
Técnicas y prácticas de dinámicas de grupos

PID_00267846

Andrea Verónica Torres Pérez

Tiempo mínimo de dedicación recomendado: 3 horas



Universitat
Oberta
de Catalunya



Andrea Verónica Torres Pérez

El encargo y la creación de este recurso de aprendizaje UOC han sido coordinados por el profesor: Josep Vivas Elías (2019)

Primera edición: septiembre 2019
© Andrea Verónica Torres Pérez
Todos los derechos reservados
© de esta edición, FUOC, 2019
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona
Realización editorial: FUOC

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño general y la cubierta, puede ser copiada, reproducida, almacenada o transmitida de ninguna forma, ni por ningún medio, sea éste eléctrico, químico, mecánico, óptico, grabación, fotocopia, o cualquier otro, sin la previa autorización escrita de los titulares del copyright.

Índice

Introducción	5
Objetivos	6
1. Técnicas de dinámicas de grupos	7
1.1. Definición	7
1.2. Utilidad y uso de las técnicas de dinámica de grupos	8
1.3. Ámbitos de aplicación	10
2. Técnicas de presentación	15
2.1. Presentación por fotografía	15
2.2. El retrato	16
2.3. La telaraña	17
3. Técnicas de animación e integración	20
3.1. El cuento vivo	20
3.2. El correo	21
3.3. Esto me recuerda	22
4. Técnicas de contenidos temáticos	24
4.1. Grupo de discusión	24
4.2. Grupos de formación	26
4.3. Método del caso	27
4.4. Phillips 66	29
4.5. Juego de roles	30
5. Técnicas de cierre	33
5.1. Resolución de problemas	33
5.2. La palabra	34
5.3. El completamiento de frases	34
Resumen	36
Bibliografía	37

Introducción

«Si realmente quieres entender algo, intenta cambiarlo.»

Kurt Lewin

Las técnicas de dinámicas de grupos son de uso frecuente en diferentes ámbitos de aplicación. En este módulo veremos la importancia de su utilización, sus objetivos, los criterios que deberíamos tener en cuenta a la hora de ponerlas en marcha, la manera en que debemos aplicarlas, el público al que va dirigida la técnica y su ámbito de aplicación. Con relación a estos procesos encontraréis diferentes actividades relacionadas con los distintos temas desarrollados.

En este módulo presentaremos algunas técnicas de dinámicas de grupo. Aunque existen una gran pluralidad de técnicas, presentaremos las más utilizadas. Para ello, las hemos dividido en cuatro grandes grupos:

- Técnicas de presentación: presentación por fotografía, el teatro y la tela-
raña.
- Técnicas de animación e integración: el cuento vivo, el correo y esto me
recuerda.
- Técnicas de contenidos temáticos: grupos de discusión, grupos de forma-
ción, método del caso, Phillips 66 y juego de roles.
- Técnicas de cierre: resolución de problemas, la palabra y el completamien-
to de frases.

Por último, en el apartado de técnicas encontraréis ejemplos aplicados, lo que os permitirá acercaros a la práctica de esta disciplina en función de los objetivos y su ámbito de aplicación.

Objetivos

Objetivo general

Conocer las diferentes técnicas de grupos y promover un acercamiento a la práctica profesional desde la perspectiva de las dinámicas de grupos

Objetivos específicos

1. Conocer qué son las técnicas de dinámicas de grupo y la importancia de su aplicación teniendo en cuenta las características del grupo y los objetivos que se quieren alcanzar.
2. Explorar los ámbitos más importantes de aplicación de las técnicas de dinámicas de grupo. Conocer su finalidad y su utilidad dentro de cada ámbito.
3. Adquirir cierto conocimiento de las diferentes técnicas de dinámicas de grupos.
4. Acercarse a las principales prácticas de la dinámica de grupos en sus diferentes ámbitos de aplicación.

1. Técnicas de dinámicas de grupos

1.1. Definición

Comencemos definiendo la palabra *técnica* que proviene de *téchne*, un vocablo de raíz griega que se ha traducido al español como «arte» o «ciencia». El término *técnica* hace referencia a las herramientas que podemos utilizar para alcanzar diferentes fines. Dicho de otro modo, sería el procedimiento que utilizamos dentro de un grupo para alcanzar una meta determinada.

Por otro lado tenemos el término *dinámica*, que proviene del griego *dynamis*, que significa «fuerza», y que hace referencia a las interacciones que surgen entre las personas cuando desarrollamos determinadas técnicas dentro de un grupo.

Definición de técnicas de dinámica de grupos

Conjunto de herramientas, procedimientos y/o instrumentos que se utilizan dentro de un ámbito determinado, para conocer de una forma eficaz las interacciones que surgen dentro de un grupo y poder trabajar con ellas.

Otras definiciones de estas técnicas enfatizan también los aspectos señalados. Presentamos algunas de ellas:

- Cavodies (1991): las técnicas de grupo son un medio cuya finalidad es crear dinamismo hacia la comunidad. Es dar productividad a los encuentros de personas que se reúnen para realizar una tarea determinada en un tiempo dado, su metodología es la de aprender haciendo.
- Cirigliano (1996): las técnicas de grupo, son procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad de grupo.
- Zarzar (2000): una técnica grupal es un procedimiento o conjunto de pasos, ya probados y sistematizados, y orientados o encaminados a conseguir un objetivo particular.
- Espada (2007): las técnicas de grupo son medios útiles en el proceso de comunicación, crecimiento y maduración de los integrantes de un grupo. Son un recurso que ayuda a obtener unas metas educativas determinadas.

Referencias bibliográficas

- M. Cavodies (1991). *Dinámica de grupos*. Bogotá: Ed. Indo-American Press Sevice.
- G. F. J. Cirigliano (1996). *Dinámica de grupos y educación*. México, D.F.: El Ateneo.
- C. Zarzar Charur (2000). *La didáctica grupal*. México, D.F.: Ed. Progreso.
- P. Espada (2007). *Técnicas de grupo*. Madrid: Ed. CCS.

Como hemos podido observar, en estas definiciones los diferentes autores han puesto el énfasis en que las técnicas son procedimientos o medios que se utilizan para poder conseguir los objetivos planteados. Pero estos objetivos son eminentemente grupales. Interesa lo que hace el grupo, para lo que es necesario comprender qué tipo de interacciones lo caracterizan con el objetivo de, si es necesario, poder trabajar con ellas.

Una vez que hemos realizado una breve introducción a las técnicas grupales y a sus diferentes definiciones comenzaremos a explicar la utilidad y el uso de las técnicas en dinámica de grupo.

1.2. Utilidad y uso de las técnicas de dinámica de grupos

La utilidad de las técnicas depende de la finalidad que se persigue, ya sea dentro del campo de la investigación como de la intervención. Las técnicas pretenden principalmente que todas las personas que participan en un proceso grupal adquieran nuevos conocimientos, comportamientos y pensamientos, que participen de forma activa emitiendo opiniones y que se fomente la creatividad, lo que les permitirá potenciar sus relaciones sociales.

Para poner en práctica cualquier técnica se necesita de una persona «experta» que posea los conocimientos teóricos fundamentales de la dinámica de grupos y que domine la técnica elegida siguiendo todas sus etapas. Esta persona debe también ser plenamente consciente tanto de sus posibilidades como de sus riesgos. No se trata de aplicar la técnica conforme se va teniendo conocimiento de ella, es preciso planificarla y prever todos los posibles obstáculos con los que se puede encontrar y aventurar la forma de resolverlos.

Pero ¿cuándo debemos poner en práctica una determinada técnica? Un aspecto importante a tener en cuenta es saber cuándo debemos utilizar una técnica y esto dependerá del proceso en el que nos encontremos ya sea de investigación o intervención, de las necesidades de las personas, de los objetivos, fines o metas que se quieran alcanzar. Las técnicas de dinámicas de grupo son herramientas eficaces en las siguientes **circunstancias**:

- Cuando el grupo necesita conocerse, integrarse, cooperar, cohesionarse.
- Cuando surgen problemas de liderazgo, de roles, de objetivos comunes.
- Cuando existen problemas de relación entre sus miembros ya sean de integración, cooperación, empatía, solidaridad y/o comunicación.
- Cuando surgen emociones y sentimientos que impiden que el grupo avance positivamente.

Cuando tengamos claro en qué casos debemos intervenir, es recomendable tener en cuenta algunas **consideraciones**:

1) **Los objetivos propuestos.** Es importante que los objetivos a alcanzar estén perfectamente definidos para así poder escoger correctamente la técnica. Los objetivos propuestos tienen que ser acordes y alcanzables. No nos serviría de nada proponer objetivos inalcanzables ya que nos aseguraríamos el fracaso de la técnica.

2) **El tamaño del grupo.** Hay que tener en cuenta que el comportamiento de un grupo depende de la cantidad de integrantes que lo componga. Si estamos frente a un grupo pequeño será más fácil interactuar: llegarán a acuerdos y se desarrollará una mayor cohesión e integración entre sus integrantes. Estos procesos encuentran más obstáculos en el caso de grupos de mayor tamaño. Debemos ser flexibles y saber adaptar las diferentes técnicas de acuerdo al número de integrantes.

3) **La madurez del grupo.** En este punto nos encontramos con un fenómeno que suele aparecer al comenzar a trabajar dentro de los grupos, y es el fenómeno de la «resistencia». Estas resistencias hacen alusión a cierta inhibición a participar activamente y suelen aparecer en aquellos grupos en los que la experiencia con las técnicas grupales es casi nula. En estos casos, es recomendable seleccionar técnicas que potencien la participación activa y permitan superar los posibles obstáculos o resistencias.

4) **Las características de los miembros del grupo.** Las técnicas de dinámica de grupos se deben elegir teniendo en cuenta características como la edad de sus integrantes, intereses, necesidades, así como también las características culturales del grupo.

5) **Los recursos disponibles.** A veces llevar a cabo ciertas dinámicas conlleva la necesidad de tener ciertos recursos disponibles para su buen desarrollo y funcionamiento. Teniendo en cuenta los medios disponibles se minimizaría la posibilidad de que aparezcan complicaciones de último momento.

6) **Las condiciones ambientales.** En el momento de elegir una técnica es necesario tener en cuenta el «espacio» de que disponemos para poder desarrollarla y que el grupo funcione correctamente. El lugar donde se lleve a cabo la dinámica debe ser espacioso, luminoso, bien ventilado. Es fundamental que todos los participantes puedan verse a la cara e interactuar con facilidad.

7) **El tiempo disponible.** Cada una de las técnicas necesita cierto tiempo para su buen funcionamiento. Este tiempo en algunas actividades viene reglado y en otras se vale de la experiencia del coordinador para utilizar el tiempo que crea necesario sin extenderse demasiado para evitar posibles abandonos o desmotivaciones por parte de los participantes.

8) La capacitación de la persona encargada de ponerla en práctica. La persona encargada de llevar a cabo las diferentes dinámicas deberá tener experiencia y/o entrenamiento en la técnica que utilizará. Es aconsejable comenzar por las técnicas más sencillas de emplear.

Hemos visto quién se hace responsable de poner las técnicas en práctica, y cuándo debemos ponerla en marcha teniendo en cuenta algunas recomendaciones, pero ¿qué finalidad tiene el uso de este tipo de técnicas?

Esta finalidad estaría directamente relacionada con:

- Facilitar la buena comunicación.
- Aumentar la participación opinando activamente.
- Desarrollar el sentimiento de «nosotros».
- Aprender a escuchar y ser escuchados.
- Adquirir la capacidad para resolver conflictos de una forma positiva.
- Aumentar la autoestima y la autoconfianza.
- Desarrollar la capacidad de cooperación, creatividad, solidaridad, empatía, responsabilidad y autonomía.

Es importante tener en cuenta la finalidad de las técnicas de grupo para poder utilizarlas correctamente en cada caso o ámbito de aplicación. En el siguiente apartado nos centraremos en los ámbitos de aplicación más frecuentes. Presentaremos además algunas actividades que nos ayudarán a comprender mejor su utilización.

1.3. Ámbitos de aplicación

En este módulo nos centraremos en presentar un conjunto de técnicas de dinámicas de grupo en tres ámbitos de aplicación: educativo, psicoterapéutico/intervención y organizacional.

1) Ámbito educativo

Estas técnicas se pueden aplicar en cualquier etapa del ciclo educativo. Generalmente se utilizan para conocer los intereses y motivaciones del alumnado. Crear un clima de confianza y fomentar la importancia del trabajo en equipo es una de las tareas más difíciles a las que se enfrentan los docentes, por ello podemos utilizarlas como recurso didáctico. Las dinámicas de grupo ayudan al conocimiento y comprensión de los demás, potencian la participación e integración del alumnado, se afianzan los lazos de amistad y aumenta la motivación del alumnado, entre otros aspectos. Esta **armonía interpersonal** (Goleman, 2014) logra mejorar los resultados y la cooperación entre el alumnado. Es por ello que en el ámbito educativo es necesario llevar a cabo actividades

Referencias bibliográficas

- D. Goleman (2014). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: B de Bolsillo.
- Z. Dörnyei (2008). *Estrategias de motivación en el aula de lenguas*. Barcelona: UOC.

que promuevan la filiación y la cohesión, así como promover su autoestima y confianza mutua. Esta actitud debe mantenerse a lo largo del curso y terminar con una fase de reafirmación y autoevaluación positiva (Dörnyei, 2008).

Dentro de este ámbito, nos encontramos con problemáticas donde es necesario actuar con urgencia, como es el caso del acoso escolar *bullying*, cada vez más frecuente en edades muy tempranas. Algunos países ya implementan programas de prevención, utilizando diferentes técnicas y dinámicas de grupo frente a esta problemática. Dentro de estos programas vamos a destacar el exitoso programa *antibullying* finlandés originado en la Universidad de Turku. El 90 % de las escuelas finlandesas ya emplean este método. El programa se inició en el 2007, y tras haber comprobado su eficacia ya se aplica en diferentes países como Suecia, Estonia, Bélgica, España, Reino Unido, Nueva Zelanda y se ha evaluado también en otros como Francia e Italia. Lo que se pretende es que los estudiantes no apoyen al acosador y no acepten silenciosamente, sino que apoyen a la víctima y se comunique el acoso (ver Programa KIVA ® *antibullying*, Instituto Escalae).

Para ver cómo se utilizan este tipo de técnicas, proponemos a continuación esta primera actividad relacionada con el ámbito educativo para que la podáis poner en práctica.

Actividad de dinámica de grupos número 1	
Contexto	Educativo.
Objetivo	Esta actividad pretende fomentar la empatía y pretende animar a los integrantes de un grupo determinado a que piensen en formas de enfrentarse a la discriminación.
Instrucciones	El responsable de la actividad pide a los alumnos que indiquen dos grupos que consideren que son los más discriminados en la sociedad actual, por ejemplo, gays y lesbianas, minorías étnicas, cuestiones de género, minusválidos o minorías religiosas. Una vez expuestos todos los grupos que se consideran discriminados, se les pide que señalen y anoten los derechos que se están violando en relación con la Declaración Universal de Derechos Humanos. Por último se les pide que tomen cada forma de discriminación y que sugieran una forma de solucionarla. Para finalizar la actividad se les pide que reflexionen y debatan la forma en que sus propios actos pueden excluir a otros sin darse cuenta.
Nota	Es importante que el coordinador posea cierta experiencia para poder llevar a cabo la actividad y fomentar la capacidad de ponerse «en el lugar del otro» en cuanto a vivencias y sensaciones.

2) Psicoterapéutico e intervención

Dentro de este ámbito englobamos a los grupos terapéuticos tales como el grupo familiar, los grupos analíticos, comunidades terapéuticas, como por ejemplo grupos de alcohólicos y drogodependientes, entre otros. Estos grupos terapéuticos deben ser considerados como una modalidad de tratamiento. La

finalidad dentro de este ámbito es que la influencia de los miembros del grupo desempeñe un papel importante en el proceso del cambio personal, compromiso de solidaridad y apoyo mutuo.

En esta segunda actividad proponemos trabajar en el ámbito psicoterapéutico cuando un grupo comienza a formarse, o sea, en su etapa inicial. Es una manera de establecer puentes de comunicación e interacción entre sus integrantes y a su vez obtener información acerca de su vida personal.

Actividad de dinámica de grupos número 2	
Contexto	Psicoterapéutico.
Objetivo	Establecer una comunicación e interacción entre los integrantes del grupo durante las sesiones y propiciar un ambiente de confianza entre las personas que participan en las actividades.
Instrucciones	El/la coordinador/a indicará a los demás integrantes que comiencen con su presentación. El coordinador dirige la pregunta a un primer integrante, en este caso le preguntará sobre su nombre y pasatiempo. Esta persona dirige la pregunta al segundo integrante y la responderá (nombre y pasatiempo) pero el coordinador/a le agregará otra pregunta, como por ejemplo: ¿qué significado tiene su nombre?, ¿quién lo eligió?, ¿le gusta su nombre?, ¿se lo cambiaría? Este paso se repite hasta concluir con la totalidad del grupo y al final el/la coordinador/a se presenta de la misma forma.
Nota	Proporcionar un ambiente de confianza y mantener la línea de respeto, ya que la técnica permite obtener información de la historia familiar del integrante.

En el ámbito psicoterapéutico podemos implementar diversas dinámicas de grupos en los distintos contextos. Dentro de la práctica clínica nos encontramos con diferentes clases de familias problemáticas, en las comunidades terapéuticas con los grupos de drogodependientes, con parejas en crisis, grupos de mujeres maltratadas, entre otros.

3) Organizacional

Estos son los grupos que se conforman en los ámbitos de trabajo dentro de las diferentes organizaciones e instituciones. La aplicación de las dinámicas ayuda a fomentar el compañerismo, la solidaridad, aumentar el desempeño laboral, o crear climas de trabajo idóneos para el buen funcionamiento institucional.

En la actividad número 3 vemos cómo se pueden trabajar diferentes competencias de las personas que forman parte de una empresa o institución.

Actividad de dinámica de grupos número 3	
Contexto	Organizacional.
Objetivo	Trabajar las capacidades de colaboración en equipo, toma rápida de decisiones y habilidades comunicativas y de escucha activa.
Instrucciones	Se forman grupos donde cada integrante debe pensar en una sola palabra que defina un ámbito de la empresa (misión de la empresa, un valor, cultura organizacional, etc.). Posteriormente, cada integrante dice o escribe la palabra elegida exponiendo sus argumentos y debatiendo con los demás cuál es la palabra que mejor define a la empresa.
Nota	Se trata de una de las actividades más efectivas para entender la visión de los empleados acerca de la empresa.

Las diferentes técnicas de grupo que describiremos a continuación pueden ser utilizadas de forma complementaria, integrándose en el desarrollo de la actividad cualquiera que sea su ámbito de aplicación. Clasificaremos estas actividades en cuatro grupos: técnicas de presentación, técnicas de animación e integración, técnicas sobre contenidos temáticos, y técnicas de cierre. Estos tipos de técnicas no se circunscriben necesariamente a ámbitos de aplicación específicos, si bien por motivos expositivos presentaremos ejemplos en solo algunos de los ámbitos de aplicación para cada técnica. Animamos al estudiante a tratar de extender la aplicación de la técnica a otros ámbitos diferentes al del ejemplo.

Tabla 1. Tipos de técnicas de dinámicas de grupo

Tipo de Técnica	Nombre	Objetivos
Presentación	Presentación por fotografía	Los miembros del grupo comiencen a conocerse, obtener información acerca de cómo los demás nos ven, conocer aspectos de los demás integrantes que anteriormente eran desconocidos, establecer vínculos y puentes de comunicación.
	El retrato	Compartir características personales, desarrollar la autoimagen y fomentar la expresión oral.
	La telaraña	Permitir que los miembros del grupo se conozcan y fomentar la integración de los miembros al grupo.
Animación e integración	El cuento vivo	Favorecer la concentración y animar al grupo.
	El correo	Para buscar la animación del grupo
	Esto me recuerda	Animar al grupo y ayudar a su concentración.
Contenidos temáticos	Grupos de discusión	Obtener material cualitativo sobre las percepciones, motivaciones, opiniones y actitudes de los participantes.
	Grupo de formación	Promover la capacidad de las personas de expresar libremente sus opiniones tanto de sí mismos como de los demás. Aumentar la empatía. Comprender las repercusiones de nuestro comportamiento en un contexto grupal. Adquirir nuevas experiencias que sirvan para el avance del grupo.

Tipo de Técnica	Nombre	Objetivos
	Método del caso	Fomentar la toma de decisiones, adquirir ciertas habilidades, como la observación, la escucha, el trabajo en equipo, la evaluación, el pensamiento crítico, desarrollar la capacidad de identificar situaciones conflictivas y proponer posibles soluciones.
	Phillips 66	Permitir y promover la participación activa de «todos» los miembros de un grupo. Obtener las opiniones de todos los miembros en un tiempo muy breve. Llegar a la toma de decisiones, obtener información o puntos de vista de gran número de personas acerca de un problema o cuestión.
	Juego de roles	Permite trabajar la empatía y adquirir habilidades sociales. A su vez aumenta la participación de sus integrantes y fomenta su implicación y atención dentro del grupo. Permitir que los participantes observen y analicen sus comportamientos en determinadas ocasiones y aprendan a reaccionar positivamente en situaciones consideradas conflictivas.
Cierre	Resolución de problemas	Tener una visión global acerca de cómo funcionan los grupos frente a las diversas problemáticas planteadas y sus posibles soluciones.
	La palabra	Permite al coordinador retroalimentarse de las vivencias, opiniones, sensaciones del grupo en relación con las actividades realizadas.
	Completamiento de frases	Permite recoger la opinión de cada integrante respecto a los resultados del trabajo grupal realizado y por otro le permite al coordinador tener una visión más clara respecto a los logros y deficiencias de las actividades realizadas.

2. Técnicas de presentación

El objetivo general de las técnicas de presentación, también llamadas de iniciación, es propiciar el conocimiento mutuo, la integración y desinhibición en el grupo. Se trata de crear un clima de confianza y de buena comunicación, de desarrollar al máximo la participación entre las personas que conforman el grupo.

Se utilizan para lograr un ambiente grupal cordial, permisivo y gratificante, que ayude al grupo a constituirse como tal, y crear un clima favorable para poder llevar a cabo la tarea propuesta. Este tipo de técnicas tienen como fin último crear el grupo, pero no solo deberían ser utilizadas al inicio, sino que es necesario utilizarlas al comienzo de cada reunión, sesión o encuentro para crear un ambiente adecuado.

A su vez, estas técnicas buscan ayudar a que las personas se presenten al grupo de una manera relativamente rápida eliminando al máximo las resistencias. En este tipo de técnicas el facilitador puede obtener más información sobre las características de las interacciones y de la comunicación del grupo. Vamos a exponer un grupo ficticio y ver cómo se trabajaría en cada técnica de este apartado.

Somos psicólogos de un hospital y acabamos de formar un grupo de adultos jóvenes entre 25 y 35 años. Estas personas acudieron en un primer momento a las entrevistas de admisión del Servicio de Salud Mental. En estas entrevistas refirieron problemas relacionados con la autoestima, sentimientos de frustración y la necesidad de encontrar intereses gratificantes que les produzcan cierto bienestar.

2.1. Presentación por fotografía

Objetivos: el objetivo principal de esta dinámica es que los miembros del grupo comiencen a conocerse, obtener información acerca de cómo los demás nos ven, conocer aspectos de los demás integrantes que anteriormente eran desconocidos para el grupo, establecer vínculos y puentes de comunicación. Para llevar a cabo esta actividad es necesario seleccionar una fotografía, que puede ser de objetos, personas, paisajes, etc.

Fases de la actividad

1) Cada integrante le entrega la fotografía seleccionada al coordinador.

- 2) La persona encargada de la coordinación le pide a los participantes que formen un círculo alrededor del conjunto de fotografías que fueron previamente colocadas y de manera que todos los asistentes puedan observarlas.
- 3) Se otorga un tiempo para que cada uno elija una de acuerdo a sus preferencias.
- 4) Una vez que todos hayan escogido una fotografía deberán presentarse al resto de personas explicando el motivo por el cual ha elegido esa imagen, cómo y por qué se identificó con ella.
- 5) Al finalizar las presentaciones, los participantes podrán plantearles preguntas a sus compañeros.
- 6) Se realiza una puesta en común al respecto para que reflexionen cómo se han sentido o qué han pensado al realizar la actividad. La persona encargada de la coordinación utiliza esta información para realizar un cierre de dicha actividad; por ejemplo, presentando algunas reflexiones comunes.

Esta actividad puede tener sus variantes y una de ellas se las presentamos en la siguiente actividad, donde el principal proceso implicado es la identidad del grupo. Ahora, ¿cómo pondríamos en práctica esta técnica en nuestro grupo? Comencemos...

Una vez pasado el primer encuentro les pedimos a los integrantes de nuestro grupo que para la próxima sesión escojan una fotografía que les apetezca traer. Al llegar a la siguiente sesión me entregan las fotografías. Coloco sus fotos en el centro de la sala y les pido que formen un círculo a su alrededor. Les doy un tiempo para que cada uno escoja una fotografía. Una vez que cada uno tenga la fotografía, les pido que comiencen a presentarse diciendo por qué ha elegido esa imagen y por qué se identificó con ella. Por ejemplo: «Soy Juan he cogido esta fotografía de la playa porque me siento identificado con ella, veo el mar muy tranquilo y sereno y así soy yo, una persona que me gusta mucho la playa y una persona muy tranquila». Una vez que todos hayan hecho lo mismo, comenzarán a hacerse preguntas entre ellos. Otra integrante le dice a Juan: «¿Tú por qué te consideras una persona tranquila?». Y así cada persona va respondiendo y obteniendo mas información personal del resto de los integrantes. Al finalizar la sesión les voy preguntando cómo se han sentido cada uno contando aspectos personales y compartiendo emociones con el resto de integrantes.

2.2. El retrato

Objetivos: compartir características personales, desarrollar la autoimagen y fomentar la expresión oral. Para llevar a cabo esta actividad es necesario disponer de una amplia variedad de imágenes.

Fases de la actividad

1) Coordinación distribuirá, sobre una mesa, varias tarjetas en las que aparezcan distintas imágenes (dibujos o ilustraciones) no figurativas, y pedirá a los presentes que elijan una que simbolice sus virtudes y otra que represente sus defectos.

2) La persona encargada de la coordinación hará que los integrantes del grupo se distribuyan en círculo o semicírculo. Luego le propondrá que cada uno, por turno, explique por qué eligió esas tarjetas. En esta fase ayudará a los integrantes con algunos interrogantes, ¿qué aspecto tuyo viste en esa tarjeta? ¿Cuáles son tus virtudes? ¿Y tus defectos? ¿Quién eres? ¿Cómo te llamas? ¿Cuántos años tienes? ¿Qué es lo que más te gusta? ¿Qué es lo que no te gusta?

3) A continuación, se le pedirá a cada participante que dibuje su propio retrato en una hoja y que escriba sus datos y características más importantes.

4) Cada participante presentará su retrato y entre todos los integrantes del grupo construirán un collage bajo el título «Nuestros retratos».

Es importante que la persona de coordinación asuma el rol de participante presentándose y efectuando su propio retrato. Siguiendo con nuestro grupo, veremos cómo ponemos en práctica esta técnica.

Llego al segundo o tercer encuentro y les digo que hoy vamos a hacer una sesión diferente y que nos servirá para conocernos un poco más. Pongo sobre una mesa varias imágenes con diferentes ilustraciones y le pido a cada uno que escoja una que represente sus virtudes y otra que represente sus defectos. Y comienzo con Ana: «Ana, cuéntanos qué virtud y qué defecto tuyo encontraste en esas imágenes», y así con cada integrante y les vamos variando las preguntas. Por ejemplo, luego les digo a Elena: «Elena, ¿qué es lo que más te gusta y lo que no de las imágenes que elegiste?». Al finalizar les pido que hagan su retrato en una hoja, junto con sus datos y características más importantes, y todos juntos vamos creando un collage que quedará en nuestro espacio de grupo.

2.3. La telaraña

Objetivos: permitir que los miembros del grupo se conozcan y fomentar la integración de los miembros al grupo. Para llevar a cabo esta actividad es necesario un cordel, un ovillo de lana.

Fases de la actividad

1) La persona que lleva la coordinación da la indicación de que todos los participantes se coloquen de pie, formando un círculo.

2) Coordinación le entrega a uno de ellos la bola de cordel; este tiene que decir su nombre, procedencia, tipo de trabajo que desempeña, interés de su participación, expectativas sobre el curso o actividad, etcétera. Es importante

que la persona de coordinación advierta a los participantes de la importancia de estar atentos a la presentación de cada uno, ya que no se sabe a quién va a lanzarle la bola y posteriormente deberá repetir los datos del lanzador.

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

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

5) Una vez que todos se hayan presentado, quien se quedó con la bola debe devolvérsela a aquel que se la envió, repitiendo los datos del lanzador; este último hace lo mismo, de manera que la bola va recorriendo la misma trayectoria, pero en sentido inverso, hasta regresar al primer compañero que inicialmente la lanzó.

Esta dinámica es recomendable al iniciar el trabajo con un grupo y crear un clima de confianza y de distensión. En esta última dinámica volvemos con nuestro grupo y veremos cómo la llevamos a cabo.

Llegamos a la segunda sesión y les proponemos hacer un juego juntos. Les explico que será divertido y que nos ayudará a conocernos y establecer lazos. Les pido que se pongan de pie, en círculo y que deben estar atentos al juego y a lo que cuentan sus integrantes. Yo me incluyo en el círculo con un ovillo en la mano y comienzo cogiendo la punta del cordel... «Soy Andrea, argentina, soy psicóloga de este hospital y estoy interesada en crear un buen clima en este grupo y que todos podamos estar a gusto». Y le lanzo la bola a Esther, que coge una parte del cordel y se presenta: «Hola, soy Esther, española, y me gusta mucho hacer manualidades y deseo encontrar mi espacio en este grupo». Esther le lanza la bola a otro compañero y así hasta que todos se hayan presentado. Y ahora comienza el camino inverso, debéis lanzarle el ovillo a tu lanzador o lanzadora y repetir los datos que os haya contado y así el ovillo volverá a mí, Andrea, la responsable de este juego.

Estas técnicas de presentación son muy útiles en el momento inicial de cualquier procedimiento grupal, donde es necesario crear un clima de confianza, buen ambiente laboral y aproximación entre los integrantes de un grupo. Para finalizar con este tipo de técnicas, proponemos la actividad número 4.

Actividad de dinámica de grupos número 4	
Contexto	Terapéutico, educativo, comunitario, social, organizaciones e instituciones.
Objetivo	Compartir autopercepciones.
Instrucciones	Seleccionar una fotografía y presentarse al resto de los integrantes del grupo explicando vuestra historia (pasado, presente y futuro).
Nota	El coordinador debe cumplir la función de potenciar a través de preguntas el contacto de los participantes con su presente, pasado y futuro.

Las siguientes técnicas que veremos en este módulo corresponden a un período posterior a las técnicas de presentación. Se relacionan con técnicas que apuntan a la integración y participación de los miembros de un grupo.

3. Técnicas de animación e integración

Las técnicas de animación e integración tienen como finalidad crear un ambiente de confianza y fraternidad, por lo que la participación de los miembros del grupo es importante. Estas técnicas se pueden realizar después de las técnicas de iniciación para favorecer la integración o para pasar de un momento a otro de la sesión, ayudando a enfocar la atención, en una nueva cuestión. El uso excesivo de este tipo de técnicas puede afectar a la seriedad de las actividades, por lo que el coordinador debe tener siempre claro el objetivo para el cual se utilizan estas técnicas. A continuación, expondremos una situación ocurrida dentro del ámbito de una empresa y así poder ir trabajando las diferentes dinámicas de este apartado.

Somos los encargados del departamento de recursos humanos y desde la gerencia nos piden comenzar a organizar reuniones para potenciar el buen clima laboral, favorecer la integración y el compañerismo entre los trabajadores teniendo en cuenta el estrés laboral y la calidad de vida. Contamos con varios grupos pertenecientes a diferentes sectores dentro de la empresa. Entre los integrantes de mi sección comenzamos a organizar dichos encuentros para alcanzar los objetivos solicitados desde la gerencia de la empresa.

3.1. El cuento vivo

Objetivo: favorecer la concentración y animar al grupo.

Fases de la actividad

- 1) La persona encargada de la coordinación les pide que se sienten en círculo.
- 2) Una vez sentados, comienza a hacer un relato sobre cualquier cosa, donde incorpore personajes y animales en determinadas actitudes y acciones.
- 3) Cuando la persona de coordinación señale a cualquier compañero, este debe actuar como el animal o personaje sobre el cual esté haciendo referencia en ese momento en el relato.
- 4) Entre todos podemos sacar conclusiones ya sea de las representaciones o de la historia construida entre todos los integrantes.

Es importante que la persona de coordinación deje bien claro las instrucciones y se asegure de que han sido comprendidas. La representación del animal puede llevar una gran carga cómica, por lo que el coordinador debe vigilar especialmente que ello no suponga un obstáculo para el desarrollo de la actividad. Una variante de esta dinámica es que la persona encargada de la coordinación

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

Teniendo en cuenta nuestro caso, comenzaremos a realizar esta actividad.

El primer encuentro lo tendremos con los coordinadores generales de los diferentes departamentos que se encuentran dentro de esta empresa y pondremos en marcha esta dinámica con la variante de construir colectivamente un relato espontáneamente sin representación. Al llegar les pedimos que se sienten en círculo y comenzamos a relatar una historia asociada a la cotidianidad con la que se enfrentan día a día en sus puestos de trabajo. Por ejemplo, el coordinador comienza una frase diciendo: «Hoy, al llegar a mi despacho, me encontré a mi asistente con un montón de papeles en la mano...», luego de terminar con esta frase, le paso el turno al compañero de mi lado y así sucesivamente hasta cerrar el círculo. Al terminar con el relato les pediremos reflexionar sobre el «cuento» construido.

3.2. El correo

Objetivo: buscar la animación del grupo.

Fases de la actividad

- 1) Se forma un círculo con todas las sillas, una para cada participante, menos uno, que se queda de pie parado en el centro del círculo e inicia el ejercicio.
- 2) La persona participante del centro dice, por ejemplo: «Traigo una carta para todos los compañeros que tienen bigote»; todos los compañeros que tengan bigote deben cambiar de sitio. El que está en el centro trata de ocupar una silla. El que se queda sin sitio pasa al centro y hace lo mismo, inventando una característica nueva, por ejemplo: «Traigo una carta para todos los que tienen camiseta blanca».
- 3) El siguiente participante que ha quedado en el centro inventa otra característica, como por ejemplo: «Traigo una carta para los que son del barrio X», y así sucesivamente.
- 4) Una vez que se hayan agotado las intervenciones se reflexionará sobre las características que más les han llamado la atención de sus compañeros, qué nuevos aspectos han conocido del resto que hasta ese momento desconocían, y qué les ha parecido la actividad.

Puede ser utilizada para ubicar diferentes características, como tipo de trabajo, procedencia, edad o cualquier otra característica que les gustaría conocer del resto de los participantes. Coordinación debe tener cuidado de que las instrucciones sean bien comprendidas y de que las características no se repitan.

Siguiendo con nuestro ejemplo, esta vez reuniremos a todos los integrantes del departamento de comunicación de la empresa. Este departamento consta de unas doce personas aproximadamente.

Acordamos quedar una hora antes de finalizar el horario laboral para comenzar con la actividad. Al llegar les pedimos que dispongan las sillas en círculo para todas las personas, en este caso el que quedará en el centro es el coordinador de la actividad ya que estamos buscando ciertas características específicas. Les explicamos en qué consiste la dinámica y es muy importante que nos quede claro que todos han comprendido lo que hay que hacer. Una vez que todos hayan dado su consentimiento, comienzo diciendo: «Traigo una carta para todas las personas que tengáis hijos menores de 6 años», todas las personas que tengan niños y/o niños de esa edad deberán cambiarse de sitio y yo intentaré ocupar una silla. El que ahora queda en el centro puede lanzar otra frase diciendo: «Traigo una carta para todas las personas que vivan cerca del trabajo» y así hasta que por lo menos hayan surgido una cantidad de cuestiones que nos resulte interesante trabajar. Si hay alguna pregunta que aún no ha surgido la podemos incluir en nuestras reflexiones finales para no hacer demasiada extensa la actividad y evitar que la gente se agote o se aburra. Es importante siempre terminar con reflexiones constructivas y poder trabajar conceptos como la conciliación familiar, cantidad de horas trabajadas, sentimientos hacia sus compañeros o puesto de trabajo, grado de responsabilidad, percepción de su propia calidad de vida, etc.

3.3. Esto me recuerda

Objetivo: animar al grupo y ayudar a su concentración.

Fases de la actividad

- 1) Todos los participantes se sientan en círculo. Uno de los participantes recuerda alguna cosa en voz alta.
- 2) Comenzando por la derecha (o por la izquierda), el resto de los participantes manifiesta en voz alta lo que eso les hace recordar a cada uno de ellos espontáneamente.
- 3) Quien tarde más de cuatro segundos en responder, da una prenda o sale del ejercicio.
- 4) Al finalizar se reflexionará entre todos los conceptos que han podido surgir, las sensaciones, pensamientos y acciones que se llevaron a cabo en el desarrollo de la actividad.

La persona encargada de la coordinación debe asegurarse de que las instrucciones son bien comprendidas por el grupo. Puede utilizarse esta técnica para concentrar al grupo un determinado contenido que se va a introducir; en este caso, el facilitador puede ser quien comience la ronda, presentando algo relacionado con el contenido que posteriormente será trabajado. Por ejemplo: si se va a trabajar un contenido relacionado con las relaciones de pareja, puede comenzar diciendo: «Recuerdo a una pareja sentada en un parque».

En este caso centraremos nuestro trabajo con el grupo de teleoperadores, ya que consideramos que es un grupo que suele estar expuesto a situaciones de estrés diariamente.

Formaremos varios grupos de personas divididos en grupos de doce para trabajar específicamente conceptos como el estrés y la calidad de vida. Entra el primer grupo y les proponemos que se sienten en un círculo, se les explica los pasos a seguir en esta actividad y es el coordinador quién comenzará relatando un recuerdo: «Recuerdo cómo llegaba mi padre de trabajar tan cansado después de haber estado en el trabajo tantas horas». El compañero de su derecha siguiendo con la misma temática puede continuar diciendo: «Recuerdo que un día llegué exhausto de haber atendido tantas llamadas quejándose del servicio que damos» y así hasta que todos los integrantes hayan evocado algún recuerdo. Al finalizar reflexionaremos sobre qué les ha parecido la dinámica, si hubo algún o alguna compañera que se haya pasado de los 4 segundos, qué prenda habéis propuesto, cómo se han sentido al recordar estas situaciones, qué soluciones podríamos encontrar para intentar tener una mejor calidad de vida y bajar los niveles de estrés.

Concluimos este apartado de técnicas de animación e integración con la actividad número 5.

Actividad de dinámica de grupos número 5	
Contexto	Educativo, intervención.
Objetivo	Experimentar la necesidad de confiar en los demás y medir el grado de confianza existente entre las personas del grupo.
Instrucciones	El coordinador les pide a los participantes que se formen por parejas (procurando que sea con las que tienen menor relación). Una vez ya formadas las parejas, uno hace de invidente (vendado) y el otro de lazarillo. El lazarillo conducirá al invidente por donde quiera durante 5 minutos. Al finalizar este tiempo se invertirán los roles. Para finalizar la dinámica, los integrantes comparten sus reflexiones.
Sugerencias	Es importante propiciar la reflexión entre los integrantes del grupo sobre la importancia de la confianza con personas que no conocemos, como marco previo a una actividad

Las técnicas vistas hasta ahora permiten en su mayoría trabajar ciertos aspectos grupales de interés (confianza, integración, comunicación, información, etc.). En ocasiones, sin embargo, puede ser interesante que el grupo trabaje sobre una temática específica, con el objeto de identificar problemas y aventurar soluciones.

4. Técnicas de contenidos temáticos

Entre las distintas finalidades que tiene un grupo, una muy importante es reunirse para dialogar, reflexionar, estudiar y trabajar un tema de interés común. Los objetivos principales de este tipo de técnicas son favorecer la participación activa de todos los miembros de un grupo, eliminando la posible pasividad de algunos miembros y ser eficaces en el trabajo grupal.

Este tipo de técnicas nos permite trabajar diversas temáticas en las distintas sesiones de los grupos. Para tener una visión más clara de cómo podemos trabajar algunas de las diferentes técnicas expondremos una situación vivida dentro de un colegio y trabajaremos las técnicas relacionadas con este apartado.

Pertenece a un grupo de profesionales especializados que trabajamos en el gabinete de orientación del colegio XX. Llega a nuestro gabinete un profesor de 1.º de bachillerato que manifiesta cierta preocupación por algunas situaciones que ocurren dentro del aula. La solicitud de intervención viene por parte del mismo profesor que evidencia esta problemática en sus clases. Después de las primeras entrevistas disponemos de la siguiente información: El profesor comienza a observar con preocupación que algunas personas de su alumnado manifiestan ciertas actitudes de discriminación frente a otro compañero. Expone que en su clase ha observado estos comportamientos entre el alumnado y acude al gabinete de orientación del colegio para poder intervenir en el aula de una manera efectiva.

Según este grupo de alumnos este compañero se expresa de forma «muy femenina», tiene modales muy suaves y casi no comparte actividades con ellos. Por otro lado, el alumno en cuestión manifiesta no sentirse integrado, que sus compañeros se «burlan» cuando él habla y que no le incluyen en sus actividades. Además de la información del profesor, se dispone de registros de asistencia y participación de todo el alumnado. Estos registros indican un aumento del absentismo justamente en las jornadas en las que se imparten las asignaturas que requieren más participación activa e interacción directa del alumnado. Igualmente se ha reducido su rendimiento académico de forma progresiva a lo largo del curso.

4.1. Grupo de discusión

Krueger (1991) diferencia los grupos de discusión de otros procesos grupales, en función de una serie de características que los definen: constituyen una técnica de recogida de datos de naturaleza cualitativa, que reúne a un número limitado de personas (generalmente entre siete y diez) con características homogéneas con relación al tema investigado, para mantener una discusión guiada en un clima permisivo, no directivo. Se trata que la persona encargada de la coordinación o un investigador intervenga lo menos posible y deje espacio de actuación a las personas implicadas.

Referencia bibliográfica

R. A. Krueger (1991). *El grupo de discusión. Guía práctica para la investigación aplicada*. Madrid: Pirámide.

Los grupos de discusión constituyen un método de investigación cualitativa tradicionalmente utilizado en el campo de la mercadotecnia y las investigaciones sociológicas. Sin embargo, otros ámbitos de aplicación, en especial el educativo, recientemente han comenzado a incorporar también este tipo de técnica en el contexto de la investigación.

Objetivo: obtener material cualitativo sobre las percepciones, motivaciones, opiniones y actitudes de los participantes.

Fases de la actividad

Según Suárez (2005) consta de seis fases, de carácter flexible, que se van configurando a medida que se desarrolla y avanza en el proceso.

1) **Exploratoria:** permite el primer acercamiento al objeto de estudio y un contacto con la realidad estudiada a través de la literatura existente sobre el tema de estudio. La primera cuestión que debe plantearse son los objetivos generales que se persiguen.

2) **Preparación:** coordinación debe centrarse en la preparación de la estrategia y en su planteamiento global. En esta fase es necesario que la persona de coordinación lleve a cabo una revisión exhaustiva de la literatura existente, con el propósito de delimitar los aspectos centrales del diseño y elaborar un guion que constituya la línea argumental de las sesiones. En este punto también se decide el número total de grupos que se celebrarán y el número de participantes de cada uno de ellos.

3) **Aplicación de la estrategia:** se produce un acercamiento a los sujetos que participan en los grupos de discusión. Se establece cuál será la fecha, el lugar de reunión y la duración de la misma. La persona de coordinación debe buscar un espacio que reúna unas condiciones mínimas, de fácil acceso y con espacio suficiente. Cuando estén presentes un número suficiente de convocados, la persona de coordinación debe dar inicio a la discusión que, con el consentimiento de los participantes, debe ser grabada para facilitar el posterior análisis de los datos recabados.

4) **Análisis e interpretación:** se lleva a cabo el análisis y la interpretación de los datos recogidos a partir de la transcripción del discurso resultante de cada grupo de discusión. En esta fase, coordinación reduce y analiza los datos cualitativos obtenidos, de los que extrae y verifica conclusiones contrastando sus hipótesis iniciales con las intervenciones de los participantes. Tras este análisis, la persona de coordinación debe proceder a la reducción de la información en categorías codificadas con el propósito de sintetizar los datos y hacerlos manejables. Por último, se precisa una revisión del contenido de las categorías para la obtención de conclusiones relevantes de los datos analizados.

5) **Informe:** se redacta un informe que refleje la intervención de los grupos y el diálogo producido entre estos.

6) **Validación:** la investigación de la información obtenida se considera un factor de vital importancia en la validación de una investigación.

Esta técnica puede encontrarse con frecuencia en la literatura sobre investigación en ciencias sociales, aludiendo a una diversidad de experiencias grupales con finalidades y funcionamiento muy variados. En los últimos años los grupos de discusión se han empleado como técnica de enseñanza-aprendizaje, como procedimiento para la formación de líderes o para la formación del profesorado, como técnica de orientación a alumnos o padres.

El caso anteriormente expuesto en el ámbito educativo se podría trabajar mediante esta técnica como sugerimos a continuación.

Uno de los profesionales pertenecientes al gabinete de orientación del colegio investigará en profundidad en la literatura científica disponible acerca del *bullying* y se planteará unos objetivos específicos. En nuestro caso esos objetivos podrían ser: a) observar cómo se ven unos a otros; b) conocer el efecto que produce esta situación dentro del aula; c) explorar el grado de implicación de los participantes; y, d) reflexionar sobre las situaciones de exclusión entre el alumnado.

Una vez que se haya investigado el tema, se procederá a tratarlo en el aula. Llegará el profesional y los dividirá en diferentes grupos de 7 a 10 alumnos y se procederá a explicar qué tema discutirán dentro de cada grupo. Cada grupo asignará un responsable que vaya tomando nota y realice una transcripción de lo sucedido en ese debate. Este documento deberá ser entregado al profesional que esté llevando a cabo la actividad para su posterior análisis, quién realizará un informe teniendo en cuenta sus objetivos iniciales y los datos recogidos del encuentro. Por último, se expondrán las conclusiones más relevantes y se trabajará con el grupo las posibles soluciones.

4.2. Grupos de formación

Existen varias definiciones de los grupos de formación pero en este punto tomaremos en cuenta las definiciones de Bradford (1969):

«Un grupo relativamente desestructurado, en el que los individuos participan con fines de aprendizaje...los datos son las transacciones entre los miembros, su propia conducta en el grupo, conforme tratan de crear una organización, una sociedad en miniatura y conforme trabajan por apoyar el aprendizaje mutuo dentro de una sociedad» (Huici, 1985).

Objetivos: promover la capacidad de las personas de expresar libremente sus opiniones de sí mismos y sobre los demás. Aumentar la empatía respecto a los fenómenos interpersonales que surgen dentro de un grupo. Comprender las posibles repercusiones de nuestro comportamiento en un contexto grupal. Adquirir nuevas experiencias para poner en prácticas conductas que sirvan para el avance del grupo.

Referencias bibliográficas

L. P. Bradford (1964). Membership and the learning process. En L. P. Bradford, J. R. Gibb, y K. D. Benne (Eds.), *T. group theory and laboratory method* (pp. 190-215). Nueva York: John Wiley & Sons.

C. Huici (1985). El estudio de los grupos de formación. *Papeles del Psicólogo*, 19.

A continuación enumeramos las siguientes características para poder desarrollar de forma esmerada esta técnica grupal (Fabra, 1992, p. 92):

- «El grupo de formación debe utilizarse cuando se trata de un grupo reducido de personas (de ocho a doce componentes normalmente).
- Las personas que participan en el *training group* tienen como finalidad aprender sobre la formación de los grupos, su forma de organizarse y su desarrollo; sobre los fenómenos y los procesos sociales que se producen, así como sobre los comportamientos de sus componentes en situación grupal.
- El grupo de formación debe estar necesariamente monitorizado por una persona experta, que hace la función de facilitar y potenciar la práctica grupal. Esta persona se convierte en una más del grupo: sin ser directiva (en relación con las temáticas a discutir o las tareas a realizar) asume el rol de catalizar los procesos grupales y de asistir cuando se analizan los fenómenos y objetivos grupales.
- Los demás componentes del grupo no tienen unos roles definidos. La propia dinámica grupal que se establezca se encargará de administrar los roles de los unos y de los otros.
- Es importante que las personas que inician la técnica adquieran un compromiso con el grupo. Por lo tanto, la asistencia de todos los componentes a la sesión o las sesiones cuando se desarrolle esta técnica es esencial.
- El grupo de formación tiene una duración aproximada de unas treinta horas. Es recomendable que se lleve a cabo en sesiones concentradas de fin de semana, por ejemplo».

Referencia bibliográfica

M. L. Fabra (1992). *Técnicas de grupo para la cooperación*. Barcelona: CEAC.

Siguiendo con nuestro caso, esta técnica la podríamos aplicar de la siguiente manera.

Acudirán al aula varios de los profesionales del gabinete escolar a una de las horas de clase del profesor que ha pedido la intervención y con él presente comenzarán a poner en práctica la técnica. En primer lugar, se presentarán y les explicarán que para trabajar de una manera más dinámica se dividirán en grupos de unas ocho a diez personas aleatoriamente. Cada grupo tendrá un profesional a su cargo. Se le expondrá un ejemplo de acoso dentro del ámbito escolar y comenzarán a debatir sobre el tema. Los profesionales se comportarán como un integrante más dentro de los grupos y debatirán de la misma forma. Estos encuentros se realizarán varias veces y los profesionales encargados de cada grupo serán los que irán analizando todo el proceso y realizando sus anotaciones para luego al finalizar exponer los diferentes puntos de vista y las distintas iniciativas para poder prevenir, denunciar o solucionar los casos de acoso escolar.

En nuestro caso buscaremos que todos se puedan expresar libremente, poder aumentar la empatía referente a los casos de acoso y que sean conscientes de cómo sus acciones influyen dentro de un grupo.

4.3. Método del caso

Según Bruner (1960), podemos definir el método del caso como una técnica que favorece el aprendizaje por descubrimiento. Los participantes aprenden a partir del análisis y discusión de experiencias y situaciones de la vida real.

Esta técnica se utiliza, principalmente, dentro del ámbito educativo universitario. Está basada fundamentalmente en la participación activa del estudiante, quien identifica, analiza, sistematiza, evalúa, propone y decide cómo resolver diferentes situaciones problemáticas. Los alumnos de esta manera aceptan más

Referencia bibliográfica

J. S. Bruner (1960). *The Process of Education*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

responsabilidad en el desarrollo de la discusión y se acercan a la realidad de su futuro profesional. Se presentan a los estudiantes situaciones de conflicto de la vida real para su estudio y análisis, y de esta manera entrenarlos en la generación de soluciones.

Cuando se utiliza en el ámbito laboral, generalmente se refieren a los diferentes aspectos asociados a la toma de decisiones. Actualmente este enfoque es muy utilizado en áreas del conocimiento tales como: administración, negocios, leyes, medicina y ética.

Objetivos: fomentar la toma de decisiones, adquirir ciertas habilidades como la observación, la escucha, el trabajo en equipo, la evaluación, el pensamiento crítico, desarrollar la capacidad de identificar situaciones conflictivas y proponer posibles soluciones.

Fases de la actividad

- 1) **Enumerar los hechos:** se exponen los hechos y se define el problema.
- 2) **Identificación y presentación de las alternativas:** en esta fase todos los integrantes intentan identificar claramente los hechos y aportan soluciones y alternativas.
- 3) **Valoración, comparación y evaluación:** se exponen los diferentes puntos de vista.
- 4) **Selección de la mejor alternativa:** se intenta entre todos consensuar a uno o varias alternativas para solucionar y abordar la problemática planteada.

Es importante tener en cuenta que el caso planteado debe cumplir ciertas características tales como, exactitud en la narración de los hechos, objetividad, claridad en la presentación del caso planteado y cierta lógica en cuanto a un orden cronológico, personajes principales, situaciones y ambientes.

Si tomamos en cuenta nuestro caso que se desarrolla dentro de un ámbito educativo esta técnica la podríamos llevar a cabo de la siguiente manera:

Reunimos a toda la clase y le exponemos un caso de homofobia. Luego les pedimos que identifiquen claramente el problema. En esta fase es importante prestar atención a cómo identifican el problema. Por ejemplo, nos podemos encontrar con respuestas como «Es que el alumno es un quejica», «Ese chico está padeciendo *bullying*», «Lo tratan así porque el chico es gay», «Es que ese chico tendrá problemas para relacionarse», «Es un caso claro de discriminación y sus compañeros son muy crueles con él», etc. El coordinador va anotando los diferentes puntos de vista que van surgiendo entre los participantes para poder delimitar el verdadero problema. Una vez expuestos estos puntos de vista se intentará buscar todas las soluciones posibles para la situación expuesta. Entre los alumnos y el coordinador seleccionarán las alternativas más viables para solucionar el problema planteado.

4.4. Phillips 66

El nombre de esta técnica deriva de su creador, J. Donald Phillips y del hecho de que seis personas discuten un tema durante 6 minutos. Es particularmente útil en grupos mayores de veinte personas.

Objetivos:

- a) Permitir y promover la participación activa de «todos» los miembros de un grupo, por grande que este sea.
- b) Obtener las opiniones de todos los miembros en un tiempo muy breve.
- c) Llegar a la toma de decisiones, obtener información o puntos de vista de gran número de personas acerca de un problema o cuestión.

Fases de la actividad

- 1) Se pide a los participantes que se dividan en grupos de seis personas. Para esto, puede utilizar distintas vías o procedimientos (sorteo, elección, apellidos, mismo número de hombres y mujeres, nivel de experiencia, etc.).
- 2) Cada grupo debe nombrar un coordinador que dirija el trabajo y, si es necesario, a un relator.
- 3) Se plantea por el coordinador una pregunta o tema de discusión sobre el que cada grupo deberá discutir y llegar a una conclusión. El tiempo para esto es de 6 minutos.
- 4) Una vez pasado el tiempo, se comienza por el informe de los relatos del grupo. El facilitador centrará la discusión en los aspectos comunes y diferentes.

Esta técnica desarrolla la capacidad de síntesis y de concentración; ayuda a superar las inhibiciones para hablar ante otros; estimula el sentido de responsabilidad, dinamiza y distribuye la actividad en grandes grupos. El objetivo principal es lograr una participación democrática en los grupos muy numerosos.

Esta técnica sería muy útil en nuestro caso ya que estamos hablando de trabajar con una clase de unos veinticuatro alumnos de 1.º de bachillerato.

El profesional encargado de llevar a cabo la técnica un día se acercará al aula y le explicaremos a los alumnos que realizaremos una actividad con ellos. Los dividimos en grupos de seis personas y se les indicará que deberán nombrar entre ellos un representante. Le expondrá el tema que le interesa abordar, que en este caso le expondremos un caso de acoso escolar y les pediremos que lo discutan durante 6 minutos sacando sus conclusiones. Transcurrido este tiempo, los representantes de cada grupo expondrán sus conclusiones. El profesional encargado tomará nota en la pizarra del aula para ir plasmando las diferentes propuestas y llegar entre todos a una solución del problema viable y satisfactorio.

4.5. Juego de roles

La técnica juego de roles, o también conocida como *role playing*, es considerada como una de las principales técnicas psicodramáticas con mayor implantación en los últimos años tanto en los ámbitos de psicoterapia e intervención, como en el ámbito educativo y de las organizaciones.

Esta técnica es una oportunidad para que los integrantes de un grupo puedan ponerse en el lugar del otro, para representar situaciones concretas de la vida real, interpretando y actuando bajo un papel que les fue asignado previamente.

Fue creada por Moreno, quien en el año 1925 se trasladó a Estados Unidos de América, lugar donde empezó a desarrollar tanto el psicodrama como otros elementos relacionados con el estudio de grupos. Sin embargo, no fue hasta la década de los sesenta cuando la técnica de juego de roles comenzó a ponerse en práctica dentro del ámbito educativo infantil. En ella, dentro de una dinámica grupal, todos los participantes son intérpretes y espectadores durante el proceso. Un proceso donde se estimula a desarrollar la creatividad, la capacidad de adaptación a nuevos entornos y situaciones, la resolución de conflictos, toma de decisiones y la improvisación.

Objetivos: permite trabajar la empatía y adquirir habilidades sociales. A su vez favorece la participación de sus integrantes, fomenta su implicación y aumenta la atención dentro del grupo. Permite que los participantes observen y analicen sus comportamientos en situaciones específicas y aprendan a reaccionar positivamente en situaciones consideradas conflictivas.

Fases de la actividad

1) **Motivación:** en esta fase se presta especial atención a crear un buen clima de trabajo, donde prime la confianza y fomente la participación de todos los integrantes.

2) **Organización:** en esta fase nos centraremos en que los participantes reconozcan la situación a representar y concretamente qué escena se dramatizará. Para ello la persona encargada deberá aportar todos los datos necesarios. Tam-

bién es necesario explicar cómo se desarrollará la dinámica y los objetivos de la misma. Y, por último, una vez aclarados estos puntos se exponen los «papeles» a representar.

3) Preparación de la dramatización: aquí ya se piden voluntarios para representar a los personajes expuestos. Es importante animar a los integrantes pero sin forzarlos. Una vez elegidos los personajes, los «actores» salen de la sala para poder preparar sus papeles. Aquí el coordinador le podrá entregar a los participantes las características de personalidad más destacadas. Si los grupos son grandes se puede dividir en subgrupos para que algunos participantes colaboren en la preparación del personaje. Se le informa al resto de participantes sobre cómo deben realizar la función de espectadores, prestando especial atención para luego poder debatir la escena representada.

4) Dramatización o actuación: comienza la dramatización o actuación donde los «actores» representarán los roles asignados intentando acercarse a la realidad planteada. Este punto cobra especial interés ya que surgirá la improvisación, el ponerse en el «lugar» del otro y ofrecer un punto de vista diferente. Una vez que el coordinador considere que hayan aparecido elementos relevantes para el posterior debate, dará por finalizada la representación.

5) Debate: en esta quinta última fase se analizan las diferentes cuestiones que han podido surgir en la representación. El coordinador tiene un papel fundamental en este punto. En un primer lugar, los «actores» dirán cómo se han sentido al interpretar sus papeles, cómo se han visto y qué cosas le han gustado y cuáles no en la escena presentada. En un segundo lugar, se le preguntará a los observadores cómo han visto a los «actores» y a la escena representada. Y, por último, entre ambos grupos se destacarán los elementos más relevantes para analizarlos en su conjunto: identificación del problema, qué sentimientos han surgido, qué actitudes han observado y las posibles soluciones propuestas.

En esta última técnica del apartado os proponemos la actividad número 6 para que apliquéis la técnica de juego de roles, desarrollando todas sus fases.

Actividad de dinámica de grupos número 6	
Contexto	Educativo, terapéutico, organizacional.
Objetivo	Fomentar la empatía y adquirir habilidades sociales.
Instrucciones	Les presentamos un caso de acoso escolar en un grupo de alumnos de 4.º de la ESO. Os pedimos que teniendo en cuenta la técnica de juego de roles desarrolléis sus cinco fases y que evaluéis si es necesario combinarlas con alguna otra técnica de las expuestas en el apartado «Técnicas de contenidos temáticos».
Nota	La labor del coordinador juega un papel fundamental en la aplicación de esta técnica por un lado para aplicarla correctamente y por otro, para poder alcanzar los objetivos propuestos.

5. Técnicas de cierre

Las técnicas que se denominan de cierre sirven para evaluar los procesos que el grupo experimenta, permiten mejorar tanto su funcionamiento como rendimiento y evaluar si los fines acordados previamente se cumplieron. El objetivo general de este grupo de técnicas es permitir que el grupo valore si se han alcanzado las metas propuestas y ofrecerle al coordinador una visión más detallada para comprobar si el grupo ha avanzado o retrocedido en la realización de la tarea, incluido su propio rol.

Algunas de estas técnicas pueden utilizarse tanto al final de la sesión como al terminar un módulo de sesiones con cierta continuidad. Otras son más recomendables para evaluar el conjunto de sesiones que han trabajado con el grupo. Por lo general, una característica distintiva de este grupo de técnicas es que no se acostumbra a realizar una discusión sobre sus resultados.

En este apartado de técnicas, dada la naturaleza de las mismas, no hemos expuesto ningún caso práctico ya que la forma de llevarlas a cabo depende de cómo ha sido todo el proceso evaluado, qué aspectos se han trabajado, qué técnicas se han utilizado y cómo se fueron desarrollando los encuentros anteriores.

5.1. Resolución de problemas

Es una técnica de discusión en la que se intercambian ideas, experiencias y conocimientos para resolver un problema. Sirve para abordar dificultades de aprendizaje, de disciplina y evaluación.

Antes de comenzar con la actividad el coordinador habrá elaborado, a modo de relato en el que intervengan personajes ficticios, el caso o problema a resolver y lo habrá escrito en tarjetas (pueden elaborarse distintos casos para cada grupo, o uno mismo para comparar, luego, los distintos enfoques).

Objetivo: tener una visión global acerca de cómo funcionan los grupos frente a las diversas problemáticas planteadas y sus posibles soluciones.

Fases de la actividad

- 1) Los integrantes formaran grupos y reciben una tarjeta con un caso ficticio. Uno de los integrantes del grupo lo leerá al resto de los compañeros.
- 2) Una vez leído, entre todos los integrantes intentarán identificar los conflictos y sus posibles soluciones.

3) La misma persona que se ha encargado de leer el caso se encargará de exponerlo a los otros grupos con los conflictos identificados y las soluciones propuestas.

5.2. La palabra

Objetivo: permite al coordinador retroalimentarse de las vivencias, opiniones, sensaciones del grupo en relación con las actividades realizadas.

Fases de la actividad

- 1) El coordinador le pedirá al grupo que cada integrante exprese con una palabra lo que piensa o siente con relación a la sesión que se ha trabajado.
- 2) A continuación, se inicia la ronda y cada integrante hará lo mismo, intentando expresar con una palabra lo experimentado en la actividad propuesta.
- 3) Por último, el coordinador debe prestar especial atención para recoger cada palabra expresada y quién la dijo.

De esta manera le permite al coordinador conocer las sensaciones de cada uno de los integrantes del grupo, le permite hacerse idea de la tendencia predominante en el grupo con respecto a la sesión de trabajo que termina.

5.3. El completamiento de frases

Objetivos: por un lado nos permite recoger la opinión de cada integrante respecto a los resultados del trabajo grupal realizado y por otro le permite al coordinador tener una visión más clara respecto a los logros y deficiencias de las actividades realizadas.

Para esta actividad es necesario tener una hoja de papel para cada miembro del grupo y una pizarra. Algunas de las frases expuestas pueden ser: «Me sorprendí cuando...», «Me gustó mucho saber...», «Me pareció interesante conocer...», «Me gustaría aclarar que...», entre otras.

Fases de la actividad

- 1) En un primer momento en la pizarra se reflejarán una serie de frases incompletas, que los integrantes del grupo deberán completar. Estas frases deben estar relacionadas y dirigidas a la temática y el trabajo realizado por el grupo.
- 2) Se le entregará una hoja de papel a cada participante y se le dice que debe copiar esas frases y completarlas sin consultar a nadie. Es necesario aclarar que el trabajo es anónimo.

3) A medida que cada integrante haya terminado su trabajo se lo entrega al coordinador

4) Una vez recogidas todas las hojas, el coordinador leerá en voz alta las respuestas de cada uno y comentará lo más relevante.

Esta actividad de cierre es muy efectiva ya que le permite analizar al coordinador y al grupo los aspectos que más han impresionado a los participantes, qué inquietudes quedan en el grupo después de todo lo que se ha hecho, cómo ha sido su desempeño, qué metas se han alcanzado y cuáles no se han logrado y sería, por tanto, necesario trabajarlas en otro momento.

Por último, presentamos una última actividad para cerrar este apartado que denominamos técnicas de cierre.

Actividad de dinámica de grupos número 7	
Contexto	Educacional, terapéutico, organizacional.
Objetivo	Promover la capacidad para resolver conflictos, fomentar un análisis exhaustivo del propio proceso grupal y poder evaluar si hemos alcanzado satisfactoriamente los objetivos propuestos.
Instrucciones	Supongamos que estamos frente a un grupo de mujeres que han sido maltratadas por sus parejas y hemos puesto en práctica varias técnicas de dinámica de grupos y queremos realizar un cierre a esta etapa que estuvimos trabajando. Tenéis que seleccionar qué tipo de técnica de cierre utilizarías y cómo la desarrollarías.
Nota	Es importante que el encargado de llevar a cabo esta práctica esté atento a todas las aportaciones que realizan los/as diferentes integrantes.

Resumen

A lo largo de este módulo hemos intentado acercarnos a las técnicas de dinámicas de grupo y relacionarlas con la práctica diaria. En un primer momento buscamos los orígenes de dos palabras *téchne* y *dynamis*, para poder abordar una definición de «técnicas de dinámica de grupos» y centrarnos en el uso y la utilidad de estas técnicas. Teniendo en cuenta estos dos términos, definimos a estas como el «conjunto de herramientas, procedimientos y/o instrumentos que se utilizan dentro de un ámbito determinado, para conocer de una forma eficaz las interacciones que surgen dentro de un grupo y poder trabajar con ellas».

A su vez, nos centramos principalmente en tres ámbitos de aplicación: educativo, psicoterapéutico e intervención y organizacional, exponiendo ejemplos y proponiéndoles prácticas relacionadas con cada ámbito para un mayor entendimiento de la teoría.

Por otro lado, realizamos una clasificación de las técnicas según los objetivos a conseguir en: técnicas de presentación: por fotografías, el teatro y la telaraña; técnicas de animación e integración: el cuento vivo, el correo y esto me recuerda; técnicas de contenidos temáticos: grupos de discusión, grupos de formación, método del caso, Phillips 66 y juego de roles; y por último las técnicas de cierre: resolución de problemas, la palabra y completamiento de frases.

Pudimos ver que existe una amplia variedad de técnicas y dinámicas de grupos cuyo fundamento se basa en el hecho de que el aprendizaje además de ser un proceso individual también es un proceso grupal, de tal forma que cuando se conforman los grupos cada uno de sus integrantes influye de manera decisiva en el aprendizaje del resto, lo que facilita alcanzar ciertas metas y realizar tareas que de forma individual serían más difíciles de conseguir.

Por último, podemos apreciar que esta variedad de técnicas de dinámicas de grupos son utilizadas con diferentes fines u objetivos, como por ejemplo: de comunicación, de presentación, de integración, de intereses grupales e individuales, para fomentar la empatía, de resolución de conflictos, de cierre, etc., las cuales nos servirán para enfrentar casos complicados, problemáticas de mayor interés, desarrollar algún tema específico, poder hacer más entretenidas y participativas las clases dentro del ámbito educativo, o mejorar la convivencia en general, entre muchos otros fines a conseguir.

Bibliografía

- Bradford, L. P. (1964). Membership and the learning process. En L. P. Bradford, J. R. Gibb, y K. D. Benne (Eds.), *T. group theory and laboratory method* (pp. 190-215). Nueva York: John Wiley & Sons.
- Bruner, J. S. (1960). *The Process of Education*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Callejo, J. (2002). Observación, Entrevista y grupo de discusión: el silencio de tres prácticas de investigación. *Revista Española Salud Pública*, 76, 409-422.
- Caparrós, A. (1977). *Historia de la psicología*. Barcelona: Círculo Editor Universo.
- Cavodios, M. (1991). *Dinámica de grupos*. Bogotá: Ed. Indo-American Press Sevice.
- Cirigliano, G. F. J. (1996). *Dinámica de grupos y educación*. México, D.F.: El Ateneo.
- Dörnyei, Z. (2008). *Estrategias de motivación en el aula de lenguas*. Barcelona: UOC.
- Espada, P. (2007). *Técnicas de grupo*. Madrid: Ed. CCS.
- Estrada Cuzcano, A. y Alfaro Mendiebes, K. (2015). El método de casos como alternativa pedagógica para la enseñanza de la bibliotecología y las ciencias de la información. *Investigación Bibliotecológica*, 65 (29), 195-212.
- Fabra, M. L. (1992). *Técnicas de grupo para la cooperación*. Barcelona: CEAC.
- Goleman, D. (2014). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: B de Bolsillo.
- Huici, C. (1985). El estudio de los grupos de formación. *Papeles del Psicólogo*, 19.
- Krueger, R. A. (1991). *El grupo de discusión. Guía práctica para la investigación aplicada*. Madrid: Pirámide.
- López Frances, I. (2010). El grupo de discusión como estrategia metodológica de investigación: Aplicación de un caso. *Edetenia*, 38, 147-156.
- Martín, X. (1992). El role-playing, una técnica para facilitar la empatía y la perspectiva social. *Comunicación, Lenguaje y Educación*, 15, 63-67.
- Mayorga Fernández, M. J. y Tójar Hustado, J. C. (2004). El grupo de discusión como técnica de recogida de información en la evaluación de la docencia universitaria. *Revista Fuentes*, 5, 143-157.
- Méndez Santos, M. C. (2018). Gestión de dinámicas de grupo en la enseñanza del español como lengua extranjera: una propuesta didáctica. *Foro de Profesores de E/LE*, 14, 175-182.
- Villaverde, A. (1997). *Dinámica de grupo y educación*. Buenos Aires: Lumen Hymanitas.
- Zarzar Charur, C. (2000). *La didáctica grupal*. México, D.F.: Ed. Progreso.

