismo programa de TV. que a mí.
13. Una persona del grupo a quién le gusta el mismo tipo de música que a mí.
14. Una persona del grupo cuyo color favorito sea el verde.
15. Una persona del grupo con quién me encuentro a gusto.
16. Una persona del grupo a quién le guste viajar.
17. Una persona del grupo que confía siempre en los demás.
18. Una persona del grupo que colabora mucho más que yo.
19. Una persona del grupo que tiene muchos amigos.
20. Una persona del grupo que está siempre de buen humor.
21. Una persona del grupo que le gusta llamar la atención.
22. Una persona del grupo que siempre está callada y no sabemos cómo piensa sobre los distintos temas.
23. Una persona del grupo que le guste participar mucho en clase.
24. Una persona del grupo que le guste la misma comida que a raí.
25. Una persona del grupo que sea más baja que yo.
26. Una persona del grupo que tenga mis mismas aficiones.
27. Una persona del grupo que le guste el mar.
28. Una persona del grupo que esté interesada por la salud del planeta
29. Una persona del grupo que se enamore fácilmente
30. Una persona del grupo que pertenezca a una ONG o similar

## 1.7 Dinámicas en la etapa de desarrollo grupal

En esta etapa se pueden realizar dinámicas diversas, relacionadas con el momento evolutivo en el que se encuentra el grupo. En la segunda y tercera parte del dossier presentaremos dinámicas de comunicación, de roles o liderazgo que pueden ser aplicables en esta etapa. Aquí presentamos una dinámica que busca favorecer la cooperación entre los alumnos/as.

# CUADRADOS COOPERATIVOS

## 1.-DEFINICIÓN

Se trata de reconstruir 5 cuadrados entre todos/as los/as participantes.

## 2.-OBJETIVOS

Fomentar la colaboración y la idea de trabajar cooperativamente.

## 3.-PARTICIPANTES

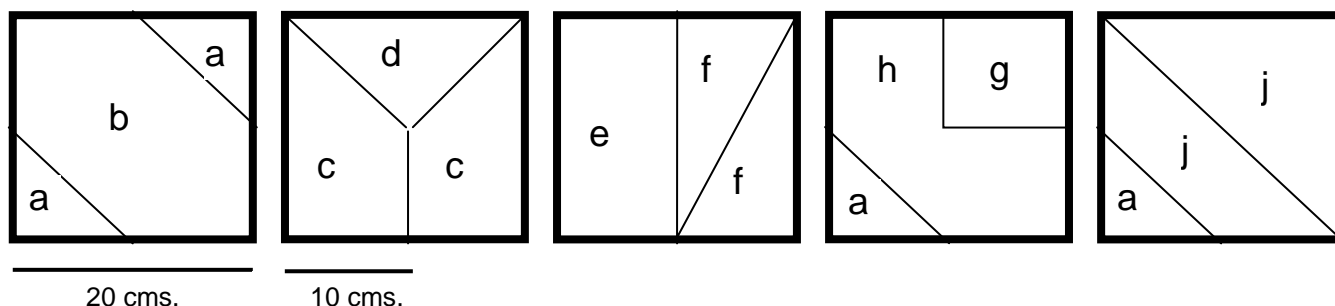
Grupo, clase, ... divididos en subgrupos de 5 personas. A partir de 11-12 años.

## 4.-MATERIAL

Cartulinas o folios con las piezas, sobres y bolígrafos,

## 5.-CONSÍGNAS DE PARTIDA

Previamente el animador/a habrá de preparar los cuadrados en cartulina o papel siguiendo las indicaciones del dibujo (el tamaño total del cuadrado se puede variar).



Una vez recortados los cuadrados y sus respectivas piezas, se toman 5 sobres, que se marcarán con las letras A. B. C. D y E. A continuación distribuiremos las piezas en los sobres de la siguiente manera:

Sobre A: piezas a, c, h, i.

Sobre B: piezas a, a, a, e.

Sobre C: pieza j.

Sobre D: piezas d, f.

Sobre E: piezas b, c, f, g.

Las piezas se pueden distribuir de forma diferente en sucesivos juegos.

## **6.-DESARROLLO**

Formamos los subgrupos de 5 participantes, cada uno/a de los cuales recibe un sobre que podrá abrir al recibir la señal. De manera que cada persona del grupo tiene uno de los cinco sobres necesarios para poder construir los cuadrados. A continuación el animador/a describirá el juego como un puzzle para el que se precisa la colaboración de todas/os, indicando las siguientes instrucciones:

- Cada uno/a tiene un sobre, que contiene piezas para formar cuadrados.
- El juego finaliza cuando todos/as tengan delante de si un cuadrado, y todos sean del mismo tamaño.
- Durante el juego no se puede hablar, ni comunicarse por gestos ni de ninguna otra forma.
- No se pueden tomar piezas de otro jugador/a, pero sí ceder piezas a otro/a.
- Si son varios grupos a la vez los que están realizando el juego, los que vayan finalizando pueden observar en silencio a los demás.

## **7.-EVALUACION**

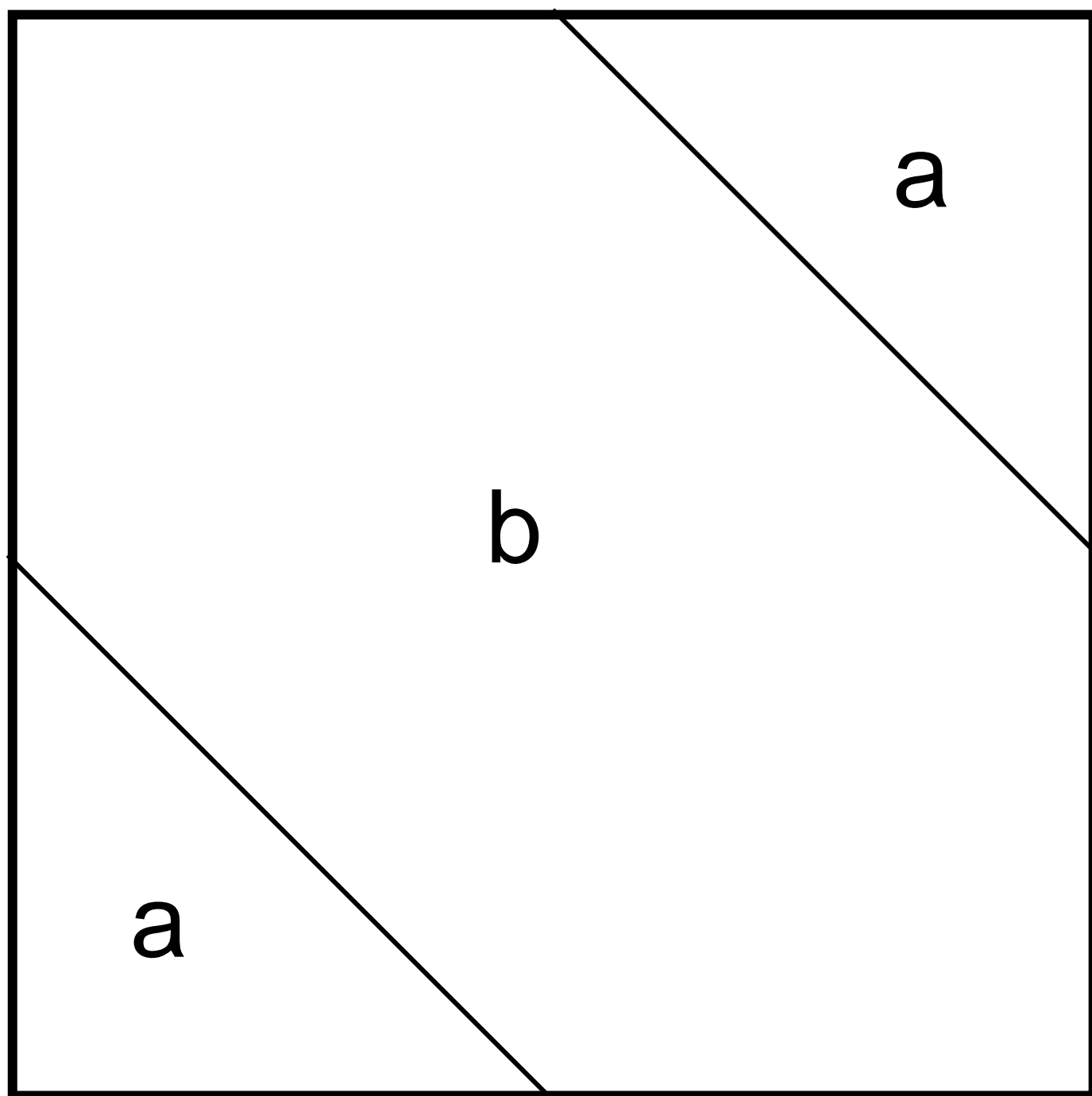
¿Cómo se sintieron? ¿Cómo se sintió quien tenía el sobre C? ¿Alguien se dio cuenta de que C tenía sólo una pieza? ¿Cómo llegaron a la solución? ¿Qué sintieron cuando alguien no respetaba las reglas?

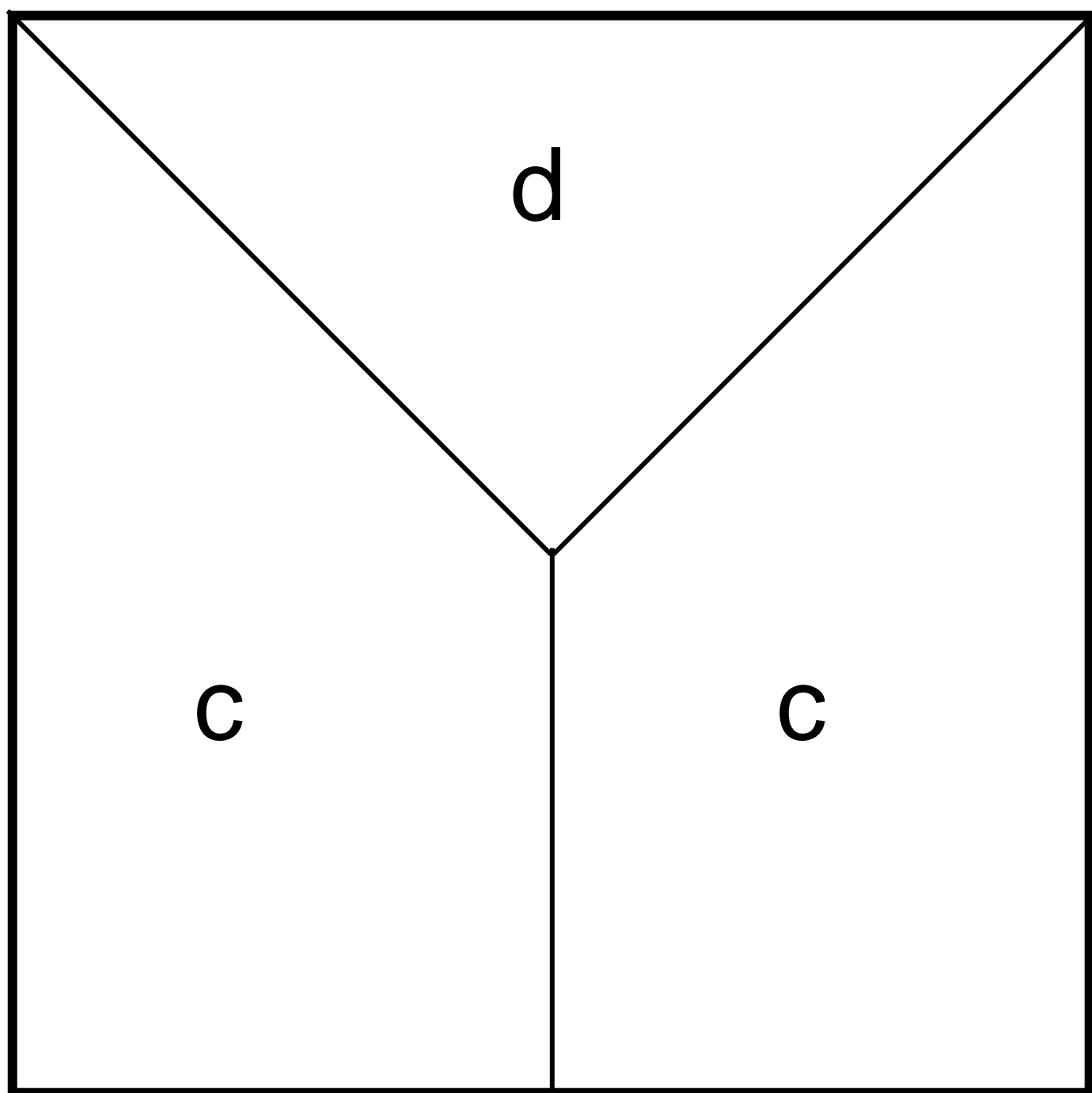
## **8.-NOTAS**

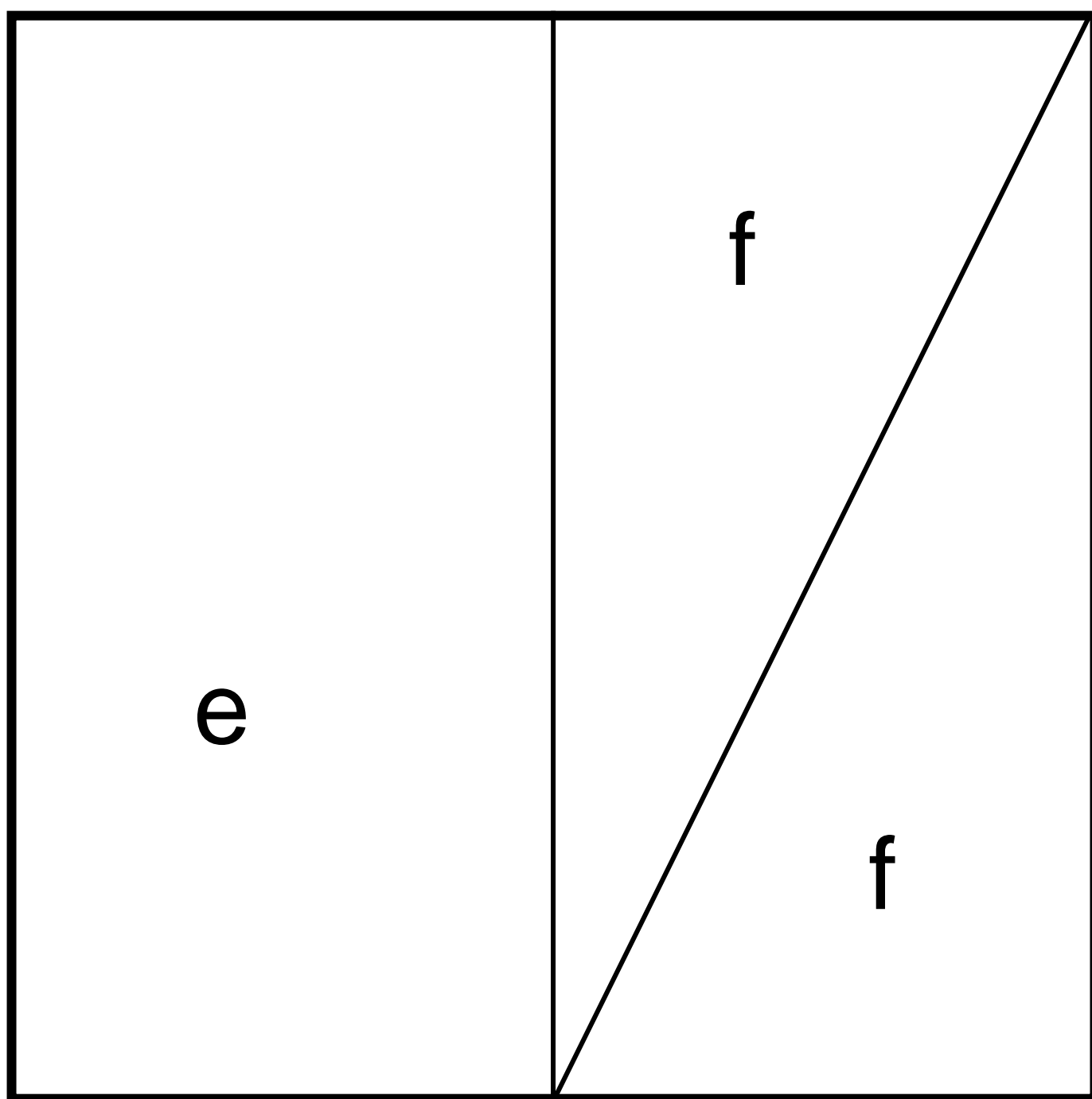
Este puzzle permite formar cuadrados diferentes, pero sólo existe una combinación válida que requiere la colaboración de todas/os. Para niños/as más pequeños se puede facilitar haciendo que las piezas que forman cada cuadrado sean de un mismo color, pero diferente a las de los otros cuadrados.

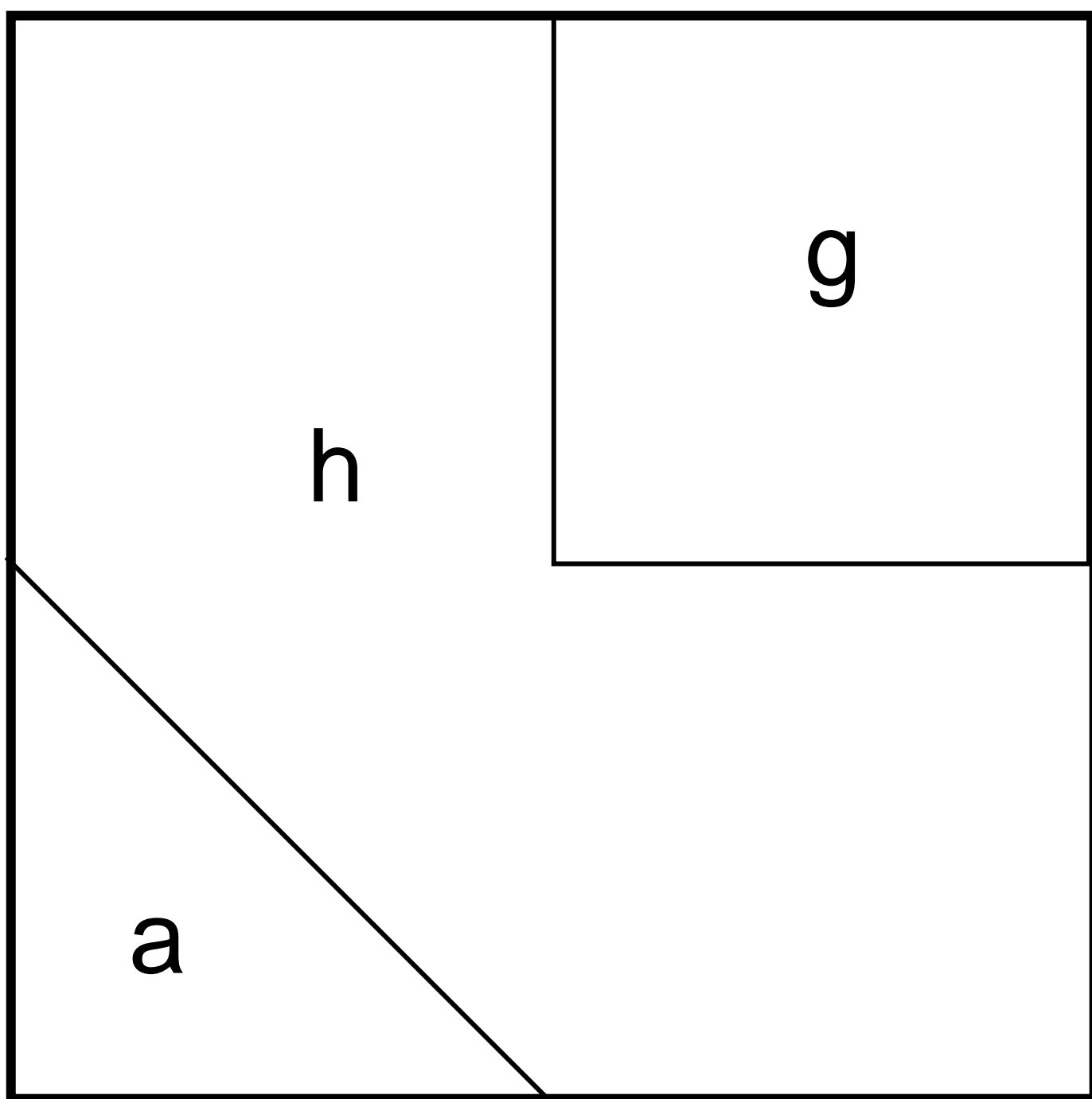
## **9.-FUENTE**

M. Jeifs.

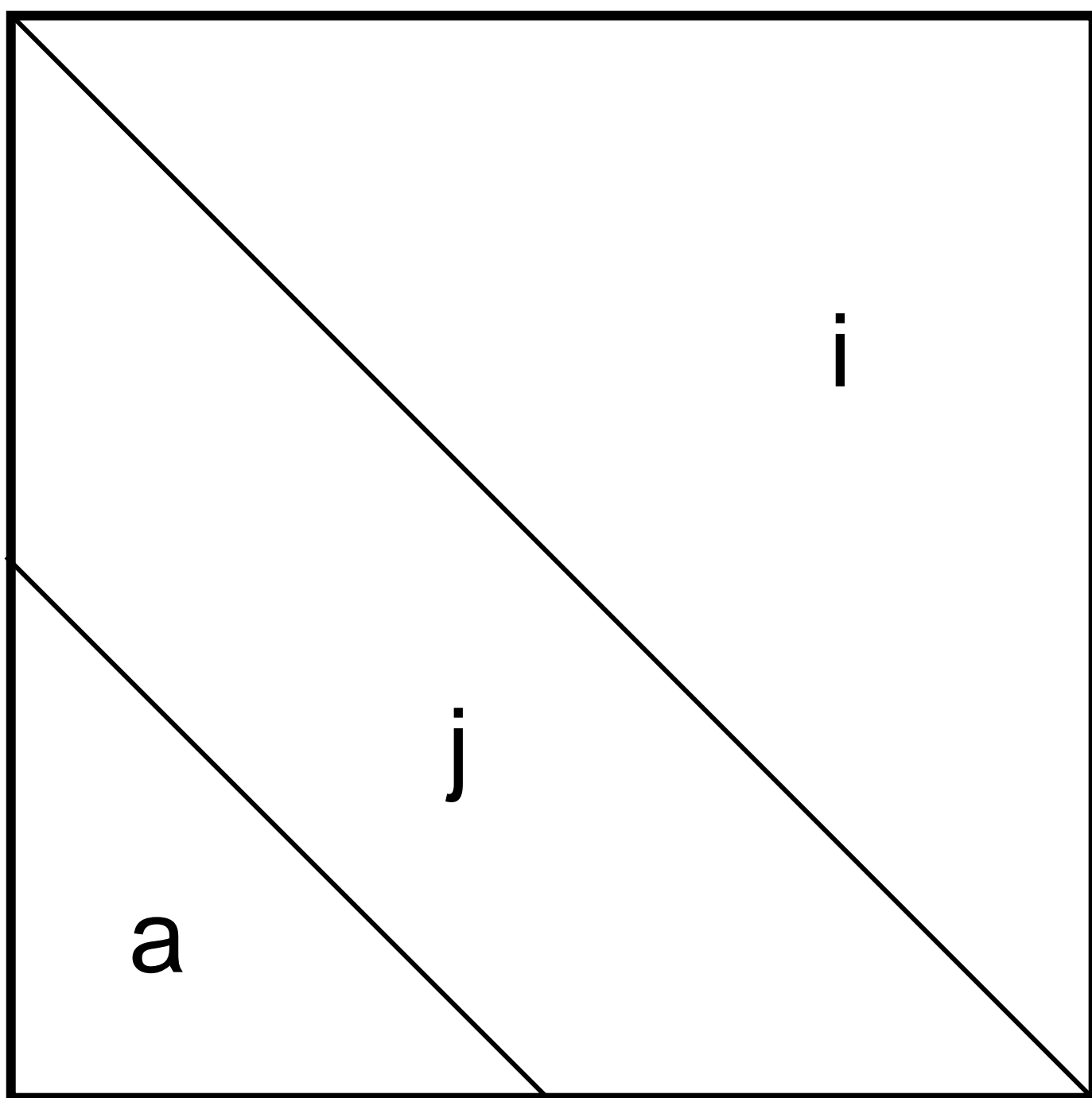












## **1.8 Dinámicas en la etapa de madurez grupal**

En esta etapa puede trabajarse todo lo que tiene que ver con la planificación de tareas, la resolución de conflictos,.. (Se puede trabajar sobre casos reales,..)

Pero además es importante el final del grupo. Aquí presentamos una dinámica útil cuando el grupo va a finalizar una etapa importante o se va a disolver.

### **EL CORRO DE LA TARDE**

#### **OBJETIVOS**

- o Favorecer la autoestima y la cohesión grupal
- o Finalizar una actividad grupal de forma agradable

#### **DESARROLLO**

- Se sientan los participantes en círculo
- Se explica lo que vamos a hacer: cada uno debéis pensar ...
  - O En la persona de la derecha.... ¿qué cualidad positiva destacarías? ¿Por qué?
  - O A la persona de tu izquierda... ¿Qué cualidad le darías? ¿Por qué?
  - O Un mensaje de despedida al grupo
- Se dejan 5 minutos para pensar y se pide un voluntario/a para empezar
- Uno tras otro, los participantes ponen en común sus pensamientos. Al final de cada intervención el grupo da las gracias y un aplauso.

Al finalizar la dinámica, los participantes pueden expresar si les ha sido complicado abrirse al grupo, cómo se han sentido cuándo los demás destacaban sus cualidades, o cuándo lo tenían que hacer ellos mismos...

### **ABRAZO FINAL**

## 2. LA ESTRUCTURA GRUPAL

La estructura, del latín *structura* (disposición, configuración que surgen del orden de cómo están colocadas las cosas), se refiere, en su aplicación a la psicología de grupos: a la coordinación y distribución de los elementos que componen el grupo (sujetos, tareas, roles, etc.), así como a su consistencia y estabilidad en la disposición de los elementos y al patrón de relaciones entre ellos.

Los grupos poseen una estructura más o menos persistente definida por sus elementos que cumplen una función estabilizadora de los mismos, de sus relaciones y de sus metas y hace referencia a las interrelaciones entre los miembros del grupo.

### 2.1 Estructura informal o sociométrica

La estructura sociométrica se constituye sobre el patrón de preferencias y rechazos entre las personas de un grupo, por tanto están muy determinadas por las relaciones afectivas que vinculan a sus miembros: grado de intimidad, aprecio, amistad, indiferencia, hostilidad, etc. Se trata de una estructura que es susceptible de modificaciones a lo largo de la vida del grupo.

Esta estructura informal o sociométrica tiene tres elementos o variables:

- La realidad afectiva que representa cada miembro dentro del grupo
- Tensiones internas: Estado emocional del grupo
- Cohesión y disociación del grupo

El sociograma es una técnica que permite a través de un cuestionario descubrir qué posición tiene cada persona en un grupo. Hay personas que son escogidas por numerosas personas del grupo; hay otras que reciben muy pocas elecciones o ninguna; hay personas que se eligen entre ellas pero no son elegidas por todos y forman subgrupos. Las combinaciones pueden ser infinitas.

Esta técnica puede resultarle muy útil al animador o educador ya que, al proporcionarle información sobre el clima afectivo del grupo, le permitirá elaborar estrategias que mejoren las relaciones intergrupales e individuales.

## 2.2 Estructura formal o de poder

Esta estructura hace referencia a la organización jerárquica y funcional del grupo, y que posee las siguientes características:

- Todo individuo al insertarse dentro de una estructura formal adopta un rol o papel dentro de la misma.
- Por su rol, el individuo está en el centro de un sistema de exigencias y de esperanzas, de él respecto a los demás y de los demás respecto a él
- Esta estructura esta relacionada con los objetivos y funciones del grupo

## 2.3 Elementos de la estructura formal

1. **Estatus:** Es el rango o posición de un individuo en la jerarquía de un grupo o comunidad. Hablar de estatus significa, en suma, hablar de ordenamiento jerárquico, es decir, a la distribución de poder entre los miembros de un grupo.
2. **Rol:** Según sean los objetivos y tareas de un grupo, los individuos que lo componen desempeñarán unas funciones u otras. **A las funciones o papel que de cada miembro desarrolla en el grupo se le denomina rol.** De esta manera cada uno jugará un rol diferente según su función y posición dentro del grupo.

## 2.4 Los roles

Los roles que cada persona desempeñe a lo largo de su vida dependerán de los grupos de los que forme parte en cada momento y de las circunstancias en las que el grupo se encuentre.

Los roles pueden clasificarse en tres grupos:

- **Roles centrados en la tarea:** Son roles relacionados directamente con la tarea y dirigidos explícitamente a la consecución de metas colectivas: su propósito es facilitar y coordinar los esfuerzos del grupo en relación a la tarea que se va a realizar.

ROL	FUNCIÓN
INICIADOR/CONTRIBUIDOR	Sugiere nuevas ideas o formas concretas de enfrentarse a las metas
BUSCADOR DE INFORMACIÓN	Enfatiza en la búsqueda de hechos pidiendo información a las personas
BUSCADOR DE OPINIONES	Busca datos más cualitativos, tales como actitudes, valores y sentimientos
DADOR DE INFORMACIÓN	Proporciona información para tomar decisiones, incluyendo hechos derivados de la experiencia
DADOR DE OPINIÓN	Proporciona opiniones, valores y sentimientos
ELABORADOR	Da información adicional, ejemplos, sugerencias, sobre informaciones dadas por los otros
COORDINADOR	Muestra la relevancia de cada idea y su relación con el problema en general
ORIENTADOR	Reenfoca la discusión siempre que es necesario
EVALUADOR/CRÍTICO	Analiza las realizaciones y evalúa la eficacia de los procedimientos
ESTIMULADOR	Estimula al grupo para que éste continúe trabajando cuando el ritmo de trabajo se debilita
TÉCNICO DE PROCEDIMIENTOS	Responsable de los detalles operacionales, tales como los materiales
REGISTRADOR	Registra datos y mantiene registros

- **Roles centrados en conservar la cohesión:** Se trata de personas que procuran que en el grupo haya un clima positivo, buscando soluciones a los conflictos y manteniendo al grupo unido.

ROL	<i>FUNCIÓN</i>
ANIMADOR	Estimula la participación y valora las aportaciones de cada miembro
ARMONIZADOR	Media en los conflictos entre los miembros del grupo

FACILITADOR	Suaviza la comunicación a través del establecimiento de normas y asegura la igual participación de todos los miembros del grupo
TRANSIGIR	Individuos capaces de transigir en sus propuestas, posiciones, intenciones, cuando ven que estas actitudes favorecen el acuerdo
SEGUIDOR	Rol pasivo con respecto a las ideas y opiniones de los demás
OBSERVADOR/COMENTADOR	Apunta los aspectos positivos y negativos de la dinámica del grupo y exige cambios si es necesario

- **Roles obstaculizadores:** Son personas que sólo tienen en cuenta la propia satisfacción y al no considerar otra posibilidad a menudo obstaculizan el buen desarrollo grupal.

ROL	FUNCIÓN
AGRESOR	Expresa desaprobación de actos, ideas, sentimientos de los otros; ataca al grupo
BLOQUEADOR	Negativista; se resiste a la influencia del grupo; se opone al grupo sin motivos.
DOMINADOR	Reclama autoridad o superioridad, manipulador
EVASOR/AUTOCONFESOR	Expresa intereses personales, sentimientos y opiniones no relacionados con las metas del grupo
BUSCADOR DE AYUDA	Expresa inseguridad, confusión, autodesaprobación
BUSCADOR DE RECONOCIMIENTO	Busca atención para sí mismo; autoengrandecimiento
JUGUETÓN	Interviene por sistema con bromas, imitaciones, interrupciones del trabajo del grupo

## 2.5 El liderazgo

El liderazgo es parte esencial de la estructura grupal. La psicología social hace ya casi un siglo que se ha preocupado por la temática de los líderes. La complejidad de la realidad fenoménica que abarca los procesos de liderazgo ha determinado cierta confusión conceptual debido a una elevada variedad de teorías.

**El líder** es la persona que realiza la función de liderazgo porque sería la persona:

- percibida como central en el grupo y que recibe el apoyo de los miembros del grupo
- con capacidad para determinar y conducir al grupo hacia sus metas.
- con capacidad de influirles de forma preferentemente positiva, mejorando la calidad de las interacciones entre los miembros y desarrollando la cohesión del grupo.

## **ESTILOS DE LIDERAZGO**

Se considera que existen tres tipos de liderazgo: *el líder autoritario, el líder permisivo y el líder democrático.*

**El líder autoritario** es aquel que determina todas las directrices del grupo, que decide los fines y los medios y reparte las tareas. Todo ello sin tener en cuenta lo que los miembros del grupo pueden pensar y además no necesita justificar sus decisiones.

Las características del estilo autoritario serían las siguientes:

- Hay un estricto control por parte del líder que marca los objetivos, planifica las tareas, elige los materiales, evalúa el trabajo y fija las normas sin contar con el resto del grupo
- Indica el trabajo etapa por etapa dando un mínimo de información sobre el proceso total de trabajo
- Se sitúa fuera del grupo en posición de superioridad, dirigiéndose a los miembros del mismo individualmente y no al grupo y adoptando un tono de autoridad
- En el grupo las relaciones se centrarán en el líder, por tanto existirá poca comunicación, el clima es tenso y hay mucha hostilidad y agresividad, movilizándose deseos de revancha en los miembros del grupo, que procurarán satisfacerlos con los miembros más débiles del mismo que se verán transformados en chivos expiatorios.
- En cuanto a la participación es el líder quien lo dirige todo, los miembros del grupo harán lo que éste les diga pero sin iniciativa ni ingenio alguno, el "yo" prevalece sobre el "nosotros"
- Con respecto a la evaluación el líder tiende a no hacerla, pero si se ve obligado impondrá su criterio y su manera personal de realizarla, evitando que se le cuestione. Teme las relaciones del grupo y su evaluación

**El líder democrático** es el que orienta al grupo proponiéndole objetivos y ofreciéndole los medios para alcanzarlos, a la vez que escucha al grupo y acuerda con sus miembros el reparto de tareas y funciones

El estilo democrático de liderazgo se concreta en las siguientes características:

- El líder conserva la dirección del grupo pero le presta ayuda para discutir a fondo la solución a problemas y tareas
- Anima al grupo a organizarse como tal, procurando mover a todos los componentes del grupo hacia una colaboración activa en los problemas
- Al indicar el trabajo indica su significado total
- Para la elección de objetivos ayuda al grupo a escoger pero es el grupo quien decide. Así mismo propone un abanico de actividades y solicita al grupo que proponga otras nuevas, manteniéndolo luego en dicha elección
- Favorece la comunicación entre los miembros del grupo, dice "nosotros" cuando se dirige al grupo, crea un clima de confianza y amistad que hace más eficaz la tarea
- El reparto de tareas se hace en común, todos toman iniciativas y tienen responsabilidades
- En cuanto a la evaluación, es muy importante que este tipo de líder, que evalúa todos los aspectos posibles y da participación al grupo para escoger los mecanismos de la misma, no teme la evaluación porque aunque el grupo lo evalúe negativamente ve en ello una oportunidad de cambiar

**Líder permisivo** se caracteriza por intervenir poco o nada en la evolución del grupo, que va a su aire sin ninguna orientación. El líder puede mostrarse desde bonachón hasta indiferente, espera que el grupo espontáneamente encuentre soluciones a las situaciones planteadas.

Las características de este tipo de liderazgo serían las siguientes:

- El líder deja que todo suceda de una manera pasiva, condescendiente y sin intervenir, desinteresándose del proceso y esperando que el grupo resuelva los problemas por sí solo.



- En cuanto a los objetivos plantea su elección de un modo muy general pero deja que el grupo vaya a su aire, por lo que puede suceder que no sean elegidos por el grupo, sino por los líderes naturales del mismo que los impondrán a los demás miembros haciendo surgir entre ellos sentimientos de frustración
- Las relaciones en el grupo son inestables, se da el aislamiento de determinados miembros y hay una impresión de ineficacia y pérdida de tiempo. Reina un sentimiento de desconcierto e inseguridad dentro del grupo que provoca desamparo en los miembros más impulsivos y terror en los más débiles. Se produce así un desmoronamiento del grupo con tendencia a la formación de clanes y pandillas y crecientes rivalidades
- La participación es vacilante, el líder deja hacer, surgen iniciativas por parte de algunos miembros (líderes naturales) y pasividad por parte de los otros
- El líder no piensa en la evaluación y si lo hace es de un modo muy general y superficial.

## 2.6 Dinámicas de roles y liderazgo para el trabajo grupal

### **REFLEXIONAMOS SOBRE LOS LÍDERES ACTUALES**

#### **DESCRIPCIÓN:**

La actividad consiste en, apoyándose en revistas, periódicos, etc., buscar personajes de actualidad que podamos caracterizar como líderes.

Recortaran diferentes fotografías y, en equipo, se irá definiendo las características de cada personaje que los hace identificables como "líderes". Se pueden elaborar carteles en los que se recojan diversos personajes.

#### **OBJETIVOS:**

- Reflexionar entorno al concepto de liderazgo.
- Diferenciar entre el liderazgo positivo y el liderazgo negativo.

#### **TAMAÑO DEL GRUPO:**

- Hasta 30 personas (grupo clase)

#### **TIEMPO:**

La duración de la tarea depende de los materiales y de la búsqueda de información por parte del grupo. Se estima que la primera parte (búsqueda de personajes, elaboración del cartel y descripción de las características) puede tener una duración de 30'. La puesta en común alrededor de 15 minutos.

#### **MATERIAL:**

Cartulinas, revistas, periódicos, pegamento, tijeras, rotuladores.

#### **REALIZACIÓN:**

Está actividad puede hacerse para detectar los conocimientos que posee el grupo acerca de los liderazgos positivos y negativos así cómo a quines identifican como líderes actuales.

#### **INSTRUCCIONES:**

"Vamos a repartir distintas revistas y periódicos en los diferentes grupos y entre todos, de una forma consensuada, intentaremos elegir a las personas que para nosotros son importantes por las actividades que desarrollan. Una vez seleccionadas analizaremos las características que tienen y que nos hacen considerarlas importantes/conocidas /celebridades,... Hemos de nombrar al menos cinco características.

De los personajes elegidos buscaremos aquellos que representen un liderazgo positivo (aportaciones al grupo, a la sociedad,..) y un liderazgo negativo. Si no encontramos entre las fotografías de las revistas y periódicos líderes positivos y/o negativos podemos recurrir a nuestros conocimientos históricos, etc.

## ESTILOS DE LIDERAZGO

### LA CONSTRUCCIÓN DE UNA TORRE

#### Descripción

- A través de la construcción de una torre a partir de determinados materiales observaremos cómo funcionan y se organizan los grupos bajo la influencia de los distintos estilos de liderazgo

#### Objetivos

- Conocimiento de las formas típicas de comportamiento de los miembros de un grupo
- Hacer constar los distintos estilos de liderazgo y su influencia en el funcionamiento del grupo
- Formación de la identidad de grupos y espíritu de competición
- Cooperación dentro del grupo en competencia con otros grupos.

#### Tamaño del grupo

- Entre 20 y 30 personas

#### Tiempo

- Aproximadamente 90 minutos

#### Material

- Recinto lo suficientemente amplio para poder albergar a los componentes de un grupo
- El material para construir las torres:
  - Cuatro cartulinas grandes
  - Una regla
  - Dos tijeras
  - Un lápiz
  - Dos botes de pegamento
  - Tres gomas de borrar
  - Cuatro folios para hacer el borrador
  - Una hoja de instrucciones para cada grupo
  - Guión de observaciones
- Instrucciones para el grupo
- Instrucciones a los líderes

#### Realización

- El técnico comunica a los participantes que formen tres grupos pequeños de ocho miembros aproximadamente.
- A una persona de cada grupo se le va a asignar el rol de líder sin que los otros miembros del grupo lo sepan. ←
- A la persona que va a hacer de *líder autoritario* se le dan las siguientes instrucciones:

**Líder autoritario:** el técnico le comunica que su estilo de dirección ha de ser el siguiente:

- Indica el trabajo etapa por etapa sin dar idea de conjunto
- Se sitúa fuera del grupo en posición de superioridad
- Se dirige a los individuos y no al grupo
- Alaba y riñe individualmente, prohíbe las distracciones y adopta un tono de autoridad.

- A la persona que va a hacer de *líder democrático* se le dan las siguientes instrucciones:

**Líder democrático:** el técnico le comunica que su estilo de dirección es el siguiente:

- Al iniciar el trabajo indica su finalidad dando idea de conjunto
- Anima al grupo a organizarse como tal
- Se dirige al grupo y rara vez a una persona individual
- Favorece la espontaneidad, la creatividad y la interacción

- A la persona que va a hacer de *líder permisivo* ("dejar hacer") se le dan las siguientes instrucciones:

**Líder permisivo ("dejar hacer"):** El técnico le comunica que su estilo de dirección es el siguiente:

- Dice lo que hay que hacer simplemente
- Se desinteresa del asunto esperando que el grupo resuelva los problemas por sí mismo
- Deja que todo suceda de una manera pasiva sin intervenir.

- Una vez que se han dado las instrucciones a las personas que van a hacer de líderes, se reparte otra hoja de instrucciones a los distintos grupos:

**Disponéis de una hora de tiempo para construir una torre entre todos, exclusivamente con el material que está a vuestra disposición.**

**La torre tiene que sostenerse sobre su propia base, es decir, no puede estar apoyada sobre la pared, ni sobre otro objeto, ni colgarse del techo. Tiene que ser lo suficientemente firme para poder aguantar la regla sin caerse.**

**Esto es un juego de competición. Ganará el mejor.**

**Las torres serán examinadas por un jurado que las calificará según tres criterios: altura, estabilidad y originalidad.**

**Podéis pegar, cortar, unir, etc., el material como queráis.**

**Terminado el trabajo el jurado deliberará.**

**Observaciones**

PREGUNTAS	OBSERVACIONES
¿Qué función ha cumplido el líder?	
¿Cómo se ha organizado el trabajo? ¿Existía alguna estructura?	
¿Cómo se repartieron las tareas y las funciones dentro del grupo? ¿Cuáles?	
¿Cómo ha sido el clima de trabajo? ¿Pudieron considerarse las distintas propuestas?	
¿Han participado todos en el trabajo? ¿Ha habido algún miembro del grupo cuyas ideas no han sido atendidas?	
¿Ha habido tensiones en el grupo?	
¿Quién aportó más ideas o ayudó mejor al grupo en la tarea?	
¿Estuvo el grupo motivado para la realización de la tarea?. ¿Cómo se motivó o fue motivado?	
¿Cómo se han tomado las decisiones?	
¿Qué cambiarías del funcionamiento del grupo?	

**LÍDER AUTORITARIO**

- Indicas el trabajo etapa por etapa sin dar idea de conjunto
- Te sitúas fuera del grupo en posición de superioridad
- Te diriges a los individuos y no al grupo
- Alabas y riñes individualmente
- Prohíbes las distracciones
- Adoptas una tono de autoridad

**LÍDER DEMOCRÁTICO**

- Al iniciar el trabajo indicas la finalidad dando idea de conjunto
- Animas al grupo a organizarse como tal
- Te diriges al grupo y rara vez a una persona individual
- Favoreces la espontaneidad, la creatividad y la interacción
- Adoptas una tono motivador y una actitud abierta

**LÍDER PERMISIVO**

- Dices lo que hay que hacer simplemente, sin demasiado entusiasmo
- Te desinteresas del asunto esperando que el grupo resuelva los problemas por si mismo
- Dejas que todo suceda de una manera pasiva sin intervenir

**INSTRUCCIONES**

Disponéis de una hora de tiempo para construir una torre, entre todos, exclusivamente con el material que está a vuestra disposición. La torre tiene que sostenerse sobre su propia base, es decir, no puede estar apoyada sobre la pared, ni sobre otro objeto, ni colgarse del techo. Tiene que ser suficientemente firme para poder aguantar la regla sin caerse. Puede estar decorada a vuestro gusto. Esto es un juego de competición. Ganará el mejor. Las torres serán examinadas por un jurado que las calificará según tres criterios: altura, estabilidad y originalidad. Podéis pegar, cortar, unir,... el material que queráis. Terminado el trabajo el jurado decidirá.

## LA IMAGEN DE MI YO (ROLES)

### Descripción

- o Con esta se pretende poner de manifiesto como el estilo de comunicación o la forma de comunicarse es algo personal de cada uno y está mediatizada por la forma en que nosotros mismos nos vemos y la forma en que nos ven los demás.

### Objetivos

- o Analizar cómo la imagen que tengo de mi mismo y la que los demás tienen de mí influye en mi forma de comunicar.

### Tamaño del grupo

- o No tiene un número establecido de participantes

### Tiempo

- o Aproximadamente 45 minutos

### Material

- o Recinto lo suficientemente amplio para poder albergar a los componentes del grupo
- o El material con las 38 figuras y el cuestionario

### Realización

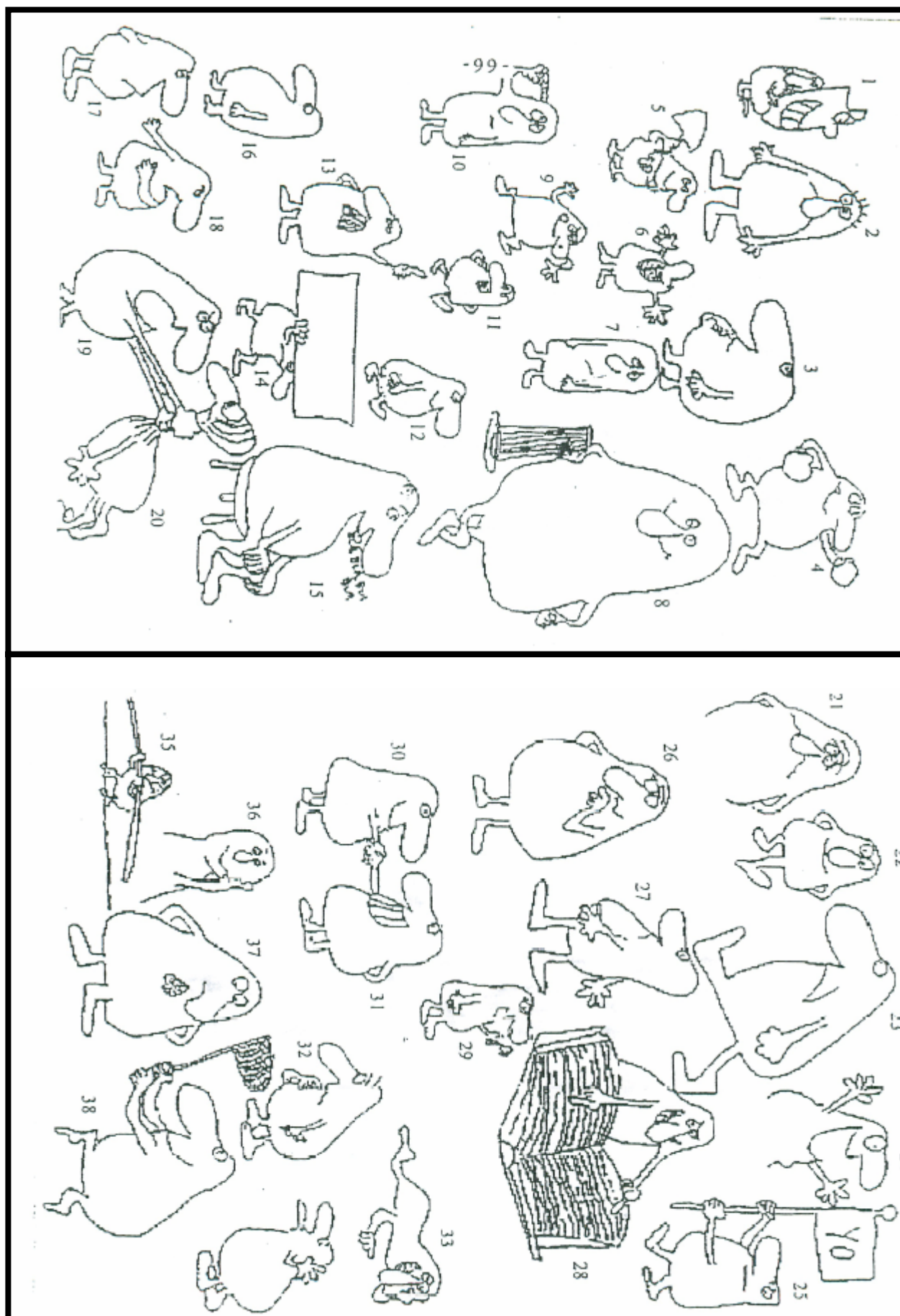
- o Se reparte a cada participante el material con 38 figuras y el cuestionario
- o Cada persona de forma individual observa las figuras y responde al cuestionario o Reunidos en pequeños grupos los participantes ponen en común sus respuestas y las someten a la opinión de los compañeros de grupo
- o Se elaboran conclusiones

#### Cuestionario:

1. ¿Con qué número suelo actuar? ¿Por qué?
2. ¿Con qué número pienso que me ven los demás: Mi familia, mis amigos, mis compañeros/as de clase, del trabajo, mi novio/a, mis profesores....) ¿Por qué?
3. Con qué número me gustaría que me vieran? ¿Por qué?
4. Con qué número no me gustaría que me vieran?
5. ¿Con qué número creo que suele actuar la mayoría? Especificar los colectivos: los profesores, los padres, los hermanos, los amigos, la gente de mi misma edad.... ¿Por qué?
6. ¿Con qué número veo yo al que se sienta a mi derecha. ¿Por qué?

### Análisis

Normalmente puede ocurrir que la imagen que tenemos de nosotros mismos no coincida necesariamente con la que tienen los demás de nosotros y eso provoca que a veces la comunicación se dificulte con nuestro interlocutor.





La imagen que tenemos de nosotros mismos está formada por la composición de varios factores:

- o **Lo que creemos ser.** La propia conciencia que hemos ido adquiriendo de nosotros mismos a través de nuestras experiencias y que conforma lo que piensa cada uno de sí mismo.
- o **Lo que deseamos ser.** La imagen con la que nos comparamos a través de modelos referenciales que implican valores culturales, sociales, familiares, etc. Es la imagen idealizada y que influye en nuestro comportamiento y en nuestra forma de comunicarnos.
- o **Lo que los demás ven en nosotros.** Esto condiciona sus actitudes y comportamientos hacia nosotros, así como también su forma de comunicarse con nosotros y de interpretar nuestros mensajes.
- o **La imagen con la que se nos identifica** por "como son la gente de tal edad", "o los de tal sexo", "o los de tal profesión", o de cualquiera de los grupos de pertenencia en que nos integramos.

## **JUEGO DE ROL**

### **Descripción**

- A través de una situación simulada los miembros del grupo experimentarán y observarán los distintos roles que surgen dentro de la estructura grupal.

### **Objetivos**

- Experimentar los diferentes roles que surgen dentro de los grupos
- Tomar conciencia de la existencia de los roles.

### **Tamaño del grupo**

- Conviene que no sea un grupo excesivamente grande, entre 15 y 20 personas.

### **Tiempo**

- Aproximadamente 60 minutos

### **Material**

- Recinto lo suficientemente amplio como para poder albergar a los componentes del grupo
- Tarjetas con las descripciones de los distintos roles

### **Realización**

Esta dinámica puede trabajarse a modo de role-playing, siguiendo las siguientes instrucciones:

- Se pide por parte del técnico entre 8 y 10 voluntarios.
- A cada voluntario se le entrega una tarjeta con las características del rol que debe de representar.
- Los voluntarios junto con el técnico preparan la situación en la que se van a representar los diferentes roles.
- Una vez que los actores tengan claro su papel comienza la representación, que no debe de durar más allá de 15 minutos.
- El resto de los compañeros desde fuera observarán y tomarán nota de lo que ocurre en el rol-playing.

**Situación: "Sois una pandilla de 8 amigos. Mañana había un examen de matemáticas muy difícil, pero os acaban de comunicar que el profesor no vendrá y que por tanto, mañana no habrá examen. Debéis decidir entre todos qué podríais hacer esta tarde,...."**

**ERES NEGATIVO POR SISTEMA**

No toleras el acuerdo entre los demás. Tienes que mostrarte continuamente en desacuerdo con el grupo porque ignoras sistemáticamente el punto de vista de los demás. Rechazas todas las propuestas de tus amigos aunque no propones nada.

**ERES CONCILIADOR**

Intentas hacer compatibles las propuestas de tus compañeros,... y si primero hacemos y luego,... Intentas que nadie se enfade

**PROPONES NORMAS**

Intentas que la situación no se convierta en un "gallinero" intentas que se guarde los turnos de palabras, las formas,... aunque en realidad no te importa qué se hace esta tarde

**SIEMPRE FELIZ**

No te importa lo que se decida, sólo buscas pasarlo bien mientras habláis, gastas bromas, no te tomas nada en serio de lo que se dice, te ríes de todo lo que proponen tus amigos,...

**SEGUIDOR-PASIVO**

No tomas la palabra por ti mismo. Te limitas a asentir si estás de acuerdo con una aportación o a permanecer callado si estás en contra. Sólo escuchas, nunca participas si no te preguntan muy directamente.

**AUTORITARIO**

Impones lo que tú quieres hacer sin escuchar al resto de amigos,... haces una propuesta y la mantienes hasta el final inflexible, intentando que se haga porque a ti te da la gana. Cuando alguien te quita la razón, muestras enfado

**ESTUDIAR ES LO PRIMERO**

Tu sentido de la responsabilidad te lleva a pensar que, en realidad, deberíais irse a casa a estudiar porque el profesor igual viene pasado mañana y os hace el examen. Tú ves en esta situación una oportunidad para llevar mejor preparado el examen. A la vez piensas que tus amigos no admitirán esta postura fácilmente, así que lo planteas de una forma sutil, lo sugieres... ("podemos quedar otro día,... yo estoy un poco cansado y me gustaría,...) Ante otras propuestas de ocio planteas excusas "no me apetece mucho"... "hace frío",...)

**CREATIVO-CONTRIBUIDOR**

Continuamente aportas ideas nuevas al grupo e intentas reconducir al grupo sobre nuevas opciones para la tarde. Planteas algo y si tu propuesta no se acepta no te enfadas, planteas otras que recoja lo que tus amigos te dicen.

### 3. LA COMUNICACIÓN GRUPAL

#### 3.1 Conceptos básicos

El sistema de comunicación de un grupo es uno de los puntales del mismo. Se trata de la forma en que los miembros han establecido las posibilidades de intercambiar mensajes entre ellos. Estas comunicaciones permiten al grupo fijar y desarrollar las pautas de su actividad. Por medio de la comunicación, somos capaces de aprender a conocernos, de compartir experiencias, ideas, sentimientos. Y a través de este medio podemos definir, diagnosticar y resolver problemas comunes.

Definamos algunos conceptos importantes:

**COMUNICACIÓN HUMANA:** proceso social, dinámico e interactivo de relación humana en el que dos o más participantes intercambian un mensaje mediante un lenguaje o forma de expresión. Viene del latín "comunicare" que significa hacer algo en común, compartir. Pero no siempre que dos personas hablan existe comunicación si cada una habla sin retroalimentar al otro no hablamos de comunicación sino de pseudocomunicación.

**LENGUAJE:** forma de expresión utilizada como medio para la comunicación. Es el instrumento. Como ejemplos podemos destacar lenguaje verbal (oral y escrito), musical, gestual, plástico,...

**LENGUA:** sistema de comunicación verbal y escrito propio de una comunidad humana formado por un conjunto de reglas y signos formalmente definidos. Ejemplo: inglés, alemán, chino,...

**HABLA:** acto individual del ejercicio del lenguaje, producido al elegir determinados signos, entre los que ofrece una lengua, mediante su realización oral o escrita.

### 3.2 Elementos de la comunicación

Básicamente la comunicación se produce gracias al EMISOR que produce un MENSAJE que es recibido por un RECEPTOR. Analicemos estos elementos:

#### Elementos asociados al emisor

El emisor es el agente activo que emite el mensaje, es decir, aquella persona que decide comunicar algo en función de sus necesidades e intereses. La comunicación siempre ha de ser un acto voluntario. Como elementos destacamos:

- o INTENCIÓN COMUNICATIVA: el emisor puede pretender
  - 1 Informar (transmitir unos conocimientos o hechos al receptor) Ejemplo: en teoría los informativos.
  - 2 Persuadir (intentar modificar la conducta u opinión del receptor) Ejemplo: la publicidad.
  - 3 Expresar (opiniones o sentimientos) Ejemplo: debates.

La intención puede ser una, dos o las tres cosas.

- o CODIFICACIÓN: proceso de traducción de la intención al lenguaje, elegir cómo vamos a expresar lo que queremos comunicar (HABLA). La personalidad, dominio léxico y gramatical así como las características personales actuarán como filtro en este proceso (filtros del emisor)

#### Elementos físicos

- o MENSAJE: conjunto de símbolos transmitidos en el proceso comunicativo.
- o CANAL: medio a través del cual se produce la comunicación (aire, papel, TV, radio, música, imagen,...)
- o CONTEXTO: entorno que condiciona la comunicación. Puede ser FÍSICO (espacio y tiempo) como PERSONAL (según las relaciones entre los interlocutores y el clima social existente)

### Elementos asociados al receptor

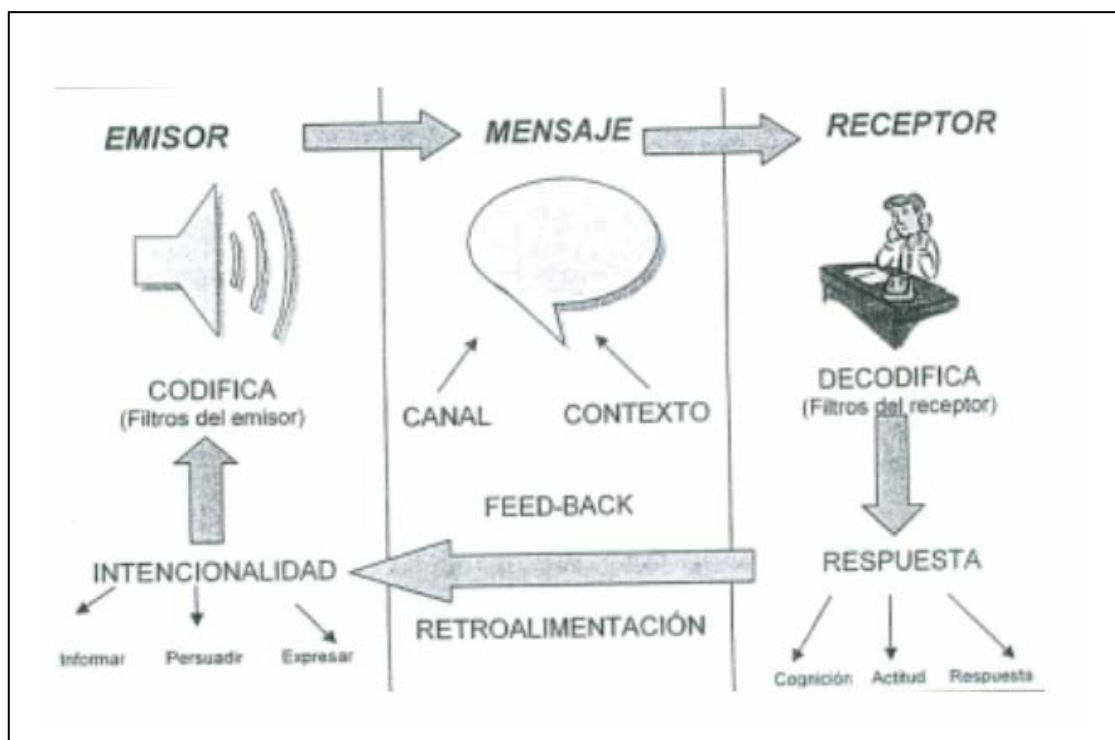
El receptor es el agente activo que recibe el mensaje y elabora una respuesta. Como elementos destacamos:

- o **DECODIFICACIÓN:** proceso de recepción, comprensión e interpretación de los símbolos recibidos en función de las características personales (filtros del receptor)
- o **RESPUESTA:** el receptor responderá mediante:
  - 1 Cognición ( dar a entender que se ha comprendido)
  - 2 Actitud (gestos, posturas ,...)
  - 3 Respuesta (obedecer, seguir las instrucciones del emisor,...)

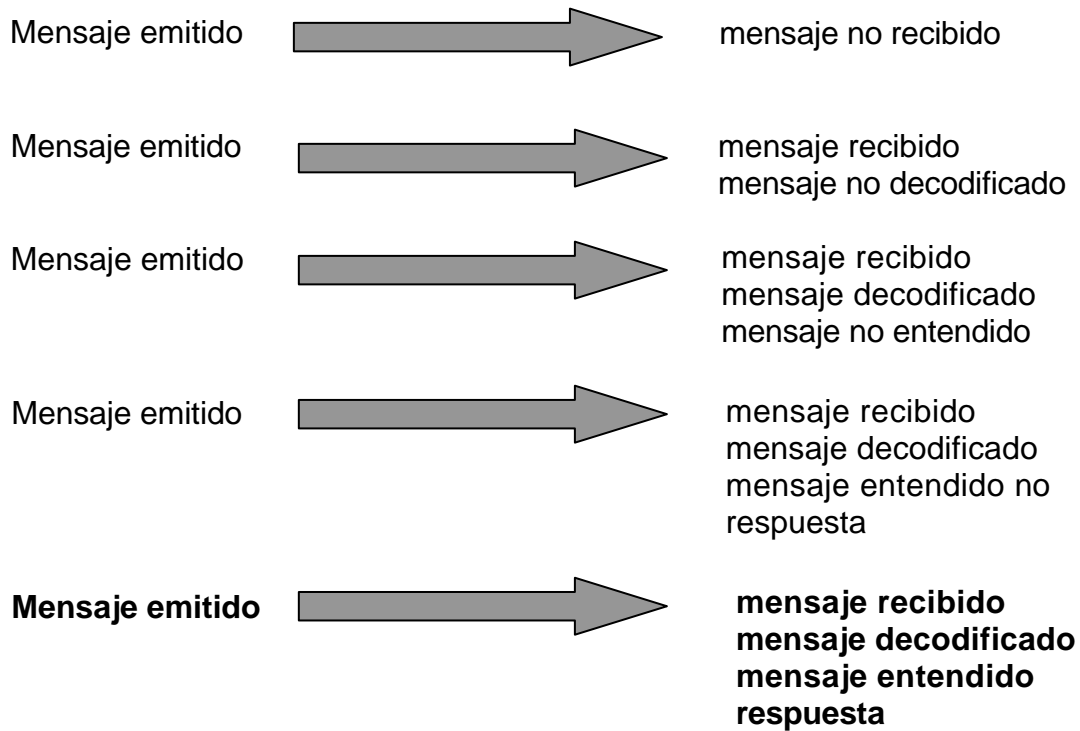
A esta respuesta se le conoce como **feed-back o retroalimentación**, es decir, el receptor como agente activo debe transmitir al receptor información que posibilite que la comunicación sea adecuada, fluida,...

### 3.3 El proceso comunicativo

Todos los elementos estudiados en el apartado podemos relacionarlos mediante un esquema que refleje el proceso que tiene lugar.

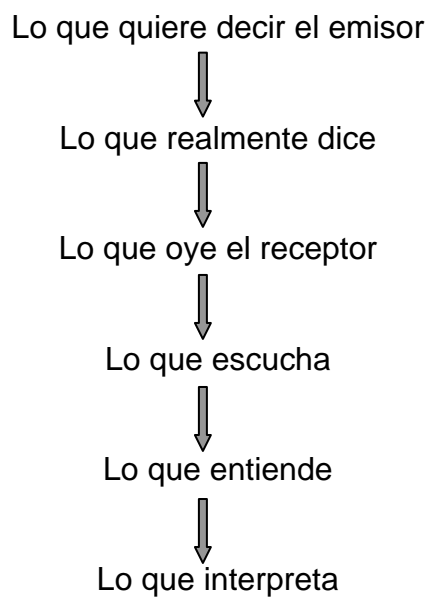


Así aún cuando el mensaje esté bien emitido, tenemos las siguientes posibilidades:



### COMUNICACIÓN VERDADERA

Así vemos que la pérdida de información se puede dar en cualquier paso, es decir:



### 3.4 Tipos de comunicación

Vistos los elementos que intervienen en la comunicación y cuál es el proceso comunicativo, será necesario indagar en cómo actuar para mejorar la eficacia comunicativa, o lo que es lo mismo cómo aumentar el nivel de repercusión de los mensajes emitidos, o en cómo propiciar que el feedback sea lo más rico posible.

Para ello va a ser necesario analizar las dos vertientes en que se puede dividir el proceso comunicativo: La emisión del mensaje se va a producir a partir del **lenguaje verbal** (a través de la palabra) y la ejecución de acciones conscientes o inconscientes a través de lo que se conoce como **lenguaje no verbal**. La conjunción de los ambos mensajes emitidos de forma sincrónica va a constituir el mensaje final.

### 3.5 Comunicación verbal

La comunicación verbal se sirve del lenguaje, y es sin duda el instrumento más importante del que disponen las personas para comunicarse. El lenguaje y el pensamiento van íntimamente unidos de manera que los pensamientos (ideas) deben transformarse en palabras (signos) para que los demás puedan entender lo mejor posible lo que se quiere transmitir.

#### Reglas o principios de una buena comunicación verbal

Siguiendo a M. Sánchez Alonso, las reglas o principios de una buena comunicación verbal se suelen resumir en las siguientes:

- **Relevancia:** creación del mensaje apropiado a las condiciones de las personas que escuchan. Las palabras han de reflejar las ideas que se desean transmitir, y se tendrán que adaptar a la edad, nivel cultural, etc. del receptor.
- **Sencillez:** Reducción de ideas a los términos más simples posibles, traducción del lenguaje culto o científico a un lenguaje más asequible cuando el interlocutor lo necesite.



- **Estructura:** Secuenciación, en etapas sucesivas, de los mensajes, desarrollando las ideas paso a paso.
- **Repetición:** Reiteración de las ideas claves del mensaje, no de las palabras.
- **Énfasis:** Se debe subrayar los aspectos esenciales de lo que se quiere comunicar, ya sea hablando más alto, utilizando distintos tonos de voz o haciendo pausas.

### 3.6 Comunicación no verbal

Es el conjunto de señales que sirven para repetir, destacar, ilustrar y/o contradecir la comunicación verbal. Pueden ser simultáneas, sustitutivas, anticipatorias o carentes de relación con la conducta verbal. Se incluye la ***paralingüística, kinésica y proxémica***.

Según algunos estudios, cuando transmitimos un mensaje, el impacto sobre el receptor se explica de la siguiente manera:

7% las palabras, es decir, la conducta verbal    C. VERBAL

38% el lenguaje vocal (volumen, tono, ritmo,...)    C. NO VERBAL

55% lenguaje visual (movimientos, expresiones faciales,...)    C. NO VERBAL

Por lo tanto, es esencial el estudio de la comunicación no verbal.

#### **A. PARALINGÜÍSTICA**

Estudio de las señales vocales no verbales que aparecen que aparecen en el proceso comunicativo, es decir, hace referencia al "cómo se dice" y no a "lo que se dice". Incluimos:

- o Volumen
- o Tono
- o Velocidad
- o Pausas y silencios
- o Fluidez
- o Vocalizaciones o sonidos del tipo um, oh,...
- o Risas, llantos, bostezos,...

Analicemos algunos de estos elementos:

VOLUMEN: hace referencia a la intensidad de sonido.

- o Si es demasiado alto puede molestar o denotar agresividad.
- o Si es demasiado bajo induce a ignorar al emisor al requerir un esfuerzo del receptor.
- o Si es muy monótono produce aburrimiento.



***Un volumen medio variable hace interesante el discurso.***

TONO: hace referencia a la resonancia de sonido, fundamentalmente depende de la forma de la cavidad oral

- o Tonos demasiado agudos son molestos "voz de pito"
- o Tonos demasiados graves dificultan la comprensión.



**Un tono variable en la medida de lo posible facilita la comunicación**

FLUIDEZ: La existencia de vacilaciones, falsos comienzos, repeticiones, atropellamientos dificultan el proceso comunicativo.



**Una comunicación fluida mejora la comunicación**

VELOCIDAD: hace referencia a la rapidez en la transmisión del mensaje.

- o Si la velocidad es demasiado lenta, aburre y/o transmite sentimientos de tristeza
- o Si la velocidad es demasiado rápida dificulta la comprensión aunque expresa alegría. También puede generar ansiedad en el receptor.



**Una velocidad media facilita el intercambio comunicativo**

PAUSAS: silencios intercalados en la comunicación. Son adecuadas al comienzo, al final de cada idea y antes de las conclusiones.



**Parar en los momentos adecuados facilita la claridad del mensaje**

## B. KINÉSICA

La kinésica es el estudio de los movimientos corporales o lenguaje del cuerpo. Cada movimiento posee un significado, siempre y cuando se analice dentro de un contexto de comunicación.

Como cualquier otro lenguaje, el lenguaje del cuerpo tiene también palabras, frases y signos de puntuación. Cada gesto es como una palabra y una palabra puede tener varios significados. Sólo cuando la palabra, en un determinado contexto, forma parte de una frase conoceremos su verdadero significado. Lo mismo ocurre con los gestos.

**Los gestos:** se localizan principalmente en las manos y, en menor grado en la cabeza y los pies. Se usan con diferentes propósitos y, según su relación con el mensaje verbal, pueden clasificarse como:

- **Emblemas:** son actos no verbales que tienen una traducción verbal específica conocida por la mayoría de los miembros del grupo. Por ejemplo; asentir con la cabeza es equivalente a decir "sí" o sacudir la cabeza hacia uno y otro lado significa "no".

Los gestos embleáticos pueden llegar a sustituir a una palabra o un mensaje verbal, por ejemplo el signo de la victoria.

Son eminentemente culturales, variando en función del idioma y del contexto social, aunque algunos de ellos tienen carácter transcultural como, por ejemplo, Por ejemplo, en todas las culturas estudiadas, el inclinar la cabeza y apoyar la mejilla sobre las dos manos juntas significa "tener sueño". Existen otros gestos que se son realizados de formas distintas según las culturas. Por ejemplo, el gesto de "comer" suele ser representado en la cultura occidental a través de la mano que, manteniendo las yemas de los dedos juntas, va hacia la boca y se mueve varias veces. En la cultura oriental, este mismo gesto se representa con una mano que sujeta un tazón imaginario a la altura del mentón mientras la otra se dirige a la boca.

- **Ilustradores:** Este tipo de gestos son los que acompañan a la comunicación verbal, de manera que están directamente relacionados con el contenido del

mensaje, reforzando lo que verbalmente se está expresando. Ejemplos ilustradores son el señalar un objeto al que nos referimos; el acompañar un "no sé" con un encogimiento de hombros, etc. En las relaciones interpersonales utilizamos más gestos ilustradores cuanto mayor entusiasmo tenemos, y también cuando no encontramos la palabra justa para expresar una idea.

Generalmente se utilizan intencionalmente para ayudar a la comunicación

- **Reguladores:** Se definen como reguladores aquellos gestos que tienen como función principal controlar y regular la interacción en que se produce la comunicación verbal. Pueden indicar que el hablante empiece a hablar, que termine, que lo haga más despacio, que espere su turno de palabra, etc. Gestos reguladores por excelencia son los saludos y las despedidas. Ejemplos de reguladores serían las cabezas rápidas y reiteradas que muestran asentimiento al interlocutor al tiempo que indican que se dé prisa en terminar de hablar, o, por ejemplo, la pérdida de contacto visual deliberada con la que el interlocutor manifiesta un signo evidente de aburrimiento, de no estar interesado en la conversación.

Los reguladores son difíciles de inhibir. Son como hábitos arraigados y casi involuntarios, pero se trata de señales de las que somos muy conscientes cuando las producen otros.

- **Adaptadores:** son gestos que consisten en la automanipulación del propio cuerpo con la finalidad de controlar o dominar emociones propias y desarrollar contactos sociales. Tienen una función adaptativa a determinadas situaciones. Los gestos adaptadores pueden realizarse sobre el propio cuerpo, como por ejemplo, frotar las manos, rascarse, tocarse el pelo, etc. También pueden ir dirigidos al interlocutor, por ejemplo, aproximarse o distanciarse. Por último, pueden ir dirigidos a objetos, por ejemplo, colocarse el bolígrafo en la oreja después de haber tomado unas notas.

**Aspectos a recordar:**

<b>GESTO</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
Los dedos en V	Victoria
Mano cerrada levantando el dedo pulgar	O.K., de acuerdo, conforme
Mano extendida y levantada	Espera, alto, detente
Dedo corazón levantado y el resto replegado en un puño	"Te fastidias"
Dedo índice señalando	Aquí, ahí...
Inclinación de cabeza hacia delante	Sí, de acuerdo
Puño levantado y agitado	Cólera
Aplaudir	Expresión de agrado y satisfacción por la conducta del otro
Bostezar	Aburrimiento
Ondear la mano cuando se deja un lugar	Adiós, despedida
Frotarse las manos	Frío
El pulgar hacia abajo	Desaprobación
Asentir con la cabeza	Sí, de acuerdo
Mover la cabeza de un lado a otro	No, no estoy de acuerdo
Levantar los hombros	No sé, no sé, lo ignoro
Labios oprimidos y ligeramente torcidos	No me gusta
Dientes apretados y puños cerrados	Rabia
Mano/dedo señalando hacia uno mismo	Yo, mi, conmigo
Conteo de dedos	Calcular, contar
Movimiento de puño cerrado elevándolo a la altura de la oreja	Venganza
Palma de la mano abierta con el pulgar y los demás dedos de la mano extendidos pero tocándose y adquiriendo forma cóncava	Amenaza. Anuncio de bofetada inminente

**La expresión facial.**

El rostro es una de las partes del cuerpo más expresiva y más compleja en la comunicación no verbal. En él se reflejan las expresiones emocionales a través de los movimientos de la boca, los ojos, las cejas y demás componentes neuromusculares. La frente, las cejas/párpados y la parte inferior de la cara son las tres regiones faciales donde se ubican fundamentalmente las expresiones emocionales. Son muy pocas las personas capaces de controlar los gestos faciales mientras hablan. La cara nunca está en absoluto reposo. La cara puede expresar emociones como alegría, sorpresa, tristeza, miedo, ira, desprecio.

**Aspectos a recordar**

- Retraídos: personas que no experimentan variación en su expresión facial. Suelen mostrar poca o ninguna expresividad
- Reveladores: personas que revelan claramente lo que les ocurre a través de sus expresiones faciales
- Expresivos involuntarios
- Expresivos de afecto congelado
- Expresivos "siempre preparados"
- Expresivos inundados de afecto.

**La sonrisa:**

Entre los diferentes tipos de sonrisa podemos destacar:

1. La sonrisa auténtica: Es la que se utiliza en la expresión de las experiencias emocionales genuinas.
2. La sonrisa amortiguada: Sirve para intentar disimular la intensidad de la emoción experimentada
3. La sonrisa triste: con la cual se expresan emociones negativas
4. La sonrisa conquistadora: empleada frecuentemente cuando se quiere seducir al interlocutor
5. Sonrisa de turbación: se sonríe a la vez que se baja o se aparta la mirada para no encontrarse con los ojos de la otra persona
6. La sonrisa falsa: tiene como objetivo convencer al interlocutor de que se siente una emoción positiva cuando en realidad no es así. Suele tener una duración exagerada.

**Aspectos a recordar**

- La sonrisa forma parte de los saludos y de las conductas sociales de cortesía
- En ocasiones se emplea para ocultar emociones distintas a la que se expresa verbalmente
- La sonrisa abre los canales de comunicación con el interlocutores

**La mirada:**

Es un hermoso día de primavera. Estamos leyendo la prensa y tomando un aperitivo en un concurrido lugar al aire libre: De pronto levantamos la vista para recoger nuestra bebida y nos encontramos con la mirada fija en nosotros de una persona desconocida y que no se altera cuando le devolvemos la mirada. Lo más probable es que miremos a otro lado y después de unos segundos volvamos nuestra mirada al desconocido impertinente. Si todavía persiste en su actitud, nos sentiremos incómodos, ya que las miradas fijas y prolongadas se reservan para las personas a las que nos une una amistad.

El contacto visual es lo que nos hace conscientes de la presencia de otro. Cuando se encuentran dos miradas, se trasmite una química especial cuyo resultado puede ser positivo, negativo o neutro.

Una vez hecho el contacto visual, rápidamente cada persona estudia la cara de la otra para obtener más información sobre actitudes e intenciones basadas en las señales del lenguaje no verbal.

También existen diferencias interculturales con respecto a los contactos visuales. Por ejemplo, los árabes suelen conversar muy juntos y mirándose directamente a los ojos. En el otro extremo nos encontramos con las miradas de las sociedades orientales, donde se considera de mala educación mirar los ojos de otra persona mientras se conversa.

**Aspectos a recordar:**

1. La gente que mira más es considerada como más agradable
2. Dejar de mirar es señal de sumisión
3. Mirar más intensifica las emociones (especialmente el enfado)
4. Mirar menos pone de relieve nuestra vergüenza
5. La mirada fija provoca hostilidad y reacciones de huida en los demás
6. Contactar visualmente con la otra persona es señal de implicación
7. Desviar la mirada es deseo de evitación del contacto
8. A mayor extraversión se mira más
9. Se mira más si se está escuchando
10. Cuando el interlocutor no nos cae simpático se mira menos
11. Si se es introvertido se mira menos
12. La vergüenza, la ansiedad y la tristeza hacen que se mire menos
13. La mirada del otro es fuente de feedback para nuestro discurso
14. Sin mirar a la otra persona es difícil conversar.

**La postura y la orientación corporal:**

La postura que adoptamos frente a nuestro interlocutor es determinante para transmitir determinadas actitudes y sentimientos, además de comunicar estados psicofisiológicos (ansiedad, cansancio, etc). Por ejemplo, cuando una persona atraviesa un período depresivo, los hombros se encorvan, la cabeza se agacha, todo el cuerpo se relaja y la tensión muscular desaparece por completo. Parece que se encogen, físicamente es así, ya que la columna vertebral se encorva.

Las convenciones sociales también influyen en nuestras posturas corporales, indicándonos de que manera es más adecuado sentarse, caminar, etc.

Dentro de las posturas, la orientación corporal se refiere a la posición que nuestro cuerpo adopta respecto al interlocutor. Las orientaciones corporales básicas son: de lado, en ángulo, de cara, sentado y de pie.

Diferentes aspectos modifican la orientación adoptada frente a una persona, como el grado de intimidad (al hacer una confidencia se produce un acercamiento del cuerpo hacia el otro), el tipo de situación (en ambiente familiares se adoptan posturas que no pueden permitirse en situaciones más formales).



Además, cada una de las personas tenemos una forma característica de controlar nuestro cuerpo cuando estamos sentados, caminamos o permanecemos de pie. Es algo tan personal como la firma y suele ser reflejo fidedigno del carácter. Por ello, solemos reconocer a nuestros amigos, familiares, etc., por su forma de caminar, subir las escaleras, sentarse, etc.

### Aspectos a recordar:

POSTURA	SIGNIFICADO
Cualquier postura congruente (idéntica a la del interlocutor)	Acuerdo entre ambos
Desplegar brazos y piernas como barrera física	Distanciamiento
Ligera inclinación del cuerpo hacia delante	Atención al interlocutor
Ligero retroceso hacia atrás	Rechazo hacia el interlocutor
Ladearse con respecto al interlocutor	Actitud negativa
Expandir el tórax y elevación de hombros	Dominio, orgullo
Inclinación del tronco hacia delante, en actitud cabizbaja y pecho hundido	Depresión, abatimiento
Posición asimétrica de las piernas	Cierta relajación muscular
Músculos tensos en cualquier parte del cuerpo	Ansiedad (emociones negativas)

## C. PROXÉMICA

Estudio del uso y percepción del espacio social y personal. El antropólogo Hall creador de la proxémica diferencia:

- o DISTANCIA ÍNTIMA (hasta 45 cm.). Reservada para las personas con relaciones afectivas intensas como la pareja.
- o DISTANCIA PERSONAL (de 45cm a 125). Reservada para las relaciones en actividades habituales como el trabajo o conversaciones en la calle con gente conocida.

- o DISTANCIA SOCIAL (de 1.25m a 3.60m). Reservada para las relaciones con personas que desconocemos o que no tenemos trato personal, por ejemplo, las relaciones profesionales en una oficina.
- o DISTANCIA PÚBLICA (de 3.60m a 7.50m). Reservada para las relaciones con un gran grupo, mitin político, conferencias,... la comunicación se convierte en un espectáculo y los receptores suelen estar pasivos.

Hay que recordar que todo esto es cultural y que las distancias cómodas pueden ser otras si hablamos de otra cultura.

### 3.7 Barreras de la comunicación

En la creación, transmisión e interpretación de los mensajes verbales pueden aparecer diferentes elementos que dificultan, limitan, obstruyen o evitan que la comunicación sea eficiente, a estos factores se les denominan **barreras** o **filtros**. Veamos algunas:

- o BARRERAS SEMÁNTICAS:

**Causas:**

- Uso incorrecto de las palabras del emisor
- Desconocimiento del significado por parte del receptor.

**Consejos:**

- Elegir las palabras adecuadas
- Adaptar el registro al receptor

**Ej.** Sería incorrecto plantear ¿tienes apetito? a un niño de 3 años, no estamos ajustándonos al registro del receptor o BARRERAS FÍSICAS:

**Causas:**

- Auditiva (sonidos en discotecas, obras,...)
- Visual (no ver al interlocutor)
- Olfativa (olores intensos)
- Térmica (demasiado frío o calor)
- Espacial (distancia excesiva o escasa)

**Consejos:**

- Crear un clima adecuado con mínimas interferencias.

- o BARRERAS SOCIOCULTURALES: hace referencia a las diferencias étnicas, religiosas, económicas, de estatus, costumbres,... entre el emisor y el receptor. Pueden que hablen distintas lenguas en sentido literal o actitudinalmente. Pueden aparecer fácilmente malentendidos.

**Consejos:** - Trabajar la empatía (ponerse en el lugar del otro)  
- Enfatizar las semejanzas suavizando las diferencias.

- o BARRERAS PSICOLÓGICAS: en función de la personalidad del emisor y del receptor se condiciona la comunicación por creencias, actitudes, rasgos personales,... **Ej.** Una persona excesivamente tímida no se comunica como quisiera.

**Consejos:** - Trabajar para mejorar estas habilidades sociales, por ejemplo la asertividad.

### 3.8 La escucha activa

La habilidad de escuchar bien, esto es, **escuchar con comprensión y cuidado** son uno de los comportamientos más preciados y difíciles de encontrar. Por medio de esta habilidad nos hacemos conscientes de lo que la otra persona está diciendo y lo que está intentando comunicarnos.

La forma de escuchar expresa la manera que tiene cada uno de interrelacionarse así como su capacidad de generar relaciones con los demás. La falta de comunicación que se sufre hoy día se debe en gran parte a que no se sabe escuchar a los demás. Se está más tiempo pendiente de las propias emisiones, y en esta necesidad propia de comunicar se pierde la esencia de la comunicación, es decir, poner en común, compartir con los demás.

Esta falta de "escucha" se suple con "pseudoescucha". A menudo se cree que la persona que está callada frente a la que habla es porque está escuchándola, pero para escuchar realmente se debe tener la intención de entender lo que la otra persona está diciendo.

Existe la creencia errónea de que se escucha de forma automática, pero no es así. Escuchar requiere un esfuerzo superior al que se hace al hablar.

### **¿Pero qué es realmente la escucha activa?**

La escucha activa significa **escuchar y entender la comunicación desde el punto de vista del que habla**. ¿Cuál es la diferencia entre el oír y el escuchar? Existen grandes diferencias.

El **oír** es simplemente **percibir vibraciones de sonido**. Mientras que **escuchar** es **entender, comprender lo que se oye**.

Cuando escuchamos debemos colocarnos en el lugar de la otra persona y evitar las interpretaciones y conclusiones precipitadas.

### **¿Por qué y para qué la escucha activa?**

- Porque te conviertes en una persona digna de confianza. Las personas en general compartimos nuestras confidencias y/o pedimos consejos a nuestros amigos / as. Y la amistad es un sentimiento que se va urdiendo progresivamente a través de la habilidad de escuchar.
- Porque la persona que se siente escuchada se siente aceptada como persona, se siente a gusto con el interlocutor.
- Porque escuchar tiene la virtualidad de relajamos y neutralizar algunas respuestas emocionales de irritación y hostilidad, nos informa de que estamos siendo entendidos, orienta al interlocutor a enviar mensajes más claros y precisos y ayuda a desarrollar una relación más positiva con éste.
- Porque te puedes permitir llegar al fondo de los problemas que pueden atormentar a un niño u otra persona.
- Porque ser escuchado cuidadosamente suele provocar un sentimiento sumamente recompensante en quién está hablando o contando un problema o confidencia que promueve afiliación y respeto hacia el que escucha.
- Porque si escuchas es más probable que te escuchen.
- Porque ayuda a resolver los conflictos
- Porque muestras un modelo de habilidad interpersonal que va a ser observado y posiblemente imitado.

### BARRERAS Y OBSTÁCULOS EN LA ESCUCHA ACTIVA

Si se ha hablado de la dificultad de saber escuchar activamente, se debe en gran medida a la facilidad de incurrir en una serie de bloqueos y obstáculos que impiden que la escucha sea eficaz.

Todas las personas suelen caer con mucha facilidad en algunos de estos obstáculos, por ello merece la pena fijarse en aquellos que se encuentran con más frecuencia. También se ha de observar que no siempre se incurre en los mismos fallos con todo el mundo, unos ocurren con cierto tipo de personas y otros en cambio no.

A continuación se expondrá una lista de estos obstáculos más frecuentes:

- **Comparar:** Este efecto ocurre cuando el receptor mientras escucha se está intentando comparar con el emisor, tanto para evaluar quién es más ingenioso, temeroso, desgraciado... Ello no lo permite asimilar lo que dice porque en el fondo está demasiado ocupado mientras compara.
- **Leer el pensamiento:** El receptor en cierto modo es como si estuviera jugando a adivinar qué piensa el emisor mientras habla.
- **Ensayar:** Antes de que el emisor acabe de hablar, el receptor ya está ensayando lo que va a decirle cuando acabe, con lo cual no tiene tiempo suficiente para escuchar lo que está diciendo.

**Filtrar:** Este hecho ocurre cuando el receptor filtra o selecciona sólo aquello que le interesa, por lo que se escuchan unas cosas y otras se pasan por alto. En algunas ocasiones esa forma de filtrar se hace simplemente evitando oír lo que no se quiere: algo negativo, desagradable, crítico o amenazante.

- **Juzgar:** Se trata de no escuchar a la persona que se ha prejuzgado. La persona se ha etiquetado previamente y no se le presta atención a lo que dice porque se cree que lo que diga será intrascendente y carecerá de interés. .
- **Soñar:** Mientras el emisor explica un acontecimiento que recuerda a alguno que el receptor ha vivido, éste se desplaza con el pensamiento hacia ese recuerdo y se pierde en divagaciones mientras el emisor sigue hablando en una sintonía totalmente distinta.

- **Identificarse:** Es un bloqueo muy común. Cuando el emisor explica una cosa que recuerda al receptor algo que le ocurrió también a él, es muy común que éste se lance a explicar su experiencia antes de dejar que el otro acabe de explicar la suya. Raramente puede ocurrir que quien explica vea que hay puntos en común y se pueda sintonizar, pero lo cierto es que la mayoría de los casos se produce el efecto contrario.
- **Aconsejar:** A menudo existe una precipitación en aconsejar a alguien sin apenas haber oído todo lo que la persona tiene que contar. No se ha de olvidar que en ciertas ocasiones escuchar adecuadamente es de mayor ayuda que un consejo a destiempo, ya que muchas veces quien explica un problema quizá no pretende que se le dé una solución, sino que se le escuche y entienda.
- **Discutir:** Las personas discutidoras de por sí parecen estar buscando continuamente la ocasión para no estar de acuerdo en algo y se centran precisamente en aquello que no les parece acorde con sus ideas o forma de pensar. En general hacen lo posible para desvalorizar la opinión de la otra persona con demasiada rapidez.
- **Llevar siempre la razón:** Existe la tendencia de que las personas se crean siempre en la posesión absoluta de la razón y se muestren muy reacias a aceptar diferentes puntos de vista.
- **Cambiar de conversación:** Cuando un tema de conversación aburre o hace sentir molesto al receptor, éste suele cambiar repentinamente de tema. En ocasiones se utiliza la broma o una salida ocurrente para evitar la incomodidad de escuchar seriamente a la persona que habla.

### **CONSEJOS PARA ESCUCHAR EFICAZMENTE**

Conocer los obstáculos con que se encuentra la escucha activa facilita la adopción de medidas que permitan mejorar en este aspecto. En este sentido se pueden considerar los consejos siguientes:

#### **Disposición psicológica**

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Haciendo del mundo una tabla rasa mientras escuchamos: lo único que existe es nuestro interlocutor</li><li>• Pensando que podremos conducirnos mejor cuanto más información tengamos, seamos, pues, ávidos de información</li></ul> |
|---|

## Observando a tu interlocutor

- Identificar el contenido de sus expresiones verbales
- Identificar sus sentimientos
- Identificar el momento en que nuestro interlocutor desea que hablemos y terminemos con nuestro papel de escuchar

## Con gestos y con el cuerpo

- Asumiendo una postura activa
- Manteniendo un contacto visual
- Adoptando una expresión facial de atención
- Adoptando incentivos no verbales: mover la cabeza, etc.
- Tomando notas si procede

## Con palabras

- Adoptando incentivos verbales para el que habla: "ya veo", "entiendo", etc.
- Parafraseando o utilizando expresiones de resumen: "Si no te he entendido mal", etc.
- Usando un tono y volumen de voz adecuados.

## Evitando hacer algunas cosas mientras escuchamos

- No interrumpir al que habla
- No juzgar
- No ofrecer ayuda o soluciones prematuras
- No rechazar lo que la otra persona está sintiendo: "no te preocupes", "calma", etc.
- No contar "tu historia" mientras la otra persona necesite hablarte
- No contra argumentar cuando la otra persona dice "me siento mal" y tú respondes "y yo también"

### 3.9 Dinámicas de comunicación

#### **EL RECORRIDO DE LA COMUNICACIÓN.**

##### **Descripción:**

Mediante la descripción de unas imágenes, con esta técnica podemos comprobar cómo las barreras de comunicación van distorsionando el mensaje cuando va pasando de una persona a otra.

##### **Objetivos:**

Comprobar cómo el mensaje puede ir cambiando al ir pasando de persona en persona.

##### **Tamaño del grupo:**

Entre 10 y 20 personas.

##### **Tiempo:** 30 minutos.

##### **Material:**

Recinto lo suficientemente amplio para poder albergar a los componentes del grupo. Las láminas con los dibujos que hay que describir.

##### **Realización.**

- Deben salir 6 participantes fuera de la sala.
- A otro participante se le dan las siguientes instrucciones:

"Le vamos a enseñar un cuadro durante 45 segundos, memorízelo bien para que a continuación pueda describirlo al participante siguiente".

- Se muestra a continuación el dibujo durante 45 segundos.
- Se le pide al primer participante que está fuera que entre y se le explica:

"Este compañero ha visto un dibujo y se lo va a describir. Está usted muy atento para que pueda describirlo después al que sigue"

- El primero explica el dibujo y después se le pide que se siente (no se permite que el otro pregunte).
- Se hace entrar al siguiente participante y se procede de la misma manera hasta que pasa el último.
- Al oír el último participante la descripción del anterior se le pide que dibuje el cuadro en la pizarra, tal y como se lo imagina (no interesa si el dibujo es perfecto o no)

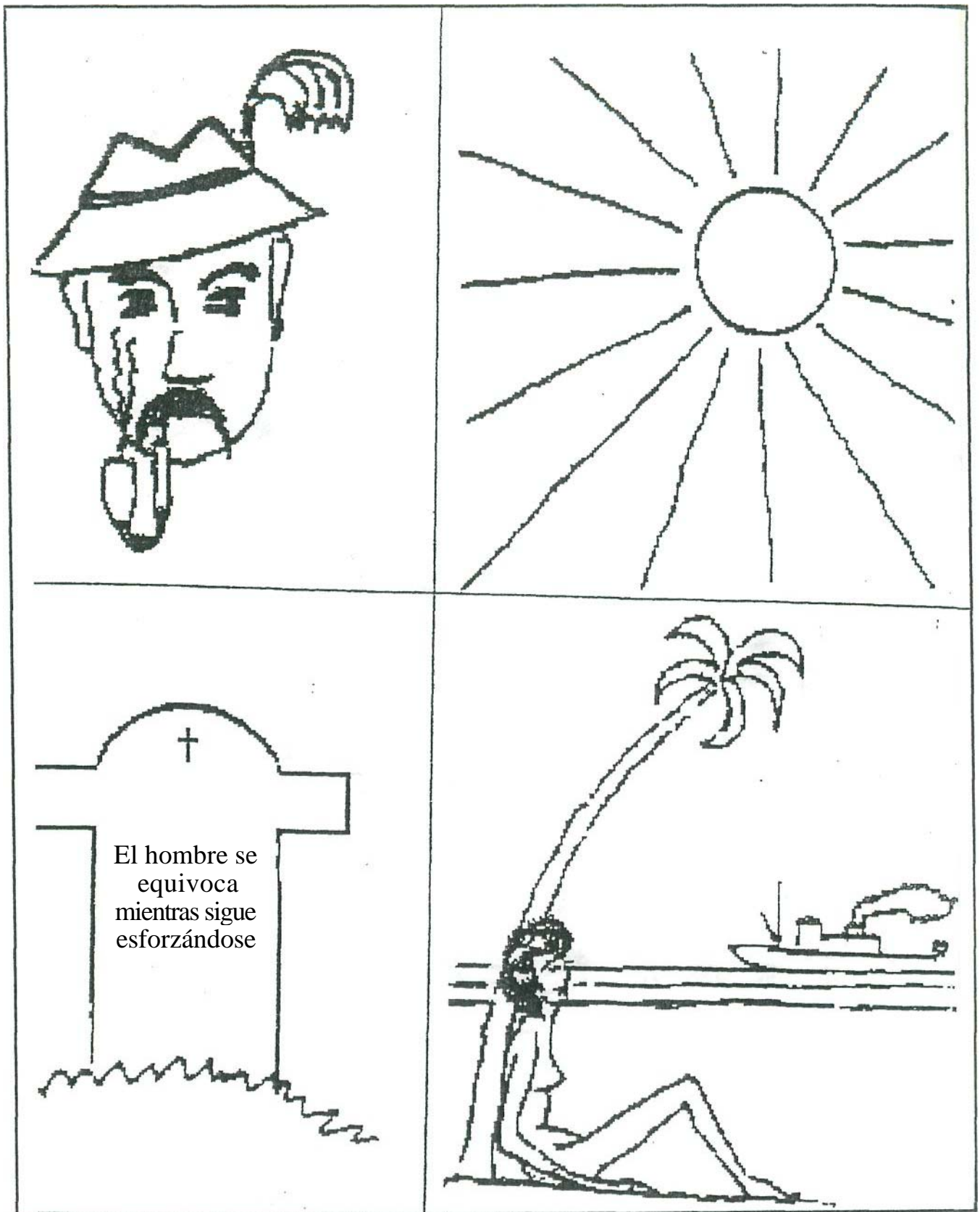
##### **Análisis:**

Se compara el dibujo elaborado por el último participante con el original que se mostró.

Se analizan las diferencias y se comenta el desarrollo del ejercicio, comprobando algunas leyes de la

comunicación (la responsabilidad de la comunicación correcta es tanto del emisor como del receptor).





## **LA CLÍNICA DEL RUMOR. .**

### **Descripción:**

Mediante la descripción de un texto escrito, con esta técnica podemos comprobar cómo las barreras de comunicación van distorsionando el mensaje cuando va pasando de una persona a otra.

### **Objetivos:**

Comprobar y demostrar cómo se distorsiona la comunicación cuando se trata de un rumor que va de persona en persona.

### **Tamaño del grupo:**

Entre 10 y 20 personas puede considerarse un número suficiente.

### **Tiempo:**

30 minutos de duración aproximadamente.

### **Material:**

Recinto lo suficientemente amplio para poder albergar a los componentes del grupo.  
El texto escrito para describir.

### **Realización:**

Al menos 5 voluntarios salen de la sala, al resto de los participantes se les entrega la historia que aparece a continuación y se lee en voz alta.

Entra el primer voluntario y uno de los participantes que ha recibido la historia se la cuenta, diciéndole que debe transmitirse al segundo voluntario, y así sucesivamente.

Se repiten estos pasos hasta que han escuchado la historia todos los voluntarios que salieron fuera de la sala.

Al voluntario que escucha la historia se le está permitido hacer preguntas.

Al último voluntario se le pide que cuente la historia que le han transmitido y se compara la información que este recibe con la historia real.

### **Análisis:**

Discutir sobre cómo nos llegan en realidad las noticias y acontecimientos y cómo se dan a conocer y cómo esto depende del interés y la Interpretación que se les da.

La distorsión del mensaje se da por no tener claro el mensaje, pues por lo general, se nos queda en la memoria aquello que nos llama más la atención, o lo que creemos que es importante.

**Texto:**

En la página de sucesos del Diario de Andalucía ha aparecido la siguiente noticia:

*Un camión del circo Americano, en el que viajaban cinco leones africanos, a causa de un fallo en el sistema de frenos, después de atropellar a una señora y dos niñas en un paso de cebra, se estrelló contra el inmueble número 17 de la calle Doctor Fuentes, en el que están situadas las galerías comerciales "El Corte Vienes".*

*De resultas de la colisión quedaron en libertad las fieras que han sembrado el pánico entre los clientes de dichas galerías y los transeúntes que paseaban en ese momento por dicho lugar. Produciéndose muchos heridos víctimas del miedo, al tratar de huir de forma ciega.*

*La rápida intervención de la fuerza pública y el valor del domador han evitado más graves consecuencias.*

*Dos de los leones han sido matados a tiros, siendo capturados vivos otros dos que están encerrados provisionalmente en la cárcel municipal.*

*El quinto león perseguido por los agentes de la policía se ha refugiado en los montes cercanos en los que se le busca con todos los medios disponibles.*

*Las víctimas del accidente han sido identificadas como la señora Rodríguez y sus dos hijas de 7 y 5 años de edad.*

*La ciudad está conmocionada por tan trágico suceso.*

*Un camión del circo Americano, en el que viajaban cinco leones africanos, a causa de un fallo en el sistema de frenos, después de atropellar a una señora y dos niñas en un paso de cebra, se estrelló contra el inmueble número 17 de la calle Doctor Fuentes, en el que están situadas las galerías comerciales "El Corte Vienes".*

*De resultas de la colisión quedaron en libertad las fieras que han sembrado el pánico entre los clientes de dichas galerías y los transeúntes que paseaban en ese momento por dicho lugar.*

*Produciéndose muchos heridos víctimas del miedo, al tratar de huir de forma ciega.*

*La rápida intervención de la fuerza pública y el valor del domador han evitado más graves consecuencias.*

*Dos de los leones han sido matados a tiros, siendo capturados vivos otros dos que están encerrados provisionalmente en la cárcel municipal.*

*El quinto león perseguido por los agentes de la policía se ha refugiado en los montes cercanos en los que se le busca con todos los medios disponibles.*

*Las víctimas del accidente han sido identificadas como la señora Rodríguez y sus dos hijas de 7 y 5 años de edad.*

*La ciudad está conmocionada por tan trágico suceso.*

## **NO TODOS ENTENDEMOS LO MISMO**

### **Descripción:**

Utilizando unos dibujos como base, podemos observar como aunque utilicemos el lenguaje verbal, tengamos delante la información,... no es fácil que la otra persona entienda exactamente lo que queremos decir.

### **Objetivos:**

Analizar cómo cada persona interpreta la información según sus propias características.

Reflexionar sobre las dificultades a la hora de comunicarnos verbalmente y la necesidad de no dar por hecho que el otro nos entiende a la primera.

### **Tamaño del grupo:**

Grupo aula en parejas

### **Tiempo:**

50 minutos aproximadamente

### **Material:**

Recinto lo suficientemente amplio para poder albergar a los componentes del grupo.

Las imágenes

### **Realización:**

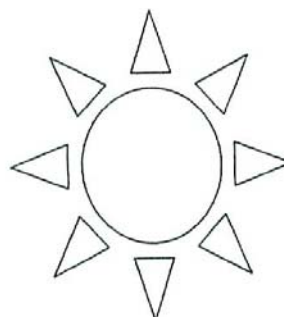
Los alumnos/as se colocan en parejas, se entrega un folio blanco a un miembro de la pareja y un dibujo al otro. Solo mediante el lenguaje verbal se ha de conseguir que en el folio blanco aparezca lo más parecido posible al dibujo (con precisión). Cuando finalice la pareja lo contrastan y lo comentan. El ejercicio se repite al contrario (el que dibujaba ahora da las consignas y viceversa) con el otro dibujo.

### **Análisis:**

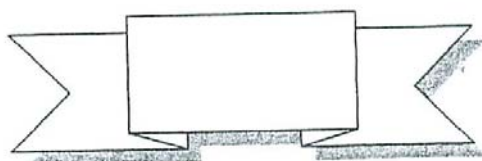
Reflexionar sobre las distorsiones ocurridas, si les ha resultado fácil, si el que hacía de emisor emitía con claridad, si le costaba hacerse entender,... Finalmente reflexionar sobre la necesidad de asegurarnos que hemos entendido lo que nos dicen, que han comprendido lo que queremos decir,... Utilizar la retroalimentación en la comunicación ayuda.



EMISOR



AnIMAción





## **EJERCICIOS DE COMUNICACIÓN NO VERBAL**

### **Ejercicio 1**

Dado el un texto, se trata de leer utilizando el sentimiento asignado. Se prepara y el resto de grupo adivina de cuál se trata

### **Ejercicio 2**

Se trata de representar sin hablar un sentimiento durante 3 minutos. El resto de grupo intenta adivinar

### **Ejercicio 3**

## **ACTIVIDAD 5 Cómo transmitir emociones con la voz**

Lee en voz alta el párrafo siguiente marcando los signos de puntuación y con un tono lo .más neutro posible, verás que no tiene ningún contenido verbal lógico:

«Uno dos tres cuatro. Cinco seis siete ocho nueve diez. ¡Once doce trece! Catorce, quince, dieciséis diecisiete, dieciocho, diecinueve, veinte. Veintiuno, veintidós, veintitrés veinticuatro veinticinco. Veintiséis veintisiete y veintiocho. Veintinueve.»

Ahora vuélvelo a leer como si fuera lo que le dices:

- A un vecino que se te pone a gritar enfadado por algo que tú no has hecho.
- A una compañera que pretende que le hagas un trabajo que le corresponde a ella.
- A un familiar lejano que te pide una información sobre un asunto legal.
- Al hijo pequeño de unos amigos que te pide que le expliques cómo llegar de su casa a la tuya.
- A una buena amiga que te dice que le ha tocado la lotería y está contentísima.
- A un buen amigo fallecido, en su funeral, ante un grupo reducido de amigos íntimos.
- A la persona que más quieres en este mundo para declararle cuánto la amas.

**Reflexión: sobre estos ejercicios se puede reflexionar sobre la importancia de cómo decimos las cosas no sólo lo que decimos, y sobre la información que trasmitimos a través de los gestos, la mirada, la expresión de la cara,...**

**TEXTO EJERCICIO 1**

Conocer y respetar los derechos humanos significa valorarnos a nosotros mismos como personas, como seres únicos e irrepetibles dotados de dignidad.

Ya somos personas en el momento de nacer, sin embargo, nuestros padres, nuestra familia, escuela y sociedad tienen la responsabilidad de educarnos e informarnos acerca de cuáles son nuestros derechos y por qué son tan importantes para nuestra vida,

A veces, se cree que los derechos humanos están lejanos... ajenos a nosotros mismos. Pero en el día a día nos enfrentamos a situaciones que tienen que ver con respetar y tolerar las diferencias o dejar de hacer aquello que si bien me causa placer le provoca daño a otra persona; y es entonces cuando nos encontramos con el derecho humano de cada uno y el derecho humano que también tiene el otro.

**SENTIMIENTOS EJERCICIOS 1 Y 2****ENTUSIASMO****IRONÍA****IMPOSICIÓN****INDIFERENCIA**



**TIMIDEZ**

**MIEDO**

**IRA**

**TRISTEZA**

**DESGANA**

**VERGÜENZA**

**PÁNICO**

**PREOCUPACIÓN**

**ASCO**

**ENVIDIA**

**EUFORIA**

**TERNURA**

**PENA**

**CULPA**

**ORGULLO**

**MELANCOLÍA**

## 4. ANEXO: MISCELÁNEA DE DINÁMICAS

### PRESENTACIONES MISTERIOSAS.

**\* OBJETIVO:**

Crear un clima de distensión, cómodo y con notas de humor.

**\* PROCESO DE REALIZACIÓN:**

Primer paso: Se organiza la clase en grupos de cuatro o seis alumnos. Cada alumno se presentará al grupo contando dos informaciones o historias (una verdadera asombrosa, espantosa o maravillosa y otra falsa pero creíble). El resto de miembros del grupo harán preguntas con el objeto de comprobar la veracidad de las dos historias.

Segundo paso: Cada alumno se va presentado al gran grupo y cuenta sus dos historias. El resto de miembros de su grupo debe identificar la que es cierta y la falsa, a partir de las preguntas que le hizo.

### TE SALUDO Y TE RECHAZO.

**\* OBJETIVO:**

Romper inhibiciones y facilitar los acercamientos entre los miembros de un grupo.

**\* PROCESO DE REALIZACIÓN:**

Primer paso: Se pide al grupo que camine libremente por el espacio señalado (gimnasio o la pista deportiva). Mientras se van desplazando deberán, si se aproximan, estrecharse las manos como amigos, presentarse diciendo su nombre y preguntándose mutuamente ¿Qué grupo musical te gusta más? (la pregunta es indiferente y puede ser interesante cambiarla varias veces a lo largo del juego). Si los compañeros que se han saludado coinciden en la respuesta se darán otro apretón de manos muy amistoso, si la respuesta no es coincidente rápidamente se deben rechazar de forma muy desdeñosa.

Segundo paso: Se realiza una valoración final sobre los sentimientos que se hallan puesto en juego. ¿Cómo se sintieron al verse acogidos o rechazados por sus respuestas?

### CUESTIONARIO.

**\* OBJETIVO:**

Incrementar las ocasiones de contacto entre compañeros y las oportunidades de conocimiento mutuo.

**\* PROCESO DE REALIZACIÓN:**

Primer paso: Cada miembro del grupo escribe su nombre (aquel con el cual desea que le llamen) en el centro de un folio, en caracteres grandes. Debajo de su nombre, y poniendo delante el número correspondiente a las preguntas, escribe las respuestas a las siguientes cuestiones:

1. Un recuerdo inolvidable.
2. Un acontecimiento importante.
3. Una fecha significativa.
4. Una o varias personas claves en tu vida.
5. Un cambio importante que hayas experimentado en tu vida.
6. Una afición.
7. Una cualidad.
8. Un defecto.
9. Una aspiración o deseo.
10. Una definición de ti mismo, un rasgo de carácter muy significativo.

11.... Cada cual puede añadir otros rasgos o aspectos de su personalidad que considere importantes.

Segundo paso: Se dejan unos minutos para que cada alumno pueda ver y leer las respuestas de sus compañeros.

Tercer paso: El profesor recoge los folios e impidiendo que los compañeros puedan leer el nombre escrito en él va leyendo las respuestas. Los alumnos tienen que identificar el nombre del compañero que ha escrito esas respuestas.

**GUSTOS Y PREFERENCIAS.****\* OBJETIVO:**

Incrementar las ocasiones de contacto entre compañeros y las oportunidades de conocimiento mutuo.

**\* PROCESO DE REALIZACIÓN:**

Primer paso: Individualmente cada alumno hace una lista de las diez cosas que más le gustan, ordenándolas de mayor a menor. Luego, una segunda lista de las cosas que más le desagradan.

Segundo paso: En grupos de 5 miembros, se comunican las listas y realizan un mural que exprese lo representativo de los componentes del grupo a través de la imagen (dibujos o imágenes) y la palabra (si les resultará excesivamente complejo, pueden realizar únicamente una lista síntesis de las individuales).

Tercer paso: En gran grupo: Presentación y diálogo en torno a los murales y listas de los pequeños grupos.

Finalizar felicitando al grupo por haber logrado un consenso sobre sus gustos y resaltando el interés de estos procesos de participación colectiva para llegar a acuerdos en el grupo.

<b>LAS CUATRO ESQUINAS.</b>
-----------------------------

**\* OBJETIVO:**

Incrementar las ocasiones de contacto entre compañeros.

**\* MATERIALES:**

Folios con el título de cada categoría de clasificación elegida.

**\* PROCESO DE REALIZACIÓN:**

Primer paso. Explicad a los alumnos que se trata de un juego con el que busquemos encontrarnos con personas que opinan como nosotros.

Para ello vamos a poner en cada una de las esquinas de la clase un folio con una frase o una palabra, todos los alumnos que se identifiquen con esa palabra o frase deberán dirigirse a esa esquina. Durante cinco minutos todos los que habéis ido a una esquina debéis explicar a vuestros compañeros por qué habéis elegido esa esquina y luego nombrar un portavoz explique al resto de compañeros vuestras razones.

\* Posibles categorías (palabras) a utilizar para nombrar las esquinas.

- ¿Si fueras un color serías?     A) Rojo. B) Amarillo.   C) Gris.   D) Azul.
- ¿Si fueras un animal serías?   A) León. B) Delfín.     C) Perro.   D) Gato.
- ¿Si fueras celebre serías?     A) Pintor. B) Escritor.   C) Actor. D) Científico.

\* Posibles categorías (frases) a utilizar para nombrar las esquinas.

- ¿Con qué frase estás más de acuerdo? A) Me gustaría tener mucho dinero. B) Yo quiero una moto. C) La felicidad es más importante. D) Querría poseer magia.

- ¿Con qué frase estás más de acuerdo? A) ¡Qué difícil será aprobar! B) Tenemos muchas tareas para casa. C) Me lo paso bien en el instituto. D) Me gustaría aprobar todo.

Segundo paso: Se les pide que se dirijan a una de las cuatro esquinas, la que corresponda con la palabra o frase que tiene el folio que está en esa esquina, y que durante cinco minutos hablen entre ellos para llegar a un consenso sobre las razones de su elección. Se hace volver a todos los alumnos a sus sitios y después de que el portavoz explique las razones del grupo, se repite la actividad por segunda vez con una nueva lista.

Tercer paso: Vuelven a ocupar sus sitios y se les hacen las siguientes preguntas (según el nivel de participación y cohesión del grupo se pueden hacer en debate abierto, o decirles que piensen las respuestas y que sólo contesten en voz alta a la última).

¿Con qué compañeros he coincidido en las esquinas? ¿Con quién no he coincidido nunca? ¿Qué puede significar que coincidamos con unos compañeros más que con otros? ¿Podemos aceptar que el compañero con el que no coincidimos no merece nuestra amistad y nuestro apoyo? ¿Con quién me hubiera gustado coincidir y no lo he hecho?

¿A quién has conocido mejor, o a quién te hubiera gustado conocer más?

<b>PUESTA A PUNTO DE NUESTRO MOTOR GRUPAL.</b>
--

**\* OBJETIVOS:**

- Desarrollar actitudes positivas entre los miembros del grupo.
- Promover la participación y la implicación de los alumnos en la vida del grupo.

**\* PROCESO DE REALIZACIÓN:**

Primer paso. Se escribe en el centro de la pizarra, encerradas dentro de un cuadrado, las palabras "cohesión, participación" y se les explica a los alumnos que ese cuadrado representa el máximo de cohesión y participación ordenada que se puede dar en un grupo. Después se dibuja un cuadrado concéntrico con el primero lo suficientemente amplio para que todos los alumnos puedan escribir sus nombres en él, pero no tan grande que no deje espacio fuera de él para que algún alumno pueda poner su nombre fuera de este segundo cuadro, que señala el límite mínimo de cohesión y participación en el grupo.

Se invita a los alumnos a que, por orden sin valoraciones o comentarios sobre lo que cada uno haya apuntado en la pizarra, ponga su nombre en la pizarra representando la posición en que lo sitúa su opinión sobre su nivel de cohesión y participación con el grupo. Si se siente muy identificado con el grupo y participa a gusto en todas sus actividades

escribirá su nombre muy cerca del cuadrado central, si por el contrario considera que está excluido del grupo y no se siente identificado con él lo escribirá alejado del cuadrado central o incluso fuera del segundo cuadrado más amplio.

Segundo paso. Cada alumno por orden volverá a salir a la pizarra y podrá unir con flechas su nombre con el de otros dos compañeros o compañeras con los que desearía establecer un mayor contacto, conocer mejor. No se trata de unir con nombres de amigos, sino con nombres de otros compañeros con los que todavía no se tiene una relación fuerte y con los se desea iniciar una relación de amistad o ampliar los contactos ya iniciados, es decir, profundizar en un mayor conocimiento y confianza mutua. Rogarles que no unan sus nombres con los de otros que ya conozcan bien, con los que tengan una relación fluida.

Tercer paso. Se les pide que hagan una entrevista a una de las personas con las que unieron su nombre, en ella tienen que informar de ellos mismos y averiguar cinco cosas sobre esa persona que antes no conocían: sus gustos y deseos, su forma de opinar o ver las cosas, sus experiencias... (Avisarles de que lo que se trate en las entrevistas quedará en el ámbito de lo privado, no habrá porque informar de ello al resto de compañeros)

Cuarto paso. Invitar a los alumnos que lo deseen a cambiar su nombre en la pizarra acercándolo o escribiéndolo más lejos de lo que estaba si así lo desean, según sea su impresión sobre su nivel de cohesión y sobre su deseo de participación actual en el grupo.

Invitar a aquel alumno que lo desee a expresar en una breve frase su petición o deseo dirigida al grupo, sin referirse a nadie personalmente, es decir, no se pueden dar nombres de personas: ¿Qué le pediría al grupo, cómo le gustaría que fuera el grupo?

Quinto paso. Valorar entre todos la actividad. Haciendo hincapié en si ha habido un aumento de la cohesión grupal y del deseo de participar.

<b>CONDUCTA DE AYUDA/CONDUCTA OBSTÁCULO.</b>
--

**\* OBJETIVOS:**

- Identificar algunas conductas que son una ayuda o un obstáculo para el buen funcionamiento del grupo.
- Estimular la comunicación entre los alumnos.

**\* PROCESO DE REALIZACIÓN:**

Primer paso. El profesor expone a la clase las características del "lenguaje negativo", aquel que corta el dialogo y del "positivo" aquel que favorece la comunicación y explica las ventajas e inconvenientes de cada uno de ellos.

Después pedirá a los alumnos que pongan ejemplos de frases y formas del lenguaje que facilitan o dificultan la comunicación. El profesor podrá proponer algunos si lo considera oportuno.

Es conveniente que las aportaciones (ejemplos propuestos por los alumnos) queden registradas en la pizarra. A un lado el "lenguaje facilitador de la comunicación" y al otro "el lenguaje entorpecedor de la comunicación". Después se intentará registrar, también, en la pizarra las consecuencias del uno y del otro.

	<b>Lenguaje positivo.</b>	<b>Lenguaje negativo.</b>
Ejemplos:		
Consecuencias.		

Segunda paso: Formar grupos de cinco o seis alumnos. Cada grupo deberá intentar en unos cinco a diez minutos (según criterio del tutor) rellenar el siguiente cuadro.

	<b>Conductas que ayudan al buen funcionamiento del grupo.</b>	<b>Conductas que obstaculizan su buen funcionamiento.</b>
Ejemplos:		
Consecuencias.		

Tercer paso: Cada grupo pasará su hoja al siguiente grupo y recibirá la del grupo anterior, teniendo cinco minutos para revisarla y ampliarla. Este tercer paso se repite otra vez si se considera necesario.

Cuarto paso: Entre toda la clase se hará una síntesis de los documentos de los diferentes grupos, que quedará expuesta en el tablón de la clase y sobre la que se intentará que los alumnos hagan un compromiso para incrementar su lenguaje positivo y sus conductas de ayuda al grupo.



REACCIONES EN CADENA.
-----------------------

**\* OBJETIVO:**

- \* Incrementar el deseo de participar en actividades de grupo.

**\* MATERIALES:**

Lápiz y papel (El papel ha de estar doblado en acordeón, con pliegues cada 2 cm., se pueden pegar varios folios para hacerlo más largo si fuera necesario).

**\* PROCESO DE REALIZACIÓN:**

Primer paso. Se le da al primer alumno la tira de papel ya plegado (mejor preparar un acordeón de papel por fila de la clase, para hacer más dinámica la actividad), en el primer pliegue tendrá que escribir el nombre de un objeto y lo pasará al segundo que en el segundo pliegue habrá de escribir una definición del objeto y doblará el papel de tal forma que el tercer alumno no pueda ver el nombre escrito por el primero pero si la definición del segundo.

El tercero que sólo deberá poder leer la definición escrita por el segundo y deberá escribir el nombre de un objeto que le parezca que cumple esa condición, escondiendo la definición se lo pasará al cuarto que tendrá que escribir una nueva definición para el nombre del objeto que él ha escrito y así sucesivamente (hay que dejar claro que cada alumno solo podrá leer lo escrito por el inmediatamente anterior y no lo que hayan escrito el resto de sus compañeros).

Se pueden hacer tantos acordeones (folios plegados) como se quiera, es conveniente hacer varios pero no excesivos, con el fin de conseguir una gran variedad de definiciones y nombres a partir de uno solo (de una sola tira).

Puede resultar de interés que un acordeón lo inicien por el principio de las filas y otro por el final, así incrementamos la exigencia de atención y conseguiremos mas listas de nombres y definiciones sucesivos.

Segundo paso: Se leen seguidas todas las definiciones y nombres de los objetos escritos.

Como conclusión resaltar la dificultad que supone hacerse entender por los demás cuando nuestro lenguaje no es lo suficientemente claro, ni preciso y la ventaja del diálogo para el desarrollo de una comunicación franca y productiva.

Hacerles ver la necesidad de que cuiden su lenguaje (claridad y precisión) sobre todo en exámenes, ejercicios de clase, comunicados oficiales, etc.

### EL PERFIL DE NUESTRA CLASE

**\* OBJETIVO:**

- Realizar una aproximación al perfil de intereses y motivaciones del grupo clase y favorecer el descubrimiento por parte de cada alumno de su situación en ese perfil grupal.

**\* MATERIALES:**

Lápiz, papel y la siguiente encuesta.

#### Encuesta del perfil de nuestra clase

Entre las opciones que en cada caso se te dan puedes elegir una, la que más valores o aprecies.

1. Cualidades personales:

Sinceridad, belleza, simpatía, inteligencia, fuerza, honradez, compañerismo.

2. Diversiones para el tiempo libre:

Pasear, hacer deporte, el cine, la discoteca, leer, ver TV, charlar con los amigos.

3. El regalo que mas te gustaría recibir:

Un vídeo, una ajedrez, ropa, un tocadiscos, una moto, un libro, diez mil pesetas.

4. Tus temores:

Suspender, a mis padres, las drogas, quedar en ridículo, que me expulsen, hablar en publico, no encontrar amigos.

5. Valores que debe mantener una persona:

Libertad, justicia, paz, amor, dinero, tolerancia ante los demás, solidaridad.

6. Para tener éxito lo mejor es:

El dinero, un buen diploma, el trabajo, la belleza, la inteligencia, tener buenas amistades, tener suerte.

**\* PROCESO DE REALIZACIÓN:**

Primer paso. Se lee la encuesta y se establece en la pizarra el perfil de la clase (2 ó 3 opciones más elegidas, no es necesario calcular porcentajes).

Conviene tratar de buscar (comentar) el porqué de las elecciones mayoritarias. Pueden hacerse otras cuestiones si se desea.

Lo más importante es que los alumnos logren identificar las coincidencias de opinión y valoración que existen entre ellos. Lo que les identifica como grupo y diferencia como individuos.

<b>COMUNICARSE PARA COLABORAR</b>
-----------------------------------

**\* OBJETIVOS:**

- Reconocer situaciones cotidianas que dificultan la comunicación fluida.
- Poner ejemplos vividos de alguna de esas situaciones que nos impidieron una comunicación adecuada.

**\* PROCESO DE REALIZACIÓN:**

Primer paso: (Suele requerir una sesión completa, si sobra tiempo se puede utilizar el segundo juego)

Explicar a los alumnos que se va a comenzar por un juego, una dinámica de grupo, que vamos a llamar "el acordeón", para que ellos descubran las dificultades de la comunicación.

Informarles de las normas del juego y realizarlo.

**"EL ACORDEÓN"**

Con folios doblados como un fuelle de un acordeón (un dobléz cada 2 cm. aproximadamente, una vez doblado hacía la derecha, otra hacía la izquierda) formar tantos acordeones como filas (o grupos de unos diez alumnos) halla en la clase.

El primer alumno de cada fila escribirá en el primer dobléz del acordeón el nombre de un objeto o una cualidad, y le pasará el acordeón al segundo compañero. Éste a la vista del nombre que ha puesto el primero tendrá que escribir una definición apropiada al mismo, pasando el acordeón al tercero, pero de forma que este tercero no vea el nombre que escribió el primero, pero sí la definición del segundo. El tercer alumno escribirá el nombre que consideré que corresponde con la definición escrita por el segundo compañero

(recordemos que no puede ver el nombre que se escribió con anterioridad), de nuevo pasará el acordeón al siguiente aunque doblando el acordeón para que no pueda ver el nuevo compañero lo que escribieron los anteriores al que se lo pasa, sólo podrá ver el último doblez escrito.

Cuando todos los compañeros hayan escrito algo en el acordeón, éste volverá al primero que deberá escribir un nombre o una definición (según corresponda) en el acordeón.

Por último se leen todos los acordeones y se comentan. ¿Qué destacarían en el juego? ¿Por qué ha ocurrido esa gran disparidad entre nombres y definiciones sucesivas? ¿Cuáles son los peligros de una comunicación deficiente? ¿Qué podemos hacer para evitar sus riesgos?

### **"EL TELÉFONO"** (Juego alternativo o posterior anterior)

Situados los alumnos en corro el profesor le comunicará al oído al primer alumno la siguiente frase, asegurándose de que sólo la oye él, y le pedirá que repita al oído al compañero la frase. Éste segundo la repetirá en voz baja al tercero y así sucesivamente. Hasta terminar con el corro. El profesor volverá a leer la frase que dijo al primer alumno, y el último alumno dirá lo que él escucho. Repetir el juego si hubiera tiempo.

Tratar de descubrir cuáles fueron las causas de los cambios en el mensaje: malos entendidos o peores interpretaciones, falta de atención, ruido de fondo, invenciones, resúmenes sobre lo oído para evitar el esfuerzo de comprender o repetir toda la frase...

Terminar con reflexiones similares a las del último punto del juego anterior.

Segundo paso: (Toda la actividad exige de otra sesión completa)

Pasar a los alumnos el cuestionario "¿Qué tal nos comunicamos?" y pedirles que lo contesten.

Una vez contestados, recogerlos y hacer en la pizarra con ellos una síntesis, media de cada cuestión (para no hacerla muy larga se pueden escoger al azar diez cuestionarios).

Tercer paso:

Comentar con los alumnos los resultados:

- Los cinco factores más positivos.

- Los cinco que precisan ser mejorados.
- Los cinco con mayor dispersión entre las puntuaciones de todos los alumnos.
- Los contrastes que hay entre la intervención individual y la valoración del grupo (1ª y 2ª columna), justificarlo como una prueba más de esas dificultades propias de la comunicación. Una cosa es lo que se pretende comunicar y otra es lo que se logra comunicar.

Cuarto paso:

Intentar llegar con los alumnos a un compromiso de colaboración para disminuir la incidencia de los factores que dificultan la comunicación e incrementar la frecuencia de los que la facilitan.

El compromiso también puede ser individual en relación con los cinco factores individuales más significativos valorados por cada alumno.

***CUESTIONARIO: "¿QUÉ TAL NOS COMUNICAMOS?"***

Contesta sinceramente, sin pensarlo mucho; se trata de poner lo que dirías a un amigo o amiga en una conversación informal. Por favor, no pongas nombres en ningún caso. Cuando lo termines se lo entregas a tu tutor o tutora para que pueda extraer algunas conclusiones.

¿Qué nota le pondrías a las conductas de los demás compañeros y a la tuya en relación a la comunicación en clase?

CONDUCTAS A FAVOR Y EN CONTRA DE LA COMUNICACIÓN EN NUESTRA CLASE.	LOS DEMÁS	TÚ
1. Dar respuestas agresivas, cortes o desaires a los compañeros.		
2. Mostrar interés por sus preocupaciones y opiniones.		
3. Cuchichear al oído de un compañero mientras miramos a otro.		
4. Levantar la voz y gritar a los compañeros.		

5. Resaltar los fallos y errores de los compañeros.		
6. Compartir juegos, charlas, preocupaciones, deseos con los otros.		
7. Escuchar con atención todo lo que dice el compañero.		
8. Burlarse de otros.		
9. Cotillear sobre los secretos ajenos.		
10. Exagerar las virtudes, aventuras o realizaciones personales.		
11. Mostrarse por sistema "en contra" de las opiniones de otros.		
12. Perdonar al compañero sus fallos o errores.		
13. Ser un "plasta", un "pesado", con las preocupaciones propias.		
14. Interrumpir la conversación de otro.		
15. Aceptar la crítica como una muestra de interés del compañero		
16. Aislarse de los demás y no participar con ellos.		
17. No dejar participar a un compañero en los juegos y actividades.		
18. Defender de las críticas ajenas a un compañero no presente.		
19. Mostrar deseos de compartir, escuchar, cooperar con otro.		
20. Admitir al otro tal cual es, sin pretender cambiarlo.		
21. Otra que se te ocurra a ti:		

## ELEGIMOS LOS VALORES DE NUESTRA CLASE

**\* OBJETIVO:**

- Intentar comprometerlos en la defensa de unos valores comunes para la clase.

**\* MATERIALES:**

La lista de valores propuestos para la clase.

**\* PROCESO DE REALIZACIÓN:**

Primer paso. Se explica al alumnado el proceso de realización de la actividad. En la pizarra se les escribirá una lista de valores, a la que podrán añadir los que deseen. (La lista se puede variar si interesa)

Primero individualmente y después por parejas y cuartetos, para terminar todos juntos se intentará establecer un consenso entre los cinco valores más importantes.

Segundo paso. Se copia en la pizarra el siguiente listado de valores (expresado en forma de conductas).

- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| • Preocuparse por uno mismo.            | • Ser buen compañero.               |
| • Librarse de normas, tareas y deberes. | • Cuidar la clase y sus materiales. |
| • Ser amable y educado con todos.       | • Preocuparse por hacer las tareas. |
| • Comportarse correctamente en clase.   | • Disfrutar de más tiempo libre.    |
| • Tolerar los defectos de los demás.    | • Respetar a los compañeros.        |
| • Prestar ayuda al que lo necesite.     | • Intentar ser uno mismo.           |
| • Ser sincero.                          | • Mostrarse simpático y cordial.    |
| • Estudiar los exámenes.                | • Hacer todas las tareas de clase.  |
| • _____                                 | • _____                             |

Tercer paso. Dejar unos minutos para que cada uno individualmente elija las cinco conductas que cree más importantes.

Cuarto paso. Hacer parejas de alumnos y pedirles que lleguen a un consenso entre ellos sobre las cinco conductas que los dos de común acuerdo consideran más importantes.

Quinto paso. Cada dos parejas formarán un cuarteto que también tendrá unos minutos para llegar a un consenso entre ellos.

Sexto paso. Se intentará llegar a un consenso entre todos los alumnos del curso (para facilitar el consenso se puede aceptar ordenar los valores o conductas de mayor a menor prestigio, aceptación entre los alumnos).

Séptimo paso. Invitar a los alumnos a comprometerse todos en mantener esas conductas (las elegidas como más importantes) en la clase.

<b>EN BUSCA DEL CONSENSO</b>
------------------------------

**\* OBJETIVOS:**

- Identificar algunas conductas que son una ayuda o un obstáculo para que el grupo alcance acuerdos por procesos de diálogo.

**\* PROCESO DE REALIZACIÓN:**

Primer paso: La clase deberá analizar los roles que se señalan en la lista de roles (se pueden cambiar o reducir los roles si se considera oportuno) indicando para cada rol el lenguaje y actitud que sería adecuado y qué actitudes y modos de comunicación deberían evitarse. Sus aportaciones deben quedar escritas en la tabla que se les entrega.

**LISTA DE ROLES.**

ROLES	ACTITUDES Y LENGUAJE APROPIADO	ACTITUDES Y LENGUAJE INAPROPD.
Coordinador: Persona con dotes de mando, que no se deja llevar por los deseos de diversión o juego de los miembros del grupo y mantiene siempre la actividad de todos centrada en la consecución del objetivo de trabajo.		
Apoyo a la coordinación: Su tarea es facilitar la tarea del coordinador y		



apoyar sus ideas y propuestas		
Experto: Su preparación científica y técnica y su capacidad de reflexión lo hacen idóneo para aportar ideas y soluciones a las dificultades del trabajo.		
Entendido en situaciones humanas: Su buen humor, su disposición a resolver conflictos, su preocupación porque predominen en el grupo unas relaciones agradables y no haya enfrentamientos.		
Defensor de los compañeros: Su función es defender a los miembros del grupo ante las exigencias del coordinador, en caso de que éstas sean injustas.		
Trabajador: Es aquel miembro del grupo cuya responsabilidad es realizar lo mejor posible las tareas que le ha encomendado el coordinador.		

Otros posibles roles: Crítico, conciliador, animador, perturbador de la relación humana, entorpecedor del trabajo, evaluador, chivo expiatorio...		
---	--	--

Segundo paso: Formar grupos de 6 a 7 alumnos. Pedir que en cada grupo se haga un sorteo entre sus miembros (o el tutor los distribuye según su criterio) de los diferentes roles que se han analizado (no se trata de elegir al más capaz, sino de dar prioridad al azar para que así todos los alumnos tengan de la oportunidad de representar un rol que no le es propio y que por tanto les exige una simulación).

Tercer paso: Solicitarles que haciendo, asumiendo como propios los roles que les han tocado en el sorteo y empleando las actitudes y modos de lenguaje positivos que señalaron intenten resolver la siguiente tarea grupal.

Se trata de que a través de un diálogo lleguen a un consenso en el grupo sobre las afirmaciones que se les copiarán en la pizarra (el tutor puede cambiar las frases si lo desea)

Cada alumno (dentro de su subgrupo) deberá, en un primer momento, contestar el cuestionario, para después en los siguientes 10 minutos tratar de establecer un consenso con sus compañeros sobre la veracidad, acuerdo, o falsedad, desacuerdo, de las afirmaciones. La tercera columna "Yo la formularía mejor así" pretende dar una oportunidad a reelaborar las afirmaciones y de esta manera permitir la aproximación de posturas y opiniones y, en definitiva, del consenso. Recordarles que se trata de que cada uno asuma las virtudes del rol que le ha tocado.

Son ciertas o falsas las siguientes afirmaciones:	V	F	Yo la formularía mejor así:
La violencia es un recurso que tiene un individuo para defenderse de la sociedad.			
La televisión es un excelente medio de formación de los niños y los jóvenes. Por eso, es bueno ver muchas horas de televisión			

La disciplina y las normas de convivencia son un recurso imprescindible para resolver los conflictos en los centros educativos.			
La preocupación que la sociedad tiene por el aumento del consumo de drogas entre los jóvenes es exagerado.			
Las notas son un buen índice para calificar el esfuerzo real que ha hecho un alumno.			
En esta vida lo importante es que cada uno luche por sus intereses sin preocuparse demasiado por los demás.			
Los gobiernos son capaces de ofrecer soluciones a los problemas de la sociedad de hoy.			
En la situación actual es imposible que estudiantes y educadores lleguen a establecer relaciones cordiales y amistosas.			

Cuarto paso: Es preciso asegurar un tiempo final en la sesión para analizar la actividad. ¿Cómo funcionaron cada una de las actitudes y estrategias que facilitan o entorpecen el diálogo? ¿Qué roles, qué actitudes fueron positivas y cuáles no lo fueron tanto? (Ojo se trata de valorar roles o conductas, no personas, se da por supuesto que cada alumno no ha hecho más que representar un personaje, el que le ha tocado en el sorteo no el que caracteriza su forma de ser)

Terminar animando a todo el grupo a procurar utiliza al máximo los roles, actitudes y lenguajes que facilitan el diálogo y a evitar los entorpecedores. Si se considera oportuno se puede hacer hincapié sobre el hecho de que en la actividad todos hemos sido capaces de desempeñar uno de esos roles aunque no sea muy frecuente en nosotros ese tipo de conductas, es decir, si nos empeñamos somos capaces de modificar nuestros roles en gran

medida, se trata de intentar darnos desde el inicio esa oportunidad: voy a ser más... (dialogante, cooperador, activo, alegre...)

### ELEGIMOS LOS VALORES DE NUESTRA CLASE

#### • OBJETIVO:

Intentar comprometerlos en la defensa de unos valores comunes para toda la clase.

#### • MATERIALES:

La lista de valores propuestos para la clase.

#### • PROCESO DE REALIZACIÓN:

Primer paso: Se explica al alumnado el proceso de realización de la actividad. En la pizarra se les escribirá una lista de valores, a la que podrán añadir los que deseen.

Primero individualmente y después por parejas y cuartetos, para terminar todos juntos se intentará establecer un consenso entre los cinco valores que más importantes considera cada subgrupo primero y todos juntos al final.

Segundo paso: Se copia en la pizarra el siguiente listado de valores (expresados en forma de conductas).

- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| • Preocuparse por uno mismo.            | • Ser buen compañero.               |
| • Librarse de normas, tareas y deberes. | • Cuidar la clase y sus materiales. |
| • Ser amable y educado con todos.       | • Preocuparse por hacer todas las   |
| tareas.                                 |                                     |
| • Comportarse correctamente en clase.   | • Disfrutar de más tiempo libre.    |
| • Tolerar los defectos de los demás.    | • Respetar a los compañeros.        |
| • Prestar ayuda al que lo necesite.     | • Intentar ser uno mismo.           |
| • Ser sincero.                          | • Mostrarse simpático y cordial.    |
| • Estudiar los exámenes.                | • Hacer todas las tareas de clase.  |
| • _____                                 | • _____                             |

Tercer paso. Dejar unos minutos para que cada uno individualmente elija las cinco conductas que cree más importantes.

Cuarto paso: Hacer parejas de alumnos y pedirles que lleguen a un consenso entre ellos sobre las cinco conductas que los dos de común acuerdo consideran más importantes. Cada dos parejas formarán un cuarteto que también tendrá unos minutos para llegar a un consenso entre ellos. Por último se intentará llegar a un consenso entre todos los alumnos del curso (para facilitar el consenso se puede aceptar ordenar los valores o conductas de mayor a menor prestigio o aceptación entre los alumnos).

Quinto paso: Invitar a los alumnos a comprometerse todos en mantener esas conductas (las elegidas como más importantes) en la clase.

<b>"EL DIBUJO COMPARTIDO"</b>
-------------------------------

**OBJETIVO:**

- Experimentar la necesidad de ceder para conseguir un fin común.
- Experimentar los efectos de algunas conductas en el trabajo en el grupo.

**MATERIALES:**

Para "El dibujo compartido": :Folios, lápices y gomas. Ocupa unos 15 minutos.

Para "Tú no": El documento del juego. Puede ocupar unos 30 minutos.

**PROCESO DE REALIZACIÓN:**

Para "El dibujo compartido": Se forman parejas y se les pide que cada uno imagine un dibujo sencillo, no pueden comunicarse entre ellos el dibujo, ni decirse nada mientras intentar hacerlo juntos. Sujutando el lápiz entre los dos deben intentar en 5 minutos hacer los dibujos que han imaginado; pero sin hablar entre ellos. Solo pueden usar el lápiz y los gestos.

Analizad quienes han avanzado más en sus dibujos y por qué (imposición por la fuerza, dejación de la iniciativa, colaboración, acuerdo previo, etc.).

Repetid el proceso en un segundo intento, pero ahora deberán comunicarse los dibujos a hacer antes de empezar y han de ponerse de acuerdo en cuál será el primer dibujo a realizar.

Intentar hacerles analizar diferentes estilos de participar (colaboración, imposición, pasotismo, enfrentamiento...) y la necesidad de colaborar para conseguir un objetivo común.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

### Teoría de grupos

- BONALS, JOAN. El trabajo en pequeños grupos en el aula. Ed. Grao. Barcelona, 2002.
- FROUFE, S. Y SÁNCHEZ CASTAÑO, M.A. Construir la animación sociocultural. Amaru Ediciones. Salamanca, 1998.
- ANZIEU, D. Y MARTÍN, J.Y. La dinámica de los grupos pequeños. Editorial Kapelusz. Buenos Aires, 1971.
- MAN, L. Elementos de psicología social. Ed. Limusa. México, 1979
- CASTILLO, S. Y SÁNCHEZ, M. Animación y dinámica de grupos. Ed. Altamar
- BONALS, J. El trabajo en equipo del profesorado. Ed. Grao. Barcelona, 2002.
- SÁNCHEZ, J.C. Psicología de los grupos. Ed. Me Graw Hill. Madrid, 2002
  - o AGUILAR IDÁÑEZ, M.J. Cómo animar un grupo. Editorial CCS. Madrid, 2001
  - o VILLAR RUIZ, M.J. y TORRES MEDINA, C. Dinámica de grupos en formación de formadores: Casos prácticos. Ed. Herder, Biblioteca de Psicología. Barcelona, 1999
  - o FABRA, M.L. Técnicas de grupo para la cooperación. Ediciones CEAC. Barcelona, 1999.
  - o BONALS, J. Trabajo en equipo del profesorado. Ed. Grao. Barcelona, 1996
  - o FRANCIA, A. y MATA, J. Dinámica y técnicas de grupo. Editorial CCS. Madrid, 2000
  - o ESPADA, J.P. Técnicas de grupo. Editorial CCS. Madrid, 2001
  - o SÁNCHEZ, J.C. Psicología de los grupos. Ed. Me Graw Hill. Madrid,

### Comunicación en los grupos

1. Albert, L. Y Simón, P. Las relaciones interpersonales. Herder. Barcelona, 1979
2. Caballo, V. E. Teoría, evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales. Promolibro. Valencia, 1987
3. Pease, A. El lenguaje del cuerpo. Ediciones Paidós. Madrid, 1995
4. May, E. T. El lenguaje silencioso, "El espacio habla". Alianza Editorial. Madrid, 1989
5. Sánchez, José C. Psicología de los grupos. Editorial Mac Graw Hill. Madrid, 2002
6. Rosenberg, Marshall B. La comunicación no violenta. Ediciones Urano. Barcelona, 2000
7. Minguez Vela, Andrés. La otra comunicación. Editorial ESIC. Madrid, 1999.

## REDES DE COMUNICACIÓN

Tiene bastante que ver con la disposición espacial!, en la medida en que la comunicación es la médula espinal de la interacción grupal y distintas posiciones espaciales pueden favorecer esa comunicación, la aparición del liderazgo y la percepción del status de cada uno de los miembros.

*Una red de comunicación es aquel complejo de relaciones que permiten la comunicación entre los miembros de un grupo.*

La red puede tener una disposición *centralizada* o *descentralizada* y los flujos de comunicación pueden ser *unidireccionales* o *bidireccionales*.

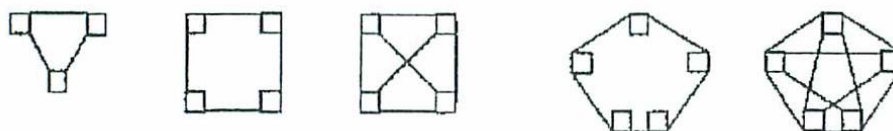
La posibilidad de que emerja un líder es mayor en las redes centralizadas con flujos unidireccionales. Ello tiene que ver con la disponibilidad de información y las posibilidades de coordinación.

En los ejemplos que se proponen a continuación es más probable el surgimiento de un líder. Además, tienden a crear estructuras jerárquicas, donde el nivel de satisfacción es mayor cuanto más hacia el centro se sitúa el individuo.



Por el contrario, en aquellas situaciones que se denominan «cada uno con todos =. (*comcon*)», el surgimiento de líderes es menor que en las redes centralizadas. La difusión de información es mucho mayor y todos los miembros del grupo se sienten más satisfechos con su situación grupal. Toda la información se comparte entre todos los miembros del grupo, cada uno puede adoptar una solución y compartirla con los demás. También se observa el mismo fenómeno en la disposición en círculo.

A continuación proponemos ejemplos de ambas disposiciones.



Desde el punto de vista de la eficacia, la disposición centralizada es más eficiente en la resolución de problemas sencillos, pero si la tarea es compleja o requiere mucha información y discusión respecto a las posibles soluciones, la forma descentralizada es más eficiente.

Un fenómeno característico de las redes de comunicación es el de la *saturación*.

Cuando en un punto de la red se produce una acumulación de información por encima del nivel óptimo necesario para distribuirla y participar en la resolución de las tareas, bien por la cantidad de mensajes que le llegan, bien por el número de canales que debe atender, esa posición se satura y hace disminuir la eficacia del grupo.

Las *redes centralizadas*, en cuanto tienen lugares más centrales, son más vulnerables al efecto de la saturación. Pero serán más vulnerables cuanto mayor diferencia haya entre la ubicación de las personas que tienen un status determinado y la congruencia de dicha ocupación. Es lógico que en una red centralizada el líder se sitúe en el centro, las personas de confianza en un lugar próximo y las personas de menos status en los extremos. Está demostrado que eso disminuye el nivel de saturación, pero, a cambio, aumenta la insatisfacción de los miembros que se sitúan en los extremos.



## LA FÁBULA DE LA OSTRA Y EL PEZ

Érase una vez una ostra y un pez. La ostra habitaba las aguas tranquilas de un fono marino, y era tal la belleza, colorido y armonía del movimiento de sus valvas que llamaba la atención de cuantos animales por allí pasaban. Un día acertó a pasar por el lugar un pez que quedó prendado al instante. Se sintió sumamente atraído por la ostra y deseó conocerla al instante. Sintió un fuerte impulso de entrar en los más recónditos lugares de aquél animal misterioso. Y así partió veloz y bruscamente hacia el corazón de la ostra, pero ésta cerró, también bruscamente, sus valvas. El pez, por más y más intentos que hacía para abrirlas con sus aletas y con su boca, aquellas más y más fuertemente se cerraban.

Pensó entonces en alejarse, esperar a cuando la ostra estuviera abierta y, en un descuido de ésta, entrar veloz sin darle tiempo a que cerrara sus valvas. Así lo hizo, pero de nuevo la ostra se cerró con brusquedad. La ostra era un animal extremadamente sensible y percibía cuántos mínimos cambios en el agua ocurrían, y así, cuando el pez iniciaba el movimiento de acercarse, esta se percataba de ello y al instante cerraba sus valvas. El pez, triste, se preguntaba ¿por qué la ostra le temía? , ¿cómo podría decirle que lo que deseaba era conocerla y no causarle daño alguno? , ¿cómo decirle que lo único que deseaba era contemplar aquella belleza y compartir las sensaciones que le causaban?

El pez se quedó pensativo, y estuvo durante mucho rato preguntándose qué podría hacer. ¡De pronto!, se le ocurrió una gran idea. -Pediré ayuda, se dijo. Sabía que existían por aquellas profundidades otros peces muy conocidos por su habilidad para abrir ostras, y hacia ellos pensó en dirigirse. Pero sabía que eran peces muy ocupados y no deseaba importunarlos.

Deseaba que le escucharan y que le prestaran su ayuda. Comenzó a dudar si aquella idea era una buena idea. Pensó -seguro que estarán tan ocupados que no podrán ayudarme. ¿Qué puedo hacer?, se preguntó. Tras pensar algún rato llegó a la conclusión que lo mejor era informarse por otros peces que les conocían cuál era el mejor momento para abordarles, cómo tendría que presentarse. Después de informarse muy bien, eligió el momento más oportuno y hacia ellos se dirigió.

- Hola, dijo el pez. ¡Necesito vuestra ayuda!. Siento grandes deseos de conocer una ostra gigante pero no puedo hacerlo porque cuando me acerco cierra sus valvas. Sé que vosotros sois muy hábiles en abrir ostras y por eso vengo a pedirlos ayuda.

El pez continuó explicándoles las dificultades que tenía y los intentos por resolverlas. Llegó a decirles la sensación de impotencia que le entraba y los deseos de abandonar tras tantos intentos fallidos.

Los peces le escucharon con suma atención, le hicieron notar que entendían su desánimo pues ellos se habían encontrado en circunstancias similares. Le felicitaron por el interés que mostraba en aprender y la inteligencia que demostraba tener al pedir ayuda y querer aprender de otros.

El pez se sintió mucho más tranquilo y esperanzado, les contó los temores que tenía al pedirles ayuda y fue "abriéndose" cada vez más a toda la información que aquellos avezados peces le contaban. Escuchó con atención cómo ellos también habían aprendido de otros peces y cómo incluso hacían cursos de entrenamiento en abrir ostras. Escuchó cómo a pesar de sus habilidades había algunas ostras que les resultaban difíciles de abrir, pero ello más que ser un motivo de desánimo, esa dificultad les estimulaba a seguir investigando y reunirse para intercambiar conocimiento y mejorar sus prácticas de abrir ostras.

Los peces continuaron en animada conversación.

-Mira, algo muy importante que has de lograr es suscitar en la ostra el deseo y las ganas de comunicarse contigo.

-¿Y cómo podré lograrlo?

-De la misma manera que tú has logrado comunicarte con nosotros y "abrir nuestras valvas" de pez.

-¿ Cómo?

-Tú deseabas que nosotros te escucháramos y te prestáramos ayuda. Nos has dicho que dudabas de si podrías lograrlo, ¿no es verdad?

-Sí, así es.

-Podías haberte quedado con la duda, pero en lugar de eso, diseñaste un plan de acción. Buscaste información acerca de nosotros, te informaste de cual era el mejor momento de abordarnos y qué decirnos. Tú sabías que nosotros éramos muy sensibles a la expresión honesta y sincera de "necesito vuestra ayuda". También sabías que nos agrada, como a todo hijo de pez, el reconocimiento de nuestra competencia y veteranía en abrir ostras. Te confesamos que todo ello nos agradó mucho. También nos gustó tu mirada franca y serena y tus firmes y honestas palabras.

-Sí, en efecto eso es lo que hice. Ahora que lo decís mis "valvas de pez" se sintieron también abiertas al notar que me escuchabais con atención. Me agradó mucho el que os hicierais cargo de mi impotencia, ¡y por qué no decirlo!, me agradó también el que me felicitarais por pedir os ayuda...

-Claro, todo esto suele ser recíproco, contestaron los peces.

-Muy bien, pero ¿cómo podré hacerlo con la ostra? No conozco su lenguaje, sus costumbres, sus miedos, no conozco tampoco qué es lo que le agrada...

-Bien, también has diseñado un plan de acción para "abrir la ostra". El primer paso ha sido el de visitarnos para que te informemos de sus costumbres, de sus miedos, de todo aquello que le agrada...

Te podemos decir todo aquello que suele suscitar temor en las ostras. Les asusta el movimiento brusco de las aguas, de hecho habrás observado que cuando hay tempestades y hay mucho oleaje las ostras están fuertemente cerradas. Es por eso que si te acercas a ellas cuando hay muchas turbulencias tendrás grandes dificultades para lograr que se abran. Les asusta el que algún animal se acerque de modo imprevisto. Les agrada en cambio los movimientos suaves, los besos y las caricias y el que no se entre en sus interioridades sin antes conocerse durante algún tiempo. También les agrada mucho el que se les hable en su lenguaje. Habrás observado que lanzan a través de sus valvas pequeñas pompas de aire. Si las observas con suma atención podrás aprender los códigos que utilizan.

De este modo, los peces continuaron asesorándole. Le invitaron a pasar largos ratos observando el comportamiento de la ostra. Le invitaron también a asistir a alguno de los cursillos que organizaban y le regalaron un manual: "El Manual del abridor de ostras".

Tras varias semanas de observación, aprendizaje y entrenamiento, el pez pudo por fin disfrutar con aquella bellísima ostra. Pudo, ¡al fin!, lograr entrar en las interioridades de la ostra y compartir las sensaciones que le causaba. Pudo también abrir otras ostras, incluso ostras extremadamente sensibles y que se cerraban con suma facilidad.

## **LISTA DE CIERRA OSTRAS**

*(OBSTÁCULOS EN LA COMUNICACIÓN).*

1. Objetivos Contradictorios.
2. El Lugar o momento elegido.
3. Estados emocionales que perturban la atención, comprensión o recuerdo o acuerdo de los mensajes.
4. Acusaciones, amenazas y/ o exigencias ("mensajes Tú").
5. Preguntas de reproche.
6. Declaraciones del tipo "deberías".
7. Inconsistencia de los mensajes.
8. Cortes de conversación.
9. Etiquetas.
10. Generalizaciones ("siempre...").
11. Consejo prematuro y no pedido.
12. Utilización de términos vagos.
13. Ignorar mensajes importantes del interlocutor.
14. Juzgar los mensajes del interlocutor.
15. Interpretar y "hacer diagnósticos de personalidad" ("careces de motivación , "quizás por la educación recibida , "claro, siendo chica comprendo ", "tú carácter te lleva a., te has convertido en una persona., que...", etc.)
16. Disputa sobre diferentes versiones de sucesos pasados.
17. Hablar "en chino .
18. Justificación excesiva de las propias posiciones.
19. No escuchar.
20. Otras

## **LISTA DE ABREOSTRAS**

*(FACILITADORES DE LA COMUNICACIÓN).*

1. El lugar o momento elegido.
2. Estados emocionales facilitadores.
3. Escuchar activamente.
4. Empatizar.
5. Hacer preguntas abiertas o específicas.
6. Petición de parecer ("¿qué se te ocurre que podríamos hacer?", me gustaría conocer tu opinión sobre...", etc.)
7. Declaración de deseos, opiniones y sentimientos "mensajes Yo" ("me gustaría' "deseo", "no deseo que...", "me siento...")
8. Mensajes consistentes
9. Aceptación o acuerdo parcial con una crítica, objeción o argumento
10. Información positiva.
11. Ser recompensante.
12. Utilización del mismo código.
13. Mención de conductas y observaciones específicas.
14. Expresar sentimientos.