

## U.T. 3.- Técnicas de dinámica de grupo.



### Caso práctico

A **Ángel** le gustaría desarrollar actividades grupales con los usuarios de la residencia. Tiene en mente varias para recordar los nombres, y para conocerse, sobre todo ahora que han entrado varios usuarios nuevos, aunque le gustaría saber qué otras podría utilizar, y qué beneficios tienen cada una de ellas.

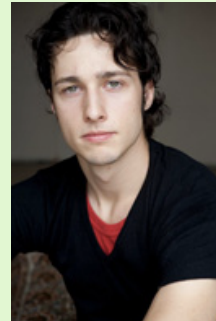
Además, no conoce bien los aspectos relacionados con el desarrollo de un grupo, o si existen métodos para conocer las relaciones socioafectivas entre los miembros del grupo, por ejemplo.

En los centros de atención a personas en situación de dependencia es conveniente que los profesionales conozcan y apliquen dinámicas que permitan la interacción social de los usuarios entre sí, que favorezcan el mantenimiento de sus facultades físicas y psíquicas, y que promuevan una calidad del tiempo libre disponible.

Así, **utilizaremos la dinamización como estrategia grupal de intervención para promover la integración de las personas en el centro y para que la cohesión del grupo sirva como una red social.** Las diferentes actividades y técnicas a desarrollar pueden tener un objetivo terapéutico, relacionado con el mantenimiento o desarrollo de determinadas competencias (atención, memoria, etc.), o bien un objetivo recreativo, destinado a cubrir los momentos de ocio y tiempo libre.

Las técnicas de grupo pueden destinarse también a **estimular la participación de los usuarios en talleres** concretos, en el comedor, durante las salidas, etc. Son muy recomendables, puesto que promueven el desarrollo de competencias personales necesarias para asegurar la adecuada calidad de vida.

En esta unidad, vamos a trabajar sobre aspectos relacionados con la formación, características y vida de un grupo, así como de diferentes técnicas de dinámica de grupo que se pueden aplicar para diferentes objetivos.



Materiales formativos de FP Online propiedad del Ministerio de Educación y Formación Profesional

[Aviso Legal](#)

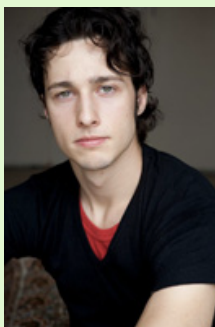
## 1.- El grupo.




### Caso práctico

Ángel está planificando unas dinámicas para realizar en grupo. Las quiere desarrollar con el grupo de usuarios y usuarias del centro de día, que son menos dependientes y en general se muestran más dispuestos a colaborar. Su objetivo es crear vínculos de afecto y confianza entre ellos y ellas, y contribuir a mantener sus capacidades cognitivas haciéndoles recordar nombres, circunstancias personales, etc. Si además consigue que pasen un buen rato, en el que se diviertan relacionándose entre ellos, sus expectativas se verán cumplidas.

Pero antes, quiere obtener más información sobre los grupos, sus tipos, por qué fases pasan, qué tipos de comunicación puede desarrollarse entre los miembros que lo forman, etc.



Ya sabemos que las personas somos seres sociales, es decir, vivimos y nos desenvolvemos formando parte de diferentes  grupos: familia, pandilla, asociaciones, etc. Estos diferentes grupos pueden tener elementos comunes, pero es evidente que cada uno de ellos presenta características y procesos diferentes.

Cuando hablamos de **grupo** nos referimos a un conjunto de personas, con un tamaño y una estructura determinada, con las siguientes características:

- ✓ Persiguen unos objetivos comunes.
- ✓ Entre sus miembros se establece una comunicación, e interactúan siguiendo unas pautas establecidas.
- ✓ Satisfacen sus necesidades en el seno del grupo y tienen una percepción colectiva de unidad.

Son personas que se comunican entre sí y que persiguen un objetivo común, formando una estructura vivencial colectiva, en la que cada miembro tiene un papel y cumple unas funciones. Para ello, se desarrollan más o menos explícitamente unas normas para regular la convivencia, y aparecen, igualmente, sentimientos de pertenencia y solidaridad.

Con respecto a las personas en situación de dependencia, la participación en grupos culturales, deportivos o de otro tipo supone una experiencia muy importante de integración social. Actividades en un entorno social cercano, como acudir a charlas y conferencias, viajar, asistir a talleres, realizar compras en los comercios cercanos al domicilio, tomar algo en la cafetería del barrio, ir a misa, participar en las fiestas populares, etc., pueden contribuir a crear o mantener una red de apoyo social que evite una excesiva dependencia de familiares o del centro residencial.



## Autoevaluación

### Se considera grupo:

- Un conjunto de personas que tienen objetivos comunes e interactúan entre ellas.
- Un conjunto de personas que tienen objetivos comunes y satisfacen sus necesidades en el seno del grupo.
- Un conjunto de personas que tienen objetivos comunes, interactúan según unas pautas establecidas, satisfacen sus necesidades y tienen una percepción colectiva de unidad.

No, esta definición no está completa.

No, tendrías que volver a leerlo.

Exacto.

### Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta



## 1.1.- Tipos y características.

Los grupos pueden clasificarse y analizarse de diferentes maneras, según el criterio que se utilice.

A continuación se recogen las clasificaciones más habituales:



### 1. Según la relación afectiva que se establece entre ellos:

#### Clasificación de los grupos según la relación afectiva entre las personas que lo componen.

 Grupo primario	 Grupo secundario
Su nexo de unión es el afecto.	Su nexo de unión es el interés.
Carácter informal.	Carácter formal.
Número reducido de miembros.	Número de miembros más extenso.
Relaciones personales estrechas y directas entre todos los miembros.	Relaciones más impersonales, indirectas, y sólo con algunos miembros.
Ejemplo: la familia, la pandilla, etc.	Ejemplo: el sindicato, las asociaciones, etc.



### 2. Según la adscripción de la persona al grupo:

#### Clasificación de los grupos según la forma en que pertenecen a él las personas que lo componen.

 Grupo de pertenencia	 Grupo de referencia
Se forma parte de él de manera involuntaria.	Se forma parte de él o se desea formar parte de él de forma voluntaria.
Se pertenece, pero puede haber o no identificación con el grupo.	Cada persona se identifica plenamente con el grupo.
Puede ser también su grupo de referencia.	No se pertenece inicialmente, sino que es una decisión por identificación.
Ejemplo: la familia, el grupo de la clase en el instituto, etc.	Ejemplo: la pandilla, la sociedad a la que se emigra, etc.

### 3. Según la naturaleza de su constitución:

#### Clasificación de los grupos según la naturaleza de su constitución.

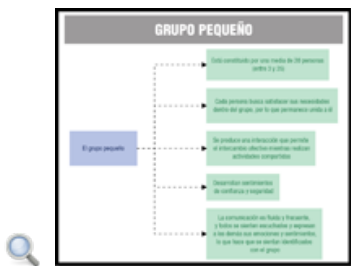
 Grupo formal	 Grupo informal
Se constituyen de forma consciente y planificada.	Se constituyen de forma espontánea.
Tienen reglamentos y normas fijas establecidas.	No existen normas escritas, ni estructura fijada explícitamente.
La afiliación es racional.	La afiliación es afectiva: por simpatía, o afinidad, etc.
Ejemplo: ONG, grupo de trabajo, etc.	Ejemplo: los subgrupos de compañeros y compañeras de clase, el grupo de amistades, etc.





El grupo pequeño está formado por una media de 20 personas (entre 3 y 25) que interactúan de forma regular y directa, y que comparten unas mismas finalidades y unas normas comunes.

La siguiente imagen recoge las características que presenta el grupo pequeño:



## Autoevaluación

Según la relación afectiva que se establece entre las personas de un grupo, este se puede clasificar en:

- Formal o Informal.
- De Pertenencia o de Referencia.
- Primario o Secundario.

No, esta clasificación se realiza según la naturaleza de su constitución.

No, esta clasificación se realiza según la adscripción de la persona al grupo.

Exacto.

**Solución**

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta



## Autoevaluación

Rellena los huecos con los conceptos adecuados.

Una de las características del Grupo Pequeño es que la comunicación es [ ] y frecuente, y todos se sienten [ ] y expresan a los demás sus [ ] y sentimientos, lo que hace que se sientan [ ] con el grupo.

Enviar

## 1.2.- Desarrollo grupal.

Desde que se constituye un grupo, hasta que, llegado el caso, se dispersa, se van desarrollando una serie de fases cuyas características son interesantes para el profesional, puesto que conociendo la fase en la que se encuentre, podrá decidir dinamizarlo de forma más efectiva con unas técnicas u otras.

La siguiente imagen muestra las distintas etapas y las características más relevantes de cada una:



[PDF textual alternativo](#)



### Autoevaluación

**Rellena los huecos con los conceptos adecuados.**

En la primera fase de un grupo, cuando comienzan los primeros contactos, las personas experimentan una [ ] [ ], no saben cómo deben [ ] y desean ser [ ] por los demás.

Enviar



### Caso práctico

Una vez que **Ángel** comprende las distintas fases por las que va pasando un grupo en su ciclo vital, comprende que en cada una de ellas va a necesitar desarrollar diferentes técnicas que faciliten el cambio de una fase a otra de forma efectiva y contribuyan al desarrollo grupal y al crecimiento personal de cada integrante. ¿Qué aspectos debe considerar claves a la hora de promover el desarrollo grupal?

El y la profesional que dinamiza al grupo debe tener en cuenta que existe gran cantidad y variedad de técnicas grupales, y que es necesario realizar una selección previa para realizar un uso adecuado y oportuno que conlleve la consecución exitosa de los objetivos planteados.



Para ello, es necesario tener en cuenta aspectos como los siguientes:

**Objetivos:** las técnicas a emplear deben estar adaptadas al objetivo del grupo en general, y al de la sesión específica en particular.

**Tamaño del grupo:** en este sentido, las técnicas específicas para grandes grupos no suelen ser exitosas en grupos pequeños; en cambio, es posible y en ocasiones oportuno aplicar las técnicas para pequeños grupos a grandes grupos, con pocas modificaciones.

**Madurez y capacitación:** cuanto menos madurez y entrenamiento tenga el grupo, habrá que utilizar técnicas que exijan menos cohesión, menos implicación personal, etc., ya que el grupo aún estará poco cohesionado y aún quedarán por desarrollar grados de participación, capacidad de escucha, etc.

**Ambiente físico:** cada técnica requiere determinadas condiciones ambientales para que pueda ser lo más efectiva posible: tamaño de la sala, disposición de las sillas, etc. Es preferible usar una técnica acorde con el ambiente físico existente, que usar otra, quizá mejor, pero cuyo desarrollo no será efectivo en un ambiente inadecuado.

**Características de sus las personas que lo componen:** las técnicas grupales deben seleccionarse considerando las particularidades propias de cada grupo, y también las características individuales de cada una de las personas que lo compone. Se trata de evitar situaciones incómodas, ya que nadie debe "sentirse obligado" a participar, sino hacerlo de forma más o menos voluntaria, sin verse forzado a ello.

**Capacitación del guía:** el y la profesional que actúe como animador o animadora de grupos, necesita ser consciente de cuáles son sus capacidades y habilidades en el manejo y utilización de cada técnica. Es preferible usar técnicas más simples con la seguridad de que se controlan, que elegir otras más complejas que puedan provocar situaciones que no podamos controlar por inexperiencia o por falta de determinadas destrezas requeridas.



## Autoevaluación

**Rellena los huecos con los conceptos adecuados.**

Uno de los aspectos a tener en cuenta para la elección adecuada de una técnica de dinamización de grupos es la [ ] y capacitación del grupo al que va dirigida, ya que si el grupo es poco maduro estará poco [ ], y habrá que utilizar técnicas que exijan menos [ ] personal.

Enviar



## 1.3.- Interpretación de la estructura y procesos de grupo (I).



### Caso práctico

**Ángel** comprende que a medida que se envejece es necesario adaptarse a los cambios en el propio cuerpo y a los cambios en el entorno social, de manera que para asegurar una vejez exitosa es necesario mantener una participación activa en roles sociales y en la comunidad a la que se pertenece. El cambio que supone para el mayor la asistencia habitual a un centro de día, o el ingreso en una residencia, supone nuevas condiciones de vida a las que la persona debe adaptarse y participar de forma activa para conseguir su plena integración.

Los y las profesionales de la atención a personas en situación de dependencia debemos contribuir a que envejeczan de forma saludable, lo que incluye promover estilos de vida sociales saludables: no aislarse, ser útil a los demás, etc.

La integración en el grupo de mayores puede contribuir a mantener su calidad de vida, y es importante tener alguna herramienta que, de forma amena, nos ayude a comprobar las estructuras del grupo.


Existen varias dimensiones desde las que se puede analizar la estructura de un grupo. Entre las más importantes se encuentran la que se centra en las relaciones afectivas establecidas entre los miembros, y la que analiza la comunicación establecida entre ellos. En este apartado nos vamos a centrar en la primera dimensión: la de las interrelaciones entre los componentes del grupo.

Las **estructuras sociométricas** reflejan la red de relaciones que se crean en un grupo.

Las estructuras sociométricas se constituyen según las preferencias y rechazos de cada uno de los miembros del grupo, y determinan qué personas son aceptadas o rechazadas y con qué intensidad.

Como profesional que promueve la animación social **debemos propiciar tanto como sea posible la interacción entre los miembros del grupo**, ya que así contribuimos a que encuentren una mayor satisfacción a sus necesidades de comunicación, así como una mayor integración y participación en la dinámica grupal.

#### El sociograma:

El **análisis de la estructura del grupo** se realiza a través del  **sociograma**. Esta técnica ofrece **información sobre el clima afectivo del grupo**, lo que puede resultar útil al profesional para, a partir de su análisis, poder aplicar técnicas que mejoren las relaciones entre todo o parte del grupo, así como la participación y la implicación de todos en la buena marcha del grupo.

La técnica parte de un cuestionario en el que se pide a cada integrante del grupo que escoja a dos personas por orden de preferencia con la que le gustaría realizar alguna actividad: pasear, ser pareja en un baile, realizar un determinado trabajo, etc. Por ejemplo, supongamos que la pregunta sea: ¿Con quién te gusta más estar durante las excursiones?

A partir de ahí, se crea un cuadrante como el de la figura:

### Cuadrante del sociograma

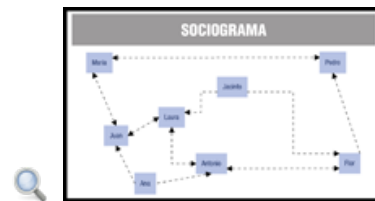
	María	Juan	Laura	Jacinto	Ana	Pedro	Antonio	Flor
María		x				o		
Juan	x		o					
Laura		x					o	
Jacinto			x					o
Ana		x					o	
Pedro	x							o
Antonio			o					x
Flor						x	o	

## 1.3.1.- Interpretación de la estructura y procesos de grupo (II).

Una vez recogidos los datos en la tabla, se realiza el **sociograma** propiamente dicho.

En este ejemplo, María escoge a Juan como primera elección (x) y a Pedro como segunda (o), y así sucesivamente.

La primera elección la vamos a señalar con el color azul, y la segunda con el naranja. **El sociograma resultante quedaría de la siguiente forma:**



En primer lugar, observamos que a Ana y a Jacinto no les ha escogido nadie, por lo que podríamos plantearnos potenciar sus habilidades sociales o comunicativas para fomentar sus interacciones con los demás.

Por otro lado, observamos que Juan y María obtienen dos o tres elecciones en primer lugar, por lo que podrían estar ejerciendo un cierto liderazgo en cuestión de ocio.

No existen subgrupos aislados, lo cual es positivo.



### Reflexiona

El **sociograma** es una técnica más cuyo análisis puede ayudar como profesional a planificar su intervención, pero es conveniente y oportuno utilizar la observación y la entrevista como técnicas habituales para valorar el clima afectivo del grupo y promover su continua mejora.

Además de conocer las relaciones entre las personas del grupo, la realización en sí del sociograma puede ser una actividad amena que promueva las relaciones interpersonales.

Así, es posible utilizar variantes interesantes y abrir el cuestionario, por ejemplo, a que den motivos o razones para sus respuestas.

Por ejemplo:

- ✓ Elijo a ..... en caso de tener que hacer un largo viaje porque .....
- ✓ Elijo a ..... en caso de necesitar un buen consejo y orientación porque .....
- ✓ Elijo a ..... en caso de necesitar ayuda en un momento de apremio porque .....
- ✓ Elijo a ..... para reírme y divertirme con él porque .....
- ✓ Elijo a ..... para que me defienda en caso de grave peligro, porque .....
- ✓ Elijo a ..... para que me guarde algo valioso que me pertenece porque .....
- ✓ Elijo a ..... para guardar un secreto porque .....



### Autoevaluación

**Rellena los huecos con los conceptos adecuados.**

El sociograma es una técnica que ofrece información sobre el clima  del grupo, lo que puede resultar útil como profesional para, a partir de su análisis, poder aplicar técnicas que mejoren las  entre todo o parte del grupo, así como la  y la

de todos en la buena marcha del grupo.

Enviar

## 1.4.- Valoración de la importancia de la comunicación en el desarrollo del grupo.



### Caso práctico

En muchas ocasiones, el y la profesional asumen el papel de líder y dirige el grupo de mayores. **Ángel** tiene entonces que desplegar sus mejores dotes comunicativas para conseguir la participación de todos los y las componentes miembros del grupo, ya que la mayoría suele mostrar una actitud pasiva.

¿Cuáles son los objetivos que debe perseguir **Ángel** en cada momento?

Durante la vida del grupo, los procesos de comunicación que se establecen entre sus miembros adquieren gran protagonismo. En el siguiente esquema podemos observar la incidencia de la comunicación en las distintas etapas:



[PDF textual alternativo](#)

Cuando asumimos el papel de líderes en nuestra actuación con grupos de mayores, **es necesario adoptar un estilo de liderazgo democrático**, es decir, que proponga al grupo objetivos y medios para alcanzarlos, al tiempo que escucha las opiniones de todos y las tiene en cuenta para de reparto de tareas y funciones.



Es importante mostrar confianza en el grupo, en sus posibilidades de afrontar las actividades que les vamos a plantear y en las soluciones a las necesidades que puedan surgir.

**El/la líder democrático/a se caracteriza por estimular la participación de todas las personas integrantes** en las decisiones que se toman, promoviendo así la implicación y el compromiso responsable en las actividades del grupo.

De esta forma, este tipo de liderazgo favorece la comunicación, la creatividad grupal y la autonomía, es decir, consigue que el grupo realice las actividades sin la continua dirección del animador o de la animadora.

Entre los **objetivos** que debemos perseguir como animadores/as en grupos de mayores, podemos señalar los siguientes:

- ✓ Contribuir a que los participantes tengan conciencia de grupo, favoreciendo la interacción y la participación.
- ✓ Solicitar ideas, opiniones y alternativas.
- ✓ Reducir la tensión y contribuir a llegar a acuerdos.
- ✓ Aclarar dudas, suavizar conflictos y proponer soluciones.
- ✓ Valorar las tareas realizadas y la efectividad del grupo.



## Autoevaluación

**Durante la fase de integración grupal es importante que los procesos de comunicación se centren en:**

- Analizar los objetivos que se habían propuesto.
- Mostrar lo mejor de cada uno y propiciar los primeros intercambios afectivos.
- Promover el establecimiento de normas.
- Resolver los conflictos por medio del diálogo y efectuar la toma de decisiones por consenso.

No, esto no pertenece a esta fase.

No, vuelve a leer el esquema.

No, esto no corresponde a esta fase.

Exacto.

### Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Incorrecto
4. Opción correcta



## Autoevaluación

**El estilo de liderazgo democrático se caracteriza por:**

- Imponer su voluntad y tomar decisiones sin tener en cuenta las opiniones del grupo.
- Estimular la participación de todos los integrantes en las decisiones que se toman, promoviendo así la implicación y el compromiso responsable en las actividades del grupo.
- La escasa o nula intervención del líder en la evolución del grupo, que va a su aire sin ninguna orientación.

No, esto es característico de un estilo de liderazgo autoritario.

Exacto.

No, esto es característico de un estilo de liderazgo permisivo.

### Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta
3. Incorrecto

## 1.5.- La comunicación en los grupos.

Existen varias **estructuras comunicativas básicas** que pueden establecerse en un **grupo**.

Algunas de ellas son:

1. La **estructura de cruz**: también denominada estrella, rueda o abanico. Hay una persona que recoge y distribuye información a las demás, y las demás no mantienen entre ellas relaciones, sólo con la primera. La siguiente imagen refleja la estructura:



2. La **estructura de Y**: hay una persona que es el centro principal de las comunicaciones, pero no se relaciona con el resto de las personas directamente, sino que la información puede llegar a través de otras, como se muestra en la imagen:



3. La **estructura de cadena**: un componente del grupo ocupa la posición central, y tampoco se comunica con todos los demás, sino que existen componentes que ocupan una posición intermedia, como muestra la imagen:



4. La **estructura en círculo**: se considera una estructura descentralizada, en la que la comunicación fluye según la siguiente imagen:



5. La **estructura todos-los-canales**: es la estructura más descentralizada de todas, ya que todos los componentes pueden comunicarse entre sí.



En general, los **grupos de trabajo** que mantienen estructuras **centralizadas** (Cruz, Y, Cadena) suelen ejecutar tareas sencillas de forma eficaz. Realizan las actividades con menos errores, utilizando menor número de mensajes y menor cantidad de tiempo. La eficacia y motivación del grupo depende de la persona que ocupa la posición central, que debe poseer un alto grado de competencia y habilidades comunicativas y sociales.

Por su parte, los grupos que mantienen redes de comunicación **descentralizadas** (Círculo, Todos-los-canales) generan un mayor número de mensajes y errores y necesitan más tiempo en el desarrollo de la tarea. Sus resultados, sin embargo, son mejores en las actividades complejas, y sus miembros, al participar más activamente en la tarea, mantienen una motivación y un grado de implicación más elevados.





## Caso práctico

**Ángel** tiene ya bastantes conocimientos sobre habilidades comunicativas. No obstante, cuando se enfrenta a un grupo para desarrollar alguna técnica grupal, a veces no sabe cómo empezar, o hacia dónde focalizar sus esfuerzos para desenvolverse de forma habilidosa.

¿Qué recomendaciones debe seguir para trabajar la comunicación en los grupos de forma habilidosa?

Como profesionales de la animación de determinados grupos, debemos ocupar un **papel líder en el grupo**, favorecer una estructura circular de comunicación y promover el mayor número de interacciones posibles. Para ejercer de líder, tendremos que poner en marcha una serie de habilidades y destrezas comunicativas que encajen con las necesidades que el grupo tiene, según la fase en la que se encuentre, y la implicación y participación de cada una de las personas que lo integran.



En este apartado vamos a ofrecer algunas recomendaciones para trabajar la comunicación en los grupos de forma habilidosa, especialmente si trabajamos con un grupo de personas en situación de dependencia.

- ✓ **Cuidaremos nuestra postura**, tratando de mantener una posición que muestre el pecho (evitar cruzar los brazos), ya que esto facilita de forma natural la conexión con otras personas.
- ✓ **Saludaremos al inicio** de la sesión, os presentaremos e iniciaremos la conversación.
- ✓ Comenzaremos la sesión con **preguntas abiertas**: "¿qué tal os encontráis?"; o contando una anécdota: "¿sabéis lo que me ha pasado?". Es importante atraer la atención sobre uno/a mismo/a y motivar al grupo hacia el tema a trabajar.
- ✓ **Miraremos a todas las personas**: hay que establecer contacto visual con todos, porque si nos dirigimos sólo a unas pocas, las demás perderán interés en lo que decimos o hacemos.
- ✓ **Cuidaremos de forma consciente el lenguaje no verbal**: sonrisa, volumen de voz, cambios de entonación, contacto físico, etc., y lo adecuaremos al contenido verbal que estemos transmitiendo.
- ✓ Mantendremos una **distancia física** con los y las componentes del grupo adecuada, sin introducirnos completamente en ellos pero estando siempre cerca.
- ✓ Debemos seleccionar e introducir **contenidos atractivos e interesantes** para el grupo, o para la mayor parte de él. Debemos estar atentos a la comunicación no verbal de los y las participantes: expresiones faciales, mirada, etc., para tratar de obtener la retroalimentación necesaria y saber si les está resultando agradable la actividad o no.
- ✓ Fomentaremos un **ambiente de grupo animado y alegre**. Para ello, es importante mantener los turnos de palabra, implicar a todos los participantes, evitar las conversaciones entre dos y facilitar la participación dirigida al gran grupo.
- ✓ **Respetaremos los turnos** y esperaremos las pausas sin hablar, hasta que la persona haya terminado.
- ✓ Si alguien acapara el tiempo y no deja espacio para los demás personas, debemos interrumpirle con señales como gestos, movimientos de manos, etc., y **ceder el turno a otras personas**.

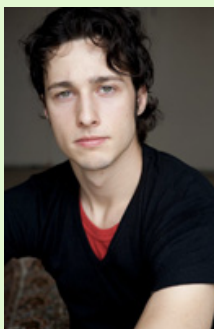
## 2.- Aplicación de técnicas de dinámica de grupo.



### Caso práctico

A medida que **Ángel** asiste a las sesiones grupales con la monitora de ocio y tiempo libre, se da cuenta de que la animación social ofrece a las personas en situación de dependencia las condiciones materiales y de relación social necesarias para promover o mantener su autonomía. A través de las técnicas aplicadas, se mejora la convivencia, la participación y el desenvolvimiento de las personas en el centro, lo cual contribuye a mejorar la calidad de vida y a desarrollar un sentimiento de pertenencia y la propia comunidad.

Le interesa conocer en especial qué tipos de técnicas hay, si tienen finalidades comunes y qué objetivos se pueden perseguir con ellas.



## 2.1.- Aplicación de técnicas de dinámica de grupo (I).

---

Una de las finalidades que se persiguen desde la atención a personas en situación de dependencia es **promover su actividad e implicación tanto en la realización de las actividades de la vida diaria como en otras más relacionadas con el ocio**. Con las actividades lúdicas y recreativas que se programan desde los centros se promueve el mantenimiento de la salud física, psíquica y social, por medio de metodologías participativas, flexibles y ajustadas a las demandas y necesidades de los usuarios, promoviendo de forma especial las relaciones sociales.

En términos generales, las principales dificultades que pueden presentar las personas en situación de dependencia para relacionarse con las demás personas vienen dadas por una actitud pasiva y conformista, por bloqueos internos o por actitudes negativas. A nivel individual, podemos trabajar el aprendizaje de conductas socialmente competentes por medio de estrategias como, por ejemplo, indicaciones conductuales (indicarles qué conducta concreta debe cambiar y cómo puede desarrollarla), asignación de tareas (la persona debe practicar hasta la siguiente sesión una conducta específica), refuerzo social (felicitaciones, reconocer el esfuerzo por modificar las actitudes negativas, valorar las conductas habilidosas en el momento en el que aparecen, y motivarle continuamente en su proceso de aprendizaje), etc.

A nivel grupal, algunas de las **principales estrategias** vienen dadas por:

- ✓ **Actividades de expresión y comunicación:** teatros, coros o karaokes, juegos de sociedad, etc.
- ✓ **Actividades cognitivas:** grupos de debate, conversación, talleres de memoria, etc.
- ✓ **Actividades físicas:** clases de baile, gimnasia suave, etc.
- ✓ **Actividades socioculturales:** visitas y excursiones.

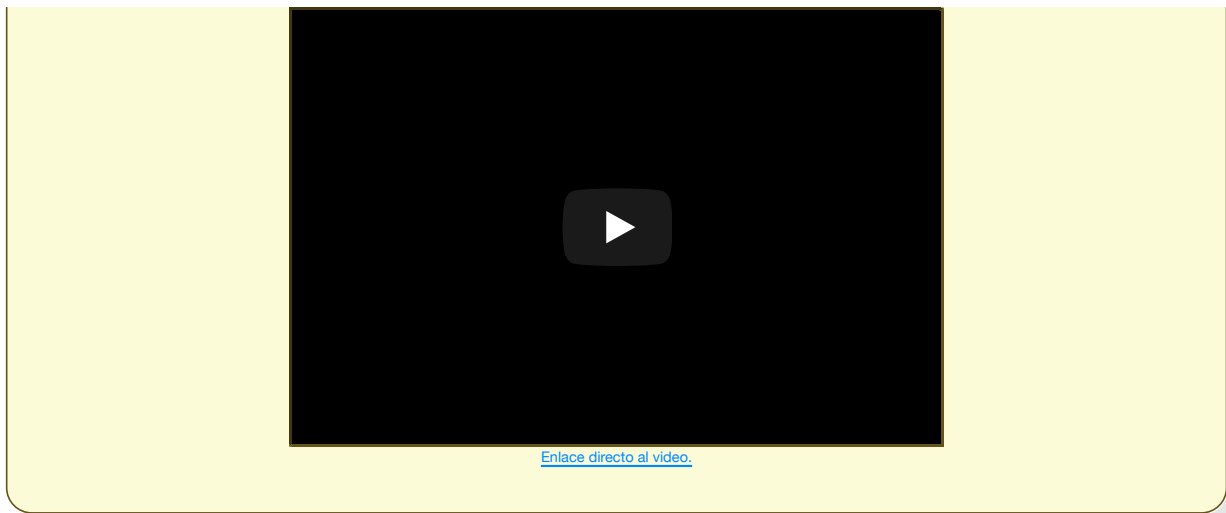
En general, podemos afirmar que las técnicas tienen una serie de finalidades implícitas que contribuyen al desarrollo del grupo como tal, y al crecimiento personal de cada miembro del grupo. Esas finalidades son:

1. Facilitar la **comunicación**.
2. Desarrollar la capacidad de **participación**.
3. Adquirir una **identidad** de grupo, desarrollar el sentimiento de "nosotros".
4. Enseñar a **pensar activamente**.
5. Enseñar a **escuchar de modo comprensivo**.
6. **Superar el aislamiento** de algunos participantes.
7. Desarrollar **capacidades de cooperación**, intercambio, responsabilidad, autonomía y creación.
8. **Superar tensiones** y crear sentimientos de seguridad personal.
9. Crear una **actitud positiva** ante los problemas y favorecer la adaptación social del individuo.



### Para saber más

En el siguiente enlace puedes ver un ejemplo de ejercicios de gimnasia para personas adultas mayores.




## 2.1.1.- Aplicación de técnicas de dinámica de grupo (II).

La **aplicación adecuada y eficaz de técnicas de dinámica de grupo** pasa por contemplar los siguientes **aspectos**:



- ✓ Conocer la **teoría de la dinámica de grupo**.
- ✓ Conocer perfectamente la **estructura de la técnica** antes de su utilización, así como sus posibilidades y sus riesgos.
- ✓ Seguir el **procedimiento** indicado para cada técnica. Sólo cuando el animador tiene mucha experiencia puede realizar cambios o adaptaciones según las situaciones.
- ✓ Tener claramente **definido el objetivo** para el que se va a aplicar la técnica, o las técnicas, ya que estas son un medio para llegar a un objetivo, no un fin en sí mismo.
- ✓ Propiciar un **ambiente de confianza y democrático**. Desarrollar las técnicas en un ambiente autoritario o de forma competitiva impediría alcanzar el objetivo.
- ✓ Promover la **cooperación** entre los miembros del grupo, fomentando la interacción entre ellos y tratando de anular las actitudes individualistas y de competición.
- ✓ Contribuir al **incremento de la participación** de todos los participantes, así como la identificación con el grupo, y el sentirse perteneciente a él.
- ✓ **Promover la participación voluntaria**, que no suponga obligación para ningún participante.
- ✓ **Planificar** una o varias técnicas, según la necesidad o el programa a desarrollar.
- ✓ **Explicar claramente el desarrollo de cada técnica**, de modo que todos los participantes comprendan cómo se va a desarrollar, su papel en el proceso y acepten participar.
- ✓ **No experimentar técnicas** en un grupo; si es necesario ensayarlas, hacerlo con otros profesionales.
- ✓ **Dejar el tiempo** necesario para cada ejercicio, pero **marcar un límite**.

Existen innumerables técnicas de  dinámica de grupo con múltiples variantes y tipos. A continuación vamos a recoger algunas de ellas, según el objetivo que persiguen, pero existen otras muchas con esos mismos objetivos y muchas más con objetivos diferentes, por lo que no se trata de un listado exhaustivo.



### Autoevaluación

Entre los aspectos que hay que tener en cuenta para aplicar una técnica de grupo de forma adecuada y eficaz, se encuentran:

- Tener claramente definido el objetivo, promover la cooperación entre los miembros del grupo y contribuir al incremento de la participación voluntaria.
- Realizar todas las adaptaciones que el animador considere oportunas en la aplicación de la técnica.
- En caso de que algún miembro no quiera participar, insistir de forma inflexible hasta que lo haga.

Exacto.

No, esto no es correcto.

No, no se debe forzar a nadie a participar.

### Solución

1. Opción correcta

2. Incorrecto
3. Incorrecto



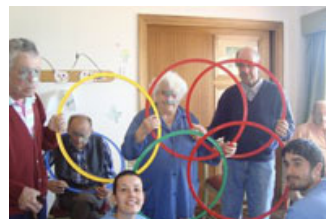
## Citas para pensar

Ningún grupo puede actuar con eficacia si falta el concierto; ningún grupo puede actuar en concierto si falta la confianza; ningún grupo puede actuar con confianza si no se halla ligado por opiniones comunes, afectos comunes, intereses comunes.

***Edmund Burke***

## 2.2.- Técnicas para conocerse.

Son **técnicas** que se utilizan en los primeros momentos de la vida de un grupo. En la primera fase, la fase de orientación o toma de contacto, el profesional debe desarrollar intervenciones encaminadas a establecer los objetivos que se pretenden, y especialmente a favorecer el mutuo conocimiento de las y los miembros.



En el [Anexo I. Ejemplos de técnicas para conocerse](#) podrás ver algunos ejemplos de ellas.



### Para saber más

El siguiente enlace te permitirá conocer más dinámicas grupales que pueden utilizarse con ancianos y personas en situación de dependencia.

 [Dinámicas grupales para personas adultas mayores.](#)

En eDucamBia, podemos ver algunas dinámicas y juegos para personas adultas mayores que ayudan a desarrollar sus capacidades cognitivas, físicas y sociales. En el siguiente enlace

 [Educambia.](#)



### Autoevaluación

**Rellena los huecos con los conceptos adecuados.**

Las técnicas para conocerse se utilizan en los primeros momentos de la vida de un grupo, cuando el profesional debe desarrollar [ ] encaminadas a establecer los [ ] que se pretenden, y especialmente a favorecer el [ ] [ ] de las y los componentes.



### Reflexiona

La eficacia de las técnicas de grupo depende de la capacidad del dinamizador para desarrollarlas teniendo en cuenta la situación y las características del grupo. El uso por sí solo de la técnica no es suficiente para obtener el éxito perseguido.

## 2.3.- Técnicas para crear confianza.

Se desarrollan igualmente durante la primera fase del desarrollo del grupo, y tratan de dar respuesta al interrogante "¿cómo me tratarán aquí?". Conviene que los miembros del grupo expresen cómo se ven de integrados, cómo les gustaría ser tratados, etc.

En el [Anexo II. Ejemplos de técnicas para crear confianza](#) podrás ver algunos ejemplos de ellas.



### Reflexiona

Cuanto más completo sea el conocimiento técnico del animador o animadora, en mejor disposición estará de elegir las técnicas más adecuadas al momento y las características del grupo en cuestión, y mejor podrá adaptarlas a las circunstancias concretas.




### Para saber más

En la siguiente web podrás conocer diferentes tipos de dinámicas grupales que pueden realizarse con personas mayores, divididas según el objetivo que pretenda alcanzarse.

 [Dinámicas grupales.](#)

Puedes consultar más técnicas para crear confianza en el siguiente enlace

 [Juegos y dinámicas.](#)



## 2.4.- Técnicas para establecer actitudes de escucha y de respuesta I.

El grupo debe acostumbrarse a interrelacionarse con el resto del grupo y a iniciar y mantener un diálogo mutuo. Esto supone mejorar los hábitos de escucha y el modo de participar en las actividades grupales. El momento clave para fomentar estas actitudes se sitúa en la segunda fase, cuando se produce el establecimiento de normas.



El y la profesional debe promover estas actitudes en todo momento, con estrategias como:

- ✓ Disponer los **asientos en círculo**, para favorecer que se establezca contacto visual entre ellos.
- ✓ **Rebotar preguntas en vez de contestarlas**: "Sí, buena pregunta. ¿Qué opináis sobre lo que dice Juan?"
- ✓ Volver a **ser directivos/as** cuando los y las componentes del grupo se distraen, animando a los que no están escuchando.
- ✓ Reforzar verbalmente la conducta que muestre una actitud de **escucha activa**.
- ✓ **Ser modelo en sí mismo**: el y la profesional debe saber escuchar, por lo que debe centrarse en la persona que habla, mirarla sin hacer otra cosa, respetar las pausas y no tener miedo al silencio (se puede romper diciendo: "¿quieres decirme algo más sobre esto?"), resumir lo escuchado y reaccionar a sus comentarios (preguntando, animando a que continúe, etc.), etc.

En el [Anexo III. Ejemplos de técnicas para establecer actitudes de escucha y de respuesta](#) podrás ver algunos ejemplos de ellas.



### Para saber más

En el siguiente enlace más técnicas para establecer la escucha y la respuesta en un grupo:

[Habilidades sociales.](#)



### Reflexiona

¿Qué papel puede desempeñar la observación como instrumento para el animador?

Mostrar retroalimentación

La observación es una herramienta fundamental para conocer la dinámica de un grupo en el aquí y ahora.

El animador debe entrenarse en la observación sistemática y desarrollar esta habilidad a lo largo de su actuación profesional, hasta que llegue a ser una práctica habitual y automática en su quehacer cotidiano.



### Autoevaluación

**Rellena los huecos con los conceptos adecuados.**

Para promover actitudes de escucha entre los y las componentes del grupo, debemos constituirnos en modelos a los que observar e imitar. Así, el o la profesional debe saber escuchar, por lo que debe desarrollar estrategias como centrarse en el que habla, [ ] sin hacer otra cosa, respetar las [ ] y no tener miedo al [ ] (se puede romper diciendo: "¿quieres decirme algo más sobre esto?"), [ ] lo escuchado y reaccionar a sus comentarios (preguntando, animando a que continúe, etc.), etc.

Para promover actitudes de escucha entre los miembros del grupo, debemos constituirnos en modelos a los que observar e imitar. Así, el profesional debe saber escuchar, por lo que debe desarrollar estrategias como centrarse en el que habla, mirarle sin hacer otra cosa, respetar las pausas y no tener miedo al silencio (se puede romper diciendo: "¿quieres decirme algo más sobre esto?"), resumir lo escuchado y reaccionar a sus comentarios (preguntando, animando a que continúe, etc.), etc.

## 2.5.- Técnicas para establecer cooperación I.

En un **grupo eficiente las personas** que lo componen cooperan, no compiten.

**Se ayudan, comparten información y recursos, se proporcionan apoyo y sugerencias, en lugar de intentar sobresalir y distinguirse.** La experiencia ha demostrado que la actitud competitiva origina agresividad, por lo que como profesionales, en general, debemos premiar la colaboración e interdependencia, y no tanto los logros individuales. El momento de aplicar estrategias que promuevan la cooperación en el grupo es en la segunda fase, la del establecimiento de normas.



En el [Anexo IV. Ejemplos de técnicas para establecer cooperación](#) podrás ver algunos ejemplos de ellas.

A menudo, los juegos relacionados con **actividades físicas y deportivas** son muy útiles para promover la cooperación.

Antes de aplicarlos, debemos tener en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ Asegurarse de que todas las personas los participantes tengan las destrezas motrices necesarias; si no es así, valorar la posibilidad de variar el ejercicio.
- ✓ Tener en cuenta la falta de hábito deportivo o gimnástico.
- ✓ Tener en cuenta la progresiva pérdida de identificación con la imagen corporal. Es imprescindible que en las actividades con el mayor se promueva el ejercicio suave a fin de mantener y potenciar las posibilidades motrices actuales del cuerpo.
- ✓ Los objetivos deben responder a las necesidades y motivaciones de las personas del grupo, de forma que se priorice la vivencia personal sobre el rendimiento.
- ✓ Proporcionar un tratamiento global a los objetivos de la técnica, de forma que se traten conjuntamente aspectos bio-psico-sociales.
- ✓ Motivar para conseguir una buena dinámica de grupo, por medio de juegos que potencien la integración de las personas en el grupo, y cuidando la propia actitud del animador. La variabilidad del material, la utilización de música, el trabajo en parejas, o en pequeños grupos, etc., son aspectos que influyen en la motivación de los participantes.
- ✓ Si se escogen varias técnicas, asegurarse de que la actividad a realizar en cada momento es coherente con el resto de actividades propuestas, y mantiene una continuidad y una progresión acorde con las finalidades del grupo.
- ✓ Utilizar la evaluación continua como herramienta fundamental para revisar y ajustar la actividad a las situaciones resultantes.



### Reflexiona

Entre los factores a los que el animador o animadora deberá prestar atención durante el desarrollo de una sesión grupal, serán: sus actitudes, reacciones, efectos que produce su comportamiento en los participantes, adecuación o no de su estilo de liderazgo a la situación, etc.

¿Qué otros factores crees que deben ser observados?

Mostrar retroalimentación

Además de su propio papel como animador, también deberá observar:

1. A los miembros del grupo: expresiones, gestos, contacto visual, postura corporal, sentimientos, etc.
2. La dinámica del grupo: estructura, normas que emergen, relaciones afectivas, conflictos, etc.

3. Grado en que se están alcanzando los objetivos específicos de la sesión, así como los generales del grupo.
4. Adecuación de las condiciones físicas y materiales: temperatura, horario, mobiliario, etc.

## Anexo I: Ejemplos de técnicas para conocerse.

### Autopresentaciones:

Cada persona, por turnos, se levanta y dice su nombre y algo sobre sí mismo que ayude al grupo a que le conozca mejor: gustos, intereses, hobbies, etc.

### Cadena de nombres:

Las personas se sientan en círculo y el profesional con ellas como parte del grupo. El profesional indica que tenemos que decir el nombre de todas las personas anteriores y el nuestro propio. Por ejemplo: "Vamos a recordar los nombres. Yo empezaré diciendo el mío. La persona de mi izquierda dice mi nombre y el suyo. La siguiente dice mi nombre, el de la persona de la izquierda y el suyo propio. Así sucesivamente, siguiendo el orden del círculo, cada uno repite los nombres de todos los anteriores y dice el suyo. Si no sabéis el nombre de alguna persona, le pedís que os lo repita".

Esta actividad obliga a que todos hablen, a que miren al resto de los miembros y promueve la participación de todos. Una variante de esta actividad es pedir que al decir el nombre se añada un adjetivo que empiece por la misma letra o qué describa a la persona, por ejemplo: Ana alegre.

### Adjetivos:

El y la profesional explica que cada uno debe decir su nombre y añadir un adjetivo que les describa y que empiece por la misma letra que su nombre. Por ejemplo: Ana alegre.

### Entrevista y presentación:

Se divide al grupo en parejas. Cada miembro del grupo debe entrevistar a su pareja y viceversa, intentando conocer aspectos personales o profesionales que no hubieran llegado a conocer simplemente mirando (no es relevante el color de ojos, etc.). Para ayudar se puede sugerir que lleguen a saber cinco cosas de la otra persona que no supongan una invasión de su intimidad y que voluntariamente el otro esté dispuesto a compartir. Pasados diez minutos, cada uno presenta a su pareja diciendo lo que ha aprendido de ella.

Veamos otras técnicas para conocerse:

### Animales:

Se colocan los y las participantes en círculo, y el animador entre ellos. Se le pide al que se considere más extrovertido que se presente diciendo su nombre y un animal con el que se identifique y el motivo de su elección. A continuación, cuando termina su presentación, debe escoger a otro participante para que se presente, y así sucesivamente.



Cuando se termine, se vuelve a empezar, pero esta vez diciendo su nombre y un animal con el que no se identifique, y por qué.

### Anuncio.

Se les pide a los y las participantes que elaboren en un papel un anuncio vendiéndose.

Luego, se colocan el anuncio y se van paseando por la sala hasta que todos y todas lo hayan leído; si es necesario, el animador lo lee en voz alta, uno por uno.

Una vez leídos todos, se sientan de nuevo en círculo y el animador o animadora pide a una de las personas que empiece diciendo a quién compraría y por qué.

### Aspectos comunes:

El objetivo es unir en subgrupos personas que tengan aspectos comunes, como:

1. Tener la misma edad.
2. Haber nacido en el mismo mes.
3. Tener nombres que empiecen con la misma letra.

Una vez unidos, se pide que hablen entre ellos y ellas para tratar de ver qué otros aspectos tienen en común.

Luego se expone todo en gran grupo.

### **Canciones que unen:**

El animador o animadora elige tantas canciones como subgrupos quiere formar. Cada canción está copiada en tantos papeles como integrantes se quiere que haya en cada subgrupo. Se mezclan los papeles y se pone en el centro de la sala.

Cada participante sale a coger un papel, y cuando todos tienen uno, van cantando la canción y paseándose, hasta que van formándose los subgrupos.

Una vez están formados los subgrupos, se pide a las personas que comenten algo sobre la canción, si les gusta o no, si es su estilo de música, qué estilo prefiere cada uno, etc.

Luego, se expone todo en gran grupo.

### **Refranes:**

Se escriben tantos refranes como subgrupos se quieren formar. En una hoja, un refrán en letras tan grandes como sea posible. Se recorta cada hoja en tantos trozos como integrantes se quiere que haya en cada subgrupo.

Luego, cada participante coge un trozo y trata de hacerlo encajar con los trozos de los demás, hasta que se forme el refrán. Una vez formados los subgrupos, se pide que deban escoger un refrán que haya significado algo en su vida, y por qué.

### **Cine:**

Se trata de hacer subgrupos de tres participantes. Para ello, el animador o animadora coloca en una bolsa papeles con el nombre de una película, el actor y la actriz que la protagonizan. Se forman los subgrupos uniéndose los que pertenezcan a la misma película. Una vez formados los subgrupos, se pide que comenten la película o que digan su película favorita y por qué.

## Anexo II: Ejemplos de técnicas para crear confianza.

---

Algunas de ellas son:

### En busca de aliados y aliadas:

El o la profesional pide a las y los usuarios que nombren a otra persona del grupo al que ven como muy semejante a ellos/as en uno o varios aspectos. Si existe buena cohesión en el grupo, se puede pedir que expliquen de qué modo ven a esa persona semejante a ellos/as. Si no hay suficiente confianza aún, se pedirá únicamente que digan un nombre.

### Reacciones imaginarias:

Las personas colocadas en un círculo, el o la profesional se sienta como una uno más, y les da instrucciones como las siguientes: "Quiero que penséis en un secreto o una revelación que os costaría muchísimo compartir con el grupo. No voy a pedir que lo reveléis, simplemente que lo tengáis en la cabeza y penséis un rato en él. (Pausa). ¿Estáis pensando en vuestro secreto? Bien. Ahora imaginaos que lo habéis dicho aquí.

¿Cuál creéis que sería la reacción de los demás miembros del grupo aquí presentes al conocer vuestro secreto? ¿Se reirían? ¿Lo entenderían? ¿No les gustaríais y no os volverían a hablar? ¿Qué os dirían?

¿Cuál sería la expresión de sus caras? ¿Cómo os tratarían después de saberlo?".

Voluntariamente al principio, el o la profesional pide que describan cómo creen que sería la reacción del resto del grupo al conocer su secreto. Se debe promover la participación de todas las personas.

### Reacciones ideales:

El o la profesional, mirando alrededor del círculo a todas las personas del grupo, pide que contesten a la siguiente pregunta: "¿Qué podrían hacer las personas de este grupo para que nos sintiéramos más libres para hablar de cosas importantes?" Las respuestas deben describir conductas concretas: escuchar sin hablar, respetar turnos, no reírse, preguntar, etc.

### Tu vecino:

Se colocan en círculo los y las participantes. El animador o animadora entonces pregunta a un participante: "¿cómo te llamas?". Una vez ha dicho su nombre, el animador le pregunta: "¿te gusta tu vecino?".

La persona tiene que responder una de estas tres alternativas: Sí, No, Más o menos.

Si la persona dice Sí, todos se quedan en el sitio y el animador pasa a otro participante.

Si la persona dice No, todos cambian de lugar.

Si la persona dice Más o menos, sólo se cambia esa persona con cualquier otra.

### Mímica:

Se trata de expresar con mímica lo que hay escrito en un papel. Puede ser una película, un animal, etc.

El resto del grupo tiene que adivinarlo, y el que lo haga, sale a representar el siguiente.

### Venta de Cosas Absurdas:

Se trata de lograr desinhibirse delante del grupo, además de desarrollar la capacidad oral y de argumentar.

El animador o animadora prepara fichas con objetos absurdos, como peine para calvos, baberos para perros, etc., y reparte una ficha a cada participante.

Luego, por turnos, cada participante se levantará y durante un minuto tendrán que tratar de convencer al resto del grupo para que lo compren, con argumentos a favor de hacerlo.

**Dramatizar un refrán:**

Se trata de potenciar la confianza en el grupo, desarrollar la comprensión y la habilidad de transferir significados a situaciones concretas.

A cada subgrupo se le da un refrán, y tienen que representarlo delante del grupo. El resto del grupo tienen que adivinarlo.

**Fotos:**

El coordinador o coordinadora pone a disposición de los y las participantes recortes de revistas o fotos de seres humanos en actividades y gestos diferentes. Cada participante elige la foto o el recorte que piense que mejor lo representa. Explica al grupo por qué piensa que lo representa. Dice cómo se siente él por dentro ante esa foto o recorte.

Los y las integrantes del grupo opinan sobre lo que se ha dicho. El animador o animadora evitará todo comentario que signifique una falta de respeto, y reforzará los comentarios que resalten aspectos positivos con las personas que han hablado.

**Si yo fuera:**

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

Si yo fuera un árbol sería..... porque.....

Si yo fuera una parte de la geografía (río, montaña, bosque, etc.) sería..... porque.....

Si yo fuera una máquina sería..... porque.....

Si fuera un estado climático (lluvioso, nublado, soleado, ventoso, etc.) sería..... porque.....



## Anexo III: Ejemplos de técnicas para establecer actitudes de escucha y de respuesta.

---

Veamos algunas técnicas concretas:

### Contar historias:

Se sitúan los y las componentes del grupo en círculo, sentados/as. El y la profesional invita a que una persona empiece contando una historia, de la cual sólo va a decir la primera frase. Después, siguiendo el orden del círculo, cada uno añade una frase. El y la profesional va animando a las personas que componen el grupo para que la historia tenga coherencia como si la hubiera contado una sola persona.

Una vez terminada la actividad, el o la profesional explica que esta actividad es para que practiquen el conectar con lo que dice el anterior. Se abre un debate sobre la dificultad de conectar las ideas propias con las del anterior, y se valora la importancia de escuchar atentamente a todas las personas todos para captar el hilo conductor de la historia.

### Responder a la persona al que habló inmediatamente antes:

Colocados en círculo el educador o educadora señala un tema para dialogar. Por ejemplo: "¿cómo se debe entender la sexualidad en las personas adultas mayores?". A partir de ahí, cada persona uno puede intervenir solamente respondiendo al que habló inmediatamente antes. No se trata de realizar una aportación personal nueva, sino de comentar o añadir algo a lo que ha dicho la persona que acaba de hablar. Cada persona, al hablar, debe mirar y dirigirse al que ha hablado inmediatamente antes.

### Resumir y exponer:

Por parejas se reparten imágenes o fotografías. Cada miembro de la pareja debe escuchar lo que al otro le evoca esa imagen, escuchando con atención, y luego se intercambian los papeles. Pasados diez minutos, cada pareja, por turno, habla. Cada componente de la pareja debe resumir y exponer al resto del grupo lo que le ha contado su pareja sobre esa imagen o foto en particular. Al finalizar cada discurso, el o la profesional pregunta a la pareja si lo que se ha comentado se ajusta a lo que él ha dicho, o si hay alguna variación.

### Personalidad:

Con esta técnica se persigue promover un mejor conocimiento de uno mismo, en una reflexión personal que posteriormente puede compartir con el resto del grupo.

### El animador o animadora reparte papel y lápiz:

Si son muchas personas muchos, se organizan subgrupos de 6 a 8 personas. Cada participante coge una hoja y escribe:

¿Quién pienso que soy?

¿Qué es lo que mis compañeros piensan que soy?

¿Qué desearía ser yo?

¿Qué desearían los demás que yo fuera?

¿Qué hay de común en lo que todos dicen positivamente de mí?

¿Qué hay de común en lo que todos dicen negativamente de mí? Reflexionando sobre todo: ¿quién soy yo?

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

### Las opiniones del grupo:

Jugarán 5 o 6 participantes, el resto son observadores y observadoras.

Instrucciones: imagínense ustedes que son un comité de directivos o directivas encargados y encargadas de elegir un director o directora de una lista de personas candidatas (los candidatos y candidatas pueden proponerse voluntariamente). El comité puede resolver la tarea como mejor le parezca a los y las participantes. Cada participante recibe un ejemplar de "Candidato/a para el puesto de Director/a".

El grupo debe elegir y comentar las características de los candidatos y candidatas. Se elige a la persona que se considere más apta para desempeñar una tarea definida de antemano.

**Baile de disfraces:**

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

## Anexo IV: Ejemplos de técnicas para establecer cooperación.

---

### Puzzles:

Se divide el grupo en subgrupos de 4 personas. Cada subgrupo recibe las piezas de cuatro puzzles de unas pocas piezas (15 o 20) repartidas en cuatro bolsas, una para cada integrante del subgrupo. El o la profesional expone las siguientes instrucciones: "Cada subgrupo trabaja en una mesa. Voy a daros a cada persona una bolsa que puede contener piezas de hasta cuatro puzzles. Cada persona debe formar un puzzle. La tarea no ha terminado hasta que las cuatro personas de cada subgrupo tengan un puzzle terminado delante de cada una de ellas. Podéis cambiar piezas pero nadie puede hablar. No podéis pedir una pieza que tenga otra persona.

Las reglas son las siguientes:

- ✓ Cada persona uno debe construir un puzzle delante de ella.
- ✓ Nadie puede pedir ninguna pieza a nadie. No se puede hablar, gesticular, señalar, moverse o hacer gestos. La única forma de obtener una pieza es esperar a que tu compañero/a te la dé.
- ✓ Puedes pasar cualquier pieza que tengas a la persona que veas que la necesita, en cualquier momento.
- ✓ Nadie puede hablar en ningún momento.

Una vez que no hay dudas, se comienza la actividad.

Cuando finaliza la actividad, aproximadamente 15 minutos, se abre un debate sobre las dificultades encontradas, que se puede iniciar con preguntas como: ¿qué sentiste cuando alguien tenía una pieza que necesitabas y no te la pasaba? ¿Cómo se puede aplicar lo aprendido a otras situaciones de la vida?

### Concernos Mejor:

Se divide el grupo en subgrupos de dos o tres personas.

Cada subgrupo trabaja en un tema diferente, y escribe en una hoja los aspectos comunes a los que lleguen.

Los temas pueden ser los siguientes, u otros que conecten con los intereses de los miembros del grupo:

¿Por qué un objeto nos resulta particularmente interesante?

¿Cuáles son las características que tiene una persona a la que llamamos especial? Contar una experiencia positiva.

Contar una experiencia negativa.

Una vez todos los subgrupos han escrito en su hoja, estas se mezclan y se vuelven a repartir al azar, para que se lean. Se trata de analizar las distintas impresiones que causa esto en los participantes.

### Regalando alegrías:

El animador o animadora divide al grupo en subgrupos de 6 a 10 personas. Reparte papel y lápiz a cada participante.

Entonces hace una breve presentación, como: "Muchas veces apreciamos más un regalo pequeño que uno grande. Otras muchas, estamos preocupados por no ser capaces de realizar cosas grandes y dejamos de lado hacer cosas pequeñas aunque tendrían quizás un gran significado. En la experiencia que sigue vamos a poder hacer un pequeño regalo de alegría a cada miembro del grupo".

### Tirar desde el centro:

Los jugadores y jugadoras se sitúan en círculo, y uno en el centro con una pelota. Este tira la pelota a uno cualquiera y corre a ocupar el sitio de otro en el círculo, el cual, desplazado, debe situarse en el centro del círculo y recoger la pelota que le lanzan. El juego continúa así sucesivamente.

### Bolos en cooperación:

La finalidad del juego consiste en tumbar los diez bolos en tantas tiradas como jugadores y jugadoras. Si hay tres jugadores/as, en tres tiradas. Puede variarse el orden o incluso tirar los tres a la vez.

**Peloteo con sartén:**

Cada jugador/a necesita una sartén o bandeja. Los jugadores y jugadoras, en círculo, se pasan la pelota de uno/a a otro/a usando la sartén o bandeja como raqueta.

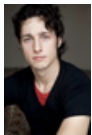











En el siguiente enlace puedes acceder a más técnicas, así como juegos y deportes cooperativos. Ten en cuenta que se han de adaptar a las características propias del grupo dónde sean aplicados.

**Fútbol en círculo:**

Se colocan todas las personas en círculo. Uno/a le da a al balón con el pie hacia otra persona otro y dice "uno". Este/a le da al balón hacia otra y dice "dos", y así sucesivamente. Si alguien toca la pelota con la mano o esta se sale del círculo, se vuelve a empezar. Se trata de ver la puntuación que puede alcanzar el grupo, y tratar de superarla en los siguientes turnos.

## Anexo.- Licencias de recursos.

### Licencias de recursos utilizados en la Unidad de Trabajo.

Recurso (1)	Datos del recurso (1)	Recurso (2)	Datos del recurso (2)
	Autoría: Boko Gran Licencia: CC BY 3.0 Procedencia: <a href="http://bokogreat-stock.deviantart.com/gallery/?offset=72#/d355wtj">http://bokogreat-stock.deviantart.com/gallery/?offset=72#/d355wtj</a>		Autoría: asifthebes. Licencia: Royalty free. Procedencia: <a href="http://www.sxc.hu/photo/912841">http://www.sxc.hu/photo/912841</a>
	Autoría: aprilbell. Licencia: Libre de derechos. Procedencia: <a href="http://www.sxc.hu/photo/1063773">http://www.sxc.hu/photo/1063773</a>		Autoría: svilen001. Licencia: Libre de derechos. Procedencia: <a href="http://www.sxc.hu/photo/1254522">http://www.sxc.hu/photo/1254522</a>
	Autoría: Eastop. Licencia: Libre de derechos. Procedencia: <a href="http://www.sxc.hu/photo/967885">http://www.sxc.hu/photo/967885</a>		Autoría: Latinstock. Licencia: Uso educativo para plataformas públicas de FPAD. Procedencia: <a href="http://www.sxc.hu/photo/967885">http://www.sxc.hu/photo/967885</a> Latinstock(Atencion_a_personas_en_situacion_de_dependencia)
	Autoría: Sergey Berezin. Licencia: Libre de derechos. Procedencia: <a href="http://www.dreamstime.com/hands-free-stock-photo-imagefree2819093">http://www.dreamstime.com/hands-free-stock-photo-imagefree2819093</a>		Autoría: Nextlimits. Licencia: Royalty Free. Procedencia: <a href="http://www.dreamstime.com/six-green-team-design-free-stock-image-imagefree764686">http://www.dreamstime.com/six-green-team-design-free-stock-image-imagefree764686</a>
	Autoría: nellart. Licencia: Royalty Free. Procedencia: <a href="http://www.sxc.hu/browse.phtml?f=download&amp;id=1331782">http://www.sxc.hu/browse.phtml?f=download&amp;id=1331782</a>		Autoría: Shirley Hu / Dreamstime.com. Licencia: Royalty Free Procedencia: <a href="http://www.dreamstime.com/female-paper-chain-free-stock-photo-imagefree1644769">http://www.dreamstime.com/female-paper-chain-free-stock-photo-imagefree1644769</a>
	Autoría: Radkevich Siarhei. Licencia: Libre de derechos Procedencia: <a href="http://www.dreamstime.com/dark-blue-framework-free-stock-image-imagefree1887756">http://www.dreamstime.com/dark-blue-framework-free-stock-image-imagefree1887756</a>		Autoría: Teerapun/FreeDigitalPhotos.net Licencia: Libre de derechos. Procedencia: <a href="http://www.freedigitalphotos.net/images/Gestures_g185-Clenched_Fists_p47569.html">http://www.freedigitalphotos.net/images/Gestures_g185-Clenched_Fists_p47569.html</a>