

COLECCIÓN DE DINÁMICAS

CATEGORIA AUTODESCUBRIMIENTO:

Subcategoría: Autoestima

Acentuar lo positivo
Alabanza Dando y recibiendo retroalimentación positiva
Bote salvavidas
Caricias por escrito
Collage II
Como es mi situación actual
Como expreso mis sentimientos
Como podría ser diferente su vida
Concepto positivo de si mismo
Confiando en nuestro organismo
Dar y recibir afecto
Derechos asertivos
Descubriendo mis necesidades y motivación
Doble personalidad
El juego de los voluntarios

El trueque de un secreto
Fotoprotección
Jactándose: Una actividad de auto-alabanza
Juego de aros
Más bien Soy
Reflexión de autoestima alta
Reflexión de autoestima baja
Regalar felicidad: Experimentando la retroalimentación
Regalos
Ronda de caricias
Una larga y alegre vida
Ve lo que le han hecho a mi inteligencia mamá: Un ejercicio
Yo estoy bien, pero ¿ustedes?

Subcategoría Sentimientos

Caricias Físicas
Caricias por escrito
Como expreso mis sentimientos
Dar retroalimentación positiva
Dar y recibir afecto
Discriminación
El que se enoja pierde
El regalo de la alegría
Esculpiendo: Una expresión de sentimientos
Explosión del animador
Expresando ira
Frustración
Historia existencial
Intercambio de cartas
La esquila
No es lo que yo siento

Papeles: Impactando los sentimientos
Pobrecito gatito
Regalar la felicidad
Regalos

Subcategoría: Valores

Aclaración de Valores
Adjetivos
Autobiografía de valores
Banderas
Bote Salvavidas
El problema de Luisa
Escudo de Armas
Firmeza de los Valores
La Historia de Juana y Juan
"Los Bebitos"
Negociando Diferencias
Persona, Animal o Cosa
Posiciones Opuestas
Programa de Intimidad
Qué es lo que ve?
Refugio Subterráneo
Ruleta de Valores
Supervivencia en los Andes
Clarificación de Valores: Los Estandartes
"Usted Escoge"
Valores de un Grupo en Crecimiento
Valores en Áreas
Valores Tradicionales
Veinte cosas que me encanta hacer
Votación de valores

Subcategoría: Varias de Auto - descubrimiento

Acentuar lo positivo
De la mano a la barbilla
Expansión Consciente
Fantasías
Graficas
Imágenes
Limonas
Autógrafos
Relajación
Conociéndose
Tai Chi Chuan
Teatro Guiñol
Un taller de trabajo
Aceptando nuestras debilidades

SUBCATEGORÍA AUTOESTIMA

ACENTUAR LO POSITIVO

OBJETIVO:

Lograr que las personas puedan derribar las barreras impuestas por ellas mismas debido a que no les permiten tener un buen concepto propio; mejorar la imagen de ellas mismas mediante el intercambio de comentarios y cualidades personales.

TAMAÑO DE GRUPO:

20 participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

10 minutos.

MATERIAL:

Ninguno.

LUGAR:

Un salón amplio que permita a los participantes estar sentados y comentar.

DESARROLLO:

I. Muchos hemos crecido con la idea de que no es "correcto" el autoelogio o, para el caso, elogiar a otros. Con este ejercicio se intenta

cambiar esa actitud al hacer que equipos de dos personas compartan algunas cualidades personales entre sí. En este ejercicio, cada persona le da a su compañero la respuesta a una, dos o las tres dimensiones siguientes sugeridas:

- Dos atributos físicos que me agradan de mí mismo.
- Dos cualidades de personalidad que me agradan de mí mismo.
- Una capacidad o pericia que me agradan de mí mismo.

II. Explique que cada comentario debe ser positivo. No se permiten comentarios negativos. (Dado que la mayor parte de las personas no ha experimentado este encuentro positivo, quizá necesiten un ligero empujón de parte de usted para que puedan iniciar el ejercicio).

III. Se les aplicará unas preguntas para su reflexión:

- ¿Cuántos de ustedes, al oír el trabajo asignado, se sonrió ligeramente, miró a su compañero y le dijo, "Tú primero"?
- ¿Fue difícil señalar una cualidad al iniciar el ejercicio?
- ¿Cómo considera ahora el ejercicio?

ALABANZA: DANDO Y RECIBIENDO RETROALIMENTACIÓN POSITIVA

OBJETIVO:

- I. Desarrollar la conciencia de nuestros propios logros.
- II. Practicar mediante el reconocimiento público de otros.
- III. Concientizarse de sus propias respuestas en reconocimiento de otros.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado. Distribuidos en parejas.

TIEMPO REQUERIDO:

90 a 120 minutos.

MATERIAL:

- I. Hojas blancas y lápices para cada participante.
- II. Hojas de papel rotafolio y marcadores.

LUGAR:

Un salón suficientemente amplio que permita a las parejas conversar sin interrupciones.

DESARROLLO:

- I. El instructor explica los objetivos del ejercicio. Discute la importancia del reconocimiento de otros y el efecto de estos factores en el concepto que se tiene de uno mismo, en la motivación y comportamientos.
- II. Cada participante se le provee de Hojas blancas y un lápiz y se les pide que hagan una lista de:
 - 1.- Dos cosas que hago bien.
 - 2.- Un logro reciente.
 - 3.- Una pequeña frase que me gustaría que se hubiera dicho
- III. Los participantes se juntarán en parejas para intercambiar la información que tienen en sus listas, aclarando y explicando lo que sea necesario.
- IV. Cada miembro elaborará una carta de reconocimiento para su pareja, basándose en la información recibida en el paso III. La carta será escrita directamente a su pareja, no a una tercera parte.
- V. Se intercambiarán las cartas para leerlas y reflexionar su contenido sin hablar.
- VI. Se reúne nuevamente todo el grupo, y se les dice a los participantes que tendrán la oportunidad de presentar y recomendar a su pareja ante el grupo. Cada miembro por turno, se parará atrás de su compañero con sus manos puestas en los hombros del otro, y presenta a su pareja ante el grupo. La persona que está siendo introducida no comenta nada en ese momento.
- VII. Después de que todos los miembros hayan sido presentados, las personas podrán aclarar cualquier información dada acerca de ellos.

VIII. El instructor brevemente explica la idea que lo que una persona dice que otra habla mucho de ella y sugiere a los participantes que también reflejaron sus valores mediante la presentación de sus compañeros.

IX. El instructor reúne a las parejas y les pide que resuman la actividad mediante la discusión de sus comportamientos, como sus sentimientos acerca de sus presentaciones orales y la carta.

X. El instructor pide a los participantes que discutan lo que han aprendido acerca de ellos durante el ejercicio.

XI. Se reúne el grupo entero y el instructor les pide que opinen acerca de los factores que tienen influencia en dar y recibir elogios.

XII. Se invita a los miembros del grupo a relacionar esta experiencia de sus relaciones con otros, y sugerirán aplicaciones prácticas de sus aprendizajes en situaciones de trabajo.

VARIACIONES:

I. Después de haber sido presentados verbalmente, los miembros pueden leer las listas que les dieron a sus parejas al principio de la actividad, ante todo el grupo.

II. Los participantes pueden leer las cartas escritas para ellos por sus compañeros en lugar de presentarlos verbalmente ante el grupo.

III. Los participantes pueden agregar información adicional acerca de ellos en el paso VII.

IV. En el paso V, se pueden elogiar oralmente para complementar las cartas.

BOTE SALVAVIDAS

OBJETIVO:

I. Simular tan dramática y tan claramente como sea posible la experiencia de un valor, en lugar de sólo intelectualizarlo.

II. Identificar los sentimientos involucrados en un valor particular.

III. Confrontar las intelectualizaciones de los participantes con un entendimiento experimental del valor.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Diez participantes por cada instructor.

TIEMPO REQUERIDO:

De una hora y media a dos horas.

MATERIAL:

Un reloj despertador manual que toque fuerte.

LUGAR:

Un salón amplio y bien iluminado, que permita a los participantes moverse libremente.

DESARROLLO:

I. (A) El instructor pide a los participantes que se sienten en el medio del salón, sobre el piso, en una formación que parezca un bote o balsa. Pone la escena pidiendo que se imaginen que se encuentran en un crucero por el Atlántico, que una seria tormenta se ha presentado y que su barco ha sido alcanzado por los rayos y que todos tienen que subir a un bote salvavidas. Explica que el principal problema que existe en ese momento es que el bote tiene comida y espacio suficiente sólo para nueve personas y hay diez. Una de ellas tiene que sacrificarse para salvar al resto. Informa que la decisión la debe de tomar el mismo grupo: cada miembro va a

"abogar por su caso", dando razones de porqué debe vivir y luego el grupo va a decir quién va a abordar el bote. Les notifica que tienen una hora y media para tomar su decisión. Al finalizar el tiempo, el bote salvavidas se hundirá si aún hay diez personas en él. Pone su reloj despertador junto a los participantes para que puedan oír el tic tac y fija la alarma para que suene en hora y media (B) Durante el proceso, el instructor notifica al grupo, a intervalos, el tiempo que les resta.

II. El instructor induce al grupo a discutir el proceso y los sentimientos que han surgido durante la actividad. Ya que la experiencia es fuerte, se debe permitir tener tiempo suficiente para que la tarea se haya cumplido con éxito. (Hora y media o más).

III. Posteriormente dirige al grupo a una tormenta de ideas, de los valores que se encuentran implícitos en la situación que acaban de experimentar. Y hace las siguientes preguntas:

1. ¿Qué clasificación de valores hicieron los miembros del grupo?.
2. ¿Sobre que valores actuaron los miembros?.
3. ¿Qué aprendiste acerca de tus valores desde un punto de vista experimental?.
4. A la luz de la experiencia, ¿Cómo valoras tu propia vida y las de los demás?.
5. ¿Cuál es tu valor?.

VARIACIONES:

I. Se puede sacrificar más de una persona.

II. Los valores de amor y caridad se pueden explorar con la Experiencia de las "Monedas: Retroalimentación simbólica".

III. Los valores de cooperación y colaboración pueden explotarse con la experiencia "Búsqueda de un Consenso: Una colección de trabajos".

IV. EL valor de competencia y la teología y la filosofía de los participantes pueden ser explorados a través de "Gane Tanto Como Pueda: Una competencia intergrupal".

V. Los valores de una comunicación clara, evitar juicios y manejar hechos con "Clínica de Rumores: Un experimento de comunicación.

CARICIAS POR ESCRITO

OBJETIVO:

- I. Propicia el manejo creativo de la comunicación verbal escrita.
- II. Permite el intercambio emocional gratificante. I
- II. Ayuda el fortalecimiento de la autoimagen de los participantes.

TAMAÑO DE GRUPO:

18 personas.

TIEMPO REQUERIDO:

35 minutos.

MATERIAL:

- I. Hojas tamaño carta y lápices.
- II. Mesas de trabajo.

LUGAR:

Un lugar suficientemente amplio e iluminado.

DESARROLLO:

- I. Se solicita a los participantes que tomen dos o tres hojas carta y las doblen en ocho pedazos, cortándolas posteriormente lo mejor que puedan.

II. En cada uno de los pedazos tienen que escribir por el inverso, uno a uno, los nombres de sus compañeros.

III. Por el reverso, escriben en dos líneas o renglones, un pensamiento, buen deseo, verso, o una combinación de estos, dirigido al compañero designado en cada pedazo de papel.

IV. Al terminar son entregados a los destinatarios en propia mano.

V. Se forman subgrupos de 4 ó 5 personas para discutir la experiencia.

VI. Cada subgrupo nombra a un reportero para ofrecer en reunión plenaria sus experiencias.

COLLAGE II

OBJETIVO:

- I. Facilitar la comunicación en pequeños grupos.
- II. Expresión de tensiones, intereses y motivaciones personales.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado, de cinco a seis personas.

TIEMPO REQUERIDO:

Setenta y cinco minutos.

MATERIAL:

- I. Un cartoncillo para cada participante.
- II. Papel, tijeras, pegamento, revistas y plumones para cada subgrupo.

LUGAR:

Un salón suficientemente iluminado, amplio y con mesas de trabajo.

DESARROLLO:

- I. El instructor les pide a los participantes que realicen un collage, donde exprese ¿Quién soy? Con recortes pegados al cartoncillo, cada participante debe contestar a la pregunta: ¿Quién soy? (Tiempo ilimitado a criterio del instructor).
- II. El instructor divide al grupo en equipos.
- III. Cada uno de los integrantes del equipo interpreta el "COLLAGE" de cada participante. Sólo cuando 4 o 5 compañeros han expresado su punto de vista, el autor explica o aclara su obra.
- IV. Una vez que los equipos han terminado se hace una mesa redonda general con el objeto de evaluar la experiencia y de aflorar los sentimientos de los participantes.

¿CÓMO ES MI SITUACIÓN ACTUAL?

OBJETIVO:

Ayudar a los participantes a descubrir cuál de las cuatro áreas de vida les es de mayor significado en el momento actual, para poder elaborar objetivos, actividades y necesidades de cambio dentro de su situación actual en cada área.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

15 minutos.

MATERIAL:

Un Cuestionario "¿Cómo es mi situación actual?" para cada participante.

LUGAR:

Salón amplio y bien iluminado, acondicionado para que los participantes puedan escribir.

DESARROLLO:

- I. El instructor reparte a los participantes los cuestionarios ¿Cómo es mi situación actual?, uno por cada participante.
- II. El instructor solicita voluntarios que quieran comentar sus resultado en el grupo.

III. El instructor pide a los participantes que hagan comentarios finales del ejercicio.

HOJA DE TRABAJO

¿CÓMO ES MI SITUACIÓN ACTUAL?

1. ¿Cómo es mi vida actual en relación conmigo mismo?

2. ¿Cómo es mi vida actual en relación con mi familia?

3. ¿Cómo es mi vida actual en relación con mi trabajo?

4. ¿Cómo es mi vida actual en relación con el mundo?

5. ¿Qué interrelaciones guardan entre sí las cuatro áreas anteriores?

PLANEACIÓN DEL CAMINO HACIA LAS METAS

Una vez que se ha dejado correr la imaginación, sueños e ideales que se anhelan, habrá que seleccionar los que en realidad se quieren y puedan realizar, planear y definir objetivos, decisiones y acciones que los lleven a su logro. "La definición de objetivos fluye hacia la toma de decisiones y a la planeación. Es importante no confundir los objetivos con las actividades o tareas que se realizan para lograrlo. Esta distinción es fundamental en el proceso de definir objetivos, si no se puede decir el "por qué" se está haciendo algo, es que no se ha definido el objetivo, sino únicamente lo que se está realizando, la "actividad", por ejemplo: un jugador de pelota puede hacerlo para divertirse, ganar dinero, sobresalir en algo y ser famoso.

La actividad de jugar pelota es lo que lo lleva a obtener uno o todos los objetivos anteriores, pero existen otras actividades que lo podrían llevar a obtener los mismos objetivos. El jugar a la pelota es lo que realiza, su actividad, no el porqué lo realiza, su objetivo" (A. Kirn).

Los ejercicios anteriores han proporcionado claridad y conocimiento consciente de los objetivos que se pretenden lograr. La definición de objetivos aporta también una oportunidad de valorar la eficiencia personal. "Si usted logra lo que desea a través de lo que hace, entonces hay una efectividad" (A. Kirn). Como ejemplo podría citarse a una persona que es muy eficiente (un vendedor que cumple más allá de sus metas de ventas). Si su objetivo es tener una situación económica desahogada y armonía en su hogar, no será eficiente su actividad si tiene "un montón" de facturas que pagar y malas relaciones con su esposa. Dentro de los objetivos hay: objetivos generales y subobjetivos. Los primeros son los que abarcan todo: ser feliz, tener éxito y ser famoso entre otros. Son difícilmente medibles. Los segundos son los que especifican con exactitud lo que para cada persona significa ser feliz y tener éxito. Frederick Herzberg propone esta división: Un objetivo general sería: tener un empleo satisfactorio. Los subobjetivos: a. Que sea interesante b. Que de un margen de responsabilidad. c. Que brinde reconocimiento por el trabajo realizado. d. Que dé un sentido de logros alcanzados a través del trabajo mismo. e. Que ofrezca una oportunidad de progresar. f. Que brinde ocasión para el desarrollo personal y profesional.

Como guía para una definición de objetivos, un objetivo:

1. Debe estar enmarcado dentro de un periodo de tiempo.
2. Es un resultado y no una actividad.

3. Tiene que contestar el porqué y para qué se hace lo que se hace.
4. Debe ser tan específico como sea posible: fecha exacta, lugar, costos máximos o mínimos, ¿con quién?, ¿cuándo?, ¿cómo?, ¿en dónde?
5. Debe ser medible ya sea objetivo cuantificable o subjetivo.
6. Debe ser claro y entendible para todos aquellos que colaboren en obtenerlo.
7. Debe ser enunciado utilizando verbos en infinitivo.
8. Debe ser realista y alcanzable, pero que represente siempre un reto.
9. En el ambiente empresarial, que se relacione directamente con su papel y su misión dentro de la institución, así como los papeles y objetivos de sus superiores, los de su mismo nivel y los de sus subalternos.
10. Que logre un balance apropiado entre objetivos positivos (alcanzar, optimizar...), negativos (evitar, minimizar...) y estabilizadores (mantener, conservar...).
11. Que sea compartido y delimite responsabilidades.
12. Que planee los pasos, tareas y actividades que tendrán que realizarse para obtenerlo.
13. Puede ser personal en cuanto atañe a la vida propia, y de grupo en cuanto implica al mismo.

COMO EXPRESO MIS SENTIMIENTOS

OBJETIVO:

I. Que el participante aprenda a describir y a expresar emociones y a establecer conductas deseadas

TAMAÑO DE GRUPO:

10 a 20 personas.

TIEMPO REQUERIDO:

90 minutos.

MATERIAL:

Hojas de rotafolio para el instructor.

LUGAR:

Despejado para que puedan trabajar en subgrupos

DESARROLLO:

I. El instructor pide a los participantes que digan los sentimientos que experimentan con más frecuencia (Tormenta de Ideas). El los anota en hoja de rotafolio. Estos suelen ser: Alegría Odio Timidez inferioridad Tristeza Satisfacción Bondad Resentimiento Ansiedad Éxtasis Depresión etc. Amor Celos Coraje Miedo Vergüenza Compasión

II. El instructor integra subgrupos de 5 personas y les indica que cada uno de los miembros deberá expresar a las otras personas tantos sentimientos como pueda (10 minutos).

III. Al terminar de expresar los sentimientos todos los miembros del subgrupo se analizan cuáles son los sentimientos que mejor expresan y en cuales tienen mayor dificultad.

IV. También se les puede solicitar detectar la postura emocional de la persona en relación a cualquiera de los siguientes modelos: 1. Asertividad: Agresivo, Asertivo y No asertivo. 2. Análisis Transaccional: Padre, Adulto, Niño.

VI. El instructor organiza una breve discusión sobre la experiencia.

COMO PODRÍA SER DIFERENTE SU VIDA

OBJETIVO:

Facilitar a los participantes pensar más profundamente en algunos de sus deseos y aspiraciones y lo que están haciendo para lograrlos.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

30 a 45 minutos.

MATERIAL:

I. Papel para cada participante.

II. Lápiz para cada participante.

LUGAR:

Salón amplio y bien iluminado, acondicionado para que los participantes puedan escribir.

DESARROLLO:

I. El instructor dice a los participantes: "Su médico les ha informado que sólo les queda un año de vida y ustedes están convencidos de que el diagnóstico es correcto. Describan cómo cambiaría su vida esta noticia".

II. Se da tiempo a que los participantes piensen y escriban sobre la pregunta anterior.

III. El instructor les menciona lo siguiente: "Si ustedes desean cambiar su vida en esa dirección, ¿Qué los detiene para hacerlo ahora mismo?".

IV. El instructor integra subgrupos de 4 personas y les pide que comenten sus respuestas a la pregunta anterior. V. En grupo se hacen comentarios sobre el ejercicio y como se sintieron.

CONCEPTO POSITIVO DE SÍ MISMO

OBJETIVO:

Demostrar que sí es aceptable expresar oralmente las cualidades positivas que se poseen.

TAMAÑO DE GRUPO:

20 participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

15 minutos.

MATERIAL:

Ninguno.

LUGAR:

Un salón amplio que permita a los participantes estar sentados y comentar.

DESARROLLO:

I. Divida a los asistentes en grupos de dos. Pida a cada persona escribir en una hoja de papel cuatro o cinco cosas que realmente les agradan en sí mismas. (NOTA: La mayor parte de las personas suele ser muy modesta y vacila en escribir algo bueno respecto a sí mismo; se puede necesitar algún estímulo del instructor. Por ejemplo, el instructor puede revelar en forma "espontánea" la lista de cualidades de la persona, como entusiasta, honrada en su actitud, seria, inteligente, simpática.)

II. Después de 3 ó 4 minutos, pida a cada persona que comparta con su compañero los conceptos que escribieron.

III. Se les aplicará unas preguntas para su reflexión: ¿Se sintió apenado con esta actividad? ¿Por qué? (Nuestra cultura nos ha condicionado para no revelar nuestros "egos" a los demás, aunque sea válido hacerlo). ¿Fue usted honrado consigo mismo, es decir, no se explayó con los rasgos de su carácter? ¿Qué reacción obtuvo de su compañero cuando le reveló sus puntos fuertes? (por ejemplo, sorpresa, estímulo, reforzamiento).

CONFIANDO EN NUESTRO ORGANISMO

OBJETIVO:

- I. Conocer la diferencia que existe entre ideas y conceptos y relacionarlo con la autoestima.
- II. Comparar los modelos físicos y emocionales que se reflejan en la autoestima.
- III. Ayudar a los participantes a entender el significado de consultar al organismo para nuevas informaciones y conceptos.

TAMAÑO DE GRUPO:

25 participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

35 minutos.

MATERIAL:

Una zanahoria por participante.

LUGAR:

Un salón amplio que permita a los participantes discutir libremente.

DESARROLLO:

I. El instructor da a los participantes un trozo de zanahoria y les pide que la coman como ellos acostumbran hacerlo.

II. Terminada la actividad anterior el instructor les da otro trozo de zanahoria y les pide que lo mastiquen hasta que esté líquido y que entonces lo traguen.

III. El instructor les pide que describan la sensación que tuvieron al comer la zanahoria lentamente, y cómo creen ellos que es el mejor procedimiento para asimilarla.

IV. El instructor comenta a los participantes que la forma o estilo de comer se relaciona íntimamente con la de asimilar nuevas ideas, nueva información y nuevos conceptos .

V. El instructor divide a los participantes en grupos de cuatro y les pide que comenten la comparación que existe entre su forma de comer con la de tomar nuevas ideas. Algunos pueden decir "Trago rápidamente sin masticar" ; "Mastico rápidamente sin saborear"; "Mastico lentamente antes de tragar sin saborear", o "Mastico antes de tragar y disfruto su sabor".

VI. El instructor puede pedir a los grupos que también comenten los efectos que tienen en el organismo: ¿Cuál método permite asimilar mejor ?

VII. En el caso de relacionar este ejercicio con autoestima se le pide a los grupos que sugieran qué autoconcepto podrá tener una persona que come rápidamente o que trago sin masticar y lo hace de la misma manera con las ideas o información. Podrán decir frases como: "Acepto todo lo que me dicen ", " No puedo discriminar ", " Lo tomo tal cómo viene ", "Soy capaz de decidir qué es lo que acepto o qué rehusó por mi mismo", etc.

VIII. En sesión plenaria el grupo comenta la vivencia.

DAR Y RECIBIR AFECTO

OBJETIVO:

Vivenciar los problemas relacionados con dar y recibir afecto.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

Treinta minutos.

MATERIAL:

Papel y lápiz.

LUGAR:

Una sala suficientemente amplia con sillas, para acomodar a todos los miembros participantes.

DESARROLLO:

I. El instructor presenta el ejercicio, diciendo que para la mayoría de las personas, tanto dar como recibir afecto, es asunto muy difícil. Para ayudar a las personas a experimentar la dificultad, se usa un método llamado bombardeo intenso.

II. Las personas del grupo dirán a la persona que es el foco de atención todos los sentimientos positivos que tienen hacia ella. Ella solamente oye.

III. La intensidad de la experiencia puede variar de diferentes modos, Probablemente, la manera mas simple es hacer salir a la persona en cuestión del círculo y quedar de espaldas al grupo, escuchando lo que se dice. O puede permanecer en el grupo y le hablan directamente.

IV. El impacto es más fuerte cuando cada uno se coloca delante de la persona, la toca, la mira a los ojos y le habla directamente.

V. Al final habrá intercambio de comentarios acerca de la experiencia

DERECHOS ASERTIVOS

OBJETIVO:

- I. Desarrollar las posibilidades de autoconocimiento y de ejercicio asertivo de la autoconfianza.
- II. Propicia en el participante la exploración de la autoafirmación, sus alcances y límites.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

60 minutos.

MATERIAL:

- I. Hojas y lápices para cada participante.
- II. Hoja "Derechos Asertivos: Yo tengo Derecho" para cada participante.
- III. Hoja de "Derechos Asertivos: Los otros tienen Derecho a recibir de mí".

LUGAR:

Un salón amplio e iluminado que permita a los participantes juntarse en grupos.

DESARROLLO:

- I. Se solicita a los participantes que identifiquen individualmente los derechos que creen tener en la familia, el trabajo y la sociedad.
- II. Se forman subgrupos y se pide que traten de destacar, con las contribuciones de cada participante, por lo menos cinco derechos que los subgrupos creen tener en lo familiar, lo laboral y lo social.
- III. Cuando terminan son leídas las conclusiones subgrupales pidiendo que se aclaren los puntos oscuros.
- IV. El instructor pide entonces que dado que lograron determinar estos derechos, pasen a determinar aquellos que creen tienen los miembros de sus familias, de su trabajo y de la sociedad.
- V. Se repite el proceso anterior y se llega a conclusiones.

HOJA DE TRABAJO

Hoja para el Participante

YO TENGO DERECHO:

En mi casa a:

En mi trabajo a:

En mi grupo de amistades a:

Hoja para el Participante

LOS OTROS TIENEN DERECHO A RECIBIR DE MÍ:

En mi casa a:

En mi trabajo a:

En mi grupo de amistades a:

DESCUBRIENDO MIS NECESIDADES Y MOTIVACIÓN

OBJETIVO:

- I. Autodescubrir los motivos personales.
- II. Sensibiliza al participante en el uso asertivo de la seguridad personal a través de la autoevaluación.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

45 minutos.

MATERIAL:

Hojas blancas, de rotafolio, lápices y plumones.

LUGAR:

Un salón suficientemente amplio e iluminado.

DESARROLLO:

- I. El instructor solicita a los participantes que identifiquen a nivel individual cuáles son los elementos o hechos que les proporcionan seguridad en la familia, el trabajo y la sociedad (cinco por lo menos en cada área), y que lo expresen por escrito en hojas tamaño carta.

II. El siguiente paso es formar equipos de 4 o 5 personas pidiéndoles que lleguen a conclusiones subgrupales y que las anoten en hojas de rotafolio que al terminar se cuelgan de las paredes.

III. El instructor pasa entonces a tabularlas según los conceptos de la pirámide de necesidades de A. Maslow, contabilizando y sacando porcentajes de cada uno de ellos.

IV. Se propicia la reflexión y se trata de llegar a conclusiones.

DOBLE PERSONALIDAD

OBJETIVOS:

- II. Conscientizar de la naturaleza cambiante de la autoestima.
- II. Identificar los propios estados de alta y baja autoestima y las circunstancias o causas que provocan una y otra.

TAMAÑO DE GRUPO:

30 participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

30 minutos aproximadamente.

MATERIAL:

- I. Hojas blancas.
- II. Lápiz para cada participante.

LUGAR:

Un salón suficientemente amplio que permita a los participantes escribir y reunirse en grupos.

DESARROLLO:

- I. Explicar a los participantes lo fluctuante de la autoestima, algunas veces dramáticamente dentro de cada persona y a menudo durante el curso del mismo día. Este ejercicio es para identificar estas experiencias y obtener control sobre ellas.

II. En una hoja dividida con una línea vertical, escribir en el lado izquierdo cómo se siente, piensa y actúa cuando se está bien consigo mismo. En el lado derecho, cómo se siente, piensa y actúa cuando se está mal consigo mismo.

III. Se les debe pedir a los participantes que observen esos dos estados como parte de ellos mismos, que con su imaginación den a cada parte un nombre que pueda simbolizarlos.

IV. Compartir en grupos de tres o cuatro lo que se escribió, tratar de identificar el tipo de situaciones, experiencias, personas o eventos que afectan para elevar o disminuir su autoestima. Concretizar lo que origina sentirse bien o mal consigo mismo.

V. Al finalizar debe llevar a cabo una "lluvia" de ideas, usando la fantasía para sugerir todas las formas posibles de elevar la autoestima.

VI. Se indica al grupo que comparta con todo el grupo las experiencias y conclusiones de este ejercicio. Que quede claro lo aprendido sobre la propia autoestima.

EL JUEGO DE LOS VOLUNTARIOS

OBJETIVO:

- I. Superar los bloqueos emocionales.
- II. Desarrollar una conciencia de sí mismo y de sus sentimientos.
- III. Desarrollar sensibilidad y percepción acerca de las demás personas y del mundo en torno a sí.

TAMAÑO DE GRUPO:

25 personas.

TIEMPO REQUERIDO:

20 minutos.

MATERIAL:

Ninguno.

LUGAR:

Una salón amplio y bien iluminado.

DESARROLLO:

- I. El instructor aclara cómo los elementos psicológicos que contribuyen para crear un conflicto en alguien, pueden ser personificados. Como demostración de este método de aumentar el conocimiento interno en un grupo relativamente grande, solicita voluntarios para participar de una experiencia.
- II. A fin de ayudar a los participantes a comprender los sentimientos que los llevaron a la decisión de presentarse o no como voluntarios, el instructor del grupo comentará lo siguiente: "En verdad, no necesito los voluntarios, pero me gustaría que ustedes se situaran en la experiencia que acaban de vivir, la de intentar decidir si se presentarían o no como voluntarios. Imaginen a dos personas dentro de la cabeza de ustedes. Una le dice que se presente y la otra le dice lo contrario. Visualicen una

conversación entre las dos, en la cual intentan convencieres mutuamente, hasta que una de ellas vence."

III. Terminada esta presentación, el instructor pide a los voluntarios que se confronten, no verbalmente, y vean lo que pasa, cerrando para eso los ojos durante unos dos o tres minutos, imaginando ese encuentro.

IV. Finalizado el tiempo, los participantes relatarán al grupo sus visualizaciones.

V. Las historias individuales generalmente aclaran las consideraciones que entran en conflicto en el proceso de tomar la decisión de presentarse o no como voluntario.

VI. El instructor pide al grupo sus comentarios.

EL TRUEQUE DE UN SECRETO

OBJETIVO:

Crear mayor capacidad de empatía entre los participantes.

TAMAÑO DE GRUPO:

Veinticinco a treinta participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

Cuarenta y cinco minutos, aproximadamente.

MATERIAL:

I. Lápiz.

II. Hojas.

LUGAR:

Un salón que tengan mesas y sillas.

DESARROLLO:

I. El instructor distribuye una hoja a cada uno de los participantes .

II. Los participantes deberán describir, en una hoja las dificultades que siente para relacionarse con las demás personas y que no les gustaría exponer oralmente.

III. El instructor recomienda que todos disfracen la letra, para no revelar el autor.

IV. El instructor solicita que todos doblen la hoja de la misma forma que los demás participantes, una vez recogidas estas serán mezcladas, distribuyendo luego las hojas dobladas a cada participante.

V. El instructor recomienda que cada uno asuma el problema de la hoja, como si el participante fuera el autor, esforzándose por comprenderlo.

VI. Cada uno a su vez, leerá en voz alta el problema que había en la hoja, usando la primer persona "yo" y haciendo las adaptaciones necesarias, para proponer una solución.

VII. Al explicar el problema a los demás, cada uno deberá representarlo.

VIII. No será permitido debatir ni preguntar sobre el asunto, durante la exposición.

IX. Al final, el instructor podrá liderar el debate sobre las reacciones

FOTOPROYECCIÓN

OBJETIVO:

- I. Permitir a cada quien expresar su manera de ser.
- II. Describir cómo cada persona se expresa según su propia historia.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

Veinte minutos.

MATERIAL:

Una fotografía por equipo que manifieste una situación humana en forma poco oscura para que su significado no sea evidente, pero no en forma tan velada, que su significado sea totalmente vago, es decir, una fotografía que ayude a la imaginación y a la proyección personal.

LUGAR:

Un salón amplio e iluminado.

DESARROLLO:

- I. El instructor muestra una fotografía "cada equipo recibirá una foto", cada uno de ustedes tendrá 5 minutos para escribir qué sucedió antes de esa foto, qué está pasando en ella y que va a suceder después.
- II. Van pasando así uno tras otro, hasta que pasen todos los voluntarios. El instructor estará atento para aportar su crítica en forma

oportuna, Es conveniente que él haga también autocrítica y sea criticado.

III. Cuando cada participante haya escrito su narración comentará en forma verbal, por lo menos durante tres minutos, con sus compañeros de equipo su percepción del antes, el ahora y el después de la foto.

IV. Cuando cada quien haya dicho su percepción, el instructor pedirá a cada grupo que surja un voluntario para participar en un plenario breve.

JACTÁNDOSE

OBJETIVOS:

- I. Ayudar a los participantes a identificar, poseer y compartir sus capacidades personales.
- II. Explorar sentimientos y reacciones al compartir "jactancias" con otros participantes.
- III. Experimentar el sentido de alabanza que tiene cada persona al anunciar sus propias capacidades a otros.

TAMAÑO DEL GRUPO:

No más de treinta participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

Aproximadamente una hora y cuarto.

LUGAR:

Un cuarto lo suficientemente grande como para permitir que los participantes se muevan de un lado para otro y realicen conversaciones en binas sin distraer a los demás.

DESARROLLO:

I. El instructor presenta una charla sobre identificación, "posesión" y el compartir las capacidades que uno tiene (o talentos o logros) como aspectos del poder personal. La charla se enfoca sobre el tabú cultural contra el jactarse, y se menciona el miedo de violarlo o de quedar en

ridículo. La charla puede incluir la lectura del poema de Herman "Alardear" (Diez minutos.)

II. Se pide formen parejas. El instructor informa que la dinámica consiste en identificar y posteriormente compartir tres o cuatro aéreas en las que las parejas estén dispuestas a hacer demostraciones jactándose o alardeando ante los demás miembros del grupo. También se les pide enfoquen su atención en los sentimientos que experimentaron con anterioridad al ejercicio y luego lo compartan. (Diez minutos.)

III. Se dirige a los participantes para que caminen por el cuarto y compartan sus alardes con los otros. Los participantes rondan de un lado para otro para compartir jactancias con los otros. Los participantes tienen que estar conscientes de los sentimientos, reacciones y reservas que se presenten durante la experiencia. (Veinte minutos.)

IV. Se dan instrucciones para que los participantes se reúnan con sus parejas. (Veinte minutos.) Después procesan la experiencia utilizando la siguiente guía:

1. ¿Cómo se siente al compartir sus jactancias con otros miembros del grupo?
2. ¿ Cuáles alardes parecieron más fáciles y cuáles más difíciles ?
3. ¿ Fue más fácil compartir con algunas personas que con otras ?
4. Cómo compartió sus jactancias: ¿orgullosamente?, ¿tentativamente?, ¿con vergüenza? o ¿con gusto?
5. ¿Creyó usted lo que decía ?

6. ¿Cuales fueron las reacciones de los demás ante sus demostraciones? ¿En que forma le afectaron?

7. ¿Cómo calificaría a cada uno de sus alardes en una escala de diez puntos "libre de riesgos" (0 para el que está completamente libre, 10, para el más riesgoso.)

8. ¿Cómo se sintió a sí mismo durante la experiencia, y cuáles son sus sentimientos acerca de sí mismo ahora ?

V. El instructor conduce una discusión acerca del progreso en general, enfocándose sobre lo que las personas aprendieron o reaprendieron acerca de ellas mismas y como el aprendizaje podría tener una aplicación práctica. (Diez minutos.)

VARIACIONES:

I. Durante el paso III, los participantes pueden compartir sus jactancias o alardes "en un estrado" a todo el grupo en lugar de hacerlo en parejas, recibiendo aplausos o porras. II. Los pasos II y IV se pueden hacer en ríos o cuartetos.

JUEGOS DE AROS

OBJETIVO:

- I. Ver objetivamente, cómo se encuentra las motivaciones de afiliación poder y logro -en ese momento- en los participantes.
- II. Estudiar gráficamente las características principales del logro (flexibilidad, medición de riesgos, metas realistas).
- III. Poder dar feedback.
- IV. Proporcionar a los asistentes una herramienta, para comprender las teorías de las motivaciones que se explican en el curso.

TAMAÑO DE GRUPO:

16 a 20 personas.

TIEMPO REQUERIDO:

3 a 5 horas. En relación a lo que dure : el feedback.

MATERIAL:

- I. Muñeco y 4 aros, o botella larga y delgada.
- II. Masking tape, o tela adhesiva y un equivalente que pueda adherirse al piso y sobre el cual se pueda escribir.
- III. Televisión -circuito cerrado y grabadora.
- IV. Plumones y hoja de rotafolio.

LUGAR:

Debe haber un espacio mínimo de 4m x 2 m, libre, para procesar las partes de poder y afiliación del juego de aros.

DESARROLLO:

- I. En primer lugar, el instructor, debe seleccionar una área espaciosa y fuera del salón donde se efectúa el curso, de manera que el resto de los participantes no se enteren de lo que se va hacer y de la actuación aislada de cada uno.
- II. Asegura, valiéndose del masking, tela adhesiva o su equivalente, el muñeco (botella, etc.) con que se vaya a jugar, en el piso y en extremo del espacio escogido para ese efecto.
- III. Se dejan los aros en el piso, muy cerca del muñeco o botella. Todo esto sin que los participantes lo vean.
- IV. Se comunican las instrucciones: "A continuación, vamos a hacer un ejercicio que nos va ayudar gráficamente a darnos cuenta del significado de la teoría de la motivaciones". Para esto, vamos a necesitar que de uno en uno vayan saliendo, del salón, a _____(se menciona el lugar donde se encuentra el muñeco para el juego de aros, que previamente ha colocado el instructor); ahí en encontrarán un muñeco (botella etc.), que tiene a su alrededor 4 aros, para que sean ensartados, como cada uno de ustedes lo quiera. Indicándoles luego, que ya pueden salir de uno en uno, a tirar los aros.
- V. Cada vez que uno regresa, se anota su nombre en el registro que ya se preparó (y cuyo esquema se acompaña) en hojas de rotafolio, con espacio suficiente para anotar los resultados de todos los participantes, dicho resultado se anotará : _ Colocando el nombre de cada

participante, en el riguroso orden en que van regresando de hacer sus tiros. _ Marcando enfrente de cada nombre exactamente, el número de aciertos que cada quien afirme que ha conseguido.

VI. Una vez que todos los participantes han pasado, por esta primera etapa, que ha sido registrada en el área que marcamos en la forma adjunta, con el No.1 romano, se procede al siguiente paso.

VII. En el caso de grabar en televisión el ejercicio, se procede a conectar la grabadora en este momento.

VIII. Se Trae al muñeco o botella al salón y se le coloca al finar del espacio que previamente el instructor selecciono dentro de él. Se asegura nuevamente al suelo. Luego, se colocan en el piso (pegadas) en forma horizontal y consecutiva con relación al muñeco (botella) que se está usando, 7 tiras de masking tape (o tela adhesiva o material equivalente) separadas entre sí a 75 cm. cada una de ellas, llevará sucesivamente la siguiente numeración: 1,2,4,8,16,32,500. Hemos de aclarar que el número 500, deberá estar a 2 ó 3 metros del número 32.

IX. Hecho lo anterior, el instructor invita a los asistentes a que -en el orden que tiraron la primera vez- tiren ahora una vez mas, cada uno de los cuatro aros.

X. Se anota en la casilla correspondiente al número desde el cual tira el participante cada uno de sus aros, el número de tiro que hizo desde ese límite.

XI. Se anotan, en el extremo del renglón correspondiente a cada nombre, únicamente los aciertos totales, sin tomar en cuenta en ningún momento la puntuación que hubieren logrado los participantes. Al final de la columna de aciertos se suman, al igual que los procesados de la Sección y de la ilustración que se acompaña, los que

fueron realizados en esta etapa, que podemos marcar con el numero II dentro de la ilustración que se anexa.

XII. En este punto, se hace un pequeño alto y se procede de la siguiente manera: a) Se dice a los participantes que van haber, pequeñas variantes en el juego a partir de ese momento. b) Se les pide, que cada uno, aporte una suma de dinero, \$5.00, \$10.00, \$20.00, \$50.00, para que se repartan entre el 1o., 2o., y 3er. lugar. La aportación queda a criterio del instructor. c) Se les indica, que a partir de ahora van a contar los puntos que se logren obtener, además, se vuelve a recalcar que habrá 3 primeros lugares y se mencionan claramente las sumas que van a repartirse al 1o. 2o. y 3er lugar. d) También se les indica, que a partir de ahora, no se puede pisar la línea que limita el espacio desde el cual se pretende tirar y que en caso de hacerlo, el tiro contará como si hubiere sido hecho desde el espacio inmediato inferior.

XIII. Se invita a los competidores a pasar a hacer sus tiros (de ser posible, en el orden en que se encuentran listados) pero se señala que : Habrá 3 rondas, siendo la primera de 4 aros, la segunda de 3 y la tercera de un sólo aro, completando así 8 aros por competidor.

XIV. Se procede al ejercicio, buscando que los competidores tiren su 4 primeros aros.

XV. Se suspende el ejercicio, una vez que todos hubieren tirado y se hace el cómputo de puntos, haciéndoselos saber a los participantes, así como el lugar que ocupan cada uno de ellos .

XVI. Se reinicia el ejercicio, pasando a la ronda de 3 tiros, completando 7 tiros en total por participante.

XVII. Se vuelve a hacer alto y se revisan las nuevas puntuaciones y los lugares.

XVIII. Se va a la parte final, con un aro por participante.

XIX. Terminada la última ronda, se hace el cómputo final. Si hubiera empates en los 3 primeros lugares, se desempata, con 4 aros más por cabeza, terminada. Lo cual se entregan los premios prometidos. Todo esto, se registra en forma plasmada en rotafolio, similar a la que anexamos.

XX. En este momento, puede concluir la grabación en televisión.

XXI. Se procesa el ejercicio: a) Se pregunta al ganador cómo se siente, observando atentamente sus reacciones y respuestas. b) Se pregunta al grupo ¿Cómo se siente? c) Se ofrece feedback de la actuación personal a quien lo solicite, dado por el instructor. d) Se repasa la actuación de cada persona, teniendo presente las características básicas de las motivaciones de afiliación, poder y logro, para "facilitar" a la persona que recibe el feedback, el que pueda "darse cuenta" de sus motivaciones en el momento del juego. Si quiere, la persona puede recibir feedback de alguno de los participantes. Puede invitarse a que haga 4 nuevos tiros con los aros y descubra su verdadera distancia.

XXII. Concluida la sesión de feedback, se procede a pasar en la televisión lo que se grabó durante el juego.

XXIII. Se liga éste juego con la teoría de las motivaciones y se da por concluido, anunciándoles el porcentaje que obtuvieron en cada una de las motivaciones de logro, afiliación y poder, en las etapas III Y III, respectivamente, de este juego. Para obtener los porcentajes, se

comparan los Aciertos totales = % Aciertos posibles en caso de Logro y Afiliación.

XXIV. En el caso de Poder, el porcentaje, es la diferencia resultante de quitar al 100% la suma de los % obtenidos en Calificación y Logro, lo que podría expresarse así: $(\% \text{Logro-grupo}) + (\% \text{Calificación-grupo}) - 100\% = (\% \text{Poder Grupo})$.

XXV. Aunque no es ortodoxo matemáticamente obtener el % de Poder por diferencias, si es lógico, puesto que, el poder de un grupo, puede manifestarse como manipulación indiferente, que le orille a no sumar aciertos (lo que matemáticamente nos arrojaría un % de poder muy bajo) pero también a no participar verdaderamente, dando salida al poder personal al momento del juego, lo que justifica realmente el procedimiento sugerido.

MÁS BIEN SOY....

OBJETIVO:

II. Proporcionar una primera autorrevelación, sin "riesgos" para los participantes.

II. Promover el conocimiento y comunicación intergrupar.

III. Reforzar la autoimagen de los participantes.

IV. Establecer una ruptura de hielo, con base en la confianza y la interpretación de los miembros del grupo.

TAMAÑO DE GRUPO:

Veinte participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

Treinta minutos.

MATERIAL:

I. Hojas tamaño carta para los participantes.

II. Lápices, plumones y cinta adhesiva.

III. Hojas de trabajo para los participantes.

LUGAR:

Un salón amplio y bien iluminado.

DESARROLLO:

I. Se les solicita a los participantes que tomen una hoja tamaño carta y en forma de lista, describan con ocho adjetivos, su forma de ser. El instructor pide al grupo, que den algunos ejemplos de adjetivos, para verificar que se haya comprendido y no vayan a confundir con sustantivos, nombres, etc. Se insiste que sean ocho adjetivos, y se les dan cinco minutos para establecer este primer listado.

II. A continuación, se les pide que de cada uno de estos adjetivos busquen sus antónimos y hagan una segunda lista, paralela a la primera. Se les dan cinco minutos más para esta segunda lista.

III. Concluida esta instrumentación, los participantes leerán sus respectivas hojas a todo el grupo; cuidando que sea de manera espontánea y de uno en uno. El instructor tiene que estar atento a no permitir preguntas o aclaraciones a propósito de la exactitud de los antónimos establecidos por cada participante, aunque esto virtualmente puede provocar la risa, porque esto, en último análisis es parte del juego, y propiciará la ruptura de hielo.

IV. Al concluir esta etapa inicial del juego, se procesa la experiencia y se llega a conclusiones. Y si el instructor va a emplear el mismo ejercicio para cerrar el evento, les pide a los participantes que guarden las hojas para que posteriormente, trabajar en ellas.

REFLEXIÓN DE AUTOESTIMA ALTA

OBJETIVO:

Hacer conscientes los sentimientos que se tienen cuando se tiene la autoestima alta.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

30 minutos.

MATERIAL:

Ninguno.

LUGAR:

Un salón suficientemente amplio que permita a los participantes compartir sus comentarios libremente.

DESARROLLO:

I. El instructor les dice a los participantes que recuerden alguna ocasión, reciente, en la que se sentían con muchos ánimos, importante, valioso, capaz. Tal vez fue cuando lo ascendieron o le aumentaron el sueldo, recibieron cumplidos o se resolvió un problema de difícil solución, o quizá se tomó una decisión importante que tuvo éxito, etc. Tratar de volver a ese momento y revivir la sensación y los sentimientos que se tuvieron . Así es cómo se siente un individuo con la autoestima alta ¿ Qué tan seguido se siente así ?.

II. El instructor les indica que formen grupos de tres personas. Se intercambian comentarios en triadas.

III. En plenario, se discutirán las respuestas obtenidas por los grupos.

REFLEXIÓN DE AUTOESTIMA BAJA

OBJETIVO:

Hacer conscientes los sentimientos que se siente cuando la autoestima es baja.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

35 minutos aproximadamente.

MATERIAL:

Hoja de trabajo para cada participante.

LUGAR:

Un salón suficientemente amplio, que permita a los participantes escuchar sin interrupciones y reunirse en grupos.

DESARROLLO:

I. El instructor les dice a los participantes que recuerden una ocasión reciente, en la que cometieron una falta grave o un error irreparable, o en que se sintieron incapaces para enfrentar alguna dificultad ya sea con la familia, el jefe, un amigo, etc., o que tomaron alguna decisión importante que no tuvo éxito. Revivir la sensación y los sentimientos de ese momento aunque resulte doloroso. Así es como se siente un individuo con la autoestima baja. ¿Qué tan seguido se siente así?.

Los siguientes puntos sobre un autoestima alta y baja servirán como base para reconocer e identificar la propia, así como la de los demás para ayudarse a sí, mismo y a ellos.

AUTOESTIMA ALTA

Usa su intuición y percepción. Es libre, nadie lo amenaza, ni amenaza a los demás. Dirige su vida hacia donde cree conveniente, desarrollando habilidades que hagan posible esto. Es consciente de su constante cambio, adapta y acepta nuevos valores y rectifica caminos. Aprende y se actualiza para satisfacer las necesidades del presente. Acepta su sexo y todo lo relacionado con él. Se relaciona con el sexo opuesto en forma sincera y duradera. Ejecuta su trabajo con satisfacción, lo hace bien y aprende a mejorar. Se gusta a sí mismo y gusta de los demás. Se aprecia y se respeta y así a los demás. Tiene confianza en sí mismo y en los demás. Se percibe como único y percibe a los demás como únicos y diferentes. Conoce, respeta y expresa sus sentimientos y permite que lo hagan los demás. Toma sus propias decisiones y goza con el éxito. Acepta que comete errores y aprende de ellos. Conoce sus derechos, obligaciones y necesidades, los defiende y desarrolla. Asume sus responsabilidades y ello le hace crecer y sentirse pleno. Tiene la capacidad de autoevaluarse y no emite juicios de otros. Controla y maneja sus instintos, tiene fe en que los otros lo hagan. Maneja su agresividad sin hostilidad y sin lastimar a los demás.

AUTOESTIMA BAJA

Usa sus prejuicios. Se siente acorralado, amenazado, se defiende constantemente y amenaza a los demás. Dirige su vida hacia donde los otros quieren que vaya, sintiéndose frustrado, enojado y agresivo. Inconsciente del cambio, es rígido en sus valores y se empeña en permanecer estático. Se estanca, no acepta la evolución, no ve necesidades, no aprende. No acepta su sexo, ni lo relacionado con él. Tiene problemas para relacionarse con el sexo opuesto. Si lo hace es en forma posesiva, destructiva, superficial y efímera. Ejecuta su trabajo con insatisfacción, no lo hace bien ni aprende a mejorar. Se disgusta a sí mismo y le desagradan los demás. Se desprecia y humilla a los demás. Desconfía de sí mismo y de los demás. Se percibe como copia de los demás y no acepta que los otros sean diferentes. No conoce sus sentimientos, los reprime o deforma; no acepta la expresión de sentimientos de los demás. No toma decisiones, acepta la de los demás, culpándolos si algo sale mal. No acepta que comete errores, o se culpa y no aprende de ellos. No conoce sus derechos, obligaciones ni necesidades, por lo tanto no los defiende ni desarrolla. Diluye sus responsabilidades, no enfrenta su crecimiento y vive una vida mediocre. No se autoevalúa, necesita de la aprobación o desaprobación de otros; emite juicios de otros. Se deja llevar por sus instintos, su control está en manos de los demás. Maneja su agresividad destructivamente

II. Se hacen comentarios en tríadas.

III. En plenario, se comentan las respuestas obtenidas durante la discusión.

REGALAR LA FELICIDAD

EXPERIMENTANDO LA RETROALIMENTACIÓN POSITIVA

OBJETIVOS:

I. Procurar un clima de confianza, autoestima y refuerzo positivo dentro de un grupo pequeño.

II. Experimentar el dar y el recibir retroalimentación positiva de una forma no amenazante.

TAMAÑO DEL GRUPO:

De seis a diez participantes que hayan estado juntos en un grupo.

TIEMPO REQUERIDO:

Aproximadamente cinco minutos por participante y unos treinta minutos para desarrollar el ejercicio

MATERIAL:

Lápices y papel.

LUGAR:

Mesas o escritorios (Si no hay disponibles, usar tablas u otra superficie sólida). Los participantes deben estar localizados alrededor del cuarto de modo que tengan un poco de privacidad mientras escriben.

DESARROLLO:

I. El instructor distribuye lápices y papel. Cada participante recibe papel suficiente para escribir un mensaje a cada uno de los otros miembros del grupo.

II. El instructor hace una afirmación como "a veces goza uno más con un regalo pequeño que con uno grande. Sin embargo, es común que nos preocupemos de no poder hacer cosas grandes por los demás y olvidamos las pequeñas cosas que están llenas de significado. En el ejercicio que sigue estaremos dando un pequeño regalo de felicidad a cada uno de los demás".

III. El instructor invita a cada participante a escribir un mensaje a cada uno de los demás miembros del grupo. Los mensajes deben lograr hacer que la persona se sienta bien al recibirlo.

IV. El instructor recomienda varios modos de dar retroalimentación positiva de modo que todos puedan encontrar medios de expresión aun para aquellos que no se conocen bien o no se sienten cercanos. Les puede decir que: 1. Traten de ser específicos. Digan: "Me gusta como sonrías a los que van llegando" y no "Me gusta tu actitud". 2. Escriban un mensaje especial para cada persona y no algo que pueda aplicarse a varios. 3. Incluya a todos los participantes, aun cuando no los conozca bien. Escoja aquello a lo que la persona responda positivamente. 4. Trate de decirle a cada uno lo que es verdaderamente importante o lo notable de su comportamiento dentro del grupo, porqué le gustaría conocerlos mejor o porqué está contento de estar con él en el grupo. 5. Haga su mensaje personal: Use el nombre de la otra persona, tutéelo y utilice términos tales como "Me gusta" o "Siento". 6. Dígale a cada persona qué es lo que de él, lo hace un poco más feliz. (El instructor puede distribuirlas o ponerlas en el rotafolio).

V. Se anima a los participantes a que firmen sus mensajes, pero tienen la opción de no hacerlo.

VI. Después de terminar todos los mensajes, el instructor pide que se doblen y se escriba el nombre del destinatario en la parte exterior. Les pide que los repartan y los pongan en el lugar que la persona escogió como "buzón".

un obsequio personal que sea importante para ellos. También se les puede solicitar regalos simbólicos, tales como flores, piedra, hojas, libros, pinturas, etc

VII. Cuando se han entregado todos los mensajes, se pide a los participantes digan cuáles los animaron más, aclaren cualquier duda que tengan sobre algún mensaje y que describan los sentimientos que tuvieron durante el ejercicio.

VARIACIONES:

I. Se permite que los participantes sólo envíen mensajes a aquellos a los que conocen bien y en forma positiva.

II. Se puede variar el contenido hacia una retroalimentación negativa. Una alternativa es tener dos fases, una positiva y otra negativa. Se puede alternar en el orden de las etapas.

III. Puede enfocarse la retroalimentación sobre cada participante del grupo a la vez. Los participantes pueden escribir mensajes a una persona que está adivinando la retroalimentación que recibirá.

IV. El proceso puede ser generalizado e incluir casi cualquier contenido. Ejemplos: "Lo que no puedo decirte es...", "Eres la persona (un adjetivo superlativo) en este grupo", "Te quiero porque...", "Te pongo en el lugar número en relación conmigo en este grupo porque...".

V. Se pueden intercambiar regalos y hacerlos como una retroalimentación simbólica. Se puede pedir a los participantes traigan

REGALOS

OBJETIVO:

I. Cierre del proceso "Básico" de la motivación de afiliación, aprendiendo a "Dar" y a "Recibir."

II. Propiciar la reflexión y la aceptación de los demás.

III. Valorar el grado de aceptación feed-back.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

30 minutos.

MATERIAL:

Tarjetas y lápices.

LUGAR:

El mismo salón donde se realiza el curso

DESARROLLO:

I. El instructor indica a los participantes que aquel que quiera darle un regalo simbólico, que puede ser una idea o un deseo, a otra persona, lo podrá hacer escribiéndolo en una de estas tarjetas.

II. El instructor solicita a los participantes que se pongan de pie y formen un círculo.

III. Las tarjetas y lápices se colocarán en el centro del círculo.

IV. El instructor informa a los participantes que: "Si alguien desea agradecer a todos el regalo recibido, puede hacerlo, pero sin expresión verbal".

V. Los participantes tomarán los materiales, elaborarán las tarjetas y se las entregarán a quien escogieron. La persona que recibe el regalo leerá la tarjeta y reflexionará sobre lo que dice y no hará ningún comentario.

VI. En sesión plenaria el instructor analiza la vivencia haciendo preguntas como: a) ¿Cómo se sienten? b) ¿De qué se han dado cuenta? c) ¿Cómo valoran ese regalo? d) ¿Que utilidad piensa darle?

VII. En caso de no haber espontaneidad en la participación, el co-instructor y el instructor modelarán.

RONDA DE CARICIAS

OBJETIVO:

I. Cerrar el curso con un sentimiento positivo de sí mismo que ayude a reforzar la auto-imagen de cada participante.

II. Propiciar una ocasión más para mostrar las emociones y sentimientos de manera asertiva.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

30 minutos.

MATERIAL:

Ninguno.

LUGAR:

El propio salón donde se realiza el curso.

DESARROLLO:

I. El instructor pide a los participantes que se pongan de pie y formen un círculo.

II. Indica a los participantes que cada uno vaya pasando y de caricias positivas, verbales, físicas, emocionales de manera asertiva a sus compañeros.

III. Cada uno dice al otro cómo se sintió.

IV. Cada uno dice cómo se siente después de haber recibido y dado caricias.

UNA ALEGRE Y LARGA VIDA

OBJETIVO:

- I. Concientizar en que la vida es el aquí y ahora.
- II. Ayudar a planear el futuro e ir en busca de los logros.
- III. Descubrir que la felicidad y satisfacción así como la paz interna, es una labor del propio individuo aquí y ahora.

TAMAÑO DE GRUPO:

Indefinido.

TIEMPO REQUERIDO:

Una hora y media.

MATERIAL:

- I. Una hoja.
- II. Lápiz para cada participante.

LUGAR:

Espacio suficiente para que los participantes puedan trabajar individualmente sin ser molestados.

DESARROLLO:

I. El instructor solicita a los participantes que Tomen una hoja de papel y tracen una línea horizontal que la cruce. Les solicita que coloquen puntos en los dos extremos de la línea. El punto de la izquierda representa la fecha de nacimiento, y les solicita que escriban abajo del punto su fecha de nacimiento.

II. El instructor explica a los participantes que el punto del otro extremo (derecha) representa la fecha de la muerte. Comenta que sobre este punto se debe escribir el año de nuestra muerte, el cual depende del número de años que se crea se va a vivir. Solicita a los participantes que debajo de este punto, escriban la fecha estimada de su muerte.

III. Ahora, solicita a los participantes poner un punto que represente donde se está ahora en la línea entre el nacimiento y la muerte. Después deberán poner la fecha de hoy debajo de este punto.

Fecha de nacimiento Aquí estoy ahora Fecha de mi muerte.

IV. El instructor solicita a los participantes que hacia la izquierda de la fecha de hoy, sobre la línea escribir una palabra que representen lo que se cree que se ha logrado hasta ahora.

V. Terminada la actividad anterior el instructor solicita a los participantes que hacia la derecha de hoy, indiquen con una o dos palabras algunas cosas que se quieran hacer o experimentar antes de la muerte.

VI. El instructor solicita a los participantes que analicen esta sencilla, pero significativa línea de la vida. Quizá, como instructor, más tarde quiera referirse a ella nuevamente para qué se asiente en la conciencia.

VII. En sesión plenaria comentan lo que sintieron y pensaron al realizar este ejercicio.

VE LO QUE LE HAN HECHO A MI INTELIGENCIA MAMÁ:

UN EJERCICIO DE CREATIVIDAD Y DE AUTOCONCEPTO

OBJETIVOS:

- I. Ilustrar la relación entre autoconcepto y creatividad.
- II. Hacer que los participantes pueden experimentar los mismos sentimientos que los niños de escuela cuando se les ordena ser creativos.
- III. Animar a los participantes a enfocarse en cómo se sienten sobre su propio poder de creatividad y hacerlos ver que los demás tienen sentimientos similares.

TAMAÑO DEL GRUPO:

De quince a veinte participantes. Se pueden dirigir dos grupos simultáneamente o bien uno de ellos puede actuar como observador.

TIEMPO REQUERIDO:

Quince minutos.

MATERIAL:

- I. Un lápiz o pluma, un papel en blanco de unos 22 cm. X 28 cm. y dos tarjetas para archivo de 7.5 cm. X 12.5 cm. para cada participante.
- II. Pizarrón y gises o rotafolio y marcadores.

LUGAR:

Un salón de clases o un cuarto de conferencias con sillas fácilmente movibles.

DESARROLLO:

I. Se pide a los participantes que se sienten en los escritorios formando un círculo o que se sienten alrededor de una mesa grande. El instructor anuncia que el grupo está en una actividad experimental de creatividad. (El instructor no establece los objetivos al iniciar el ejercicio debido que estas expectativas pueden inhibir el auto descubrimiento del grupo).

II. El instructor distribuye el papel, el lápiz y las tarjetas de archivo y les pide que dibujen una línea a unos 5 cm. a la derecha del lado angosto del papel, como se muestra abajo:

El espacio de la izquierda es para notas marginales. El grande a la derecha es para la “creación” de la persona.

III. El instructor les dice que tienen diez minutos para que sean creativos. Puede comentar que los maestros a menudo les piden a sus alumnos que sean creativos en una composición, en algo artístico, poesía u otras cosas.

IV. Antes de que empiecen con lo señalado, el instructor le pide a cada persona que escriba en el lado izquierdo del papel un adjetivo que describa cómo se siente respecto a la actividad.

V. Los participantes empiezan el ejercicio. Se permite cualquier cosa: escribir, doblar el papel, dibujar, etc.

VI. Después de unos minutos (cinco) de esta tarea creativa, el instructor les pide que escriban otro adjetivo que describa sus sentimientos actuales. Cuando cada persona termina, se le dan instrucciones para que escriba un tercer adjetivo describiendo sus sentimientos.

VII. Cuando los participantes han terminado sus creaciones y sus adjetivos, el instructor les pide que califiquen sus propias creaciones en una escala de diez minutos (diez es el más alto), pongan su calificación en la tarjeta y se la pasen a él en forma anónima.

VIII. El instructor le pide al grupo que circulen sus creaciones, de acuerdo a las manecillas del reloj, hasta que regrese la suya. Todos ven la creación de los demás. Al mismo tiempo, el instructor calcula la calificación promedio.

IX. El instructor le pide al grupo que escriban en la otra tarjeta lo que estimen como calificación promedio de la capacidad creativa del grupo (diez es lo más alto). Se recogen las tarjetas y se calcula un nuevo promedio.

X. El grupo discute las causas que dieron las dos calificaciones y qué representa el promedio. Después de alguna discusión, el instructor escribe las calificaciones reales en el pizarrón o en el rotafolio.

XI. Invariablemente el significado de los juicios propios será menos que el significado de otros juicios. El instructor continúa la discusión, enfocada en varios puntos:

a) La relación entre el autoconcepto y la creatividad.

- b) Los puntos de vista personales del potencial creativo.
- c) Los maestros como jueces de la creatividad.
- d) Los sentimientos / ansiedad del participante producidos por la petición de la creatividad.
- e) La demanda cultural y los juicios de ser creativo.

VARIACIONES:

I. Para añadir otra dimensión, el instructor puede actuar como juez y calcular el marcador promedio de cada creación. El instructor debe decirles a los participantes al principio de la sesión que él será el “juez”.

II. El instructor puede preparar una pequeña plática sobre la teoría referente al autoconcepto y la creatividad, para ser usada en el paso X.

III. Una sesión de entrenamiento secuencial lógica debe enfocarse en fomentar la creatividad y el autoconcepto en la gente.

IV. Esta actividad puede usarse en varias situaciones a diferentes niveles de edad, donde el autoconcepto personal, los sentimientos y otros juicios pueden afectar el potencial creativo y la satisfacción del trabajo.

YO ESTOY BIEN, PERO, ¿ USTEDES ?

OBJETIVO:

- I. Demostrar que las personas, por lo general, se suelen evaluar a sí mismas por encima del promedio.
- II. Señalar la imposibilidad matemática existente si todos utilizan el mismo grupo de percepciones.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

De quince a veinte minutos.

MATERIAL:

- I. Una pregunta ya preparada.
- II. Una copia de un juego de escalas para evaluación.

LUGAR:

Un lugar amplio y bien iluminado.

DESARROLLO:

- I. El instructor solicita a los participantes del grupo que se califiquen ellos mismos en una escala de uno a cinco, en lo tocante al aspecto físico, psicológico o conductual. Un ejemplo podría ser el atractivo

físico, la calidez interpersonal o la frecuencia de una conducta adecuada. Nuevamente se le solicita al grupo que califique, en otra escala de cinco puntos a la persona típica (en el grupo o en la sociedad) sobre las mismas bases.

- II. Antes de iniciar la evaluación el instructor le dice al grupo que recuerde que el punto medio de la escala debe representar el promedio o la media.

- III. Recoge los datos de la autoevaluación y calcula la media. Obtiene los datos de la evaluación de la persona " típica " y calcula la media.

PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN: 1.- ¿Cuál media predican que será la más elevada (lo más probable es que lo será la autoevaluación? ¿Por qué? (Casi todas las personas desean considerarse por arriba del promedio o media). 2.- ¿Cuál es el efecto de este fenómeno en las evaluaciones de desempeño? ¿Y en la eficacia de los instructores y los cursos? 3.- ¿Qué se puede hacer para aumentar la objetividad de esas evaluaciones? (Utilizar escalas ancladas a la conducta , utilizar un sistema de distribución forzada o complementar los datos con evaluaciones hechas por personas ajenas que no tengan lazos emocionales.

- IV. Al finalizar el ejercicio el instructor hace un análisis del desarrollo y de los resultados obtenidos.

SUBCATEGORIA SENTIMIENTOS

CARICIAS FÍSICAS

OBJETIVO:

- I. Enseñar a dar y recibir atenciones y caricias.
- II. Facilitar el proceso de aprender cómo reacciona cada persona ante un bombardeo de sensaciones táctiles.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado, pero divisible en subgrupos de seis.

TIEMPO REQUERIDO:

De 60 a 90 minutos.

MATERIAL:

Ninguno.

LUGAR:

Un salón suficientemente amplio y sin obstáculos que permita a los participantes relajarse.

DESARROLLO:

- I. El instructor pide a los participantes que formen subgrupos de seis miembros y se acomoden distribuyéndose cómodamente en todo el salón.

II. Después explicará que la experiencia del masaje en grupo involucra sentimientos de confianza y aprendizaje para lograr abandonar las sensaciones de rigidez, y de esta manera, cada participante se hará más consciente de sí mismo, de su ternura y sus sentimientos, acerca de dar y recibir afecto.

III. Explica también, que cada participante recibirá masaje por parte de los otros 5 miembros de su subgrupo. El masaje durará el mismo tiempo para cada uno (de 5 a 15 minutos).

IV. Un participante se acostará. Los demás darán el masaje. Uno se dedicará a la cabeza, otros dos a cada mano y otros dos a cada pie. Mientras el participante recibe su masaje, las posiciones no se rotarán, sino hasta cambiar de persona. Es muy importante subrayar que deben intentar mostrar interés y cariño con el contacto. El participante que recibe el masaje deberá cerrar los ojos y tratar de alejar su rigidez, relajarse y disfrutar el masaje y las sensaciones táctiles que éste genere.

V. El instructor avisará a los demás miembros del subgrupo cuando ha llegado el momento de rotar las posiciones alrededor de su compañero.

VI. La discusión se puede llevar a cabo entre masaje y masaje, aunque efectuarla cuando todos han proporcionado y recibido masaje es más recomendable.

VII. Durante la discusión es conveniente concentrarse en los siguientes puntos: a) Cuando se recibía masaje: ¿Cuáles eran sus sentimientos? ¿Se sintieron incómodos en algún momento? ¿Cuándo? ¿Cómo superaron este sentimiento? ¿Percibieron a los masajistas tiernos y cariñosos? ¿Qué sintieron al recibir masaje en tantos lugares

al mismo tiempo? b) Cuando se daba masaje: ¿Qué sintieron al masajear una cabeza, o un pie, o un brazo? ¿Qué diferencias notaron según su situación? ¿Qué pensaron y sintieron mientras efectuaban el masaje? ¿Cómo trataron de mostrar su cariño y cuidado? c) En general: ¿Estuvieron más cómodos dando o recibiendo masaje? ¿Por qué? ¿Qué aprendieron acerca de ustedes y los otros participantes?

VARIACIONES:

I. Si la persona a la que se le está proporcionando el masaje se le pide que verbalice sus sentimientos y sensaciones, se cuenta con la posibilidad de incrementar en el participante su capacidad de manifestación personal, por una lado y por otro, el grupo contará con mayores elementos para la discusión. Se suele emplear esta variable en el entrenamiento de la asertividad.

II. Con grupos con poca apertura se puede manejar el masaje en los hombros y manos únicamente.

CARICIAS POR ESCRITO

OBJETIVO:

- I. Propicia el manejo creativo de la comunicación verbal escrita.
- II. Permite el intercambio emocional gratificante. I
- II. Ayuda el fortalecimiento de la autoimagen de los participantes.

TAMAÑO DE GRUPO:

18 personas.

TIEMPO REQUERIDO:

35 minutos.

MATERIAL:

- I. Hojas tamaño carta y lápices.
- II. Mesas de trabajo.

LUGAR:

Un lugar suficientemente amplio e iluminado.

DESARROLLO:

- I. Se solicita a los participantes que tomen dos o tres hojas carta y las doblen en ocho pedazos, cortándolas posteriormente lo mejor que puedan.
- II. En cada uno de los pedazos tienen que escribir por el inverso, uno a uno, los nombres de sus compañeros.
- III. Por el reverso, escriben en dos líneas o renglones, un pensamiento, buen deseo, verso, o una combinación de estos, dirigido al compañero designado en cada pedazo de papel.
- IV. Al terminar son entregados a los destinatarios en propia mano.

V. Se forman subgrupos de 4 ó 5 personas para discutir la experiencia.

VI. Cada subgrupo nombra a un reportero para ofrecer en reunión plenaria sus experiencias.

COMO EXPRESO MIS SENTIMIENTOS

OBJETIVO:

I. Que el participante aprenda a describir y a expresar emociones y a establecer conductas deseadas

TAMAÑO DE GRUPO:

10 a 20 personas.

TIEMPO REQUERIDO:

90 minutos.

MATERIAL:

Hojas de rotafolio para el instructor.

LUGAR:

Despejado para que puedan trabajar en subgrupos

DESARROLLO:

I. El instructor pide a los participantes que digan los sentimientos que experimentan con más frecuencia (Tormenta de Ideas). El los anota en hoja de rotafolio. Estos suelen ser: Alegría Odio Timidez inferioridad Tristeza Satisfacción Bondad Resentimiento Ansiedad Éxtasis Depresión etc. Amor Celos Coraje Miedo Vergüenza Compasión

II. El instructor integra subgrupos de 5 personas y les indica que cada uno de los miembros deberá expresar a las otras personas tantos sentimientos como pueda (10 minutos).

III. Al terminar de expresar los sentimientos todos los miembros del subgrupo se analizan cuáles son los sentimientos que mejor expresan y en cuales tienen mayor dificultad.

IV. También se les puede solicitar detectar la postura emocional de la persona en relación a cualquiera de los siguientes modelos: 1. Asertividad: Agresivo, Asertivo y No asertivo. 2. Análisis Transaccional: Padre, Adulto, Niño.

VI. El instructor organiza una breve discusión sobre la experiencia.

DAR RETROALIMENTACIÓN POSITIVA

OBJETIVO:

Estimular a las personas a que expresen de palabra o por escrito sus sentimientos hacia los demás.

TAMAÑO DE GRUPO:

20 participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

15 minutos.

MATERIAL:

Ninguno.

LUGAR:

Un salón amplio que permita a los participantes estar sentados y reunirse en grupos.

DESARROLLO:

I. Nota: Este ejercicio se puede emplear como continuación del de "Concepto positivo de sí mismo". Divida a los asistentes en grupos de dos. Pida a cada persona que escriba 4 ó 5 cosas que hayan notado en su compañero. Todos los conceptos deben ser positivos (bien vestido, voz agradable, sabe escuchar, etc.).

II. Después deles unos cuantos minutos para que escriban y entonces se iniciará una comunicación entre cada grupo, en el cual el observador expresa lo que escribió acerca del compañero.

III. Se les aplicará unas preguntas para su reflexión: ¿Se sintió a gusto con este ejercicio? Sino, ¿por qué? (Puede ser una nueva experiencia para el emisor y el receptor de retroalimentación positiva). ¿De qué manera sería más fácil dar retroalimentación positiva a los demás? (Crear primero una relación más estrecha; dar pruebas para validación; seleccionar un momento adecuado). ¿Qué nos haría más fácil recibir retroalimentación positiva de los demás? (Practicar aceptarla de buen agrado; tomar la resolución de ponderar su validez antes de recurrirla; permitir que uno mismo la reciba con agrado).

DAR Y RECIBIR AFECTO

OBJETIVO:

Vivenciar los problemas relacionados con dar y recibir afecto.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

Treinta minutos.

MATERIAL:

Papel y lápiz.

LUGAR:

Una sala suficientemente amplia con sillas, para acomodar a todos los miembros participantes.

DESARROLLO:

I. El instructor presenta el ejercicio, diciendo que para la mayoría de las personas, tanto dar como recibir afecto, es asunto muy difícil. Para ayudar a las personas a experimentar la dificultad, se usa un método llamado bombardeo intenso.

II. Las personas del grupo dirán a la persona que es el foco de atención todos los sentimientos positivos que tienen hacia ella. Ella solamente oye.

III. La intensidad de la experiencia puede variar de diferentes modos, Probablemente, la manera mas simple es hacer salir a la persona en cuestión del círculo y quedar de espaldas al grupo, escuchando lo que se dice. O puede permanecer en el grupo y le hablan directamente.

IV. El impacto es más fuerte cuando cada uno se coloca delante de la persona, la toca, la mira a los ojos y le habla directamente.

V. Al final habrá intercambio de comentarios acerca de la experiencia

DISCRIMINACIÓN

UNA ACTIVIDAD DE SIMULACIÓN

Cada una de las siguientes experiencias están diseñadas con el objeto de explorar los estereotipos personales de la discriminación.

1.- Por un procedimiento arbitrario, se elige un grupo "minoritario" y se les pide que usen máscaras negras durante la reunión. Se les instruye más a seguir que a dirigir, a llamar a los demás "señor" o "señora" y a "pensar" como si fueran negros. Se pide a los participantes enmascarados, que se traten de "muchacho", "muchacha" y de "tú". Posteriormente, los miembros analizan los efectos de las máscaras y las formas en que la discriminación racial se siente y se refuerza.

2.- Un grupo de menos de la mitad de los participantes se seleccionan y se les pide que usen camisas de vestir durante el ejercicio. Se les instruye para que se sienten juntos durante las comidas. Cerca del fin del ejercicio, se lleva a cabo una reunión para ver lo que significó el designar una minoría como "diferente".

3.- Se separa a los participantes en "negro", "blanco" alternativamente. Se pide a los "negros" que abandonen el cuarto. Los "blancos" que permanecen en el cuarto se quitan los zapatos y los apilan en el centro de la habitación. Se pide a los "negros" que regresen, tomen un par, localicen al dueño y se lo pongan todo esto se lleva a cabo sin hablar. Los dos grupos se reúnen por separado para cambiar impresiones y sentimientos. Luego se reúnen para una discusión general.

EL QUE SE ENOJA PIERDE

OBJETIVO:

- I. Reconocer la diferencia entre experimentar sentimientos de enojo y conceptualizar racionalmente lo que ocurre en una situación de enojo.
- II. Ayudar a otros a reconocer las situaciones que les provoca enojo.
- III. Permitir procesar situaciones críticas en un grupo en conflicto.

TAMAÑO DE GRUPO:

Veinte personas.

TIEMPO REQUERIDO:

Treinta minutos.

MATERIAL:

Rotafolio, papelería y lápices.

LUGAR:

Un lugar Amplio.

DESARROLLO:

- I. El instructor solicita a los miembros del grupo, que completen verbalmente algunas oraciones señaladas en el rotafolio, relacionadas con situaciones de enojo, por ejemplo: a) Llego a enojarme cuando.... b) Cuando me enojo yo digo... c) Cuando me enojo yo hago... d) Cuando alguien se encuentra cerca de mí y está enojado, yo.... e) Consigo controlar mi enojo mediante... f) Etc. (Frases incompletas que de preferencia, se anotan en el rotafolio).

II. Se genera una discusión, tomando como punto de partida. las expresiones manifestada por los participantes.

III. Cada participante, hace un estimado de las ocasiones en que llega a sentirse enojado, molesto o irritado (por semana o por día).

IV. Estos estimados, se anotan en el rotafolio y se discuten grupalmente acerca de la cantidad de enojo que puede experimentar una persona.

V. Se llega a conclusiones.

EL REGALO DE LA ALEGRÍA

OBJETIVO:

II. Promover un clima de confianza personal, de valorización personal, y un estímulo positivo, en el seno del grupo.

II. Dar y recibir retroalimentación positiva en un ambiente grupal.

TAMAÑO DE GRUPO:

Seis a diez participantes

TIEMPO REQUERIDO:

Cinco minutos por participante.

MATERIAL:

I. Lápiz.

II. Papel.

LUGAR:

Un salón suficientemente amplio donde los participantes puedan desplazarse cómodamente.

DESARROLLO:

I. El instructor formará subgrupos y proporcionará papel a cada participante.

II. El instructor hará una exposición, como la siguiente: "Muchas veces apreciamos más un regalo pequeño que uno grande. Muchas veces nos quedamos preocupados por no ser capaces de realizar cosas grandes y no nos preocupamos por hacer cosas menores, y que tienen mayor valor."

III. El instructor les comunica a los participantes que escriban un mensaje para cada compañero del grupo. El mensaje da diferentes reacciones a los participantes ya sean positivas o negativas.

IV. El instructor presentará sugerencias, procurando que cada participante envíe su mensaje a todos los miembros del grupo incluyendo a las personas que no les caen bien. Sus indicaciones serán las siguientes: 1.- Procure ser específico, diciendo por ejemplo: "Me gusta tu manera de reírte, cada vez que te diriges a alguien lo haces con mucho respeto" ahí ya te estas expresando correctamente. 2.- Procure escribir un mensaje especial que se dirija amablemente al participante para poder aplicarlo a los demás. 3.- Incluya a todos aunque no los conozca lo suficiente, Busque algo positivo de cada uno de los participantes. 4.- Procure decir a cada uno lo que observó dentro del grupo, sus puntos altos, sus éxitos, y hágalo siempre en primera persona, o sea "A mi me gusta " o " Yo siento "etc. 5.- Dígale a la otra persona lo que encuentra en ella que lo vuelve a usted muy feliz.

V. Los participantes podrán, firmar el mensaje si ellos lo desean.

VI. Escritos los mensajes, se doblarán, se pondrá en el lado de afuera el nombre del participante al que va dirigida la carta y serán colocadas en una caja para ser recogidos.

VII. Después de que todo hayan leído sus mensajes, se procede a hacer los comentarios sobre las reacciones de los participantes.

ESCULPIENDO

UNA EXPRESIÓN DE SENTIMIENTOS

OBJETIVO:

II. Proporcionar un medio no verbal para la expresión de sentimientos hacia otra personas.

III. Promover una retroalimentación a la conducta individual.

TAMAÑO DEL GRUPO: De seis a doce participantes.

TIEMPO REQUERIDO: Cuarenta y cinco minutos aproximadamente.

MATERIAL: Una hoja de papel o de cartón de cuando menos 45 cm. X 60 cm.

LUGAR:

Un cuarto cómodo y no muy grande; idealmente el cuarto donde han llevado a cabo sus reuniones. Todos los participantes incluyendo al instructor se sientan formando un círculo.

DESARROLLO:

I. En lo que se ilustra aquí, la intervención de la escultura la introduce el instructor como parte de la interacción y de la vida del grupo. Si el instructor nota que un participante tiene dificultad para expresar su sentimiento a otra persona y que esta conducta está interfiriendo con el individuo o con el funcionamiento del grupo, le pide a la persona que necesita expresar sus sentimientos, que se ponga en el centro del círculo con el otro participante. El participante hacia el cual deben expresar los sentimientos (A) se le pide que asuma el papel de escultura y al participante que expresará sus sentimientos (B), asumirá el papel de escultor.

II. El instructor señala a "B" que haga una escultura con "A", la cual refleje la forma en que B lo sienta a él y a su conducta. Debe darle a A la expresión fácil, los gestos y la postura del cuerpo que ilustrarán la retroalimentación. Se pide a A mantener la posición después de que B termine.

III. Luego indica a B que se esculpa a sí mismo en relación a sus sentimientos sobre B y a mantener esa posición. Hace que A y B reflejen con su posición, su relación con el otro. Si A o B no mantienen la posición, el instructor le pide a otro participante actuar como "doble" para recordar gestos, posturas o expresiones.

IV. El instructor, usando la hoja de papel o cartón como un espejo imaginario, lo mueve alrededor de las estatuas A y B y le pide a A, que describa lo que ve en el espejo, hablando primero de sí mismo y luego describiendo a B. Esto se repite con B. El instructor puede ajustar el espejo imaginario si A o B están perdiendo algún factor importante de la estatua.

V. Luego el instructor les pide a A y B que vuelvan a su postura original. Los ayuda a hablar sobre la experiencia, discutiendo las motivaciones y los sentimientos de B al esculpir a A y los que tuvo éste durante ese tiempo. Le puede pedir al grupo que sugiera algunas conductas importantes que A y B no trataron.

VARIACIONES:

I. Si el instructor lo cree adecuado, puede pedirle a B que vuelva a esculpir a A y a sí mismo en la forma en que le gustaría que fuera la relación.

II. El instructor puede querer usar esta intervención para trabajar sobre algunos temas referentes al grupo entero, pidiéndole a dos participantes que ilustren ese tema mediante la talla de esculturas, y que el grupo afirme o niegue esa percepción del tema.

III. El instructor puede pedirle al grupo que ayude a modelar la imagen del grupo, el énfasis, el humor, etc. Un participante se pone al centro del círculo y cada uno de los participantes, por turno, modifica la escultura hasta que exista un consenso no verbal de que la estatua representa al grupo como es.

IV. Otra posibilidad sería el esculpir inmediatamente después de una experiencia de parejas para permitirles a los dos ilustrar el crecimiento de su relación como resultado del ejercicio.

V. Todos los participantes pueden pasar para hacer la estatua del grupo. Las posiciones relativas de los individuos pueden discutirse en términos de subgrupos y de cohesión.

EXPLOSIÓN DEL ANIMADOR

OBJETIVO:

Causar impacto en los participantes a través de una dramatización exagerada, a fin de sentir mejor las reacciones de los individuos.

TAMAÑO DE GRUPO:

Treinta participantes, aproximadamente.

TIEMPO REQUERIDO:

Diez minutos, como máximo.

MATERIAL:

Ninguno.

LUGAR:

Un salón suficientemente amplia, con sillas.

DESARROLLO:

I. El instructor aprovecha el debate o la discusión sobre un tema cualquiera, lo detiene, de improviso, y dice con energía: "¡Ustedes no están interesados lo suficiente! Estoy enfermo y cansado de ver ese comportamiento, ese desinterés . En caso de que no lo hagan con mayor seriedad, ¡interrumpo, ahora mismo, este debate!"

II. El grupo, así desconcertado repentinamente, manifestará reacciones que pueden ser de aprobación y sobre todo de reprobación de esa actitud violenta del instructor.

III. Momentos después, el instructor, ya calmado y tranquilo, dirá que estaba dramatizando con el propósito de ver las reacciones de los miembros del grupo.

IV. Solicitará a los participantes que manifiesten sus reacciones de temor, de culpa y de inocencia, frente a la explosión del instructor.

V. Conviene destacar que la aplicación de este ejercicio exige cierta madurez y preparación del grupo.

EXPRESANDO IRA

UN EJERCICIO DE: AUTO-APERTURA

OBJETIVO:

- I. Estudiar estilos de expresar ira en un escenario grupal.
- II. Estudiar los efectos de la ira en un escenario grupal.
- III. Legitimar la presencia y la expresión de la ira dentro de grupos.
- IV. Identificar comportamientos que provocan la ira en los demás.
- V. Explorar maneras de manejar la ira.

TAMAÑO DEL GRUPO:

De seis a doce participantes. Se pueden dirigir varios grupos al mismo tiempo en un mismo salón.

TIEMPO REQUERIDO:

Aproximadamente cuarenta y cinco minutos.

MATERIAL :

- I. Plumones.
- II. 4 tiras de papel de 7.5 X 20.5 cm. para cada uno.
- III. Cinta adhesiva.

LUGAR:

Un salón lo suficientemente grande para que los participantes se muevan libremente.

DESARROLLO:

I. El instructor distribuye cuatro tiras de papel, un plumón y una tira de cinta adhesiva a cada quien.

II. El instructor indica a los participantes que se les darán cuatro oraciones para completar, una a la vez, y que tendrán que escribir la primera respuesta que les venga en mente, sin censurarla o modificarla. Les advierte de escribir sus respuestas con claridad en el papel, para que los demás las puedan leer.

II. El instructor lee las siguientes cuatro oraciones, una a la vez dando tiempo para que cada participante pueda responder. Ya que cada oración se haya leído, Y esté cada respuesta formulada, pide a cada participante, pegar la tira de papel sobre su pecho. 1. Me enojo cuando los demás 2. Siento que mi enojo es... 3. Cuando los demás expresan su enojo hacia, me siento... 4. Siento que el enojo de los demás..

IV. El instructor forma grupos más pequeños de aproximadamente seis participantes y les pide que discutan las experiencias. Se sugiere que se centren en el impacto personal de compartir sus sentimientos de ira con el grupo. Se les motiva, para que den retroalimentación a los demás, hasta donde las respuestas de cada individuo hacia la ira, puedan parecer consistentes.

V. Se comparten generalizaciones con el grupo entero. El instructor puede platicar de diversos acercamientos, sobre la respuesta a la ira, en situaciones interpersonales.

VARIACIONES:

I. Se puede instruir a los participantes para que peguen sus tiras de papel. Otro modo es pegar las tiras de papel al respaldo de sus sillas.

II. El desarrollo en su fase puede seguirse de una sesión práctica sobre expresiones de ira. Se pueden formar parejas para representar varias situaciones sobre la historia del grupo. Se les puede fomentar a los miembros, cómo poder lidiar con la ira con mayor eficacia, dentro de las sesiones del grupo.

III. Se puede utilizar el mismo patrón con otras emociones, tales como son: el miedo, la ternura o el aburrimiento. Se pueden realizar varias sesiones.

IV. Se pueden formar sub-grupos de participantes que tengan respuestas parecidas. (o bastante dispares) a las cuatro fases. Ellos pueden compartir incidentes críticos, en los que hayan estado envueltos, donde se presentó la ira. Se discutirían comportamientos alternativos de manejo de ira.

FRUSTRACIÓN

UNA ACTIVIDAD DE RETROALIMENTACIÓN

OBJETIVO:

I. Ayudar a los participantes a hacer conciencia de sus respuestas ante situaciones frustrantes.

II. Capacitar a los participantes para la observación de formas de comportamiento no verbales mostradas por las demás personas que escuchan ya sea que muestran comportamientos de frustración o inquietud.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Cualquier número que forme tríos (grupo de tres).

TIEMPO REQUERIDO:

Una hora

MATERIALES:

I. Una copia de la Hoja de Instrucciones para cada uno de los participantes ya sea A, B, C.

II. Pizarrón y gis.

III. Papel y lápiz.

LUGAR:

Un cuarto grande o varios más pequeños, en el cual los tríos se encuentren separados unos de otros por cuarenta o cincuenta metros.

DESARROLLO:

I. El instructor pide a los participantes que formen tríos y señala que si alguien se siente excesivamente incómodo durante la actividad de sus compañeros, puede hacer un alto y esperar a que los otros terminen.

II. Le pide a cada trío que seleccionen al miembro que participará como miembro A, B o C.

III. Se separan temporalmente a los participantes según el papel A, B o C que les haya tocado. Distribuye el instructor la Hoja de Instrucciones adecuada y hay una breve sesión de preguntas y respuestas acerca de las indicaciones. Cuando habla con los participantes A, el instructor sugiere una lista de temas probables para la discusión entre los tríos. Se les distribuyen las hojas de papel y los lápices a los participantes C para que sean ellos los que anoten. Los equipos reciben instrucciones en cuanto a que no deben mostrar sus indicaciones a miembros de otros equipos de tres.

IV. Los participantes regresan para formar sus tríos originales y empezar el proceso según instrucciones. El proceso tiene una duración mínima de dos minutos y máxima de diez.

V. En el tiempo asignado, los miembros A, B y C sabedores ya de sus funciones regresan para reunirse con sus tríos. El instructor pide que todos los miembros de cada equipo compartan sus percepciones, sentimientos, pensamientos y observaciones acerca del proceso. Cada grupo recibe lápices y papel para hacer una lista de sentimientos experimentados por cada uno de sus miembros. (Este punto se lleva aproximadamente diez minutos).

VI. El instructor da indicaciones para que se vuelva a formar un solo grupo.

VII. Pide a los participantes A que hagan una lista de las conductas que observaron durante la actividad de su equipo. (Todos los participantes pueden ayudar en la formación de la lista). Luego los miembros B hacen una lista de sus sentimientos y percepciones relacionadas con el proceso del equipo. Luego los participantes C ofrecen sus observaciones de los comportamientos no verbales. Se pide que los miembros A y B hagan una evaluación de los efectos de sus anotaciones.

VIII. El instructor explora los sentimientos que los participantes B experimentaron y discute otras situaciones en las que ellos hayan sentido lo mismo.

IX. El instructor conduce una discusión sobre algunas de las causas que obstaculizaron la comunicación, la forma en que la frustración afecta las percepciones, como reacciona la gente cuando se siente frustrada, como maneja su propia frustración y la forma en que uno puede causar frustraciones.

X. Posteriormente el instructor solicita que los participantes nombren grupos o individuos que muestren comportamiento como participantes A, B y C. El instructor los ayuda a hacer comparaciones entre profesiones o en diversos grupos de gente.

VARIACIONES:

I. La lista de temas escogidos por los participantes A pueden variar considerablemente en el enfoque de su contenido. Los artículos deberán reflejar el interés común del grupo y deberán ser temas sobre los cuales los participantes puedan fácilmente conversar.

II. En lugar de formar grupos de tres o tríos para la actividad, pueden ser grupos de seis personas. Las direcciones serán las mismas, sólo que habrá dos participantes A, dos B y dos C. (o alternativamente, podrán ser dos A, dos B y dos C.)

III. Esta dinámica puede seguirse con una actividad que ayude a los participantes a manejar su frustración y evitar ser causa de frustración en la comunicación.

HOJA DE TRABAJO

HOJA DE INSTRUCCIONES PARA DINÁMICA DE FRUSTRACIÓN

Participante A.

MISIÓN.

Su función en el trío es relacionar su punto de vista sobre uno de los temas sugeridos por el Instructor. Debe hablar continuamente en un tono de voz normal, durante dos a diez minutos. Usted NO contestará preguntas. Cuando se hagan preguntas usted deberá ignorarlas por completo o hacer un gesto de negación con la cabeza. Recuerde que usted va a hablar en forma continua durante el periodo de tiempo asignado. B. La función del Participante B es romper el hilo de sus pensamientos y hacerlo detener. C. La función del Participante C es la de calificarlo con base en el siguiente criterio : 1. ¿ Habló todo el tiempo ? 2. ¿ Habló claramente ? 3. ¿ Fue capaz, el participante B de detenerlo ? ¿ Contestó usted las preguntas ? NOTA : Recuerde que como participante A, está siendo calificado.

HOJA DE INSTRUCCIONES PARA DINÁMICA DE FRUSTRACIÓN

Participante B.

MISIÓN.

Mientras el Participante A habla sobre uno de los temas, su función será hacerle preguntas a él. Puede realizar preguntas aclaratorias o preguntas de asuntos lógicos. Usted DEBE detener al participante A y hacer que le aclare su posición, porque usted puede ser seleccionado para aclarar su punto de vista al grupo. B. La función del Participante A es la de explicar su punto de vista. Medite la contestación a sus preguntas, él lo va aclarar perfectamente C. La función del Participante C es observarlo a usted. El anotará la frecuencia y la calidad de su preguntas así como las explicaciones que reciba del Participante A. Si la explicación no es clara, usted no recibirá crédito alguno por la pregunta. NOTA : Recuerde que usted, como Participante B, está siendo calificado.

HOJA DE INSTRUCCIONES PARA DINÁMICA DE FRUSTRACIÓN

Participante C.

MISIÓN

Usted es un observador. Asegúrese de que los Participantes A y B se sitúen frente a frente en un espacio no mayor de dos metros. Usted se colocará a una distancia similar de cada uno, y lo suficientemente lejos como para que no vean lo que esta escribiendo. Durante la interacción del trío, anote los comportamientos o conductas no verbales que muestren ambos Participantes. Por ejemplo, cuando uno sonría o haga una señal de negación con la cabeza, haga anotaciones al respecto. No se preocupe por el contenido de la discusión. Tome tantas notas como le sea posible. Estas serán necesarias en la discusión posterior.

HISTORIA EXISTENCIAL

OBJETIVO:

I. Dirigido a la sensibilización de los participantes en las diferencias individuales.

II. Permite a los participantes un acercamiento a la interacción.

TAMAÑO DE GRUPO:

20 participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

120 minutos.

MATERIAL:

Hojas y lápices para cada participante.

LUGAR:

Un salón suficientemente amplio e iluminado en el que se pueda trabajar en subgrupos.

DESARROLLO:

I. El instructor pide a los participantes que contesten a las preguntas de "Historia Existencial" lo más amplio y detallado que se pueda y de manera individual.

II. Ya contestadas las preguntas, el instructor divide a los participantes en subgrupos de 5 o 6 personas y les indica que narren sus historias personales hacia el interior del grupo, haciendo hincapié en permitir que se hagan preguntas.

III. Al finalizar, trate de llegar a conclusiones.

HOJA DE TRABAJO

"HISTORIA EXISTENCIAL"

a) Alrededor de las circunstancias de su nacimiento; qué es lo que ellos se hayan enterado: Lo que más grato recuerdan y lo que no les haya gustado.

b) A la mitad del número de años que hayan vivido ¿Cuál fue una experiencia profundamente agradable? y ¿cuál fue una profundamente desagradable?

c) En la actualidad ¿Qué es lo que más le gusta de la vida? ¿Qué es lo que no le gusta ?

d) Pensando en un número de años límite de vida y la que posiblemente vivan ¿Qué les gustaría lograr? ¿Qué no les gustaría que ocurriese en su vida?

e) En el momento de morir ¿Cómo les gustaría morir? ¿Cómo no les gustaría morir?

INTERCAMBIO DE CARTAS:

UNA EXPERIENCIA EN PAREJAS ENFOCADA A COMUNICARSE SENTIMIENTOS

OBJETIVOS:

I. Proporcionar un marco práctico y poco agresivo para compartir sentimientos como un paso hacia la formación de una relación entre las parejas.

II. Promover el mostrarse a sí mismo y el tomar riesgos en forma interpersonal.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Cualquier número de parejas.

TIEMPO REQUERIDO:

Aproximadamente una hora.

MATERIAL:

I. Una copia de la Hoja de Instrucciones para el intercambio de cartas para cada participante.

III. Papel y lápiz para cada miembro

LUGAR:

Un cuarto (o cuartos separados) en el cual las parejas puedan llevar a cabo la experiencia sin ser interrumpidos por las demás binas. Una silla y un escritorio para cada participante.

DESARROLLO:

I. El instructor introduce la actividad. Divide a los participantes en parejas y distribuye la Hoja de Instrucción para el Intercambio de Cartas, un lápiz y papel para cada participante.

II. Instruye a las binas a seleccionar un tópico de mutuo interés -uno que ellos piensen que será importante que analicen juntos. Luego pide que cada persona escriba una carta a su pareja, diciéndole cómo se siente acerca del tema seleccionado. Revisa la Hoja de Instrucciones para el Intercambio de Cartas con todo el grupo y responde preguntas, les dice: 1. Enfóquense en la forma en que siente el tema. 2. Sean específicos y directos. Describan sus sentimientos pero no los analicen, defiendan, den argumentos a favor, expliquen, o justifiquen estos sentimientos. 3. Escriba continuamente durante diez minutos. 4. Continúe escribiendo. Evite el Censurar su carta, tampoco trate de escribir una carta perfecta o de releer lo que ha escrito para corregirla. Aún en el caso de que escriba algo sin sentido, Continúe escribiendo. Si lo que usted escribe no suena como lo que usted quiere decir, escriba otra oración en vez de cambiar la que ya ha escrito.

III. Después de diez minutos el instructor notifica que el tiempo ha terminado y que tiene intercambiar cartas. Cada persona tiene que leer cuidadosamente la carta que escribió su compañero, por dos veces ... La primera lectura tiene como objeto el concentrarse en el contenido, significado y sentido en entender lo que su pareja está diciendo. La segunda vez, es para enfocarse sobre los sentimientos expresados en la carta. (Cinco minutos).

IV. El instructor dirige a los participantes para que comparen verbalmente los sentimientos que ellos experimentaron mientras leían las cartas de los demás o cuando escribían sus propias cartas . Les pide que identifiquen solamente los sentimientos que tuvieron, tantos como puedan y en forma tan precisa como sea posible, sin explorarlos. Ellos no van a discutir el contenido de las cartas o a usar el tiempo para resolver problemas, tomar decisiones, etc. (Diez minutos).

V. Cada participante va a seleccionar el sentimiento que experimentó con mayor intensidad. Las parejas analizan lo que está involucrado en el sentimiento, según la forma en que lo mostraron. (Diez minutos).

VARIACIONES:

I. Más de dos personas pueden participar en la actividad. Cuatro o cinco es un límite práctico.

II. Se puede permitir tener más tiempo para escribir la carta o para compartir sentimientos.

III. El instructor puede proporcionar una secuencia de tópicos para que las binas puedan explorarlos progresivamente durante la experiencia.

IV. Las parejas pueden formarse de diversa índole: Parejas casadas, miembros de diferentes grupos, colaboradores, etc.

HOJA DE TRABAJO

HOJA DE INSTRUCCIONES DE INTERCAMBIO DE CARTAS
Tómese diez minutos para escribir una carta a su compañero, en la que describa la forma en que se siente acerca del tema que mutuamente han seleccionado. Al participar sus sentimientos sea específico, vívido, descriptivo. Ya que su pareja es una persona diferente y puede experimentar las cosas en forma diferente a la suya, es importante que sea tan claro como sea posible al describir sus sentimientos. EVITE : analizar, explicar, justificar, defender, persuadir o apologizar sus sentimientos.

1. Indicar lo que sientes acerca de algo, ayuda a que seas más específico, por ejemplo : "Me siento triste acerca de (Lo que sucedió) pero contento de que yo haya tenido conocimiento de ello". Indicando porque se siente en la forma en que lo hace ("Me siento triste porque..." lleva al análisis, la explicación, justificación o defensa de su sentimiento, lejos de describirlo. Enfóquese en la "forma" en que experimenta su sentimiento acerca de un tema, no "porqué" lo experimenta. Disculpar un sentimiento diluye su expresión "Esto no puede ser importante pero..." "No es que quiera justificarme, pero..." Las oraciones que se inician con "Yo pienso" no expresan un sentimiento. "Siento que ..." generalmente significa lo mismo que "Yo pienso". Estas declaraciones usualmente introducen un hecho, opinión, posición argumento, etc. "Yo soy" o "Yo siento" a menudo inician expresiones de sentimiento.

2. Las metáforas, los símiles, las analogías y comparaciones frecuentemente ayudan a expresar sentimientos. Por ejemplo : "Me siento como si me hubieran golpeado", "Me siento como si me hubieran pasado por un exprimidor", "Me siento como el sol que se asoma a través de las nubes en un día de tormento : fresco, brillante y lleno de color".

3. Imágenes específicas y los sentidos pueden también ser de utilidad para expresar sentimientos : Sonido : "Mi sentimiento suena como..." Olfato : "Mi sentimiento huele como..." Gusto : "Mi sentimiento sabe como..." Tacto : "Mi sentimiento tiene la textura de..." Vista : "El color de mi sentimiento es..." "Mi sentimiento se ve como" Lugar : "Siento como si estuviera (sobre, encima, bajo, detrás, enfrente de, entre, fuera de, con, al lado de, etc)..." Movimiento : "Siento como si fuera rápido (Bajo, lento, hacia, lejos de, arriba, abajo, dentro, fuera de, derecho, en círculos, adentro y afuera, etc)..."

4. La forma en la cual expresa algo puede indicar una disposición mayor o menor para asumir responsabilidad de nuestros sentimientos. Poca responsabilidad : "Me vuelves loco" (Culpando a los demás) Alta responsabilidad : "Realmente me siento molesto por lo que hiciste" (Tomado responsabilidad). Si usted se está responsabilizando de sus sentimientos, tiende a ser más directo y abierto. Si usted está tratando de entender lo que su pareja está sintiendo, escuche cuidadosamente, pacientemente y con una mente abierta. Trate de no tener ideas preconcebidas de lo que su compañero está experimentando en cuanto a sentimientos. Puede tener reacciones o sentir en forma diferente de lo que usted experimentaría en la misma situación

A menudo, verifique con su pareja para constatar si está oyendo lo mismo que él diciendo. Esto se puede lograr repitiendo en sus propias palabras lo que él ha dicho, o comparando sus sentimientos en una situación similar y preguntando a su pareja si está en lo correcto. Evite preguntar a su pareja cómo se siente en la misma forma en que él lo explica, evite tratar de hablar de algo diferente al sentimiento ("Tu no deberías sentir así"). Si los sentimientos de su pareja son dirigidos hacia usted, trate de recordar que

sólo son sentimientos y no juicios sobre su persona. En forma similar, cuando usted esté respondiendo, recuerde que los sentimientos se expresan más directamente cuando se describen en forma simple, sin juicios. Los juicios tienden a enfocarse sobre algo más que el sentimiento y presionan al que escucha. Juicio : "Yo pienso que eres una persona arrogante, la más arrogante que yo haya encontrado". Descripción : "Cuando tú dices eso, me siento enojado".

LA ESQUELA

HOJA DE TRABAJO

OBJETIVO:

Ayudar a ver la propia vida más claramente desde la perspectiva de su muerte imaginada, para motivar valores y reforzar el hecho de que todavía se cuenta con una vida por delante y que se puede hacer con ella lo que se quiera.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

De 30 a 45 minutos.

MATERIAL:

Papel y lápiz para cada participante.

LUGAR:

Salón amplio y bien iluminado, acondicionado para que los participantes puedan escribir.

DESARROLLO:

- I. El instructor entrega a cada participante una hoja de papel y un lápiz.
- II. Les pide que escriban su propia esquila, al día de hoy, explicando que cada uno es libre de escribirla en la forma que prefiera.
- III. El instructor solicita voluntarios que quieran compartir con el grupo su esquila.
- IV. Se comenta el ejercicio en grupo.

Nota: Esta dinámica causa en algunas personas angustia, por lo cual es importante que el instructor las tranquilice.

LA ESQUELA

Esta dinámica causa en algunas personas angustia, por lo cual es importante que el instructor las tranquilice. _____
murió ayer a la edad de _____. Era miembro
de _____. Le
sobreviven _____. En
la época de su muerte se dedicaba a _____ para
llegar a ser _____.
Será recordado por _____.
porque _____. Será llorado por
_____.
porque _____.
El mundo perderá su valiosa contribución en las áreas de _____
_____. Aunque siempre lo deseó, no logró
_____. El cuerpo será
_____. Se pueden enviar
flores _____. En lugar de flores
_____. Al terminar se
pedirá a los participantes que redacten otra esquela que les gustaría
que apareciera si murieran dentro de 5 años. Comentarios en grupo.

NO ES LO QUE YO SIENTO

VI. Se pide comentarios y conclusiones sobre la experiencia.

OBJETIVO:

I. Aclarar los propios pensamientos expresando lo contrario de lo que se siente.

II. Descubrir el sentido y la verdad de nuestras emociones.

TAMAÑO DE GRUPO:

20 personas, distribuidos de la siguiente manera: 4 subgrupos de 5 personas.

TIEMPO REQUERIDO:

5 minutos por cada participante.

MATERIAL:

Ninguno.

LUGAR:

El mismo salón en donde se desarrolla el curso.

DESARROLLO:

I. Se elige el momento más álgido en el desarrollo de algún curso o reunión de grupo.

II. Se solicita que formen grupos de cinco personas. (Con los que mayor conflicto sientan o se puede hacer en el grupo total).

III. Se pide que actúen expresando sentimientos contrarios a los reales.

PAPELES IMPACTANDO LOS SENTIMIENTOS

OBJETIVO:

I. Permitir a los participantes obtener conciencia de los papeles que actúan.

II. Descubrir como los papeles producen sentimientos.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Un mínimo de ocho participantes. (Puede hacerse con un grupo grande).

TIEMPO REQUERIDO:

Dos horas y media aproximadamente

MATERIAL:

I. Rotafolio y marcadores.

II. Dos marbetes en blanco para cada participante.

III. Papel en blanco y un lápiz para cada participante.

LUGAR:

Un cuarto en el cual los participantes puedan moverse libremente.

DESARROLLO:

I. El instructor invita a los participantes a actuar en una dramatización. No revela los objetivos de la experiencia. El instructor dice que describirá pares de papeles extremos que la gente actuará y que cada par de papeles mostrará polaridades. Les pide que actúen los papeles en forma silenciosa durante unos tres minutos después que los describa.

II. El instructor distribuye papel y lápiz a los participantes.

III. Después pone en forma de lista en el rotafolio los papeles, uno a la vez. Después de escribir cada uno: a) Anuncia el papel que será actuado y lo explica brevemente. b) Anima a los participantes a "meterse dentro" del papel en silencio. c) Deja que la actividad no verbal dure unos tres minutos, dependiendo de lo bien que estén respondiendo los miembros del grupo. d) Pide a los participantes (cuando están fuertemente implicados en la actividad) conozcan sus sentimientos de "justo ahora", dándoles unos treinta segundos para hacer esto. e) Hace que los participantes escriban sus sentimientos y cómo sintieron el papel. (Dos o tres minutos). LISTA DE PAPELES A. Fanfarrón. Exagerada agresión amenaza a los demás: "Obsérvalo muchachito" B. Buen muchacho. Exagerado calor, trata de complacer a los demás, sonríe: "¡qué bonito día!" C. Juez. Crítica exagerada falta de confianza en los demás, los culpa: "Yo sí conozco la verdad" D. Protector. Apoyo exagerado, mima a los demás les da caridad: "Déjame ayudarte" E. Débil. Exagera sensibilidad, impotente, confuso, pasivo: "Por favor no me hagan daño". F. Dictador. Exagerada fuerza, paternalista y autoritario, manda: "¡Haz esto; no hagas aquello!" G. Colgado. Dependencia exagerada, le gusta que cuiden de él, manejado por los demás: "No puedo vivir sin ti". H. Calculador. Exagerado control, perfeccionismo, trata de burlar a los demás: "Esto no está bien".

V. Después del último papel, los hace reflexionar sobre las siguientes preguntas y luego escribir sus respuestas. (Diez minutos).

V. El instructor distribuye los marbetes en blanco entre los participantes y les dice que cada uno es para escribir en él su papel favorito, lo pongan en su pecho y luego en forma silenciosa lo actúen. (Cinco a diez minutos).

VI. El instructor detiene la representación y hace que los participantes registren sus sentimientos sobre el experimento y su reacción a él. (Tres a cinco minutos).

VII. El instructor pone la lista de papeles en el rotafolio, haciendo notar que los papeles que están uno frente al otro son opuestos. Explica que la suposición es que no hicimos el papel opuesto al favorito. Nuevamente distribuye marbetes en blanco y hace que cada participante escriba en el papel opuesto al favorito.

VIII. Los participantes en silencio, actúan el papel opuesto al favorito. (De cinco a diez minutos, ya que el papel es poco familiar para los participantes les llevará algún tiempo "adentrarse" en él y actuarlo realmente").

IX. Se dan instrucciones a los participantes para que escriban sus sentimientos al actuar. (De tres a cinco minutos).

X. El instructor los hace reflexionar y escribir sus reacciones en todo el ejercicio. Los anima a conocer como se produjeron los sentimientos mientras actuaban. (Cinco minutos).

XI. El grupo hace un análisis de todo el ejercicio. El instructor puede escribir en el rotafolio cualquier punto sobresaliente. También puede enfocarse en la necesidad de tener "parejas" que requieren los papeles para actuarse, por ejemplo, el "débil" es víctima del "dictador", el "juez" debe tener a quién juzgar, etc.

VARIACIONES:

I. La actividad puede pararse después del paso IV.

II. Se pueden incluir papeles, incluyendo "positivos".

III. Se puede añadir un paso de retroalimentación, durante el cual los participantes se dicen como se ven entre ellos de acuerdo a los papeles actuados.

IV. Se pueden dar instrucciones a los participantes que sigan actuando el papel favorito o el opuesto mientras hacen una labor.

V. En el paso V, se puede pedir a los participantes que tomen notas sobre su papel favorito y luego lo describan gráficamente.

VI. El ejercicio se puede combinar con una plática sobre el autoactualización personal.

POBRECITO GATITO

OBJETIVO:

I. Animar y energizar a un grupo fatigado.

II. Ilustrar la búsqueda de "caricias"

TAMAÑO DEL GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

Treinta minutos.

MATERIAL:

Ninguno.

LUGAR:

Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan estar sentados en círculos.

DESARROLLO:

I. El instructor indica a los participantes que se sienten en el piso en círculo.

II. El instructor selecciona a un participante y le indica que él será el gato. Asimismo le menciona que deberá caminar en cuatro patas y deberá moverse de un lado a otro hasta detenerse frente a cualquiera de los participantes y hacer muecas y maullar tres veces.

III. El instructor explica a los participantes que cuando el gato se pare frente a ellos y maúlle tres veces, la persona deberá acariciarle la cabeza y decirle "pobrecito gatito", sin reírse. El que se ría, pierde y da una prenda, sale del juego o le tocará el turno de actuar como "gato". (Se debe establecer una de las tres normas y decir la condición al principio del ejercicio).

I. El instructor dirige una discusión sobre las conductas y actitudes mostradas en el ejercicio.

REGALAR LA FELICIDAD

EXPERIMENTANDO LA RETROALIMENTACIÓN POSITIVA

OBJETIVOS:

I. Procurar un clima de confianza, autoestima y refuerzo positivo dentro de un grupo pequeño.

II. Experimentar el dar y el recibir retroalimentación positiva de una forma no amenazante.

TAMAÑO DEL GRUPO:

De seis a diez participantes que hayan estado juntos en un grupo.

TIEMPO REQUERIDO:

Aproximadamente cinco minutos por participante y unos treinta minutos para desarrollar el ejercicio

MATERIAL:

Lápices y papel.

LUGAR:

Mesas o escritorios (Si no hay disponibles, usar tablas u otra superficie sólida). Los participantes deben estar localizados alrededor del cuarto de modo que tengan un poco de privacidad mientras escriben.

DESARROLLO:

I. El instructor distribuye lápices y papel. Cada participante recibe papel suficiente para escribir un mensaje a cada uno de los otros miembros del grupo.

II. El instructor hace una afirmación como "a veces goza uno más con un regalo pequeño que con uno grande. Sin embargo, es común que nos preocupemos de no poder hacer cosas grandes por los demás y olvidamos las pequeñas cosas que están llenas de significado. En el ejercicio que sigue estaremos dando un pequeño regalo de felicidad a cada uno de los demás".

III. El instructor invita a cada participante a escribir un mensaje a cada uno de los demás miembros del grupo. Los mensajes deben lograr hacer que la persona se sienta bien al recibirlo.

IV. El instructor recomienda varios modos de dar retroalimentación positiva de modo que todos puedan encontrar medios de expresión aun para aquellos que no se conocen bien o no se sienten cercanos. Les puede decir que: 1. Traten de ser específicos. Digan: "Me gusta como sonríes a los que van llegando" y no "Me gusta tu actitud". 2. Escriban un mensaje especial para cada persona y no algo que pueda aplicarse a varios. 3. Incluya a todos los participantes, aun cuando no los conozca bien. Escoja aquello a lo que la persona responda positivamente. 4. Trate de decirle a cada uno lo que es verdaderamente importante o lo notable de su comportamiento dentro del grupo, porque le gustaría conocerlos mejor o porque está contento de estar con él en el grupo. 5. Haga su mensaje personal: Use el nombre de la otra persona, tutéelo y utilice términos tales como "Me gusta" o "Siento". 6. Dígale a cada persona qué es lo que de él, lo hace un poco más feliz. (El instructor puede distribuir las o ponerlas en el rotafolio).

V. Se anima a los participantes a que firmen sus mensajes, pero tienen la opción de no hacerlo.

VI. Después de terminar todos los mensajes, el instructor pide que se doblen y se escriba el nombre del destinatario en la parte exterior. Les pide que los repartan y los pongan en el lugar que la persona escogió como "buzón".

un obsequio personal que sea importante para ellos. También se les puede solicitar regalos simbólicos, tales como flores, piedra, hojas, libros, pinturas, etc

VII. Cuando se han entregado todos los mensajes, se pide a los participantes digan cuáles los animaron más, aclaren cualquier duda que tengan sobre algún mensaje y que describan los sentimientos que tuvieron durante el ejercicio.

VARIACIONES:

I. Se permite que los participantes sólo envíen mensajes a aquellos a los que conocen bien y en forma positiva.

II. Se puede variar el contenido hacia una retroalimentación negativa. Una alternativa es tener dos fases, una positiva y otra negativa. Se puede alternar en el orden de las etapas.

III. Puede enfocarse la retroalimentación sobre cada participante del grupo a la vez. Los participantes pueden escribir mensajes a una persona que está adivinando la retroalimentación que recibirá.

IV. El proceso puede ser generalizado e incluir casi cualquier contenido. Ejemplos: "Lo que no puedo decirte es...", "Eres la persona (un adjetivo superlativo) en este grupo", "Te quiero porque...", "Te pongo en el lugar número en relación conmigo en este grupo porque...".

V. Se pueden intercambiar regalos y hacerlos como una retroalimentación simbólica. Se puede pedir a los participantes traigan

REGALOS

OBJETIVO:

I. Cierre del proceso "Básico" de la motivación de afiliación, aprendiendo a "Dar" y a "Recibir."

II. Propiciar la reflexión y la aceptación de los demás.

III. Valorar el grado de aceptación feed-back.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

30 minutos.

MATERIAL:

Tarjetas y lápices.

LUGAR:

El mismo salón donde se realiza el curso

DESARROLLO:

I. El instructor indica a los participantes que aquel que quiera darle un regalo simbólico, que puede ser una idea o un deseo, a otra persona, lo podrá hacer escribiéndolo en una de estas tarjetas.

II. El instructor solicita a los participantes que se pongan de pie y formen un círculo.

III. Las tarjetas y lápices se colocarán en el centro del círculo.

IV. El instructor informa a los participantes que: "Si alguien desea agradecer a todos el regalo recibido, puede hacerlo, pero sin expresión verbal".

V. Los participantes tomarán los materiales, elaborarán las tarjetas y se las entregarán a quien escogieron. La persona que recibe el regalo leerá la tarjeta y reflexionará sobre lo que dice y no hará ningún comentario.

VI. En sesión plenaria el instructor analiza la vivencia haciendo preguntas como: a) ¿Cómo se sienten? b) ¿De qué se han dado cuenta? c) ¿Cómo valoran ese regalo? d) ¿Que utilidad piensa darle?

VII. En caso de no haber espontaneidad en la participación, el co-instructor y el instructor modelarán.

SUBCATEGORIA: VALORES

ACLARACIÓN DE VALORES

OBJETIVO:

- I. Demostrar que los valores varían de acuerdo con las personas.
- II. Concientizar a los miembros participantes sobre el problema de los valores diferentes.

TAMAÑO DE GRUPO:

Diez participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

Veintiocho minutos.

MATERIAL:

- I. Papel en blanco, lápiz o bolígrafo.
- II. Hoja con tres frases.

LUGAR:

Una sala suficientemente amplia con sillas, para acomodar a todos los miembros participantes.

DESARROLLO:

I. El instructor explica al comienzo el ejercicio, y a continuación distribuye una hoja con frases a cada miembro, para que pueda escoger la más importante entre las tres. Las tres frases pueden ser; por ejemplo: * Ser generoso con las demás personas. * Ser su propio jefe. * Tener amigos comprensivos.

II. Hecha la elección, se forman subgrupos, juntándose los miembros de acuerdo con la elección hecha. Aquellos que escogieron, por ejemplo, la primera frase como más importante, discutirán las razones que tuvieron para hacerlo, Así se forman subgrupos semejantes, para cada frase.

III. Después de unos diez minutos de discusión se forma el plenario, para exponer a todos los participantes las razones de la elección de tal o cual frase.

VI. Al final, habrá tiempo para opiniones sobre la experiencia vivida en el ejercicio.

ADJETIVOS: UNA RETROALIMENTACIÓN

OBJETIVOS:

- I. Ayudar a los participantes a aclarar los valores que se aplican a las relaciones humanas.
- II. Establecer las normas de solicitar y dar retroalimentación tanto negativa como positiva.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Ilimitado

TIEMPO REQUERIDO:

Aproximadamente una hora.

MATERIAL:

- I. Hojas de rotafolio, plumones, y cinta adhesiva.
- II. Papel y lápiz para cada miembro.

LUGAR:

Un salón con paredes disponibles para pegar listas de adjetivos para que todos las puedan ver.

DESARROLLO:

- I. El instructor avisa a los participantes que están a punto de hacer "pruebas" en parejas, sin discutir los objetivos de la actividad. Luego da las siguientes instrucciones: "ARTICULO 1. Piense en AQUELLA persona de este mundo (que no sea usted) con la que tiene la relación MAS satisfactoria. Escriba tres adjetivos que describan a esta persona" (pausa de dos a tres minutos). " A esta altura se puede imaginar de que se trata el segundo artículo. Piense en AQUELLA persona de este

mundo con la que lleva la relación MENOS satisfactoria. Esta debe ser una persona diferente. Ahora anote tres adjetivos que describan a ESA persona" (pausa de dos a tres minutos).

- II. El instructor apunta que la prueba arroja una somera indicación de los valores propios; esto es, los adjetivos dicen más del escritor que de la persona descrita. Basándose en la lista de adjetivos que dieron, a los participantes se les indica que escriban una oración que empiece con la frase: "Soy el tipo de persona que valora..."

- III. Los participantes forman parejas con las personas cercanas. Comparten lo que la prueba indicó sobre ellos, pero NO discuten sobre las personas de quienes escribieron los adjetivos. (cinco minutos).

- IV. El instructor pide a los participantes que contribuyan con los adjetivos que hayan escrito en el artículo #1; los enlista en orden alfabético sobre la hoja de rotafolio. Luego se enlistan los adjetivos en el artículo #2. Ambas listas se colocan una contra la otra sobre la pared de tal modo que los participantes las puedan leer con facilidad.

- V. El instructor anuncia que la siguiente fase de la actividad consistirá en una retroalimentación. Instruye a los participantes a escoger un miembro con quién compartir tanto la retroalimentación positiva como la negativa. Luego indica que un miembro de cada pareja solicite retroalimentación sobre él tanto de la lista positiva como negativa ANTES de describirse a si mismo. Luego la otra pareja hace lo mismo. (veinte minutos).

- VI. El instructor encabeza una discusión sobre la experiencia entera. Puede solicitar comentarios sobre la tendencia a ofrecer retroalimentación de evaluación a otros miembros, y los sentimientos que se asocian al dar y recibir retroalimentación, tanto positiva como negativa.

VARIACIONES:

- I. El número de adjetivos en ambos artículos puede variar, por ejemplo, para grupos grandes, se puede pedir sólo un adjetivo.
- II. El tema del adjetivo puede variar. Otros temas pueden ser: condiciones de trabajo, disciplina, jefe mejor/peor (colega, empleado, etc.).

III. Al paso IV puede seguir un "receso", para dar tiempo a que se dupliquen y distribuyan las listas a todos los participantes.

IV. En lugar de la retroalimentación (o para complementarla) se pueden usar las listas para una auto-asesoría y una auto-apertura.

AUTOBIOGRAFÍA DE VALORES

OBJETIVO:

- I. Explorar los valores que una persona ha formado.
- II. Practicar el uso de indicadores de valor como un medio para descubrir dichos valores.
- III. Para compartir valores con otros, con el fin de aumentar el desarrollo personal y aumentar la confianza del grupo, así como el entendimiento.

TAMAÑO DEL GRUPO: Los participantes trabajan en forma independiente, luego forman grupos de cuatro a seis participantes.

TIEMPO REQUERIDO: Aproximadamente tres horas, dependiendo del tamaño del grupo.

MATERIAL: Un lápiz y una libreta de apuntes para cada participante.

DESARROLLO:

I. El instructor invita a los participantes a reflexionar sobre sus vidas. (En este punto no se tocan ni valores ni indicadores de valores.) Les indica a los participantes que tienen media hora para escribir tres descripciones, en la forma siguiente:

1. Una descripción de la vida familiar.
2. Una descripción de la vida de trabajo. (incluyendo educación y ocupación).

3. Una descripción del uso del tiempo a nivel personal (el cual puede incluir entretenimientos, deportes, lectura, amigos, etc.).

II. Los participantes escogen otras personas con las cuales se sientan a gusto para compartir algo de su historia personal. Cada persona toma aproximadamente cinco minutos; un grupo de cuatro personas necesitará veinte minutos, etc..

III. Los participantes resumen su trabajo en forma individual. El instructor los dirige, para que reflejen en las vidas que han descrito, haciéndoles las siguientes preguntas y escuchando las respuestas cronológicamente.

1. ¿Cual es la decisión más importante que he tomado en mi vida familiar, en mi trabajo y en mi vida personal?.

2. ¿Qué metas, aspiraciones, actitudes, intereses, sentimientos, creencias, preocupaciones y actividades reflejan mi historia familiar, mi trabajo y mi vida?.

3. ¿Dónde o en qué he gastado la mayor parte de mi dinero, de mi tiempo y de mi energía?. Este paso se lleva aproximadamente media hora.

IV. El instructor hace una breve lectura sobre el descubrimiento de valores a de lo que ellos hayan descubierto acerca de sus valores, fijan el papel con un alfiler en sus ropas y se pasean alrededor en silencio, leyendo lo que los demás descubrieron. Esto sirve, generalmente, para aumentar la confianza, el entendimiento y la cohesión entre los miembros del grupo.

V. Otras actividades pueden usarse en combinación con la Autobiografía de Valores, la actividad de Planeación de Vida y el

Escudo de Armas (p.53 Una Guía Práctica para la Clarificación de Valores) son algunos ejemplos. través de los indicadores de valores.

VI. Los participantes regresan a sus grupos pequeños y se usan unos a otros como recurso para explorar y descubrir los valores que han estado intentando vivir. Cada participante tiene quince minutos; por lo tanto un grupo de cuatro personas necesitaría aproximadamente de una hora.

VII. El instructor puede organizar una sesión general en donde todos compartan los más importantes o más interesantes descubrimientos que hayan hecho acerca de si mismos, y de sus valores. Los participantes reciben instrucciones en el sentido de que necesitan compartir solamente lo que ellos deseen.

VARIACIONES:

I. El instructor puede permitir, que los participantes utilicen una hora y media para escribir una autobiografía simple tocando puntos como su vida familiar, su trabajo y su vida personal; y luego introducir la actividad de Búsqueda de Indicadores de Valores (p. 133, Una Guía Práctica para la Clarificación de Valores) durante una hora y media. Los participantes forman grupos de cuatro a seis para compartir (durante hora y media) lo que hayan descubierto.

II. (A) La autobiografía puede tener diferentes formas en su estructura. Las siguientes preguntas y notas pueden ser usadas como guía. (Nota: algunos de los siguientes puntos pueden parecer repetitivos, pero se refieren a diferentes aspectos de temas similares, de tal forma que los participantes pueden escoger los que más claramente representen sus experiencias.).

1. ¿Cuáles son las decisiones importantes que has hecho y que han tenido consecuencias felices para ti?.
2. ¿Cuál es la versión ideal de lo que vas hacer con tu vida?.
3. ¿Cuál sería la causa por la que estarías dispuesto a morir?.
4. Haz una lista de la clase de actividades en las que has dedicado una cantidad considerable de tu tiempo.
5. ¿En que has gastado la mayor parte de tu dinero?.
6. Si pudieras estar haciendo lo que a ti te gusta ¿Que estarías haciendo?.
7. ¿Cuál es tu actividad favorita?.
8. Da la historia de tu pasatiempo favorito o de la actividad a la que dedicas tus tiempos libres.
9. ¿Cuál es tu plan de vida?.
10. ¿Cuáles objetivos tienes para tu vida?.
11. Haz una lista y describe a la gente importante en tu vida. 1
2. Describe la filosofía de tu vida.
13. Haz una lista de las cosas, las ideas y de la gente que te agrada, y describe lo que te gusta de ellas.
14. De los valores que recibiste de tu familia, ¿Cuáles has aceptado y cuales has rechazado?.
15. ¿Cuál consideras que es tu potencial en la vida?.

16. ¿Qué clase de persona serás dentro de diez años?.

17. ¿Cuáles serían tus vacaciones ideales?. (B) El instructor puede optar por hacer copias de estas preguntas y repetirlas entre los participantes, o puede hacer una lista de ellas en un pizarrón.

III. Si. se utiliza una actividad de autobiografía en un taller de trabajo de una duración) de dos a tres días, los participantes pueden escribir en el papel.

BANDERAS

OBJETIVO:

- II. Propiciar una exploración sobre la clarificación de valores por medio de la interpretación creativa de significados.
- II. Promover un mayor entendimiento sobre valores, metas y potencial individual.
- III. Proporcionar un espacio para la autorrevelación de las aspiraciones personales de los participantes.
- IV. Examinar cómo los ideales personales (necesidades y aspiraciones personales) afectan a la toma de decisiones.

TAMAÑO DE GRUPO:

Veinte participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

Dos horas.

MATERIAL:

- I. Hojas de rotafolio y marcadores.
- II. Una hoja tamaño carta para cada participante.
- III. Lápices de colores y papel adicional.

LUGAR:

Un salón amplio y bien iluminado.

DESARROLLO:

- II. El instructor comienza diciendo que la actividad que están a punto de realizar, les ayudará a descubrir y a clarificar sus metas, valores y potencial personal para poder cumplir el logro de sus metas y la satisfacción de sus valores.
- II. Manifiesta que son ellos. los participantes mismos los que examinarán estos elementos por sí solos, en primera instancia, y que después, tendrán la oportunidad de presentarlos a sus compañeros, a través de pequeños equipos de trabajo, en forma de bandera personal.
- III. Aquí, es importante que el instructor abra su exposición a los aspectos gráficos que se suelen ver en las bandera, los estandartes, los avatare, los escudos , etc. Menciona cómo es que durante mucho tiempo, los individuos y los grupos humanos han seguido y defendiendo estos símbolos, porque algo les presentaban y en consecuencia, les significaban. Quizá, a manera de pequeña discusión dirigida, valga la pena preguntar, ¿por qué los hombres se han dejado matar y han muerto voluntariamente por defenderlos? Tal vez, resultase adecuado platicar un poco del significado de las gráficas que se pueden contemplar desde el tótem hasta las banderas contemporáneas; destacando cómo han evolucionado las formas simbólicas representadas, pero no así, su contenido.
- IV. El instructor invita a los participantes a tomar una hoja en blanco y un lápiz, para que enumeren todas las banderas que recuerden, no importa si son de naciones, estados o instituciones, del presente o del pasado. Se le da un máximo de cinco minutos.
- V. Se les pide entonces, que haciendo un esfuerzo creativo piensen en qué significa.

BOTE SALVAVIDAS

OBJETIVO:

- I. Simular tan dramática y tan claramente como sea posible la experiencia de un valor, en lugar de sólo intelectualizarlo.
- II. Identificar los sentimientos involucrados en un valor particular.
- III. Confrontar las intelectualizaciones de los participantes con un entendimiento experimental del valor.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Diez participantes por cada instructor.

TIEMPO REQUERIDO:

De una hora y media a dos horas.

MATERIAL:

Un reloj despertador manual que toque fuerte.

LUGAR:

Un salón amplio y bien iluminado, que permita a los participantes moverse libremente.

DESARROLLO:

I. (A) El instructor pide a los participantes que se sienten en el medio del salón, sobre el piso, en una formación que parezca un bote o balsa. Pone la escena pidiendo que se imaginen que se encuentran en un crucero por el Atlántico, que una seria tormenta se ha presentado y que su barco ha sido alcanzado por los rayos y que todos tienen que subir a un bote salvavidas. Explica que el principal problema que existe en ese momento es que el bote tiene comida y espacio suficiente sólo para nueve personas y hay diez. Una de ellas tiene que sacrificarse para salvar al resto. Informa que la decisión la debe de tomar el mismo grupo: cada miembro va a

"abogar por su caso", dando razones de porqué debe vivir y luego el grupo va a decir quién va a abordar el bote. Les notifica que tienen una hora y media para tomar su decisión. Al finalizar el tiempo, el bote salvavidas se hundirá si aún hay diez personas en él. Pone su reloj despertador junto a los participantes para que puedan oír el tic tac y fija la alarma para que suene en hora y media (B) Durante el proceso, el instructor notifica al grupo, a intervalos, el tiempo que les resta.

II. El instructor induce al grupo a discutir el proceso y los sentimientos que han surgido durante la actividad. Ya que la experiencia es fuerte, se debe permitir tener tiempo suficiente para que la tarea se haya cumplido con éxito. (Hora y media o más).

III. Posteriormente dirige al grupo a una tormenta de ideas, de los valores que se encuentran implícitos en la situación que acaban de experimentar. Y hace las siguientes preguntas:

1. ¿Qué clasificación de valores hicieron los miembros del grupo?.
2. ¿Sobre que valores actuaron los miembros?.
3. ¿Qué aprendiste acerca de tus valores desde un punto de vista experimental?.
4. A la luz de la experiencia, ¿Cómo valoras tu propia vida y las de los demás?.
5. ¿Cuál es tu valor?.

VARIACIONES:

I. Se puede sacrificar más de una persona.

II. Los valores de amor y caridad se pueden explorar con la Experiencia de las "Monedas: Retroalimentación simbólica".

III. Los valores de cooperación y colaboración pueden explotarse con la experiencia "Búsqueda de un Consenso: Una colección de trabajos".

IV. EL valor de competencia y la teología y la filosofía de los participantes pueden ser explorados a través de "Gane Tanto Como Pueda: Una competencia intergrupal".

V. Los valores de una comunicación clara, evitar juicios y manejar hechos con
"Clínica de Rumores: Un experimento de comunicación.

EL PROBLEMA DE LUISA

OBJETIVO:

- I. Aclarar problemas e identificar valores sin dar juicios.
- II. Desarrollar conciencia de algunos factores que afectan los juicios personales y de otros.
- III. Dar oportunidad para intercambiar puntos de vista acerca de un fuerte problema emocional.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Ilimitado número de grupos de cinco o seis miembros cada uno.

TIEMPO REQUERIDO:

Aproximadamente dos horas.

MATERIAL:

- I. Una copia de la Hoja de Trabajo del Problema de Luisa para cada participante.
- II. Un lápiz para cada participante.
- III. Hojas de rotafolio y marcadores para cada grupo.
- IV. Masking tape para cada grupo.

LUGAR:

Un salón suficientemente grande para acomodar todos los grupos.

DESARROLLO:

I . El instructor brevemente da a conocer las metas u objetivos de la actividad y divide a los participantes en grupos de cinco o seis miembros cada uno. Cada grupo tendrá una Hoja de rotafolio, un marcador y un masking tape.

II. El instructor les da una copia de la Hoja de Trabajo del Problema de Luisa, y un lápiz a cada participante y les dice que la lean cuidadosamente y sigan las instrucciones que están en la parte de abajo de la página. (Diez minutos).

III. El instructor toma el tiempo e instruye a los miembros del grupo a compartir sus listas con sus pequeños grupos. Cuando los participantes presentan la lista de los personajes a los demás luego expondrán las razones por las cuáles dieron ese orden a personajes en la lista. Los miembros del grupo pueden hacer preguntas para aclarar dudas solamente. El instructor deja claro que nadie debe tratar de persuadir a otro de corregir su decisión. (Quince minutos).

IV. Si todos los miembros de un grupo están de acuerdo en la colocación particular de sus personajes o un sólo personaje, se llama a uno de ellos para que pegue la lista en el rotafolio. Sin ningún grupo ha llegado a algún acuerdo cuándo menos en un aspecto de la lista , nadie pegará la Hoja de la lista. (Cinco minutos).

V. Los grupos son dirigidos a discutir sus reacciones hacia la actividad los siguientes puntos se pueden incluir en la discusión:

- 1.- ¿Cuáles respuestas te sorprendieron ?

2.- ¿Cuáles respuestas concuerdan con lo que tu conoces acerca de tu grupo? Cualquiera de tus impresiones sobre los demás o de previas experiencias con el grupo.

3.- ¿Qué aprendiste acerca de tus propios valores o respecto a los valores de otros miembros del grupo con base en los razonamientos proporcionados sobre colocación de los personajes en la lista ?
(Veinte minutos).

VI. El instructor convoca de nuevo a los participantes y les permite unos minutos para comentarios en general para compartir en nuevos subgrupos de tres o cuatro miembros cada uno se forman, y los miembros del grupo son instruidos para procesar el aprendizaje de este trabajo y de las discusiones identificando factores significativos que influyen sus juicios porque los problemas de valores están involucrados. (Diez minutos).

VII. Después de diez minutos el instructor les recuerda a los miembros de los subgrupos que ellos están para ayudarse unos a otros para aclarar cuando menos, uno o dos de los factores más importantes que influyen juicios de valor, para cada uno de los miembros del subgrupo. Se destinan cinco o diez minutos más para esta actividad.

VIII. El instructor indica que el tiempo ha terminado y llama a una persona de cada subgrupo para que reporte aspectos comunes que hayan identificado durante el proceso de discusión. (Diez minutos).

IX. El instructor resumen los temas principales o los similares en los que coincidieron los subgrupos. (Diez minutos).

X. Se les pide a los participantes que dediquen unos minutos para discutir las posibles aplicaciones que sacaron de la experiencia para su persona. (Diez minutos).

VARIACIONES:

I. Un problema que esté muy relacionado puede sustituirse por el Problema de Luisa.

II. Los participantes pueden trabajar en parejas o triadas en lugar de grupos pequeños durante los pasos I al VI.

III. El instructor puede dar una pequeña lectura acerca de la clarificación de valores, antes de la actividad.

IV. En el paso V, los participantes pueden ser dirigidos a comentar acerca de los fundamentos del valor que ellos vean reflejados en la conducta de cada personaje en el Problema de Luisa.

HOJA DE TRABAJO

EL PROBLEMA DE LUISA

ANTECEDENTES:

Luisa tenía cinco meses de embarazo. Ella había venido postergando su decisión concerniente a su embarazo pues a sus diecisiete años, ella no creía que fuera capaz de cargar sola con las responsabilidades de la maternidad. Al mismo tiempo estaban presionando para tener a su hijo su amigo Joe quién era el padre. Luisa estaba absolutamente segura de no desear casarse con Joe, Ella estaba convencida que no estaban aptos para vivir juntos. Joe, le había dicho que él era estéril, lo que probó no ser verdad, cuando Luisa se embarazó, él le ofreció casarse con ella. A Joe le gustan los niños y quiere al bebé. Cuando Luisa finalmente decidió tener un aborto, Joe arregló con el juez Robbins que se firmará una orden de restricción en su contra. Con el consejo de su mejor amiga Ana, Luisa se practicó el aborto de a final de cuentas lo llevó acabo el Dr Pressley, quién sabiendo , violó la orden de restricción. Joe presentó cargos en contra de Luisa y del doctor. El juez Robbins multó al Dr. Pressley por desacato a la corte pero perdonó a Luisa porque era menor de edad.

INSTRUCCIONES

Escribe los nombres de las cinco personas involucradas en este caso, en orden, considerando primero a la persona con quién sientas más simpatía hasta la que sientas menos simpatía. Cuando los hayas hecho, comparte tu lista con tu grupo. Después de que todos hayan

presentado su lista, dictan con cada persona las razones por las cuales dieron ese orden. Date cuenta quién es el más admirado y quién el menos admirado. No trates de persuadir a otros con tu punto de vista. Simplemente tómallo como una posible declaración honesta. Si el grupo llega a un acuerdo en un particular orden, señalen a un miembro para que pegue la hoja en el rotafolio en la pared y sea la lista que represente al grupo. Después comentelo con el instructor, quién les dará más instrucciones.

ESCUDO DE ARMAS

OBJETIVO:

- I. Ayudar a romper el hielo
- II. Permitir una primera autorregulación preliminar.
- III. Auxiliar en el análisis de valores en el proceso de planeación de vida y carrera.

TAMAÑO DE GRUPO:

Dieciséis a veinte participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

45 minutos.

MATERIAL:

- I. Lápices y hojas tamaño carta.
- II. Suficientes marcadores de agua con amplia selección de colores.
- III. Hojas de rotafolio.

LUGAR:

Un salón amplio y bien iluminado.

DESARROLLO:

- I. Después de una breve introducción a la heráldica, se les pide a los participantes que se imaginen que cada uno de ellos es la simiente de

una stirpe y que al formular su escudo de armas están dejando la misión que deben asumir sus descendientes, como un proyecto que les conferirá una dimensión especial de lo humano a cada uno de los familiares involucrados. Se les da unos treinta minutos para este diseño.

II. Se establecen los subgrupos, cuatro o cinco, y se les pide que expongan sus escudos sin que medie explicación verbal alguna, de manera que el grupo interprete lo que se quiso expresar en ellos.

III. Ya que todos los escudos fueron interpretado, los participantes podrán hacer ajustes a las interpretaciones.

IV. Se pide a los grupos que realicen una lista con 10 de los valores que con mayor frecuencia aparecen en los escudos de cada uno de los subgrupos, para reportarlo en hoja de rotafolio.

V. Se hace el análisis comparativo de los mismos y se llega a conclusiones.

VI. En ocasiones se recomienda un juego de diferencial semántico con los valores.

FIRMEZA EN LOS VALORES

OBJETIVO:

I. Reconocer a partir de una vivencia cultural, los diversos valores tanto populares, como de la clase dominante, que existen en la cultura de un grupo social.

II. Introducirse a la conceptualización de: Cultura del Pueblo y Cultura Popular.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

Dos horas.

MATERIAL:

Todos los elementos necesarios para la celebración de una fiesta, tanto elementos típicos de la celebración como aquéllos que no lo son y que sin embargo están comúnmente presentes en una fiesta. Por ejemplo si se hace la celebración de cumpleaños se necesitarán:

CANTOS: Las mañanitas y el "happy birthday"

COMIDA: Tacos, pozole, etc. y hot dogs, hamburguesas, etc.

BAILES Y MÚSICA POPULAR: (regional o nacional) y extranjera de moda

BEBIDAS: Tequila, mezcal, etc. y ron, brandy, etc.

LUGAR:

Aula normal.

DESARROLLO:

I. Siguiendo con nuestro ejemplo de cumpleaños, el instructor, con alguna anticipación anunciará a los participantes que tal día se va a celebrar el cumpleaños de uno de los del grupo con el que previamente se ha puesto de acuerdo. En este momento el grupo no debe conocer la intención de fondo que la actividad tiene.

II. Llegado el día se celebra la fiesta. El instructor deberá motivar, sin imponer, que se festeje como es la costumbre de los participantes, provocando que se den el máximo de expresiones culturales: canto, música, chistes, juegos, etc. Todo esto deberá darse en un ambiente muy natural para que la técnica funcione.

III. Previo al desarrollo de la técnica es conveniente nombrar a uno o dos observadores que discretamente vayan registrando lo más sobresaliente.

IV. Durante la fiesta estarán a disposición del grupo, la comida y la música, para que libremente elijan lo que quieran comer beber, escuchar y bailar.

V. A partir de ir comentando como se desarrolló la fiesta se puede ir reconociendo las expresiones culturales que se dieron: ¿Qué música se escuchó y se bailó más?, ¿qué cantos se hicieron?, ¿qué bebida y comida se consumió más?, ¿qué juegos hubo, que chistes se contaron? etc.

VI. Estas expresiones deben irse anotando en una hoja de rotafolio completándolas con las que hayan registrado los observadores.

VII. Para profundizar el contenido de estas expresiones, pueden irse haciendo las siguientes preguntas a los participante: ¿Qué expresiones tienen un profunda raíz popular y cuáles no? ¿por qué? ¿Cuáles tienen un claro carácter de clases y por qué? ¿Cuáles pertenecen a la cultura dominante y por qué? ¿Qué significa la presencia en la fiesta de expresiones culturales pertenecientes a la tradición popular y de otras que no lo son? A

partir de estos comentarios, se debe ir centrando la reflexión hacia el reconocimiento de que existe una Cultura del Pueblo donde se mezclan, conviven y luchan, valores culturales de la clase dominante y de la clase dominada, y que es la cultura del pueblo el espacio donde se va construyendo la Cultura Popular, expresión de los valores culturales acordes con el proceso de liberación del pueblo.

LA HISTORIA DE JUANA Y JUAN

OBJETIVO:

Hacer un análisis comparativo de los valores sobre el rol de la mujer y el hombre en la sociedad.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

Treinta minutos.

MATERIAL:

Una pelota.

LUGAR:

Aula normal

DESARROLLO:

I. Los participantes forman un círculo y se van pasando la pelota, en forma rápida y en direcciones arbitrarias. El ejercicio consiste en crear

dos historias, primero la de la mujer llamada Juana y luego la de un hombre llamado Juan.

II. Cada vez que alguien toma la pelota, debe decir algo relacionado con la vida de un personaje imaginario, de tal manera que colectivamente se va construyendo una especie de biografía: Juana nació en un ranchito donde ayudaba a su mamá en las labores de la casa... Y así sucesivamente hasta crear la historia completa de su vida (sus condicionamientos, sus anhelos y aspiraciones, lo que alcanzó a realizar) y finalmente forman en que muere.

III. Luego se hace lo mismo sobre la vida de Juan.

IV. Después de crear las dos historias, en grupo se comparan los elementos de cada una de las historias referidas a los valores del HOMBRE-MUJER. En dicho análisis, generalmente se llega a evidenciar la opresión de que es víctima la mujer. Así mismo como se van imponiendo desde pequeños los roles sexuales. Es conveniente que una persona o el instructor vaya anotando en el rotafolio los elementos importantes que permiten el análisis posterior.

"LOS BEBITOS"

OBJETIVOS:

- I. Experimentar los valores, las creencias, las defensas y las percepciones personales de realidad.
- II. Ayudar a los participantes a tomar conciencia de sus respuestas ante situaciones frustrantes.
- III. Ayudar a los participantes a descubrir aspectos relacionados con su autoestima

TAMAÑO DEL GRUPO:

Ilimitado

TIEMPO REQUERIDO:

Una hora.

MATERIAL:

Una mamila con chupón nuevo y llena de agua para cada participante.

LUGAR:

Salón de sesiones en donde se desarrolla el curso.

DESARROLLO:

- I. El instructor entrega a cada participante una mamila (es muy importante señalar que son nuevas).

II. El instructor indica a los participantes, que a su señal cada "bebido" deberá tomar toda la mamila y que el primero en terminar será el ganador.

III. En sesión plenaria el instructor provoca el análisis y reflexión de la vivencia; y dirige la discusión para que los participantes concienticen y generalicen el aprendizaje obtenido.

VARIACIONES:

Después de entregar las mamilas se les pide a los participantes que las coloquen en la mesa cerca de ellos. Se continua con el curso , sin proporcionar más información, y pasado un período de tiempo no menor a 30 minutos se continua con el punto número II.

NEGOCIANDO DIFERENCIAS

OBJETIVOS:

- I. Identificar los valores por los cuales la gente difiere.
- II. Explorar el potencial de las personas para llevarse con los demás y el conflicto que resulta de las diferencias.
- III. Negociar un contrato para coordinar los diferentes estilos personales o sus opciones.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Un número ilimitado de tríos.

TIEMPO REQUERIDO:

Una hora aproximadamente.

MATERIAL:

Rotafolio y marcadores.

LUGAR:

Un cuarto grande donde todos los tríos puedan interactuar sin molestar a unos a otros.

DESARROLLO:

- I. El instructor obtiene de los participantes una lista de adjetivos que se acostumbran usar para describir a la gente (por ejemplo: asertivo, poco asertivo, trabajador, sociable, cognoscitivo, efectivo, etc.) y la anota en el rotafolio.
- II. El instructor identifica una característica de interés para los participantes en cuya opinión parezcan estar bien distribuidos. Les hace "ponerse en línea" sabiendo que los extremos representan los polos de la característica y los participantes se distribuyen a lo largo según se vean ellos mismos.

III. La persona al final de una línea debe formar pareja con la del otro extremo. El tercer participante quien esta cercano a la "mitad del camino" se designa como observador de la pareja y ayuda a mantener a cada miembro de la pareja dentro de la tarea.

IV. Los tríos (los dos opositores y el observador) se dispersan alrededor del cuarto.

V. Cada uno de los opositores de la pareja se describen a si mismos frente al otro en relación a la característica descrita.

VI. Cada miembro establece el estereotipo de la pareja en esta característica.

VII. La pareja discute como sus diferencias se complementan y luego como sus diferencias son un conflicto en potencia.

VIII. Finalmente la pareja negocia un contrato en el cuál intentan complementarse uno al otro y evitar el conflicto o sobrellevarlo en forma constructiva cuando suceda.

IX. El observador de la pareja comparte con ella sus impresiones sobre la negociación.

X. Se reúne todo el grupo y el instructor lleva a cabo una discusión acerca del desarrollo. Puede enfocarla a temas como el método de confrontación, las situaciones ganar-perder, los estilos para resolver conflictos, etc.

VARIACIONES:

I. La actividad puede repetirse discutiendo diferentes características.

II. La experiencia puede usarse como una intervención en una situación controvertible con la formación enfocada a un tema real.

III. En el paso VI, las parejas pueden parafrasear lo que el otro dijo en vez de compartir estereotipos.

IV. Los participantes pueden formarse en categorías (totalmente en desacuerdo; en desacuerdo; de acuerdo y totalmente de acuerdo) que los describa mejor acerca de un asunto en particular. Entonces se forman las parejas "totalmente de acuerdo" con

"totalmente en desacuerdo", "de acuerdo" con "desacuerdo". No se permiten posiciones intermedias (sin compromiso, neutral).

PERSONA, ANIMAL O COSA

OBJETIVO:

- I. Permitir una presentación rápida y significativa de los miembros de un grupo.
- II. Ayudar a conocer otros aspectos de las personas.
- III. Proporcionar información relevante de los valores personales.
- IV. Romper el hielo al inicio de un proceso formativo.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

Cuarenta y cinco minutos.

MATERIAL:

Si el proceso se quiere dirigir a analizar valores, es conveniente contar con pizarrón o rotafolio.

LUGAR:

Un salón amplio y bien iluminado .

DESARROLLO:

I. El instructor pide a los participantes del grupo que cada uno medite un momento sobre la posibilidad de cambiar de identidad y que tal posibilidad les permitiese ser otra persona, un animal o una cosa.

II. El ejercicio consiste en que los participantes escogen qué les gustaría ser de estas opciones mencionadas, en una primera etapa, y en la segunda que explique al grupo por qué.

III. Es recomendable que en el proceso se destaque las similitudes y constantes, así como lo disímil y variable para establecer un parámetro de la discusión.

IV. Se llega a conclusiones.

POSICIONES OPUESTAS

OBJETIVO:

- I. Usar la oportunidad creativamente para aprender de alguien que desapueba enérgicamente un valor popular.
- II. Promover una tercera posición en un grupo por unas personas que sostienen un valor y otros que lo rechazan.
- III. Aumentar las diferentes alternativas para escoger un valor.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

90 a 120 minutos.

MATERIAL:

Hojas de rotafolio y marcadores.

LUGAR:

Un salón amplio donde los participantes puedan trabajar libremente

DESARROLLO:

I. El instructor identifica a una persona (o personas) en el grupo que de verdad se opongan a un valor popular y lo invita a presentar sus puntos de vista a los demás. El instructor señala como legítima la posición de estos y les pide apertura a los demás participantes para que represente el papel de

abogado. Así como el de tener la oportunidad de exponer al grupo diferentes puntos de vista .

II. El defensor toma aproximadamente quince minutos para presentar sus puntos de vista, incluyendo el cómo adquirió este valor, las alternativas y consecuencias que implica las acciones que ha tomado así como lo mucho que lo valora.

III. Los participantes forman subgrupos de aproximadamente ocho miembros cada uno y discuten sus reacciones a lo que dijo el defensor.

IV. Se le da al defensor media hora para responder todas las preguntas y discutir los temas con el grupo.

V. Los miembros tienen diez minutos para hacer una reflexión individual del ejercicio. Si están en la clarificación de valores, trabajaran sobre ello en este Periodo.

VI. El instructor procesa la experiencia con el grupo y los lleva discutir sobre lo que aprendieron.

VARIACIONES:

I. Si no hay alguien dentro del grupo con una opinión que se oponga a un valor popular, el instructor puede asumir el papel de abogado del diablo. Pedir a alguno de los participantes que haga el papel y continuar como antes se dijo. La persona escogida debe ser buena para la dramatización y entender los puntos de vista de los demás participantes.

II. Polarizar las posiciones con respecto a los valores puede ser el tema para una valiosa intervención dirigida por el instructor en el paso II.

III. En lugar del paso II, si hay una minoría de tres a seis personas, que se opongan al consenso del grupo, se forma con esta gente un grupo interno en una discusión de grupo a grupo con el fin de elegir, dramatizar y apreciar el valor. Luego, en el paso IV, tres de los defensores minoritarios y un

miembro de cada grupo pueden discutir sobre el tema. (Para ser más efectivos, la discusión no se llevará a cabo con más de ocho personas).

PROGRAMA DE INTIMIDAD

OBJETIVOS:

- I. Acelerar, en los grupos, el proceso del mutuo conocimiento.
- II. Estudiar los valores personales y la experiencia de descubrirse a sí mismo.
- III. Desarrollar autenticidad en los grupos.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

Aproximadamente de una hora a una hora y media.

MATERIALES:

Copias de la Guía del Programas de Intimidad para todos los participantes.

LUGAR:

Un cuarto lo suficientemente grande para que las parejas pueden hablar privadamente sin interrupciones.

DESARROLLO:

I. El instructor introduce el programa con una breve exposición sobre el descubrirse a sí mismo y el fundarse en la verdad. Explica los objetivos del programa.

II. Los participantes forman parejas, de preferencia con gente que casi no conozcan.

III. Se detalla el Programa de Intimidad, se explican las reglas básicas y se distribuyen las Guías.

IV. Las parejas se reúnen durante una hora aproximadamente.

V. Los grupos de tres o cuatro parejas se forman con el objeto de procesar la experiencia.

VI. Todo el grupo se reúne a escuchar los informes de los pequeños grupos.

VARIACIONES:

I. Pueden formarse grupos mayores que no sean parejas.

II. La Guía puede ser alargada con preguntas hechas o sugeridas por los participantes.

III. Los participantes pueden hacer su propia Guía. Se puede pedir que cada persona escriba una pregunta " íntima" ; posteriormente se recogerán las mismas, se cotejarán y se reproducirán.

IV. El programa se puede llevar a cabo entre personas que ya se conocen unas a otras.

FORMATOS:

HOJA DE TRABAJO

GUÍA PARA EL PROGRAMA DE INTIMIDAD.

INSTRUCCIONES : Durante el tiempo asignado para esta experiencia usted va a formular preguntas de esta lista. Las preguntas varían en grado de intimidad y puede desear iniciar con las menos íntimas. Las preguntas se hacen por turnos. Siga las siguientes reglas :

1. La comunicación con su pareja será confidencial
2. Usted deberá estar dispuesto a contestar cualquier pregunta que le haga a su pareja.
3. Puede declinar el responder a cualquier pregunta que inicie su pareja.

PREGUNTAS:

- ¿Qué tan importante es la religión en su vida ?
- ¿Cuál es la fuente de su ingreso económico ?
- ¿Cuál es su pasatiempo favorito o en qué emplea su tiempo libre ?
- ¿De qué es de lo que más se avergüenza en el pasado ?
- ¿Cuál es su calificación promedio en la actualidad ?
- ¿Ha reprobado algún examen ?
- ¿Ha mentido deliberadamente acerca de un asunto serio a sus padres ?
- ¿Cuál es la mentira más seria que ha dicho ?

· ¿Cuál es su pensamiento acerca de las parejas que viven juntas sin haberse casado ?

· ¿Ha tenido alguna experiencia sexual premarital o extramarital ?

· ¿Practica la masturbación ?

· ¿Ha sido arrestado o multado por violar una ley ?

· ¿Tiene problemas de salud ? ¿Cuáles son ? ·

¿Ha tenido alguna vez una experiencia mística ?

· ¿Cuál considera la falla más importante s}en su personalidad ?

· ¿Qué es lo que más le molesta ?

· ¿Cuáles son sus sentimientos acerca de una cita o un matrimonio interracial ?

· ¿Se considera políticamente liberal o conservador ?

· ¿Qué es lo que le irrita más rápidamente ?

· ¿Qué rasgos de su persona considera más atractivos para el sexo opuesto ?

· ¿Qué rasgos considera menos atractivos ?

· ¿Qué tan importante es el dinero para usted ?

· ¿Está usted o sus padres divorciados ?

¿Ha considerado el divorcio alguna vez ?

· ¿Con qué persona le gustaría más viajar en este momento ?

- ¿Qué piensa de las malas palabras ?
- ¿Alguna vez se ha emborrachado ?
- ¿Fuma marihuana o se droga ?
- ¿Le gusta manipular o dirigir a la gente ?
- ¿Son las mujeres iguales, inferiores o superiores al hombre ?
- ¿Cuántas veces tuvo que ver al doctor el año pasado ?
- ¿Alguna vez ha intentado quitarse la vida ?
- ¿Alguna vez ha intentado matar a alguien ?
- ¿Ha participado en alguna manifestación ?
- ¿Cuáles son las emociones que le cuesta más dificultad controlar ?
- ¿Hay alguna persona por la que se siente especialmente atraído ?
¿Quién ?
- ¿Cuáles son los alimentos que más le desagradan ?
- ¿Cuál es el tema que se muestra más renuente a discutir ahora ?
- ¿A qué persona ésta usted respondiendo mejor y cómo ?
- ¿Cuál es su IQ ?
- ¿Se siente especialmente orgulloso de algún rasgo de su personalidad ?
¿De cuál ?
- ¿Cuál es su peor falla, el malestar mayor que siente respecto a sí mismo o a su familia ?

- ¿Cuál es el motivo de sus más serias disputas con sus padres ?
- ¿En que sueña despierto ?
- ¿Cuáles son sus sentimientos respecto a mí ?
- ¿Cuáles son sus objetivos profesionales ?
- ¿Cuál cree usted que sea el motivo más grande para pedir ayuda ?
- ¿Cuando era niño, cuáles fueron los motivos por lo que fue más criticado o castigado ?
- ¿Cómo se siente cuando llora delante de otros ?
- ¿Tiene malos presentimientos del grupo ?
- ¿Cuál es su principal queja del grupo ?
- ¿Se ha visto envuelto en actividades homosexuales ?
- ¿Le gusta su nombre ?
- Si pudiera se alguien o algo que no fuera usted mismo, ¿qué escogería ser ?
- ¿Quién del grupo le desagrada ?

¿QUE ES LO QUE VE?

OBJETIVOS:

- I. Ensanchar nuestra consciencia de aquellas cosas que tienen un significado en la vida y en el trabajo.
- II. Descubrir los valores personales más importantes.
- III. Estimular a cambiar el pensar negativo por el pensar positivo.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Un número ilimitado de grupos de cuatro a seis miembros cada uno.

TIEMPO REQUERIDO:

Un mínimo de una hora.

MATERIAL:

- I. Un artículo actual de un periódico importante para cada miembro
- II. Un lápiz y un plumón para cada miembro.
- III. Una copia de la Hoja ¿QUÉ ES LO QUE VE? para cada miembro.

LUGAR:

Un cuarto suficientemente grande para que cada grupo pueda esparcir material de lectura e intervenir entre ellos mismos sin perturbar a los demás grupos.

DESARROLLO:

- I. El instructor distribuye un periódico y una copia de la Hoja de Trabajo de ¿QUÉ ES LO QUE VE? a cada participante. Indica a los participantes que examinen el periódico, buscando diez artículos (incluyendo anuncios y fotografías) que crean

ellos que señalen problemas concernientes a ellos o a los demás miembros del grupo. Estos problemas deben ser específicos, no generales. Luego les indica que marquen estos artículos en el periódico, para exponer los problemas breves y específicamente, y luego escribirlos en la Hoja de Trabajo ¿QUÉ ES LO QUE VE?. (Veinte minutos).

- II. Cada participante luego enumera en la Hoja de Trabajo sus percepciones de necesidades sociales u oportunidades sugeridas por cada uno de los problemas que escogió. (Diez minutos).

- III. Luego cada miembro enumera productos o servicios que puedan satisfacer las necesidades sociales sugeridas por los problemas que escogió, concentrándose en aquellos que él u otros miembros de su grupo podrían suministrar. (Diez minutos).

- IV. Cada grupo reúne y comparte las listas de sus miembros. El instructor indica a los grupos que trabajen en áreas que parezcan útiles a los miembros individuales en lugar de otras áreas que son meramente interesantes o polémicas.

- V. El instructor concluye con una participación breve sobre los aprendizajes, sentimientos, sorpresas, reacciones, y dudas que se tuvieron durante la actividad.

VARIACIONES:

- I. Se pueden utilizar otros medios para esta actividad, incluyendo semanarios, revistas, diarios financieros o comerciales, o información sobre un área geográfica o también oportunidades de empleo a disposición. Estas fuentes deben cubrir una extensa gama de temas.

- II. La actividad puede enfocarse meramente en los individuos, y los participantes pueden compartir lo que aprendieron sobre sí mismos.

- III. El grupo puede comparar las listas de problemas, y especificar colectivamente las necesidades / oportunidades y productos / servicios que hayan sido insatisfechos.

- IV. Se puede llevar a cabo la actividad en grupo un equipo de trabajo, un comité, un departamento, una empresa o cualquier otro tipo de grupo que esté esforzándose por definirse a sí mismo, sus objetivos, metas, actividades, etc.

FORMATO:

HOJA DE TRABAJO
¿QUÉ ES LO QUE VE ?

Problemas	Necesidades / Oportunidades Sociales Insatisfechos	Productos / Servicios
-----------	---	-----------------------

REFUGIO SUBTERRÁNEO

OBJETIVO:

- I. Aclarar valores y conceptos morales.
- II. Provocar un ejercicio de consenso, a fin de demostrar su dificultad, principalmente cuando los valores y conceptos morales están en juego.

TAMAÑO DE GRUPO:

25 a 30 participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

60 minutos.

MATERIAL:

- I. Una copia de Refugio subterráneo para cada uno de los participantes.
- II. Bolígrafos o lápices.

LUGAR:

Una salón amplio con pupitres o sillas movibles.

DESARROLLO:

- I. El instructor explica los objetivos del ejercicio.
- II. A continuación, distribuirá una copia de Refugio subterráneo a todos los participantes, para que tomen una decisión individual, eligiendo las seis personas de su preferencia.
- III. Se dividen subgrupos de 5 miembros cada uno para realizar la decisión grupal, buscando llegar a un consenso.

IV. Se reúne nuevamente el grupo mayor, para que cada subgrupo pueda decidir el resultado de la decisión grupal.

V. Se sigue con un debate sobre la experiencia vivida.

FORMATOS:

HOJA DE TRABAJO

REFUGIO SUBTERRÁNEO

Imaginen que nuestra ciudad está bajo amenaza de un bombardeo. Se aproxima un hombre y les solicita una decisión inmediata. Existe un refugio subterráneo que solamente puede albergar a seis personas. Hay doce que pretenden entrar. Abajo hay una lista de las doce personas interesadas en entrar en el refugio. Haga su selección, destacando tan sólo seis.

- Un violinista, de 40 años, drogadicto.
- Un abogado, de 25 años.
- La mujer del abogado, de 24 años, que acaba de salir del manicomio. Ambos prefieren quedarse juntos en el refugio, o fuera de él.
- Un sacerdote, de 75 años.
- Una prostituta de 34 años.
- Un ateo, de 20 años, autor de varios asesinatos.
- Una universitaria que hizo voto de castidad.
- Un físico, de 28 años, que solamente aceptaría entrar en el refugio si puede llevar consigo su arma.
- Un predicador fanático, de 21 años.
- Una niña, de 12 años y bajo coeficiente intelectual.

- Un homosexual, de 47 años.
- Una débil mental, de 32 años, que sufre ataques de epilepsia.

RULETA DE VALORES

OBJETIVO:

Que los participantes busquen alternativas, evalúen las consecuencias de éstas y sean conscientes de la elección que tomaron.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

45 minutos aproximadamente.

MATERIAL:

I. Cuestionario "Ruleta de valores".

II. Lápices.

LUGAR:

Salón amplio y bien iluminado, acondicionado con butacas movibles.

DESARROLLO:

I. El instructor integra a los participantes en subgrupos de 3 personas.

II. Les pide a los subgrupos que contesten una a una las preguntas, guarden silencio para poder reflexionar su respuesta, evalúen las consecuencias y conductas que tuvieron o tendrán con su elección y busquen alternativas de otras opciones.

III. En sesión plenaria el instructor pide al grupo comentarios finales sobre el ejercicio y lo aprendido en él.

FORMATOS:

HOJA DE TRABAJO

ORDENAR POR RANGOS:

1. ¿Qué es más importante en la amistad?

_____ Lealtad.

_____ Generosidad

_____ Rectitud.

2. ¿Si le dieran 50,000.00 pesos qué haría con ellos?

_____ Ahorrarlos.

_____ Comprar algo personal.

_____ Darlos a una obra benéfica.

3. ¿Qué cree que sea más perjudicial?

_____ El alcohol.

_____ La marihuana.

_____ El tabaco

4. ¿Si fuera padre, a qué hora dejaría a sus hijos de 14 años fuera?

_____ A las 22 horas.

_____ A las 24 horas.

_____ Dejarlo a criterio del hijo.

5. ¿Qué sería lo último que le gustaría ser?

_____ Muy pobre.

_____ Muy enfermo.

_____ Desfigurado.

6. ¿Qué le gusta más?

_____ El invierno en las montañas.

_____ El verano en la playa.

_____ El otoño en el campo.

7. ¿Qué es lo que más desearía mejorar?

_____ Su apariencia.

_____ El aprovechamiento de su tiempo.

_____ Su vida social.

8. ¿Cómo se la pasaría mejor?

_____ Solo.

_____ Con un grupo grande.

_____ Con pocos amigos.

9. ¿Cuál sería el acto más espiritual o religioso que podría hacer un domingo en la mañana?

_____ Ir a la iglesia y escuchar un buen sermón.

_____ Oír un concierto de música clásica.

_____ Tener un buen desayuno con su familia.

10. ¿Cuál de las siguientes medidas deberían tomarse para aligerar el problema de la explosión demográfica?

_____ Legalizar el aborto.

_____ Permitir que los padres tengan dos hijos y luego esterilizarlos.

_____ Distribuir información sobre control de la natalidad.

_____ Confiar en el buen sentido de las familias para determinar el número de hijos.

11. ¿Si heredara una fortuna qué haría?

_____ Repartir su riqueza en beneficio de otros.

_____ Continuar con su mismo trabajo y actividades.

_____ Cambiar totalmente de vida.

12. ¿Qué le resultaría más fácil hacer?

_____ Una campaña para organizar una cena de Navidad.

_____ Hacer trabajo voluntario en un hospital.

_____ Asesorar a un grupo de estudiantes.

13. ¿Cuál cree que sea el problema interior más serio de su país?

_____ La prevención de la criminalidad.

_____ La beneficencia pública.

_____ La inflación.

14. ¿Si fuera confinado a una isla desierta, cuál de los siguientes libros llevaría consigo?

_____ La Biblia.

_____ Las obras completas de Cervantes.

_____ La historia de la civilización.

15. ¿Qué preferiría perder si tuviera que hacerlo?

_____ La libertad económica.

_____ La libertad religiosa.

_____ La libertad política.

16. ¿En cuál de los siguientes periodos históricos piensa que podría haber sido un líder eficiente?

_____ En la colonización de América.

_____ En la Revolución Industrial.

_____ En la Segunda Guerra Mundial.

17. ¿Cuál de los siguientes cursos le gustaría tomar?

_____ Educación Sexual.

_____ Relaciones sociales.

_____ Ecología.

18. ¿Cuál de las siguientes expresiones describe mejor la forma en que usa el dinero?

_____ Lo gasta despreocupadamente.

_____ Siempre busca negocios.

_____ Lo gasta con cuidado.

19. ¿Qué le disgustaría más?

_____ Perder su trabajo.

_____ Perder su dinero.

_____ Romperse una pierna.

20. ¿A quién prefiere como vecino?

_____ A un ciego.

_____ A un paralítico.

_____ A un anciano.

21. ¿Qué es lo más trabajo le cuesta hacer?

_____ Levantarse temprano.

_____ Organizar su trabajo del día.

_____ No estar tenso durante el día.

RULETA DE VALORES

1. ¿Hay algo de lo que esté orgulloso?

2. ¿Sabe qué asunto ha manifestado su posición últimamente?

3. ¿Cuál decisión ha hecho en forma reciente en la que consideró tres o más opciones posibles?

4. ¿En qué o en quién cree firmemente?

5. ¿Qué es lo que quisiera cambiar en su mundo?, ¿en su familia?, ¿en su trabajo?, ¿en su persona?

6. ¿Respecto a quién o a qué ha cambiado en forma reciente su modo de pensar?

7. ¿Qué diría personalmente al candidato presidencial de su elección?

8. ¿Quién es la persona más buena que conoce y cuál es su secreto?

9. ¿Cómo ha manejado un disgusto reciente?

10. En su opinión, ¿qué debería hacer tanto la gente de raza blanca como la de color para integrarse?

11. ¿Dónde le gustaría estar en 20 años?

12. ¿Qué cosa desea aprender antes de morir?

13. ¿Cuáles son los tres lugares que quisiera visitar este año?

14. ¿Qué haría si no estuviera de acuerdo con un nuevo director?

15. ¿De qué está orgulloso en relación con su trabajo?, ¿con su familia?

16. ¿Qué regalo ha dado que le hace sentir orgulloso?

17. Cuando observa el mundo que le rodea, ¿qué es lo que a veces quisiera encontrar?

18. ¿Qué hizo anoche?

19. ¿Se ha formado ya una idea de lo que va a hacer cuando se retire?

20. ¿Qué libros ha leído que le hayan gustado?

21. ¿Tiene alguna diversión o pasatiempo en el que ocupa gran parte de su parte de su tiempo?
22. ¿Hay algo que desee vivamente pero que no puede realizar ahora?, ¿qué es?
23. ¿Quién de todas las personas que ha conocido y le han ayudado, lo ha hecho más ampliamente?, ¿en qué ha consistido la ayuda?
24. ¿Puede mencionar algunas cosas en las que en realidad cree?
25. ¿Qué cambiaría de sí mismo si pudiera?
26. ¿Está satisfecho de sus hábitos de trabajo?
27. ¿Cuál es la cosa más alegre que recuerda?, ¿y la más triste?

SUPERVIVENCIA EN LOS ANDES

OBJETIVO:

II. Permitir observar el comportamiento individual en la toma de decisiones que implica poner en juego los valores personales.

II. Explorar las resistencias más evidentes para el manejo de una comunicación no verbal de carácter integral.

III. Sirve para estudiar los grados de cohesión o dispersión de un grupo de trabajo.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

Cuarenta y cinco minutos.

MATERIAL:

Papel y lápiz.

LUGAR:

Un salón amplio y bien iluminado si es posible que tenga alfombra.

DESARROLLO:

II. El instructor divide al grupo en cuatro equipos.

II. Se le platica al grupo sobre la tragedia ocurrida en los Andes, a raíz del avión que se estrelló en esa cordillera y los sobrevivientes que se lograron rescatar, los cuales narran que tuvieron que recurrir a la antropofagia para seguir viviendo, pues estaban totalmente incomunicados.

III. Entonces se les pide a los participantes que traten de ubicarse en esa situación, el ejercicio consiste, en su primera etapa, en decidir cuál de los miembros del equipo tendrá que morir para ser comido por los otros y en la segunda etapa, por que parte del cuerpo comenzarían a comérselo.

IV. Se da un tiempo límite y al concluir éste, se procesa el ejercicio para llegar a conclusiones.

CLARIFICACIÓN DE VALORES: LOS ESTANDARTES

OBJETIVOS:

- I. Aumentar el entendimiento y la conciencia de los propios valores, objetivos y potencial individual.
- II. Proporcionar un foro para la expresión pública de los valores, potenciales y logros personales.
- III. Examinar en qué forma los valores, el potencial y el logro de metas afectan las decisiones relativas a las necesidades y aspiraciones personales.

TAMAÑO DEL GRUPO:

De cinco a siete participantes por grupo.

TIEMPO REQUERIDO:

De dos a tres horas.

MATERIAL:

- I. Una copia de la Hoja de Instructivo de "Los Estandartes" para cada participante.
- II. Una hoja en blanco y un lápiz.
- III. Pizarrón y gises para cada participante (con opción a gises o marcadores de colores).

LUGAR:

Un cuarto aislado, sin ruidos en el cual los participantes se puedan relajar confortablemente en sillas o en el suelo; algo en dónde los participantes se puedan apoyar para escribir.

DESARROLLO:

- I. El instructor expone que la actividad ayudará a los participantes a descubrir y clarificar sus objetivos, valores y potencial para el logro de sus metas y la realización de sus valores. Dice a los participantes que ellos examinarán estos asuntos y luego los representarán a los demás miembros del grupo, un "anuncio" ya sea escrito o representado. Hace mención a la forma en que los símbolos han sido utilizados durante siglos para representar o anunciar a una persona o a un grupo, por ejemplo: Un león significó fuerza y valor, una cruz significó defensa de la Cristiandad, una Flor de Lis simbolizó la familia real francesa.
- II. El instructor da a cada participante una hoja de papel en blanco y un lápiz. Les sugiere buscar un lugar confortable para sentarse y tener el papel y el lápiz a su LADO.
- III. Se les pide a los participantes que cierren los ojos, se relajen, que respiren profundamente. El instructor les pide que "caminen alrededor" de su propio yo durante unos minutos.
- IV. Se les dice que permanezcan relajados, con sus ojos cerrados. El instructor comenta que la mayoría de la gente tiene un gran potencial y que nuestros valores y metas afectan la forma en que utilizamos nuestro potencial. Continúa: "Nuestras metas más obvias son a menudo a corto plazo, metas u objetivos materiales o auto-engrandecedoras hacer dinero, enviar a los hijos a la universidad, comprar determinada marca de carro, etc.. Pero estos objetivos pueden carecer de un propósito fundamental que sea más importante que los

objetos materiales o la satisfacción temporal. Para llegar a estar consiente de metas más profundas o más elevadas, la gente debe de concientizarse de sus primordiales "valores de la vida". Deben experimentarse completa y honestamente. En esta forma, pueden llegar a estar conscientes de lo que realmente tiene significado para ellos, de quién o de que tienen realmente que cuidar, que es lo que realmente pueden hacer y que realmente desean hacer,(resumiendo)- ; qué somos. "El instructor dice a los participantes que reflejen en sus verdaderos propósitos en la vida, sus más preciados valores, sus más elevados objetivos y aspiraciones. Luego les pide que analicen sus debilidades y sus fuerzas, que reflexionen en sus relaciones con la gente, y que noten los cambios dentro de ellos mismos mientras experimentan estos temas. (Quince minutos).

V. El instructor da avisos a los cinco y dos minutos antes de que se termine el período de reflexión. Luego les pide a los participantes que escriban sus impresiones acerca de sus valores, metas y potenciales. (Diez a quince minutos).

VI. El instructor distribuye copias de la Hoja de Instrucciones de los Estandartes, pizarrones pequeños, y gises o marcadores. Revisa junto con los participantes la Hoja de Instrucciones y les da quince minutos para terminarla.

VII. Cuando los símbolos están terminados, los participantes se dividen en grupos (le cinco a siete miembros cada uno. Y reciben instrucciones para que "enarboles sus estandartes", es decir que expliquen los símbolos y las frases ahí utilizados a los otros miembros del grupo. (De treinta a cuarenta y cinco minutos).

VIII. Cada grupo discute los temas de los estandartes de sus miembros, desarrollando generalizaciones acerca de la forma en que

sus valores, metas y potenciales afectan las decisiones personales. Luego cada grupo reporta generalización del grupo en total.

IX. El instructor dirige a los participantes a un estudio o reflexión individual sobre las implicaciones de la acción o de la desmedida conciencia de sí mismos.

VARIACIONES:

I. Después de "enarbolan sus estandartes", los miembros pueden colocarlos para que el grupo los tenga como referencia.

II. Los estandartes pueden ser colgados en forma anónima, el grupo intenta decir a quién pertenecen.

III. Los participantes pueden recibir instrucciones en cuanto a "usar" sus estandartes y circular sin hablar, leyendo los estandartes de los demás. Luego se pide que formen grupos con las personas cuyos estandartes los atraen, enseguida comparten y discuten.

IV. Las generalizaciones desarrolladas en el grupo pueden hacerse dentro de un grupo de estandartes mezclados. Esto es especialmente apropiado cuando se trabaja con un grupo ya integrado.

V. La experiencia puede concluirse con "un plan de acción" . Los participantes reciben instrucciones de que se sienten confortablemente, y de que reflexionen unos cuantos minutos (de cinco a diez) sobre las implicaciones de la acción que se deriva de esta experiencia. Se les pide que escriban sus implicaciones en sus estandartes, como un "plan de acción" (decisiones que se van a tomar, pasos que se van a dar). Finalmente los participantes discute con su pareja la forma en que va a llevar a la práctica, el plan de acción, y a hacer un trato con sus compañeros. (Media hora).

FORMATOS:

HOJA DE TRABAJO

HOJA DE INSTRUCCIONES PARA LOS ESTANDARTES

La segunda fase de esta experiencia es el diseño y creación de un estandarte que describa o represente sus valores, objetivos y su potencial.

INSTRUCCIONES : En el pizarrón que se les dio, dibuje su estandarte y siguiendo la clave, use una palabra, frase corta o símbolo que lo describa a usted mismo en las áreas que se mencionan más adelante. Probablemente usted quiera referencias a las impresiones que anotó durante el período de reflexión para guiarse en esta actividad.

CLAVE : 1, 2, 3, 4 : Crea cuatro símbolos (dibujos) que representen sus más profundos y anhelados valores en la vida. Haga esto en orden de importancia (1, 2, 3, 4.)

Use palabras o frases escritas para describir lo siguiente :

5. ¿Quién soy yo ?
6. ¿Mi momento o experiencia más feliz o mi mayor logro ?
7. Tres cosas que hago particularmente bien.
8. Tres áreas, características o actitudes que desee mejorar
9. Lema personal por el cual vivo (o trato de vivir)

"USTED ESCOGE"

OBJETIVOS:

- I. Identificar los valores personales que determinan una elección.
- II. Identificar a los líderes y seguidores potenciales del grupo.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

Una hora

MATERIAL:

- I. Breve curriculum de cada uno de los participantes
- II. Una juego de todos los curriculum del grupo para cada uno de los participantes

LUGAR:

Salón en donde los participantes puedan estar sentados cómodamente en su lugar y que puedan trabajar sin ser perturbados.

DESARROLLO:

- I. El instructor divide a los participantes en pequeños grupos; el número dependerá de la cantidad total. Puede haber un solo grupo , si se cuenta con sólo cinco personas.
- II. El instructor solicita a los diferentes grupos que nombre un líder.

III. El instructor indica a las personas seleccionadas como líderes que digan sus nombres en voz alta y los escribe en un pizarrón u hoja de rotafolio donde todos puedan verla.

IV. El instructor explica que la tarea de cada subgrupo es pensar en un juego divertido para todo el grupo con las siguientes características:

- 1. Duración del juego cinco minutos
- 2. Que lo puedan jugar todos los presentes
- 3. Que estimule el pensamiento creativo.

V. Transcurridos 5 minutos, el instructor llama a cada líder de acuerdo al orden establecido en la hoja de rotafolio y le pregunta cual es la sugerencia de su grupo. Si no la tiene, el instructor pone una marca en su nombre y continua con el siguiente nombre.

VI. Pasados otros 5 minutos, el instructor vuelve a llamar a cada líder y sigue el mismo procedimiento del punto anterior. De esta manera se realizan varias etapas y se terminará con una media docena de sugerencias frente a cada nombre, o con ninguna.

VII. En sesión plenaria, el instructor pide a cada líder por turno que diga a todos los presentes lo que sucedió en su grupo.

VARIACIONES:

Se puede dar un periodo de tiempo para que los participantes libremente establezcan contacto con alguna persona cuyo curriculum les llamo la atención.

VALORES DE UN GRUPO EN CRECIMIENTO: UN EJERCICIO DE CLARIFICACIÓN

OBJETIVOS:

- I. Establecer claramente el sistema de valores personal.
- II. Explorar los valores que se tienen en común con el grupo.
- III. Estudiar las diferencias existentes entre grupos.
- IV. Empezar a quitar los diferentes estereotipos que tienen los miembros de los grupos.

TAMAÑO DEL GRUPO:

De ocho a doce participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

Una hora y media aproximadamente.

MATERIAL:

- I. Hojas de Trabajo de los Valores de un grupo en Crecimiento.
- II. Papel y lápiz.
- III. Rotafolio, marcadores y maskin tape.

LUGAR:

Un cuarto lo suficientemente grande para que permita a los subgrupos se reúnan sin molestase uno al otro.

DESARROLLO:

I. El instructor distribuye papel y lápiz entre los participantes y los hace que escriban una lista de los participantes. El orden será determinado por la participación, según la vean los miembros. El que esta arriba es el que más participa y abajo es el menos activo. El orden lo pone cada participante.

II. Después de que han terminado de hacer la lista, cada persona la lee, por turno, mientras los otros anotan el lugar que recibieron.

III. El instructor pide a cada participante diga su reacción a la retroalimentación que ha recibido hasta ahora por su nivel de participación.

IV. El instructor señala al grupo que deben llegar a un consenso (acuerdo sustancial) respecto al orden de participación de los miembros durante esta fase da la solución del problema.

V. El instructor conduce a una discusión sobre la toma de conciencia ayudando a los participantes a validar el resultado de examinar la participación de los miembros durante esta fase.

VI. Se distribuyen copias de las Hojas de Trabajo de los Valores de un Grupo en Crecimiento y los participantes lo deben llenar en forma independiente (Diez minutos aproximadamente).

VII. Cuando todos han terminado de llenar la Hoja de Trabajo, el instructor forma tres subgrupos con base en el orden de participación (el tercero de arriba, el tercero de en medio y el tercero de abajo).

VIII. Se pide a los subgrupos que descubran que valores, tal como se indica en la Hoja de Trabajo, son aceptados más comúnmente y cuales rechazados entre ellos. Entonces discuten las implicaciones de acuerdo con sus propias necesidades de crecimiento y su participación en el ejercicio del grupo completo. (Aproximadamente veinte minutos)

IX. Se le pide a cada subgrupo que escoja un portavoz para presentar los descubrimientos del grupo. Se puede hacer un breve resumen dentro del grupo.

X. Se vuelve a formar el grupo completo y se presentan los resúmenes por parte de los representantes. El instructor escribe en el rotafolio los valores más aceptados y los rechazados por cada uno de los grupos. Conduce una discusión sobre los resultados enfocándolos a las relaciones que existen entre el sistema de valores y la participación. Se hace que el grupo ayude a las propias metas.

VARIACIONES:

I. Las Hojas de Trabajo de los valores pueden llenarse antes que se genere la información sobre los participantes.

II. En lugar del orden, arriba descrito, el instructor puede hacer una formación de los participantes según su participación no verbal.

III. El criterio de ordenamiento puede variar. Los miembros pueden dar información sobre apertura, toma de riesgos, ayuda, dogmatismo, etc.

IV. Se puede cambiar el orden a una escala graduada, por ejemplo, a una de cinco puntos.

V. La Hoja de Trabajo puede hacerse entre el grupo, pidiendo que los miembros escriban los que crean que son, los dos o tres valores más importantes que se hayan presentado en la vida del grupo. Estos pueden ponerse en la pared.

VI. Se pueden modificar las instrucciones para llenar las Hojas de Trabajo e incluir un orden propio (o el del grupo) al apoyo de los diversos valores.

FORMATOS:

**HOJA DE TRABAJO DE LOS VALORES
DE UN GRUPO EN CRECIMIENTO**

Instrucciones : Ponga una paloma en aquellos valores que correspondan a los suyos y una cruz en aquellos que rechace personalmente. A continuación ordene los tres valores que son más importantes para usted de la siguiente manera : 1, junto al valor que es más importante ; 2 para el siguiente valor y así sucesivamente. Siga el mismo procedimiento para los valores que rechace en forma más fuerte, poniendo 1 junto al que más rechaza y así sucesivamente.

ES MUY VALIOSO SER :

Activo	
Explorativo	
Sensitivo	
Ambicioso	
Bueno	
Espontáneo	
Consciente	
Apoyador	
Ayudador	
Honesto	
Creativo	
Seguro	
Cuidadoso	
Influenciador	
Conocedor	
Competente	
Leal	
Tolerante	
Abierto	
Confiable	
Crítico	
Productivo	
Diferente	
Recto	
Cálido	
Prudente	

VALORES EN ÁREAS

OBJETIVO:

Aclarar sus valores y su posiciones en diferentes áreas de su vida.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

Treinta minutos.

MATERIAL:

Hoja de práctica a cada participante.

LUGAR:

Un salón amplio y bien iluminado.

DESARROLLO:

I. El instructor reparte a los participantes la hoja formato y les pide que reflexionen en silencio sobre las diversas áreas y escriban junto a cada frase el por qué es importante o valiosa para cada uno de ellos.

II. El instructor divide a los participantes en grupos de cuatro, y les pide que comenten sus frases o posiciones, basándose en las siete preguntas citadas al final.

III. En sesión plenaria el instructor solicita a los participantes sus comentarios sobre la vivencia.

FORMATOS:

HOJA DE TRABAJO

¿Cuáles son sus Valores personales? en áreas como:

- * Política
- * Escuela
- * Empleo del tiempo libre
- * Amistad
- * Amor
- * Salud
- * Dinero
- * Muerte
- * Envejecer
- * Familia
- * Sexo
- * Normas
- * Riqueza
- * Paz
- * Cultura
- * Autoridad
- * Arte
- * Gustos personales, como: vestido, peinado, etc.
- * Religión

1. ¿Está consciente y orgulloso (no se avergüenza) de su posición?
2. ¿Afirma públicamente su posición?
3. ¿Ha elegido su posición entre otras alternativas?
4. ¿Ha escogido su posición después de considerar los pros, contras y consecuencias que pueda tener?
5. ¿Ha escogido libremente su posición?

6. ¿Ha actuado en forma constante (repitiendo el mismo patrón de conducta) en este punto?

VALORES TRADICIONALES

OBJETIVOS:

- I. Clarificar el sistema personal de valores.
- II. Explorar los valores que tienen en común los grupos.
- III. Estudiar las diferencias entre grupos.
- IV. Empezar a quitar los estereotipos que tienen los que forman los equipos.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Ilimitado. Debe haber cuando menos dos subgrupos, cuyos valores sean diferentes, como hombres y mujeres, viejos y jóvenes, el gerente y su personal, etc.

TIEMPO REQUERIDO:

Aproximadamente una hora y media.

MATERIAL:

- I. Una Hoja de Trabajo de los Valores Americanos Tradicionales para cada participante.

I. Rotafolio, marcadores y maskin tape.

III. Lápiz para cada participante.

DESARROLLO:

I. Se dan instrucciones para que cada participante llene en forma independiente una Hoja de Trabajo, sin ponerse a discutir con los demás. Se les pide sentarse en silencio y reflexionar en sus valores mientras hacen el ejercicio.

II. Se forman dos subgrupos que sean diferentes entre sí. A cada subgrupo se le da un rotafolio y un marcador en el cuál un voluntario escribirá los valores que sean rechazados por todo el grupo. Estos subgrupos sólo tendrán doce participantes. Se pueden formar varios subgrupos del mismo "tipo", para estar seguro de que todos participen adecuadamente. Se dan treinta minutos para esta etapa.

III. Los participantes reciben de nuevo las Hojas de Trabajo y se les pide las llenen, pero ahora lo harán como si fueran del grupo contrario. Están, en efecto, tratando de adivinar lo que tiene por valores la persona "común" del otro grupo. Esto se hace en forma independiente.

IV. Los subgrupos reciben hojas de rotafolio y se les pide que encuentren cuales serían los valores más comunes.

V. Se colocan dos hojas en la pared y se pide se lean pero sin discutir las.

VI. Se vuelven a formar los subgrupos para encontrar sus predicciones y lo acertado de ellas.

VII. Se pide a cada subgrupo que elija a uno de sus miembros para participar en una obra y buscar una situación en la que puedan representarse los valores que son diferentes.

VIII. El instructor pide sugerencias a los subgrupos sobre las situaciones que se pueden representar enfrente. Les da cinco minutos a cada subgrupo para entrenar a los que actuarán.

IX. Principia la obra. Les pide a los participantes que representen conductas que sean estereotipos.

X. El instructor conduce una discusión del ejercicio, solicitando a los participantes den afirmaciones tanto personales (como que aprendí de mí y de los otros). Los subgrupos se vuelven a formar, y su tarea será hacer frases sobre lo que presentó el otro grupo utilizando la palabra "debería".

FORMATOS:

HOJA DE TRABAJO DE VALORES TRADICIONALES

INSTRUCCIONES : Por favor marque (V) frente de los valores que corresponden a los suyos y marque con una (X) los que su personalidad rechaza. Luego ordene los tres valores que usted defiende fuertemente, numerándolos con 1 al que considere más importante, con el 2 el que sigue y así sucesivamente. De la misma manera numere los valores que rechaza.

ES VALIOSO :

Ser honesto	
Ayudar a los demás	
Ir adelante	
Ser tolerante	
Participar en el gobierno	
Explotar	
Trabajar duro	
Ganar	
Ser limpio	
Ver por uno mismo	
Honrar a los padres	
Obedecer la ley	
Ser leal al país	
Ser libre	
Tener felicidad	
Conocer la herencia cultural de mi país	
Acumular bienes	
Tener educación	
Ahorrar	
Ajustarse a las normas sociales	

VEINTE COSAS QUE ME ENCANTA HACER

OBJETIVO:

Concientizar a los participantes de sus valores.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

Treinta y cinco minutos aproximadamente.

MATERIAL:

Hojas y lápiz a cada participante.

LUGAR:

Un salón amplio que permita a los participantes discutir libremente.

DESARROLLO:

I. El instructor pedirá a los participantes que hagan una lista con veinte cosas que les encante hacer en su vida, anotando al margen el número por interés. Del mayor interés (1) al menor interés (20).

II. El instructor pedirá a los participantes que se dividan en grupos de seis personas, que compartan las cosas más deseadas y las menos deseadas y sigan el proceso de

valoración que afirma sus valores, basándose en las siguientes preguntas:

- A). ¿Aprecio lo que hago y hago lo que aprecio?.
- B). ¿Lo afirmé en público cuándo hay oportunidad de hacerlo?.
- C). ¿Lo elegí entre varias alternativas?.
- D). ¿Lo elegí después de considerar y aceptar las consecuencias?.
- E). ¿Lo elegí libremente?.
- F). ¿Mi conducta está de acuerdo con lo que pienso y digo?.
- G). ¿Mis patrones de conducta son constantes y repetidos?.

III. En sesión plenaria, el instructor pide a los participantes sus experiencias con base a las siguientes preguntas:

¿Qué reacción tuvieron al ver los valores de los demás, son diferentes a los suyos?

¿Tendieron a criticar o enjuiciar?.

¿Trataron de modificar los valores de otro creyendo que el suyo es el correcto?.

¿Hubo cambios en su escala de valores?.

IV. El instructor comenta y evalúa el desarrollo del ejercicio.

VARIACIONES:

I. El instructor puede antes del paso IV hacer una reflexión sobre los valores. Un valor es lo que se considera importante, estimable, valioso y necesario, que hace bien, sentirse bien y eleva el espíritu. Es todo aquello que con las experiencias se va armando, cuidando y luchando por él. Para que un valor lo sea realmente, es necesario creerlo, decirlo y actuarlo de manera constante y repetida, por elección libre y entre varias alternativas. De otra forma sería una pose, algo aprendido de otros y no de sí mismo. Existen valores fijos, absolutos o universales, como el amor, la justicia, bondad, libertad, belleza, etc., y otros cambiantes, según la edad, intereses, necesidades, circunstancias, época que toca vivir, estado civil, etc. Revisar y actualizar nuevos valores es una forma sana de vivir. La incongruencia entre lo que se cree, dice y vive, produce tensiones, angustias y conflictos con uno mismo y con los demás. Los valores siempre cambian en cuanto a su importancia o primacía. Se necesita aprender a distinguir y hacer la propia escala de valores, es decir, qué es lo más importante o tiene más valor, qué es lo que tiene menos valor o importancia; Cuál en determinado momento o circunstancia tiene primacía, aunque se haya puesto abajo en la escala de valores. Una persona que posee un sistema de valores y creencias flexible, más permeable, dispuesto al cambio y menos en "blanco o negro", se inclinará a aceptar comportamientos que no sean afines a sus propias creencias y valores. Los siguientes 7 pasos para el proceso de valoración ayudarán a revisar y actualizar la propia escala de valores. (L. Rath).

ESTIMACIÓN DE LOS PROPIOS PRINCIPIOS Y COMPORTAMIENTOS.

1. Aprecio y estimación.
2. Afirmación en público cuando hay oportunidad de hacerlo. ELECCIÓN DE LOS PROPIOS PRINCIPIOS Y COMPORTAMIENTOS.
3. Elección entre alternativas.
4. Elección después de considerar y aceptar las consecuencias.
5. Elección libre. ACTUACIÓN DE ACUERDO CON LOS PROPIOS PRINCIPIOS.
6. Actuación.
7. Actuación con patrones constantes repetidos.

VOTACIONES DE VALORES

OBJETIVO:

I. Dar a los participantes una oportunidad de afirmar públicamente sus creencias dentro de una escala de valores.

II. Explorar y entender los valores propios y los de los demás.

TAMAÑO DE GRUPO:

De treinta a cuarenta miembros.

TIEMPO REQUERIDO:

De una hora a hora y media.

MATERIAL:

Ninguno.

LUGAR:

Un cuarto grande con sillas movibles.

DESARROLLO:

I. El instructor elige un valor en el cuál el grupo este dividido. Los hace formar dos círculos: uno consiste en los que están de acuerdo con el valor y el otro en los que no lo están. Les da veinte minutos para encontrar la razón de su

posición. Entonces pueden tener la alternativa de cambiarse de un grupo a otro.

II. (A). Los participantes se sitúan en forma de pecera, con el grupo de "Si" adentro. Los miembros del grupo "Si" tendrán veinte minutos para discutir la elección, actuación y la apreciación del valor en cuestión.(B). El grupo "No" entra a la pecera y tiene veinte minutos para razonar el porqué de su negativa al valor. El grupo "Si" observa la discusión.

III. Los dos grupos se reúnen separadamente para discutir lo que escucharon del otro grupo y para elegir tres representantes que discutirán el valor en juego con los tres representantes del otro grupo. (Veinte minutos).

IV. Los seis representantes se reúnen a discutir el valor en cuestión. La meta es clarificar todas las alternativas y las consecuencias; el vivirlo y la apreciación del valor. Los otros participantes observan esta discusión. (Veinte minutos).

SUBCATEGORIA: VARIAS DE **AUTODESCUBRIMIENTO**

ACENTUAR LO POSITIVO

OBJETIVO:

Lograr que las personas puedan derribar las barreras impuestas por ellas mismas debido a que no les permiten tener un buen concepto propio; mejorar la imagen de ellas mismas mediante el intercambio de comentarios y cualidades personales.

TAMAÑO DE GRUPO:

20 participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

10 minutos.

MATERIAL:

Ninguno.

LUGAR:

Un salón amplio que permita a los participantes estar sentados y comentar.

DESARROLLO:

I. Muchos hemos crecido con la idea de que no es "correcto" el autoelogio o, para el caso, elogiar a otros. Con este ejercicio se

intenta cambiar esa actitud al hacer que equipos de dos personas compartan algunas cualidades personales entre sí. En este ejercicio, cada persona le da a su compañero la respuesta a una, dos o las tres dimensiones siguientes sugeridas:

- Dos atributos físicos que me agradan de mí mismo.
- Dos cualidades de personalidad que me agradan de mí mismo.
- Una capacidad o pericia que me agradan de mí mismo.

II. Explique que cada comentario debe ser positivo. No se permiten comentarios negativos. (Dado que la mayor parte de las personas no ha experimentado este encuentro positivo, quizá necesiten un ligero empujón de parte de usted para que puedan iniciar el ejercicio).

III. Se les aplicará unas preguntas para su reflexión:

- ¿Cuántos de ustedes, al oír el trabajo asignado, se sonrió ligeramente, miró a su compañero y le dijo, "Tú primero"?
- ¿Fue difícil señalar una cualidad al iniciar el ejercicio?
- ¿Cómo considera ahora el ejercicio?

EJERCICIO DE LA MANO A LA BARBILLA

OBJETIVO:

Demostrar que las acciones dicen más que las palabras.

TAMAÑO DE GRUPO:

25 participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

Cinco minutos.

MATERIAL:

Ninguno.

LUGAR:

Un salón amplio que permita a los participantes interactuar libremente.

DESARROLLO:

- I. Mientras el instructor hace la demostración, le pide al grupo que extiendan su brazo derecho, paralelo al piso. Y les dice: Ahora, formen un círculo con el pulgar y el índice. Mientras habla, demuestra como. Ahora continúa. Lleven con mucha firmeza su mano a la barbilla. NOTA: Mientras dice lleven la

mano a la barbilla, el instructor pone su mano junto a la oreja, no en su barbilla. Espera un instante. (La mayor parte del grupo hará lo que el instructor, es decir, se llevarán la mano junto a una oreja). el instructor los observa pero no dice nada. Después de cinco o diez segundos, algunos del grupo se percatarán de su error y moverán la mano a la barbilla. Tras otros cuantos segundos, más personas también se reirán y el instructor podrá hacer un reforzamiento verbal de lo que trata de probar: las acciones del instructor dicen más que las palabras.

• PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN:

- 1.- ¿Escucharon alguna vez el dicho de No hagas lo que yo hago, sino lo que yo te digo? ¿Lo ponemos en práctica los instructores?.
- 2.- ¿Todos sabemos que las acciones dicen más que las palabras. ¿Cómo podemos utilizar este conocimiento en nuestro trabajo a fin de lograr un mejor entendimiento ?.
- 3.- La comunicación es siempre el chivo expiatorio en los problemas de comportamiento. ¿Qué otros obstáculos para la comunicación sugiere este ejercicio?

EXPANSIÓN CONSCIENTE

UN POPURRÍ

A continuación se mencionan varias actividades que pueden ser útiles en cursos de desarrollo personal para acrecenta el propio conocimiento sensorial.

1. EXPLORANDO SU ESPACIO. Acuéstese en el piso, cierre los ojos, con sus manos explore el espacio que ocupa. Ensanche y contraiga el mismo.

2. GOLPEANDO. Golpee fuertemente una almohada o un cojín. Enfoque su atención en todos los sentimientos que experimente.

3. GRITANDO. Grite tan fuerte como pueda alguna de las siguientes cosas: su nombre, el nombre de alguna persona importante, como se siente, palabras prohibidas, números, palabras sin sentido o sonidos primitivos. Analice sus respuestas fisiológicas y psicológicas.

4. ABRIENDO UN HUEVO. Explore un huevo sin hablar. Trate de romperlo apretándolo. Mientras presta atención a todos sus sentimientos, piense en todos los simbolismos relacionados con el huevo. Entonces rompa el huevo en la forma que crea más apropiada y analice el contenido. Alternativa: use una naranja; al final cómase la naranja, enfocándose en su sabor y textura.

5. RESPIRACION PROFUNDA. Acuéstese en el piso, cierre los ojos. Respire tan profundamente como pueda, concentrándose en los efectos que produce la entrada del oxígeno en su organismo. Imagínese observando internamente su respiración.

6. SINTIENDO SUS MANOS. Toque su mano izquierda con la derecha. Conciéntese su acción. Luego explore la derecha con la izquierda.

7. PUNTOS DE PRESION. Mentalmente recorra su cuerpo y localice los sitios donde exista tensión o presión. (los zapatos, el cinturón, etc.)

8. LAVANDOSE LAS MANOS. "Lávese las manos con arena, sal, nieve o hielo". Ponga atención a todo lo que sienta.

9. COMIENDO PAN. Coma una pieza de pan, haga asociaciones dejando en libertad su imaginación mientras conscientemente presta atención a su sabor y textura.

10. PALMEANDO. Con la punta de los dedos dese palmaditas ligeras; Luego hágalo en todas las partes del cuerpo que desee.

11. ESTIRANDOSE. Extienda su brazo izquierdo sobre su cabeza tan alto como le sea posible. Repita lo mismo con su brazo derecho. Póngase de pie sobre la punta de sus dedos. Luego intente elevarse tanto como pueda.

12. CENSO DE LOS SENTIDOS. Recuéstese en el piso y cierre los ojos.

a) Sienta el espacio, el piso, su cuerpo (externa o internment.)

b) Mantenga los ojos cerrados y escuche los sonidos que se producen a su alrededor.

c) Levántese con los ojos cerrados y saboree un limón partido, tome sal de la palma de su mano, coma una zanahoria o chupe un dulce de menta.

d) Levántese con los ojos cerrados. Recorra el cuarto oliendo tanto como le sea posible.

e) Sin voltear la cabeza, abra los ojos y observe el mayor número de detalles que quepan dentro de su campo de visión. Concéntrese en la forma en que opera la visión periférica.

f) Parese y camine alrededor con los ojos abiertos; manténgase lo más conciente posible de todos sus sentidos.

FANTASÍAS

SUGERENCIAS PARA GRUPOS O INDIVIDUOS

Las técnicas de fantasía son empleadas a menudo, en cursos de relaciones humanas para provocar un crecimiento de la estimación de uno mismo, así como de los demás. Sin embargo, estos métodos son controvertidos y deben ser empleados con mucho cuidado. Es importante para el instructor hacer las siguientes consideraciones.

OBJETIVO:

Los ejercicios de fantasías deben estar claramente relacionados con los objetivos en curso, y no ser simplemente ejercicios aislados.

SENTIMIENTOS: En ocasiones las técnicas de fantasías provocan una respuesta de sentimientos muy fuertes, la cual debe ser modulada con intervenciones del instructor.

PROCESAMIENTO: Es necesario que la información obtenida mediante este tipo de dinámica sea procesada correctamente.

DISPONIBILIDAD: No se debe obligar a los participantes (ni por parte del instructor, ni del grupo) a revelar datos sobre sí mismo.

FALTA DE RESPUESTA: Algunas veces, los participantes son incapaces de crear fantasías . Esta “ falta de respuesta “ debe ser aceptada como valida.

TEORÍA: El instructor debe estar preparado para justificar el uso de ejercicios de fantasías en base de una bien integrada teoría de aprendizaje.

FANTASÍAS INDIVIDUALES

Hay sugerencias para que un grupo de participantes pueda crear fantasías en forma individual. Las fantasías deben provocarse en una sesión de grupo, para que se compartan posteriormente con los compañeros o con todo el grupo.

Generalmente el instructor anuncia que los participantes deberán cerrar los ojos y tratar de soñar despiertos durante dos o tres minutos . Después de un breve período de relajación en silencio (la música suave ayuda), el instructor “establece “ el principio de la fantasía.

Hay incontables situaciones que la hacen posible, a continuación señalamos algunas:

- 1.- Véase a si mismo en algún lugar, ahora escuche: alguien le llama.
- 2.- Imagínese allá lejos y el resto del grupo se va acercando hacia usted.
- 3.- En pocos minutos necesitaremos un voluntario para ser el foco de atención de todo el grupo. Imagine hay dos personas dentro de usted discutiendo sobre si usted deberá o no ser el voluntario. Ponga atención y escuche; déjelos que lleguen a una conclusión.

4.- Piense que está en una isla a miles de kilómetros de distancia de cualquier forma de civilización: ¿ cómo se siente ?, ¿ que es lo que ve ?, ¿ que hace?.

5.- Usted está parado enfrente de una cueva en la ladera de la montaña. Entre.

6.- Está con alguno de los participantes y ambos están paseando en un parque.

7.- Si usted pudiera ser otra cosa y no una persona ¿ que le gustaría ser ?.

FANTASÍAS INDIVIDUALES DIRIGIDAS

Para algunas personas es difícil desarrollar fantasías y puede causarle angustia su falta de habilidad para ella. Algunas veces es útil para el instructor ayudar a una persona a fantasear pidiéndole que cierre los ojos y cuente una historia en voz alta.

Cuando suceda un bloqueo, el instructor puede ayudar usando sugerencias tales como: ¿ que esta viendo ahora ?, ¿qué siente ?, ¿ puede oler algo ?, acérquese más, ¿ qué quisiera hacer ahora ?, “ hágalo “. Las fantasías dirigidas son más emotivas que las individuales, por lo que el instructor debe estar preparado para ayudar al participante a enfrentarse a las emociones que vayan surgiendo. A continuación se dan algunas sugerencias:

8.- Usted va caminando por la carretera, la cuál está bardeada por una barda muy alta; ahora llega a una puerta metálica que está ligeramente entornada. Usted pasa a través de esa puerta.

9.- Se encuentra en una alcantarilla muy grande, se asoma y no alcanza a ver el fondo. Esta muy oscuro allá dentro. Se agacha y empieza a arrastrarse por un ducto.

10.- Esta usted sentado solo en medio de una sala en una tarde otoñal: alguien toca a la puerta.

11.- Se encuentra solo en una playa desierta. Esta oscuro y empieza a sentirse frío. Usted se encuentra juntando almejas, tiene una cesta llena de ellas, las llevará a su casa.

12.- Está en un salón de clases escuchando una conferencia aburrida junto con otros trescientos estudiantes. Por una razón desconocida, tiene el fuerte impulso de decirle al profesor que está perdiendo el tiempo. Con gran esfuerzo se pone de pie.

FANTASÍAS ESTRUCTURADAS POR EL INSTRUCTOR

Ejemplos de fantasías sugeridas por el instructor. Ambas se pueden llevar a cabo mejor estando acostados en el piso. Se pueden formar grupos más pequeños inmediatamente después para procesar los datos.

13.- Imagínese dentro de un capullo, siéntelo explore lentamente todo el espacio interior; ¿ cómo se siente ?, ahora salga del capullo muy lentamente, esté pendiente de todo lo que siente.

14.- Piense que usted es un títere, con hilos unidos a varias partes de su cuerpo. El titiritero lentamente eleva su mano izquierda arriba, más arriba, más arriba y ahí la mantiene. De

repente la deja caer. Entonces eleva su mano derecha arriba, más arriba, más arriba y la mantiene ahí. Entonces la deja caer. Lentamente eleva su pierna izquierda, etc.

FANTASÍAS EN GRUPO.

Las más comunes fantasías en grupos son estas tres variaciones.

15.- Todos se sientan en círculo con los ojos cerrados. Alguno empieza a fantasear sobre todo el grupo. Los demás miembros contribuyen a la historia a medida que se sientan parte de ella.

16.- Uno de los miembros se acuesta en el piso y comienza a contar una fantasía, los demás participantes se pueden acostar en el piso, para ser parte de dicha fantasía y contribuir a ella. Las personas pueden salirse de la fantasía, si así lo desean, levantándose del piso.

18.- Los miembros del grupo se acuestan en el piso con las cabezas juntas y sus cuerpos formando los rayos de una rueda, de forma que todos puedan escuchar los susurros. Alguno empieza a fantasear, sobre el mismo o sobre los otros miembros del grupo y los demás participarán a medida que se identifiquen con la historia.

La mayoría de las sugerencias para lograr fantasías individuales servirá para fantasías en grupo. Cualquier miembro debe sentirse libre de dar por terminada la fantasía. La discusión posterior debe centrarse en asuntos como: contenido de la fantasía, cohesión del grupo, tensiones, formación de grupos pequeños dentro del equipo,

sentimientos experimentados y los roles en que participaron cada uno de los miembros.

GRÁFICAS

UNA ACTIVIDAD PARA DESCUBRIRSE A SI MISMO

A continuación se enumeran ejercicios estructurados que ofrecen información para descubrirse a sí mismos a través de gráficas.

Una de las ventajas de estos métodos es la de que los participantes a menudo pueden abrirse a sí mismos más rápidamente y con menos esfuerzo que a través de intercambios verbales. El instructor debe estar seguro de que cuenta con suficiente tiempo para analizar cada actividad.

1. EL CAMINO DE LA VIDA. Se le da una hoja de papel y un plumón a cada uno de los participantes. Estos tienen que poner un punto en el papel, el cual representa su nacimiento y sin levantar el plumón del papel, representar una serie de incidentes críticos en su vida.

2. ANUNCIARSE A SI MISMO. Empleando materiales diversos (tales como papel, tijeras, pegamento, cintas, periódicos y recortes de revistas), los participantes crean collages en los que se anuncian a sí mismos.

3. ESCUDO DE ARMAS. Después de una breve introducción a la heráldica, los participantes elaboran escudos de armas que los representen.

4. TIRA COMICA. Se da a cada uno una hoja de papel y lápices, con líneas se divide la hoja en doce partes iguales. En cada sección deberán dibujar un acontecimiento importante en que se vieron involucrados (Estos

acontecimientos deberán limitarse a los ocurridos durante la vida del grupo)

5. SILUETAS. El instructor forma parejas. Los participantes se turnan para dibujar en hojas grandes siluetas de gran tamaño de la persona que forma su pareja. Estos dibujos se pegan en la pared y se tratan de identificar. Entonces, los participantes añaden características que asocian con la persona.

6. EL GRUPO Y YO. Al terminar la primera sesión de un grupo, el instructor reparte cartulinas y plumones. Se dividen las cartulinas en tantas secciones cuántas reuniones del grupo vaya a haber y se pegan en la pared. Cada participante en forma gráfica representa en ella su relación con el grupo Después de cada sesión.

7. DIBUJOS EN COLABORACIÓN. Se da una hoja de papel y plumones a las parejas. Sin hablar, todos colaboran en la creación de una pintura.

8. PINTURA DEL GRUPO. Dando materiales como los señalados en el segundo punto, el grupo elabora una pintura de lo que representa.

9. MURAL. Un grupo grande, como en el caso de una comunidad entera, puede hacer un mural que lo represente. Esto puede hacerse en hojas de rotafolio para evaluar todo el trabajo, en este trabajo se pueden utilizar recortes de revistas. Se pega en una pared y cada uno da una breve explicación de lo que hizo.

IMÁGENES

OBJETIVO:

Mejorar la percepción que los participantes tengan de sí mismos y permitir la apertura frente a sus compañeros en forma indirecta.

TAMAÑO DE GRUPO:

Total 20 personas.

TIEMPO REQUERIDO:

25 minutos. Divididos en 5 minutos de trabajo individual y 20 minutos de análisis en grupo.

MATERIAL:

Hojas y lápices.

LUGAR:

Salón amplio que permita la comunicación cara a cara.

DESARROLLO:

I. Se solicita a cada participante que piense en cuatro o cinco animales que por alguna de sus características pueden tener similitud con parte

de sus características de personalidad y que los anote.

II. Después de cinco minutos se les solicitará que digan al grupo total los animales que se imaginaron y que haya una amplia descripción de las razones por las que se consideraron similar.

III. Se solicita la retroalimentación del grupo.

VARIANTE PARA SUBGRUPOS:

I. Se solicita a cada participante que piense en imágenes relacionadas con sus compañeros de subgrupo o del grupo total según el caso y que los anote.

II. Se solicita que externen sus imágenes al resto del grupo diciendo las razones o similitudes encontradas.

III. Se corrobora la información con retroalimentación del grupo.

IV. Se obtienen conclusiones del ejercicio.

LIMONES:

UNA ACTIVIDAD PARA EL DESARROLLO DE LA CONCIENCIA SENSORIAL

OBJETIVO:

Aumentar la conciencia sensorial.

TAMAÑO DEL GRUPO:

De ocho a doce miembros.

TIEMPO REQUERIDO:

Una hora.

MATERIAL:

Un limón para cada uno de los participantes.

LUGAR:

Un lugar con suficiente espacio como para que los participantes se sienten en el piso formando un círculo.

DESARROLLO:

I. El instructor pide a los integrantes que se sienten en el piso formando un círculo; le da un limón a cada uno y señala que como no existen dos limones exactamente iguales, cada persona deberá llegar a conocer muy bien su propio limón.

II. El instructor concede, 10 minutos para que cada uno "llegue a familiarizarse con su limón" Cinco minutos se dedicarán exclusivamente a observar las características exteriores del limón y los otros cinco, con los ojos cerrados, sintiendo a través del tacto las peculiaridades del limón

III. Después de pasados los diez minutos, les pide que todos, que formen parejas. Cada miembro de la pareja le "presenta" su limón al otro compañero dándole a conocer detalladamente sus características particulares.

IV. El instructor pide a los miembros de la pareja que intercambien sus limones y que anoten las diferencias.

V. Ahora, las parejas se reúnen en grupos de cuatro a seis personas. Se les pide que formen un círculo pequeño y que coloquen sus limones en una pila en el centro. Luego se les indica que cierren los ojos y traten de localizar sus propios limones.

VI. Se forma nuevamente un círculo grande con todos los participantes; se recogen los limones y se vuelven a distribuir; el instructor pide que cierren los ojos y que vayan pasando los limones hacia la derecha, palpando cada uno hasta identificar el suyo. Cuando una persona identifica su limón, debe colocarlo en su regazo y seguir pasando los otros limones hasta que todos hayan encontrado el suyo.

VII. El instructor entabla un intercambio de opiniones acerca de la experiencia con todos los miembros del

grupo, tratando de concluir en la forma en que se emplean las habilidades sensoriales.

AUTÓGRAFOS: PARA ROMPER EL HIELO

OBJETIVO:

- I. Facilitar los procesos para conocerse en grupos grandes.
- II. Disminuir la ansiedad experimentada al principio de una sesión de entrenamiento.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Veinte o más participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

Media hora aproximadamente.

MATERIAL:

- I. Una copia de la Hoja de Trabajo de Autógrafos para cada participante.
- II. Un lápiz para cada participante.

LUGAR:

Un cuarto suficientemente grande que puedan caminar libremente por todo él.

DESARROLLO:

- I. El instructor discute brevemente los objetivos de la actividad, señalando que se espera que el ejercicio sea útil y divertido.
- II. Luego distribuye una copia de la Hoja de Trabajo y un lápiz a cada participante y los instruye para que sigan las instrucciones ahí señaladas. Les dice que tienen tres minutos en los cuales deben elegir los diez autógrafos que quieran.
- III. El instructor anuncia el principio de la búsqueda de los autógrafos, la cual durará veinte minutos.

IV. Cuando casi todos los participantes han cumplido la tarea, el instructor les dice que el tiempo se acabó y termina la actividad. Cualquier miembro que le falte un autógrafo puede pedirle ayuda a todo el grupo a encontrar a una persona que se lo dé.

V. El instructor hace que el grupo resuma la actividad.

VARIACIONES:

- I. La lista puede hacerse más grande o adaptarse a las condiciones y a los temas locales.
- II. Se puede pedir que los participantes obtengan la mayor cantidad posible de autógrafos.
- III. Se pueden formar subgrupos, con base en algunos temas, para que discutan el ejercicio.

RELAJACION :

CUANTIFICANDO Y REDUCIENDO LA ANSIEDAD

OBJETIVO:

- I. Practicar la cuantificación de niveles de ansiedad.
- II. Practicar técnicas de relajación útiles para la reducción de la ansiedad.

TAMAÑO DEL GRUPO:

No más de treinta participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

De 45 minutos a una hora.

MATERIAL :

Papel y lápiz para cada uno de los participantes.

DESARROLLO:

I. El instructor anuncia los objetivos de la dinámica, reparte las hojas de papel y los lápices y les pide a los participantes que imaginen una situación en la que él o ella sientan la menor ansiedad e incomodidad posible. Por último escriban o describan brevemente la escena o situación en la parte inferior de la hoja y la marquen con un "0".

II. El instructor, posteriormente, pide a cada participante que imagine una situación en la cual experimente la mayor ansiedad e incomodidad posible y hacer una nota de esta situación en la parte superior de la hoja y marcarla con el número 100.

III. El instructor solicita que cada participante seleccione una situación en la que siendo asertivo produzca una gran cantidad de ansiedad y asignarle un número entre el 0 y el 100, usando la escala establecida por las otras dos situaciones anteriormente anotadas.

IV. El instructor dice a los participantes que compartan las escenas en las que experimentan serenidad con el resto del grupo, y que anoten las situaciones tranquilas que hayan experimentado los otros miembros del equipo.

V. El instructor contesta todas las dudas o preguntas acerca de la experiencia que se está viviendo. VI. Se dan las siguientes indicaciones: Siéntense cómodamente ya sea en sillas o sobre el piso. En seguida se dan instrucciones para que se tensen (de 5 a 7 segundos) y luego se relajen (de 2 a 3 segundos) cada grupo de músculos del cuerpo, uno por uno siguiendo las indicaciones que se dan en el paso

VII. La tensión y la relajación de cada grupo de músculos deberá repetirse de dos a cinco veces según se considere necesario. En la forma en que los músculos puedan ser tensados o relajados, según la habilidad de los participantes para hacerlo podrá realizarse en grupos de músculos mayores. El instructor puede decidir el uso de la siguiente clasificación para utilizarla como guía.

GRUPO I Mano y antebrazo dominantes (derecho o zurdo según el caso) Bíceps dominante Mano y antebrazo no dominante Bíceps no dominante

GRUPO II Frente Mejillas y nariz Quijadas Labios y lengua Cuello y Garganta

GRUPO III Hombros y parte superior de la espalda Pecho Estómago

GRUPO IV Glúteos y muslos Pantorrillas Pies

VII. Se dirige al grupo a través de cada grupo de músculos de la siguiente manera: Tense los músculos de su mano y antebrazo y sostenga esta posición durante algunos segundos... Ahora relaje los músculos y exhale lentamente mientras repite mentalmente "Me siento tranquilo y relajado" o simplemente "relajado"... Imagine una escena tranquila... Continúe respirando lenta y rítmicamente (de 20 a 30 segundos).

VII. El instructor pide a los participantes que se imaginen a sí mismos siendo asertivos al decidir las situaciones que les producen ansiedad y monitorizar sus niveles de ansiedad asignándoles números que vayan desde la escala de ansiedad hasta el sentimiento de incomodidad.

VIII. Los participantes reciben instrucciones para trabajar con el fin de mantener su nivel de ansiedad en su límite más bajo, esto se logra siguiendo cualquier ansiedad o incomodidad con pensamientos relacionados con la escena que les produce tranquilidad, las palabras "relajado" o "Me siento tranquilo y relajado", o la tensión y relajación del cuerpo acompañado

con una respiración suave y rítmica. (Generalmente las palabras y la escena de tranquilidad no son lo suficientemente fuertes como para ser asociadas a la relajación muscular y producir resultados inmediatos, esto se logra hasta que los participantes han practicado regularmente durante cierto período de tiempo, usando progresivamente grupos mayores de músculos. De tal forma, los principiantes pueden utilizar el método para disminuir los niveles de ansiedad). El instructor dirige una discusión de la experiencia con todos los integrantes del equipo y pregunta si alguno de ellos ha sentido cambios en el nivel de incomodidad, y basándose en el método que se ha seguido.

IX. Se les pide a los participantes que expongan las formas específicas en las que usaron las técnicas que aprendieron para ser asertivos en situaciones difíciles. (El instructor puede sugerir que una de las formas para empezar a tener esta habilidad, es aprender a monitorizar y asignar números, en la escala de ansiedad a los niveles de descontento o incomodidad en las diversas situaciones cotidianas, y practicar las técnicas de relajación regularmente).

CONOCIÉNDOSE: UN POPURRÍ

Abajo están varias experiencias que pueden emplearse para romper el hielo en reuniones para entrenamiento de relaciones humanas. Estas ideas para poderse conocer pueden utilizarse en laboratorios, conferencias, clases o en otras reuniones de grupo.

1. SUPERLATIVOS: Se pide a los participantes que estudien detenidamente la composición del grupo y que escojan un adjetivo superlativo que los describa en relación con los demás integrantes. (Ejemplos: más joven, más alto, más cerrado). Luego dicen el adjetivo, lo explican y verifican la exactitud de sus propias percepciones.

2. HOGAR: Consiga un plano grande de la ciudad, fíjelo en la pared y pídale a cada participante que escriba su nombre y dirección en el lugar adecuado del plano. (Mientras habla de su hogar, está descubriendo cosas importantes de sí mismo).

3. DEMOGRAFÍA: En un pizarrón, el grupo puede enlistar todos los datos que les interesa conocer de los demás, tales como edad, estado civil, antecedentes de educación, etc. Por turno, los participantes dan estos datos.

4. SUPOSICIONES PROGRESIVAS: Ponga papeles de rotafolio en la pared, uno para cada participante. Los miembros del grupo escriben su nombre en las hojas y luego siguen cuatro etapas de auto apertura. Primero, cada uno escribe su letra favorita (A, B, C, etc.) en la hoja que le corresponde, regresa a su lugar y explica por qué hizo dicha elección y los demás hacen preguntas. En las etapas dos a cuatro, hablan de

su palabra favorita, su frase preferida y finalmente su oración favorita.

5. DISEÑO: Se forman dos subgrupos para hacer una tormenta de ideas sobre cómo llegar a conocerse, eligen un representante cada uno y estos se reúnen en el centro del cuarto para planear una actividad para romper el hielo.

6. DIBUJANDO UN SALÓN DE CLASES: Los participantes reciben papel y lápiz y se les dan instrucciones para que dibujen un salón de clases. Tienen cinco minutos para trabajar en forma privada durante esta fase. Después que todos han terminado ponen sus dibujos al frente y circulan alrededor del cuarto SIN HABLAR. (Diez minutos). Se pide que pasen con aquellas personas, dos o tres, que hayan encontrado interesantes para que hablen con ellas. Luego se forman subgrupos para que discutan el contenido del dibujo y lo informen después a todo el grupo.

T'AI CHI CHUAN:

UNA INTRODUCCIÓN A LA CONCIENCIA DEL MOVIMIENTO

OBJETIVO:

- I. Aumentar la conciencia de su propio cuerpo.
- II. Desarrollar movimientos y actividades integrados, relajados, económicos y balanceados.
- III. Facilitar un sentimiento de "centricidad" con el aquí y el ahora.

TAMAÑO DE GRUPO:

Limitado. El ejercicio puede ser hecho desde, por una persona hasta por un grupo grande.

TIEMPO REQUERIDO:

Una hora aproximadamente.

LUGAR:

Un cuarto de mosaico o que tenga alfombra de pelo corto sobre la cual los pies puedan resbalar fácilmente. Un lugar exterior aislado tal como un bosque o un jardín. En caso de ser interior, es recomendable tener aproximadamente un metro cuadrado por persona.

MATERIAL:

Una grabación o un disco con música suave, rítmica y calmada.

DESARROLLO:

I. El instructor empieza con una breve descripción del T'ai Chi Chuan y la forma en que debe usarse: T'ai Chi Chuan es una antigua disciplina china practicada para mejorar la salud, para meditar, como ejercicio, para desarrollar una corriente de energía ("Chi") y para defensa propia. Los movimientos suaves y flotantes enfatizan la conciencia e integración de la persona; el conocimiento del cuerpo, la respiración, relajación y movimiento continuo; la mente alerta y serena: el aquí y el ahora; el equilibrio de movimientos. Aunque hay formas clásicas que llevan muchos años de aprendizaje, del T'ai Chi es ser la expresión de uno mismo, mediante el movimiento integral en la vida cotidiana.

II. Se pide a los participantes se coloquen por toda la habitación, dejando espacio suficiente entre cada uno. Se les dice que ellos trabajarán con sus cuerpos a medida que se den las instrucciones. Se les sugiere que presten atención a los sentimientos y a los cambios de humor que se presenten durante el ejercicio, y a las diferentes áreas de tensión; así como a la sobrecompensación del equilibrio durante los movimientos. Se explica que "la mayor parte del tiempo no hacemos caso de los mensajes corporales sutiles, la economización de movimientos y las tensiones musculares crónicas que se presentan por movernos rápidamente de donde estamos, a donde queremos estar". Generalmente ignoramos o damos por sentado la vida interior, el proceso del movimiento.

III. El instructor pone la música de fondo e inicia: el movimiento del T'ai Chi Chuan, haciendo pausas entre cada uno al darles las directrices:

- 1. Separen los pies hasta quedar paralelos con los hombros. Lentamente doblen las rodillas. Escuchen interiormente; sientan la

postura de su cuerpo, las ligeras tensiones y contracciones, escuchen los latidos de su corazón, escuchen su respiración.

2. Lentamente, con las rodillas dobladas, levanten la pelvis y la cadera hasta que quede paralela al suelo. Ahora usen la pelvis para acunar su estómago y los intestinos en vez de sujetarlos al diafragma. Para respirar usamos el diafragma y no el pecho. Relajen los hombros y el pecho y respiren con el diafragma, con la parte inferior del abdomen. Respiren lenta y regularmente y relájense.

3. Enfoquen su atención en el estómago, unos cinco centímetros abajo del ombligo. Este es su "tant'en", su "centro". Empleen la fantasía, imaginen una gran bola de fuego o un horno ahí, que mandará chorros de energía a cualquier parte de su cuerpo. Siéntase fuerte en su tant'ien.

4. Con su tant'ien, haciéndoles pesados abajo de la cintura, dejen que la parte superior de su cuerpo se haga ligera, dejen flotar su cabeza. Déjenla girar lentamente en pequeños círculos hasta que encuentre el punto dónde su cabeza está en equilibrio, la cara hacia delante y la barbilla ligeramente hacia abajo.

5. Nuevamente sientan el ritmo de la respiración e imaginen que la parte superior de su cuerpo es atravesada por olas de energía con cada respiración.

6. Mantengan la lengua sumergida contra el paladar (Esto afecta la corriente de energía).

7. Enfoquen su pensamiento en las piernas. Piensen que su peso está bien distribuido. En el t'ai chi nos enfrentamos continuamente a cambios opuestos: YIN y YANG- positivo y negativo / fuerte y débil/ activo y pasivo, etc. Trasladen todo su peso de una pierna a la otra

muy lentamente. La pierna que sostiene el peso es su pierna "fuerte", "llena" o sea YANG. Cuando pase su peso a la otra pierna, aquélla se convierte en la "ligera", "débil" o YIN. Los movimientos continúan cambiando YIN a YANG y nuevamente al contrario.

8. Manteniendo las piernas dobladas y rectas, de un paso hacia adelante, muy lentamente, pisando primero con el talón. Dejen que sea un paso "vacío", sin peso ni energía, pasando poco a poco, hasta que todo el pie se apoye en el piso. Continúe caminando lentamente en la misma forma hacia adelante, apoyando el talón primero, luego todo el pie y finalmente cargar el peso del cuerpo.

9. Ahora de un paso hacia atrás teniendo cuidado de "mantener la postura" Al caminar hacia atrás apoye primero los dedos de los pies nuevamente con un paso "vacío" hasta que todo el pie esté apoyado, luego cargue el peso del cuerpo. Continúe caminando hacia atrás.

10. Ahora experimente caminar hacia adelante, hacia atrás y de lado a lado, experimentando el cambio de la carga del peso del cuerpo. Muévase lentamente para que pueda enfocarse en la sensación y no en el movimiento. Imagine la energía de su tant'ien recorriendo sus dos piernas una y otra vez.

11. De la misma forma en que sus piernas están una frente a la otra en posición t'ai chi, se encuentran también sus brazos y la parte superior de su cuerpo están en posición opuesta a la mitad inferior. mientras usted se mueve, sienta como una pierna se vuelve "pesada", así como el brazo del lado opuesto. La otra pierna y su brazo opuesto están "ligeros". En tanto usted se mueve y el peso del cuerpo varía, el lado opuesto es el que experimenta "la carga". Nuevamente imagine la energía de su tant'ien recorriendo sus brazos y piernas.

12. Vivimos en un océano, un universo de energía. Con cada movimiento imagine que está nadando a través de esa energía. Sienta el movimiento de su cuerpo a través de ese océano. Relájese completamente, usando solamente los músculos necesarios para cada movimiento. Permita que sean sus dedos los que guíen el movimiento de sus brazos. Imagine corrientes de energía surgiendo de las palmas de sus manos y las puntas de sus dedos.

13. Cuando siga su corriente de energía, ésta lo moverá. Todo movimiento es circular, tan largo como para semejar una línea o tan pequeño como parecer un punto.

14. Experimente con sus propios movimientos. Use todo su cuerpo como si fuera una sola pieza. Muévase hacia arriba y hacia abajo, hacia adelante y hacia atrás, de lado, hacia dentro y hacia fuera. Contrayéndose y expandiéndose.

15. Mientras se mueve, haga conciencia de su respiración. Deje que su respiración corresponda a su movimiento. Exhale mientras se mueve para abajo, hacia atrás o hacia dentro; inhale cuando se mueva hacia arriba, hacia adelante o cuando se expanda.

16. Utilice su visión periférica y manténgase abierto a todas sus sensaciones. No enfoque su atención a una sola cosa porque de esa forma se limitaría. Siga la corriente de su estimulación sensorial. Haga conciencia de la sincronía de los movimientos de su cuerpo y de los demás que se mueven a su alrededor.

17. Nuevamente imagínese moviéndose en un océano de energía. mientras alguien se mueve y crea una ola, llénese con su propio movimiento, mientras alguien más ocupa el espacio que usted deja. Deje que todos los movimientos sean tan lentos como sea posible,

complementándose con los movimientos de los demás. Todos los participantes están conectados por las mismas corrientes en el océano de energía.

VI. Siguiendo las instrucciones para los movimientos T'ai Chi Chuan, los participantes son alentados, para que experimenten concienzudamente el uso de los principios, en los movimientos cotidianos. El instructor dice que lo que ellos descubrieron entonces es la esencia del t'ai chi.~ Sugiere que intenten los movimientos durante diez o quince minutos en las mañanas, y también otro tanto por las noches y durante sus actividades del día.

TEATRO GUIÑOL

OBJETIVO:

- I. Diagnosticar los conocimientos del grupo en relación a un tema.
- II. Profundizar sobre un tema.
- III. Verificar la comprensión de un tema.
- IV. Vivenciar diferentes formas de pensar y posiciones ante situaciones o hechos.
- V. Obtener retroalimentación personal sobre actitudes conductas y reacciones.
- VI. Aclarar problemas o situaciones que ocurren al interior de un equipo de trabajo.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

Una hora y treinta minutos.

MATERIAL:

Diferentes muñecos de guiñol (mínimo uno por participante).

LUGAR:

Un sitio amplio y libre de obstáculos para que los participantes puedan hacer una representación libremente.

DESARROLLO:

I. El instructor forma subgrupos y explica que el teatro guiñol es una actuación, en la que se utilizan muñecos que representan específicamente las actitudes y reacciones de la gente frente a situaciones o hechos concretos.

II. El instructor indica al grupo que por medio del teatro guiñol deberán representar algún hecho o situación de su vida real que tenga que ver con las actitudes y reacciones de las personas frente a una situación o hecho concreto.

III. Para realizar el teatro guiñol, explica el instructor a los participantes, deberán seguir los siguientes pasos:

1. Escoger el tema: Deberán tener muy claro cuáles son los roles o papeles de las distintas formas de pensar en relación al tema.
2. Conversar sobre el tema: estudiando un poco los argumentos que cada personaje típico utiliza en la vida real.
3. Este paso tiene como objetivo ordenar todos los hechos y situaciones que se analizaron en los puntos anteriores. Para lo cual deberán hacer el argumento de la historia, definir los personajes de la historia y definir perfectamente cuál es la actitud y la reacción de los personajes.

VARIACIONES:

I. Es una excelente técnica para los debates sobre las diferentes formas de pensar, porque exige defender posiciones a partir de los roles o papeles que se representan, y no sólo de las propias ideas.

II. También es una excelente técnica para aclarar problemas o situaciones que ocurren al interior de un grupo. En éste caso, los miembros del grupo deben seleccionar un muñeco guiñol que represente la personalidad de otro compañero, tal como lo ve en la realidad. Así el grupo se ve representado asimismo.

UN TALLER DE TRABAJO:

RELACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN PERCEPTUAL

OBJETIVO:

- I. Aprender las técnicas básicas de la relajación física, del proceso respiratorio y de la auto concientización.
- II. Experimentar un estado físico de la propia existencia y las percepciones personales de realidades y Fantasías internas y externas.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Ilimitado.

LUGAR:

De preferencia en el exterior, en un espacio relativamente aislado o en una habitación alfombrada o suficientemente grande como para que quepan cómodamente todos los participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

Tres horas.

MATERIAL :

I. Mantas y cojines

. II. Tocabiscos o grabadora con disco cinta de música suave.

DESARROLLO:

El taller está formado por una serie de ciclos divididos en tres etapas: un ejercicio de respiración, la relajación física básica y una breve fantasía o una actividad Gestalt de concientización. Los pasos de respiración y relajación se repiten debido a que para aprenderlos adecuadamente es necesario practicarlos con frecuencia. Las fantasías y las experiencias Gestalt alternadas van de simples a complejas a medida que el curso avanza. Cada ciclo requiere de aproximadamente quince minutos. Es muy importante notar que después de cada actividad, se debe dar tiempo a los participantes para analizarla.

I. (A) EJERCICIO DE RESPIRACIÓN. El ejercicio de respiración profunda ayuda a que el cuerpo aprenda a relajarse y a armonizarlo con su flujo de energía. Incluye el aprendizaje del propio cuerpo para respirar con el diafragma.

(B) RELAJACIÓN. Se encamina a los participantes a una relajación de la parte superior del cuerpo. Esto se lleva a cabo mediante contracciones y relajaciones sucesivas de los músculos principales. Haciendo notar cada vez la diferencia que se experimenta entre estar tenso y relajado.

(C) FANTASÍA. Los participantes se recuestan en una posición cómoda y se les hace pensar en los problemas

cotidianos que cada uno tenga. Deberán poner estos problemas, uno a la vez, en un almacén de Fantasías para remediarlos en el futuro. El instructor tratará de quitar de sus mentes cualquier pensamiento destructivo.

II. (A) EJERCICIO DE RESPIRACIÓN; "Postura de relajación total" (Savanna). Se les pide a los participantes que se acuesten en el piso, los brazos extendidos a un la del cuerpo, las manes abiertas, las palmas hacia arriba, las piernas abiertas con los pies hacia afuera, la cabeza derecha, los ojos cerrados, la boca cerrada, los dientes ligeramente separados, respirando normalmente, cambiar a respiración profunda, sentirse profundamente tranquilos, cambiar a respiración nasal. La respiración profunda debe empezar en el diafragma y moverse hacia arriba.

(B) En la misma posición, los participantes tratan de lograr una relación completa de la parte superior del cuerpo. alternando contracción y relajación de los principales músculos.

(C) Siguiendo en la misma posición, se pide a los participantes que lentamente saquen de su mente todos los pensamientos negativos que tengan.

III. (A) "Respiración abdominal" Estando los participantes recostados en el suelo, pondrán sus dedos en el abdomen, elevando éste cuando inhalen y bajándolo cuando exhalen; sus dedos suben y bajan con la respiración. No deberán forzar su respiración. Luego tratarán de hacer el mismo ejercicio sentados y parados.

(B) Acostados de nuevo, tratarán de relajar la parte inferior del cuerpo empleando el mismo método que en el paso anterior.

(C) Permaneciendo en la misma posición, se pide a los participantes que lleguen mentalmente a estar consientes de su estado físico y a quitar de su mente todos los pensamientos negativos. Deberán estar pendientes de cualquier contracción o intento por quitarse las tensiones.

IV. (A) "Respiración Victoriosa". Sentados sobre los talones en la posición de rayo (Vajrasana), los participantes respirarán profundamente con ambas ventanas de la nariz, mantendrán el aire dentro, y después lo exhalarán fuertemente por la boca, estirando todos los músculos de la cara.

(B) Acostados, tratarán de lograr relajar todo el cuerpo, notando cualquier tensión o intentando quitarla.

(C) Conocimiento Gestalt del interior del cuerpo. Se adiestra a los participantes a un conocimiento mental del interior de su cuerpo. El instructor enseña las técnicas de enfoque específicas que se requieren para conocer un solo aspecto físico a la vez; come el estar consciente únicamente de los latidos del corazón, o del trabajo de los riñones.

V. (A) "La respiración compacta". Recostados en la posición Savanna, se pide a los participantes que respiren profundamente, que se tranquilicen y hagan respiraciones abdominales. Debe continuar respirando mientras ensanchan el pecho y elevan ligeramente los hombros y los

huesos del cuello, mantener el aire por unos segundos y exhalar lentamente.

(B) Relajación total del cuerpo. Lograrán relajarse más y más en un tiempo cada vez menor.

(C) El instructor enseña a los participantes a entrar y explorar su cuerpo y a estar consciente de todos los detalles y la complejidad de su ser.

VI. (A) Concentrarse en la respiración. Ahora se repite: "La respiración compacta", concentrándose en el aire que entra, el trabajo que hacen los pulmones y la forma en que sale del cuerpo

. (B) Nuevamente, los participantes trabajan para lograr una relajación absoluta de su cuerpo.

(C) Conciencia Gestalt de la Realidad Externa: Se lleva a los participantes a tener plena conciencia de lo que se vé, se oye, se huele así como de las posiciones externas del cuerpo. Con este ejercicio se logra que estén consientes de las respuestas internas a la influencia del medio ambiente exterior.

VII (A) Savana Avanzada. Recostado en la posición Savana, eliminar conscientemente todas las tensiones del cuerpo, empezando por los dedos de los pies hasta llegar a la punta de la cabeza, mientras se respira profunda y serenamente. Deberán permanecer inmóviles durante cinco minutos, levantarse, respirar profundamente, levantar las manos hacia arriba de la cabeza y estirar todo el cuerpo.

(B) Los participantes regresan a la posición original y continúan relajando todo el cuerpo. El proceso de contraer y relajar los músculos deberán ser mucho más rápido ahora, por lo tanto, podrán permanecer mayor tiempo en posición de relajación

. (C) Conocimiento Gestalt en parejas. (por primera vez se trabajará en parejas): las parejas se sientan rodilla con rodilla y empiezan un proceso de ponerse en contacto y retirarse, a través del cual, primero llegan a estar consientes de sí mismos y luego de su pareja.

VIII (A) Respiración en parejas: Se continúa trabajando en parejas y se guía a los participantes mediante ejercicios que les permitan estar consientes de la respiración de los demás. Uno se acuesta en la posición Savana, mientras el otro pone sus dedos ligeramente sobre el estómago del que está acostado, para poder sentir "las características físicas de la respiración" Una variante puede ser el colocar los dedos frente a las ventanas de la nariz para sentir la entrada y salida del aire. Después de algunos minutos, las parejas cambiarán de posición.

(B) Relajación en parejas. Cada una de las personas, por turno, tendrá oportunidad de tocar los principales grupos de músculos contraidos y relajados tanto de sí mismo como de su pareja. Si hará recalcar el conocimiento de uno mismo y de los demás.

(C) Fantasía en pareja. Cada pareja por turno, cerrará los ojos y compartirá "Lo que yo imagino de ti es..."

IX. (A) Respiración rítmica. Mientras están sentados en posición recta, es decir con la espalda bien derecha, los participantes inhalan profundamente durante dos segundos, sostienen la respiración durante cuatro segundos y exhalan el aire por la nariz en cuatro segundos. Cuando se logre hacer fácilmente, puede aumentarse a 3: 6: 6.

(B) Relajación individual total. Se da un repaso lento y completo a la relajación total del cuerpo entero.

(C) Percepción Gestalt combinada con interpretación. Se les pide a los participantes que adivinen lo que su pareja piensa de ellos, que supongan cuál es la verdad e intenten interpretar cómo encaja ésta. Debe recordárseles constantemente que sólo están especulando y no basándose en la realidad.

X. (A) Respiración alternada. Sentados en posición recta, los participantes tapan la ventana izquierda de la nariz con una mano e inhalan profundamente con la otra ventana durante cinco segundos, se tapan las dos ventanas, se mantienen el aire adentro durante cinco segundos y se exhala. Se repite exhalando por la ventana izquierda. Se hará este ejercicio varias veces. Se puede aumentar el tiempo a medida que sea fácil para los participantes.

(B) Recostados, los participantes regresan a un estado de relajación completa.

(C) Fantasía. Cada uno de los miembros localizará la ladera de una montaña en la que se sienta realmente a gusto y se convertirá en un chiquillo..."Crece lentamente hasta la edad

que tienes al encontrarte en esa montaña. Penetra el bosque que esta cerca... Sal del bosque y escala la montaña. Cada vez es mas difícil... Con un esfuerzo casi sobrehumano llega a la cima y observa a tu alrededor... Desciende lentamente, sintiendo tu conciencia de lo que sucede a tu alrededor... Entra al valle donde esta la gente para ti importante, especial... Regresa a la ladera. XI. El instructor forma grupos pequeños para analizar el ejercicio. Se anima a los participantes a hablar de lo que aprendieron acerca de ellos mismos.

XII. El instructor provoca una discusión sobre las implicaciones de usar éstas técnicas para el desarrollo personal.

FANTASÍAS: SUGERENCIAS PARA GRUPOS O INDIVIDUOS

Las técnicas de fantasía son empleadas, a menudo, en curso de relaciones humanas para provocar un crecimiento de la estimación de uno mismo, así como de los demás. Sin embargo, estos métodos son controvertidos y deben ser empleados con mucho cuidado. Es importante para el instructor hacer las siguientes consideraciones.

OBJETIVO: Los ejercicios de fantasías deben estar claramente relacionados con los objetivos en curso, y no ser simplemente ejercicios aislados.

SENTIMIENTOS: En ocasiones las técnicas de fantasías provocan una respuesta de sentimientos muy fuertes, la cual debe ser modulada con intervenciones del instructor.

PROCESAMIENTO: Es necesario que la información obtenida mediante este tipo de dinámica, sea procesada correctamente.

DISPONIBILIDAD: No se debe obligar a los participantes (ni por parte del instructor, ni del grupo) a revelar datos sobre sí mismo.

FALTA DE RESPUESTA: Algunas veces, los participantes son incapaces de crear fantasías . Esta “ falta de respuesta “ debe ser aceptada como valida.

TEORÍA: El instructor debe estar preparado para justificar el uso de ejercicios de fantasías en base de una bien integrada teoría de aprendizaje.

FANTASÍAS INDIVIDUALES

Hay sugerencias para que un grupo de participantes pueda crear fantasías en forma individual. Las fantasías deben provocarse en una sesión de grupo, para que se compartan posteriormente con los compañeros o con todo el grupo. Generalmente el instructor anuncia que los participantes deberán cerrar los ojos y tratar de soñar despiertos durante dos o tres minutos . Después de un breve período de relajación en silencio (la música suave ayuda), el instructor “establece “ el principio de la

fantasía. Hay incontables situaciones que la hacen posible, a continuación señalamos algunas: 1.- Véase a si mismo en algún lugar, ahora escuche: alguien le llama.

2.- Imagínese allá lejos y el resto del grupo se va acercando hacia usted.

3.- En pocos minutos necesitaremos un voluntario para ser el foco de atención de todo el grupo. Imagine hay dos personas dentro de usted discutiendo sobre si usted deberá o no ser el voluntario. Ponga atención y escuche; déjelos que lleguen a una conclusión.

4.- Piense que está en una isla a miles de kilómetros de distancia de cualquier forma de civilización: ¿ cómo se siente ?, ¿ que es lo que ve ?, ¿ que hace?.

5.- Usted está parado enfrente de una curva en la ladera de la montaña. Entre.

6.- Está con alguno de los participantes y ambos están paseando en un parque.

7.- Si usted pudiera ser otra cosa y no una persona ¿ que le gustaría ser ?.

8.- Si usted pudiera ser otra cosa y no una persona ¿ qué le gustaría ser ?

FANTASÍAS INDIVIDUALES DIRIGIDAS

Para algunas personas es difícil desarrollar fantasías y puede causarle angustia su falta de habilidad para ella. Algunas veces es útil para el instructor ayudar a una persona a fantasear pidiéndole que cierre los ojos y cuente una historia en voz alta. Cuando suceda un bloqueo, el instructor puede ayudar usando sugerencias tales como: ¿ que esta viendo ahora ?, ¿qué siente ?, ¿ puede oler algo ?, acérquese más, ¿ qué quisiera hacer ahora ?, “ hágalo “. Las fantasías dirigidas son más emotivas que las individuales, por lo que el instructor debe estar preparado para ayudar al participante a enfrentarse a las emociones que vayan surgiendo. A continuación se dan algunas sugerencias:

9.- Usted va caminando por la carretera, la cuál está bardeada por una barda muy alta; ahora llega a una puerta metálica que está ligeramente entornada. Usted pasa a través de esa puerta.

10.- Se encuentra en una alcantarilla muy grande, se asoma y no alcanza a ver el fondo. Esta muy oscuro allá dentro. Se agacha y empieza a arrastrarse por un ducto.

11.- Esta usted sentado solo en medio de una sala en una tarde otoñal: alguien toca a la puerta.

12.- Se encuentra solo en una playa desierta. Esta oscuro y empieza a sentirse frío. Usted se encuentra juntando almejas, tiene una cesta llena de ellas, las llevará a su casa.

13.- Está en un salón de clases escuchando una conferencia aburrida junto con otros trescientos estudiantes. Por una razón desconocida, tiene el fuerte impulso de decirle al profesor que está perdiendo el tiempo. Con gran esfuerzo se pone de pie.

FANTASÍAS ESTRUCTURADAS POR EL INSTRUCTOR

Los siguientes ejemplos de fantasías sugeridas por el instructor. Ambas se pueden llevar a cabo mejor estando acostados en el piso. Se pueden formar grupos más pequeños inmediatamente después para procesar los datos.

14.- Imagínese dentro de un capullo, siéntelo explore lentamente todo el espacio interior; ¿ cómo se siente ?, ahora salga del capullo muy lentamente, esté pendiente de todo lo que siente.

15.- Piense que usted es un títere, con hilos unidos a varias partes de su cuerpo. El titiritero lentamente eleva su mano izquierda arriba, más arriba, más arriba y ahí la mantiene. De repente la deja caer. Entonces eleva su mano derecha arriba, más arriba, más arriba y la mantiene ahí. Entonces la deja caer. Lentamente eleva su pierna izquierda, etc.

FANTASÍAS EN GRUPO

Las más comunes fantasías en grupos son estas tres variaciones.

16.- Todos se sientan en círculo con los ojos cerrados. Alguno empieza a fantasear sobre todo el grupo. Los demás miembros contribuyen a la historia a medida que se sientan parte de ella.

17.- Uno de los miembros se acuesta en el piso y comienza a contar una fantasía, los demás participantes se pueden acostar en el piso, para ser parte de dicha fantasía y contribuir a ella. Las personas pueden salirse de la fantasía, si así lo desean, levantándose del piso.

18.- Los miembros del grupo se acuestan en el piso con las cabezas juntas y sus cuerpos formando los rayos de una rueda, de forma que todos puedan escuchar los susurros. Alguno empieza a fantasear, sobre el mismo o sobre los otros miembros del grupo y los demás participarán a medida que se identifiquen con la historia.

La mayoría de las sugerencias para lograr fantasías individuales servirá para fantasías en grupo. Cualquier miembro debe sentirse libre de dar por terminada la fantasía. La discusión posterior debe centrarse en asuntos como: contenido de la fantasía , cohesión del grupo, tensiones, formación de grupos pequeños dentro del equipo, sentimientos experimentados y los roles en que participaron cada uno de los miembros.