

Manejo de Grupos

La dinámica grupal es elemental para un instructor, ya que así estará en condiciones adecuadas de un comportamiento acorde, durante la impartición de un curso de capacitación.

Grupo es un conjunto de personas que en un lugar y tiempo determinado, interactúan entre sí para lograr un objetivo común que constituye su razón de ser, y en donde sus integrantes se reconocen como miembros pertenecientes al grupo y rigen su conducta con base a una serie de normas, valores y formas de organización específicas. Las características de un grupo son:

- Los miembros tienen interacción frecuente.
- Se da reconocimiento mutuo de pertenencia.
- Otros lo reconocen como grupo.
- Se establecen normas comunes.
- Los miembros manifiestan intereses comunes.
- Se constituye una red de papeles entrelazados entre los miembros.
- Los integrantes se identifican con un modelo de conducta o ideales.
- El grupo proporciona recompensas de algún tipo.
- Los miembros persiguen metas interdependientes.
- Los miembros perciben al grupo como unidad.

Manejo de Grupos

- Los miembros actúan en forma similar respecto al ambiente.

Principios básicos para el trabajo con grupos

Ambiente: el grupo debe actuar dentro de un ambiente físico favorable, cómodo, propicio para el tipo de actividad que ha de desarrollarse.

Reducción de la intimidación: las relaciones interpersonales deben ser amables, cordiales, francas, de aprecio y colaboración.

Liderazgo distribuido: todo grupo requiere una conducción o liderazgo que facilite la tarea y facilite el logro de sus objetivos, pero esa conducción ha de ser distribuida en todo el grupo con el fin de que todos los miembros tengan oportunidad de desarrollar las correspondientes capacidades.

Formulación de objetivos: deben establecerse y definirse con la mayor claridad los objetivos del grupo, y hacerse con la participación directa de todos los miembros, ya que de esta forma se incrementa la conciencia colectiva, el sentido de “nosotros”, indispensable para el buen funcionamiento del grupo.

Flexibilidad: los objetivos establecidos deben ser cumplidos de acuerdo con los métodos y procedimientos que se hayan elegido. Pero si nuevas necesidades o circunstancias aconsejan una modificación de los mismos, debe existir en el grupo una actitud de flexibilidad que facilite la adaptación constante a los nuevos requerimientos.

Manejo de Grupos

Consenso: el grupo debe establecer un tipo de comunicación libre y espontánea, que evite los antagonismos, la polarización, los “bandos”; y que haga posible en cambio, llegar a decisiones o resoluciones mediante el acuerdo mutuo entre todos los miembros. El consenso se favorece con un buen “clima de grupo”, relaciones interpersonales cordiales, espíritu de cooperación y tolerancia porque las barreras para una buena comunicación son casi siempre de tipo emocional e interpersonal.

Comprensión del proceso: debe prestarse atención no solo al tema que se está tratando, sino a lo que ocurre en el grupo en el transcurso de la tarea: roles que desempeñan los miembros, reacciones, tensiones, inhibiciones, ansiedad, manera de enfocar los problemas, resolución de conflictos, etc. La comprensión de los procesos favorece una participación efectiva y oportuna, facilita el logro de objetivos y permite ayudar a los miembros que en un momento dado lo necesitan.

Evaluación continua: el grupo necesita saber en todo momento si los objetivos y actividades responden a las conveniencias e intereses de los miembros. Para ello se requiere una evaluación continua que indague hasta qué punto el grupo se encuentra satisfecho, y las tareas han sido cumplidas. Esto permite introducir cambios de acuerdo con el principio de flexibilidad. El propio grupo elegirá las técnicas que considere más apropiadas para realizar esta evaluación.

Dinámica de grupos: es el término empleado para referirse a un campo de investigaciones dedicado a obtener conocimientos sobre la naturaleza de los grupos,

Manejo de Grupos

las leyes de su desarrollo y sus interrelaciones con los individuos, con otros grupos y con instituciones más amplias.

En todos los grupos se pueden observar tres factores fundamentales:

Estructura social: se define como un sistema organizado, más o menos formal, de las relaciones que guardan los individuos entre sí. Comprende aspectos como status, normas y estilos de comunicación entre los miembros del grupo. La estructura de un grupo solo se capta cuando está en “estado de reposo”, y puede esquematizarse mediante manuales, procedimientos y organigramas.

Dinámica grupal: es la manera como se dan las relaciones en la práctica, la forma en que cada miembro se percibe, es percibido y reacciona ante los demás miembros del grupo. Podemos decir que es el movimiento y energía producidos.

El proceso grupal: es una corriente continua de hechos, palabras, interacciones, etc., que conforman la historia de un grupo.

Aunque el proceso es continuo, puede dividirse en tres etapas: inicio, control y cierre; cada etapa posee características específicas que conviene conocer, puesto que requieren especial atención por parte del instructor para facilitar tanto el cumplimiento de los objetivos, como las buenas relaciones entre los miembros del grupo:

a) Etapa de formación del grupo: cada participante tiene objetivos para integrarse a un grupo, estos objetivos pueden estar claros o no, cada persona

Manejo de Grupos

tendrá sus expectativas y deseará comprobar si estas pueden ser cubiertas por el grupo.

b) Etapa de control: conforme se inicia la interacción entre los miembros del grupo, va surgiendo un sistema de papeles, dando lugar a una cierta jerarquía. En este momento el grupo tiene una doble preocupación, por un lado el cumplimiento de los objetivos propuestos, por otro, encontrar la ubicación y el rol que cada persona jugará en el grupo.

c) Cierre: inicia cuando los integrantes se acercan al logro del objetivo y/o al tiempo especificado para ello, idealmente ambos; tiempo y objetivo deberían coincidir, pero esto no es siempre es así pues algunas veces solo se logra el objetivo parcialmente. De la forma en que se haya llegado a la meta prevista, dependerá la dinámica del grupo durante el periodo final, por lo que en este momento conviene situar al grupo en el momento que se encuentra respecto a las expectativas iniciales. El momento de la concreción puede generar dos reacciones básicas en el grupo: frustración o júbilo.

Al cumplirse la tarea, finaliza la parte operativa del grupo, sin embargo la parte afectiva persiste, aquí los miembros del grupo se preguntarán ¿Qué significa yo para el grupo? y ¿Qué significa el grupo para mí?

La profundidad y el significado de la terminación de las relaciones que los participantes hayan establecido entre sí y con el instructor, varían de acuerdo con la naturaleza del tema, la afinidad entre las personas y la duración del grupo.

Manejo de Grupos

Formación de la comunidad del aprendizaje

Los grupos de aprendizaje, son integrados por los participantes y por el instructor desde el momento que inicia la interacción entre ellos. Pero el inicio de esta interacción se realiza en forma metodológica a través de la “formación de la comunidad del aprendizaje”. Estas acciones se prestan a variaciones, según el tipo y nivel de grupo con el cual se trabaje, pero en términos generales, se puede plantear un orden aproximado de secuencia.

Técnicas instruccionales

Con el objetivo de facilitar tu trabajo como instructor, te presentamos a continuación algunas técnicas comunes para el trabajo en equipo, sin embargo, te recordamos que cada vez que utilices una técnica deberás incluirla en tu Manual del Instructor.

Puntos que se deben tomar en cuenta al proceder a impartir un curso, módulo, asignatura o materia:

Procedimiento para la impartición de un curso

1. Identificar el nivel de conocimientos en la sesión de capacitación.
2. Crear un ambiente participativo en la conducción de una sesión.
3. Explicar el plan de ejecución.
4. Acordar las reglas de operación y participación en la conducción de una sesión.
5. Establecer el propósito a alcanzar referente al aprendizaje.

Manejo de Grupos

6. La moderación de la discusión sobre los beneficios del curso.
7. El ajuste de expectativas de los participantes en la conducción.
8. La motivación del grupo para interactuar en la conducción de un curso.
9. La selección de ejemplos en la conducción de una sesión.
10. La aplicación de técnicas para verificar la comprensión de los temas expuestos.
11. El desarrollo del contenido de los temas en la conducción de un curso.
12. El desarrollo de los temas con técnica expositiva en la conducción de un curso.
13. El desarrollo de los temas con técnica diálogo - discusión en la conducción de un curso.
14. El desarrollo de los temas con técnica demostración-ejecución en la conducción de un curso.
15. El desarrollo de los temas con técnica ejercicios vivenciales o dinámicas grupales en la conducción de un curso.
16. La presentación de una síntesis de lo abordado en la conducción de una sesión de capacitación.
17. La presentación de los logros alcanzados y lo que falta por cubrir respecto al objetivo en la conducción de una sesión de capacitación.
18. La conducción de la obtención del resumen por parte de los participantes.

Manejo de Grupos

19. La evaluación del cumplimiento de las reglas y expectativas de una sesión.

20. La obtención de conclusiones de lo aprendido en la conducción de un curso.

21. La conducción de la formulación de los compromisos individuales de los participantes en la conducción de un curso.

Una vez cubiertas las actividades delineadas en los puntos anteriores, es importante no perder la fuerza ya adquirida en el “despegue” o integración inicial, para la cual se recomienda ponerse a trabajar de inmediato en las siguientes sesiones, pues lo que se ha logrado o intentado lograr por medio de la formación de la comunidad del aprendizaje es motivar al grupo a un esfuerzo común, trátase de un evento de inducción total (tiempo completo), o trátase de un evento dado en sesiones en el calendario.

De Presentación

- Todas las actividades y técnicas desarrolladas en el grupo tendrán como primer objetivo, la integración de los miembros del grupo. Por ejemplo:
 - Presentación en parejas.
 - Tríadas.
 - Presentación cruzada.
 - Parejas rueda- rueda.
 - Técnica del espejo.
 - Técnicas de afinidad.

Aprendizaje y Evaluación

- Son aquellas técnicas que nos permiten variar el estímulo durante el desarrollo de los contenidos en un curso de capacitación, además de facilitar la comprensión de los mismos. Por ejemplo:
 - Corillos.
 - Exposición.
 - Debate.
 - Lluvias de ideas.
 - Discusión dirigida.

Manejo de Conflictos

- La misma dinámica grupal, puede generar conflictos dentro de un grupo, por ello es importante que el instructor conozca algunas técnicas para el manejo de estos. Por ejemplo:
 - Concordar-discordar.
 - Análisis de problemas.
 - Relajación corporal.
 - Técnicas vivenciales.

Manejo de Grupos

Dentro de las técnicas de aprendizaje y evaluación, las más comunes son las siguientes:

Técnica	Definición	Procedimiento	Aplicaciones
Exposición o conferencia	Es una técnica expositiva centrada en el instructor, y consiste en proporcionar información al grupo, al tiempo que se limita la participación de este.	<ol style="list-style-type: none">1.- El instructor explica el tema o temas, su participación es activa, mientras que la del participante es pasiva.2.- Durante la exposición, el instructor realiza pequeños resúmenes o síntesis.3.- Para finalizar realiza una conclusión general.4.- Por último, se recomienda dar tiempo para preguntas y respuestas.	Para: <ul style="list-style-type: none">-Transmitir información a grupos numerosos.-Propiciar el análisis.-Procesar material abundante en un tiempo limitado.-Profundizar en los aspectos teóricos de un tema.
Lluvia de ideas	Es una técnica que permite la libre expresión de las ideas de los participantes sin restricciones o limitaciones, con el propósito de producir el mayor número de datos, opiniones o	<ol style="list-style-type: none">1.- El instructor define el tema.2.- El instructor explica los propósitos y la mecánica que se va a utilizar.3.- Se nombra un secretario que anote las ideas que surjan del grupo.4.- Los participantes expresan libre y espontáneamente las ideas que se les van ocurriendo en relación con el tema.5.- Las ideas se analizan y se agrupan en conjuntos afines.	Para: <ul style="list-style-type: none">-Fomentar el pensamiento creativo.-Fomentar el juicio crítico expresado en un ambiente de libertad.-Promover la búsqueda de soluciones distintas.-Facilitar la participación de las personas con autonomía y originalidad.-Complemento de otras técnicas, como estudio de

Manejo de Grupos

	soluciones sobre algún tema.	6.- El grupo elabora una síntesis de las ideas expuestas y obtiene conclusiones.	casos y lectura comentada.
Panel	Exposición de un tema por un grupo de personas o en forma individual, con diferentes enfoques o puntos de vista.	<p>1.- El instructor introduce el tema y presenta a los expositores.</p> <p>2.-El instructor determina el orden de las exposiciones y actúa como moderador.</p> <p>3.- Al finalizar las exposiciones, el instructor invita al grupo a hacer preguntas para reafirmar algún aspecto del tema.</p> <p>5.-El instructor solicita a los expositores que cada uno proponga una conclusión sobre el tema.</p> <p>6.- Los voluntarios representan el problema de acuerdo a sus papeles sin interferencia de los observadores.</p> <p>7.-Al finalizar la representación el instructor pide al grupo sus reflexiones y comentarios sobre lo ocurrido.</p> <p>8.-El instructor apoya la representación con alguna teoría alusiva al problema.</p>	<p>Para:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Transmitir información a grupos numerosos. -Lograr una visión interdisciplinaria en un tema específico. -Lograr una síntesis en poco tiempo. -Complementar otras técnicas, al utilizarse como un medio para interesar a los participantes en cuestión. -Que los participantes reciban retroalimentación del propio grupo.
	Consiste en un intercambio de ideas y opiniones entre los integrantes de un grupo	<p>1.- El instructor plantea el problema o pregunta.</p> <p>2.- Divide al grupo en pequeños grupos, por afinidad entre los participantes o al azar.</p>	<p>Para:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Propiciar la interacción entre los participantes. -Estimular la participación a

Manejo de Grupos

<p>Discusión dirigida</p>	<p>relativamente pequeño, acerca de un tema específico con un método y una estructura en la que se mezclan la comunicación formal y las expresiones espontáneas de los participantes.</p>	<p>3.- En cada grupo los participantes nombran un secretario.</p> <p>4.- El instructor especifica el producto al que debe llegar cada grupo.</p> <p>5.- El instructor propone el procedimiento a seguir, o indica a los participantes que lo determinen ellos mismos.</p> <p>6.- Cada grupo se aboca a la tarea específica.</p> <p>7.- Cada grupo, a través del secretario, expone sus conclusiones al grupo total.</p> <p>8.- Se obtienen conclusiones grupales.</p>	<p>través de una tarea.</p> <p>-Ayudar a las personas a expresar sus ideas y sentimientos ante los demás. -Facilitar la comunicación interpersonal y grupal en forma ordenada.</p> <p>-Propiciar la discusión, análisis y síntesis a partir de la experiencia del grupo.</p>
<p>Foro</p>	<p>Consiste en la discusión grupal sobre un tema, hecho o problema, coordinado por el instructor para obtener las opiniones, llegar a las conclusiones y establecer diversos enfoques.</p>	<p>1.- El instructor informa al grupo el tema, hecho o problema que se va a discutir.</p> <p>2. El instructor formula al grupo una pregunta concreta referida al tema.</p> <p>3. El instructor invita al grupo a exponer sus opiniones.</p> <p>4. El instructor cede el uso de la palabra.</p> <p>5. Al agotarse un aspecto, el instructor formula nuevas preguntas.</p> <p>6. El instructor sintetiza las ideas expuestas, obtiene conclusiones</p>	<p>Para:</p> <p>-Incrementar la información sobre un tema.</p> <p>-Analizar información a través de la discusión grupal.</p> <p>-Favorecer un clima de apertura y confianza que invite al grupo a expresar sus opiniones.</p> <p>-Desarrollar una actitud participativa en un grupo.</p>

Manejo de Grupos

		generales y evalúa el proceso.	
Lectura comentada	<p>Consiste en dejar a los participantes leer un documento y que lo comenten con la dirección del instructor. Como variante de esta práctica se puede usar el debate, cuya mecánica es semejante.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.- El instructor fija un tema, selecciona el documento, lo reproduce y distribuye a los participantes. 2.- El instructor solicita participantes que lean el documento. 3.- El instructor interrumpe cuando considere apropiado para hacer comentarios o pedirlos a los participantes. 4.- Al final de la lectura se formulan conclusiones. 	<p>Para:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Profundizar en los aspectos teóricos de un tema. -Conocer puntos de vista de autores relevantes. -Generar en grupos pequeños la habilidad para analizar y sintetizar la información. -Complementar otras técnicas, e inducir al grupo a una mayor participación.
Mesa redonda	<p>Es la discusión de un tema por un grupo de personas o en forma individual, con diferentes enfoques o puntos de vista.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El instructor introduce el tema y explica la mecánica de la mesa redonda. 2. El instructor define un aspecto del tema para su discusión y actúa como moderador. 3. El instructor fomenta la discusión al hacer preguntas o solicitar puntos de vista. 4. Cada vez que lo considere necesario, el instructor elabora una síntesis de la discusión. 	<p>Para:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Explorar un tema ante grupos numerosos. -Sugerir puntos de vista diferentes a un grupo. -Proporcionar hechos y opiniones sobre problemas en discusión. -Ayudar al grupo a enfrentar un problema polémico.
	Es una técnica que se centra en los		Para:

Manejo de Grupos

Estudio de caso	participantes, al propiciar una reflexión o juicio crítico alrededor de un hecho real o ficticio que previamente les fue descrito o ilustrado. El caso puede ser presentado como un documento breve o extenso, en forma de lectura, película o grabación.	<ol style="list-style-type: none">1. El instructor prepara un caso que corresponda al contenido y objetivos del programa y lo presenta al grupo.2.- Se inicia el análisis del caso en forma individual o en pequeños grupos.3.- El instructor conduce una discusión sobre las opiniones de los participantes y las enriquece.4.- El grupo elabora conclusiones y el instructor pide que elaboren en forma individual o en grupos pequeños un reporte sobre el caso expuesto.	<ul style="list-style-type: none">-Propiciar el análisis e intercambio de ideas.-Enfatizar y desarrollar habilidades en aspectos prácticos de la enseñanza.-Examinar diferentes soluciones ante un mismo caso.-Propiciar la participación y responsabilidad de las personas en su propio aprendizaje.
Seminario de investigación	El instructor propone una lista de temas o aspectos de la materia que serán Investigados por pequeños grupos de participantes, de acuerdo con sus intereses, que posteriormente son presentados al grupo.	<ol style="list-style-type: none">1.- El instructor elabora la lista de temas y los pone a consideración del grupo.2.- Los participantes se inscriben en el tema que desean investigar, formando grupos con un número similar de personas.3.- Se fija un periodo de investigación y se elabora un calendario de exposiciones.4.- Después de cada exposición el instructor clarifica y complementa los temas, en caso necesario.5.- Se destina un lapso de tiempo para preguntas, respuestas y	<p>Para:</p> <ul style="list-style-type: none">-Subdividir en forma participativa a un grupo numeroso.-Procesar material abundante en un tiempo limitado.-Aprovechar los recursos del grupo.

Manejo de Grupos

		conclusiones.	
Juego de papeles	En esta técnica, algunos participantes asumen un papel diferente al de su propia identidad, para representar un problema real o hipotético, con el objeto de que pueda ser comprendido y analizado por el grupo.	<p>1.- El instructor prepara el enunciado del problema, y los papeles que representarán.</p> <p>2.-El instructor explica al grupo el propósito y la mecánica del juego de papeles.</p> <p>3.- El instructor solicita tantos voluntarios como papeles deban representarse.</p> <p>4.- La distribución de los papeles entre los voluntarios puede ser por sorteo, por asignación del instructor o por consenso de los participantes. El resto del grupo recibe instrucciones para actuar como observadores.</p> <p>5.- El instructor presenta el problema y fija un tiempo para la representación.</p>	<p>-Facilitar el aprendizaje a través de la simulación de un hecho real.</p> <p>-Fomentar la participación del grupo en la solución de problemas.</p> <p>-Lograr una mejor comprensión total de un ejercicio vivencial con los participantes en situación real.</p> <p>-Que los participantes analicen como sería su comportamiento de acuerdo a un problema.</p>

Manejo de Grupos

Cine, teatro, disco, foro	Es una variante del foro, donde se realiza la discusión sobre un tema, hecho o problema escuchado y/o visto a través de un medio de comunicación masiva.	<ol style="list-style-type: none">1.- El instructor explica las características del medio empleado.2.- El instructor presenta el medio (película, audio, obra teatral, etc.).3.- El instructor revisa junto con el grupo los aciertos y errores en el medio presentado, considerando aspectos técnicos y de contenido.4.- El instructor realiza preguntas enfocadas a relacionar el medio con el contenido del curso.	Para: <ul style="list-style-type: none">- Analizar retrospectivamente los mensajes enviados por medios de comunicación.- Complementar otras técnicas.- Apoyar temas expuestos durante un curso.
Experiencia estructurada	Es una técnica en la cual los participantes realizan una serie de actividades previamente diseñadas, cuyo propósito es destacar los principales elementos de un tema o aspecto del programa.	<ol style="list-style-type: none">1.- El instructor diseña o selecciona la experiencia apropiada para enfatizar el tema.2.- El instructor prepara los materiales o instrumentos necesarios para la experiencia.3.- El instructor explica al grupo la mecánica de la experiencia estructurada.4.- El instructor conduce al grupo a lo largo de la experiencia.5.- Al finalizar la experiencia solicita al grupo los comentarios y reflexiones sobre el tema.6.- El grupo destaca lo aprendido en la experiencia.7.- El instructor apoya el aprendizaje del grupo con la exposición de alguna teoría relacionada con la experiencia.	Para: <ul style="list-style-type: none">-Destacar el valor de la experiencia en el aprendizaje.-Facilitar la comprensión de temas polémicos a partir de la vivencia de participantes de otras técnicas.-Demostrar que el aprendizaje puede ser agradable.-Facilitar la manifestación y comprensión de emociones y sentimientos, en una estructura que proteja a la persona.

Manejo de Grupos

Instrucción programada	Es una técnica individualizada por medio de materiales que permiten que el participante dirija su aprendizaje a su propio ritmo, gracias a la retroalimentación constante de respuestas correctas.	<ol style="list-style-type: none">1.- El instructor prepara el paquete de instrucción programada en pequeños módulos.2.- Los materiales incluyen las instrucciones claras y precisas para el desarrollo de todas y cada una de las actividades.3.- Cada módulo incluye el procedimiento de autoevaluación, puede combinarse con programas audiovisuales.4.-El instructor verifica el aprendizaje por medio de una evaluación global.	Para: <ul style="list-style-type: none">-Análisis financiero.-Aprendizaje y aplicación de conceptos.-Aprendizaje de procedimientos.
-------------------------------	--	---	--

Dinámicas para grupos o ejercicios vivenciales

La Dinámica de grupo como disciplina, estudia las fuerzas que afectan la conducta de los grupos, comenzando por analizar la situación grupal como un todo con forma propia. Del conocimiento y comprensión de ese todo y de su estructura, surge el conocimiento y la comprensión de cada uno de los aspectos particulares de la vida de un grupo y de sus componentes.

Las investigaciones realizadas en el campo de la Dinámica de grupo han permitido establecer un cuerpo normal de prácticas o "conocimientos aplicados", útiles para facilitar y perfeccionar la acción de los grupos. Algunos llaman a esta tecnología "Dinámica de grupo aplicada".

Manejo de Grupos

Dinámica de grupo aplicada

Las técnicas de la Dinámica de grupo aplicada son procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad de grupo, fundamentados en la teoría de la Dinámica de grupo.

Son medios, métodos o herramientas, empleados al trabajar con grupos para lograr la acción del grupo.

Tienen el poder de activar los impulsos y las motivaciones individuales y de estimular tanto la dinámica interna como la externa, de manera que las fuerzas puedan estar mejor integradas y dirigidas hacia las metas del grupo.

Como se le concibe de manera corriente, son técnicas que pretenden lograr que los integrantes de un grupo adquieran (gracias a los procesos observados y experimentados en él) conceptos, conocimientos y en particular, nuevos comportamientos. Las experiencias grupales son consideradas como un modelo reducido de la sociedad y un laboratorio donde los individuos realizan una investigación sobre ellos mismos, pero al mismo tiempo sobre los grupos sociales en general.

Las técnicas grupales no deben ser consideradas como fines en sí mismas, sino como instrumentos o medios para el logro de la verdadera finalidad grupal. Las diversas Dinámicas para grupos, como técnicas grupales, poseen características variables que las hacen aptas para determinados grupos en distintas circunstancias, entre las áreas más importantes de aplicación destacan:

Manejo de Grupos

1. Formativa: todo grupo tiende a mejorar a sus integrantes, es decir, a brindarles la posibilidad de desarrollar capacidades o potencialidades diferentes al simple conocimiento, y de superar problemas personales, por el mero hecho de compartir una situación con otros, cuando las condiciones del grupo se presentan positivas.

2. Psicoterapéutica: los grupos pueden curar. En esto trabajan los psicoanalistas de grupo.

3. Educativa: los grupos pueden ser empleados con el fin expreso de aprender.

4. Sociabilización: Los grupos provocan que sus integrantes aprendan a comunicarse y aprendan a convivir.

5. Trabajo en equipo: los grupos generan formas de trabajo en conjunto. La aplicación concreta de estas técnicas grupales en el mundo real se realiza principalmente en:

- Organizaciones laborales.
- Educación.
- Psicoterapia de grupo.
- Integración familiar.
- Organizaciones religiosas.
- Trabajo en comunidades.

Manejo de Grupos

- Grupos scouts.
- Grupos multinivel.
- Entre otros.

Las técnicas Dinámicas tienen la gran ventaja, a diferencia de otras técnicas, de que proporcionan un contexto para que al mismo tiempo se facilite el aprendizaje en tres terrenos específicos: ·

- Conocimientos y cómo aplicarlos.
- Habilidades.
- Valores y actitudes.

La técnica de Dinámica para grupos

Una de las técnicas más conocidas de la Dinámica de grupo aplicada son los ejercicios y casos problema, los cuales han recibido diversos nombres como:

- Juegos experienciales.
- Ejercicios vivenciales.
- Experiencias estructuradas, o el más común: Dinámicas para grupos.

Manejo de Grupos

A las Dinámicas para grupos se les ha denominado como "juegos", porque son divertidos y atractivos para las personas y porque son ficticios. Las Dinámicas para grupos adquieren un valor específico de diversión que no solo estimula la emotividad y la creatividad, sino que también introduce dinamismo y tensión positiva en los grupos. El carácter de juego encierra, además, un doble aspecto:

Por una parte, implica el hecho de desligarse de la seria situación del momento y, por otra, logra una identificación profunda con los problemas con los cuales se trabaja. Identificación imposible de obtener de otro modo.

Por otro lado, la proposición de un juego suele ir unida a un cambio en el medio de interacción. Lo más importante es que el carácter de juego integra los seis componentes esenciales del ser humano: corporal, afectivo, cognitivo, social, estético y espiritual.

A las Dinámicas para grupos también se les ha llamado "vivenciales", porque hacen vivir o sentir una situación real, lo cual es muy importante porque hoy más que nunca la educación se vuelve formativa y deja de ser informativa para convertirse en conocimiento vivencial. Las Dinámicas para grupos proporcionan vivencias bajo la forma de juegos o ejercicios, con una estructura mínima, para que las personas puedan sacar el mayor partido de la experiencia.

A las Dinámicas para grupos se les denominan también "experiencias estructuradas", porque son diseñadas con base a experiencias del mundo real que se estructuran para

Manejo de Grupos

fines de aprendizaje. Lo que se busca es que las personas experimenten el hecho como si este en realidad estuviera sucediendo.

Las Dinámicas para grupos como técnica, son el planteamiento de situaciones colectivas estructuradas que pueden ser desde un problema, un modelo de conducta o conflictos simulados que el facilitador utiliza para provocar que los integrantes de un grupo puedan observarse a sí mismos y puedan identificar las conductas de los demás con fines de aprendizaje, no tanto como asimilación de conocimientos, sino como un cambio de comportamiento y en ocasiones de actitud.

Es una técnica en la cual existe una participación activa del grupo y del facilitador. Guiado por el segundo, el grupo basa su aprendizaje en experiencias propias dentro de una sesión. Dichas experiencias son comunes a todos los integrantes del grupo, mediante vivencias prácticas provocadas por juegos o casos. La tarea central de la Dinámica para grupos es llevar a la superficie los modelos mentales (imágenes, supuestos e historias que llevan en la mente acerca de sí mismos, los demás, las instituciones y todos los aspectos del mundo) de las personas para explorarlos y hablar de ellos sin defensas, para que sean conscientes de cómo influyen en su vida y encuentren maneras de modificarlos mediante la creación de nuevos modelos mentales que les sirvan mejor en su mundo real.

En la Dinámica para grupos, los puntos específicos que trabaja el facilitador con el grupo son los siguientes:

- Percibir el propio comportamiento y el de los demás.

Manejo de Grupos

- Indagar el pensamiento y razonamiento de los demás.
- Hacer los pensamientos y razonamientos propios más visibles para los demás.
- Adquirir mayor conciencia de los propios pensamientos y razonamientos.

El proceso general que se sigue en esta técnica, es facilitar que el grupo:

1. Genere datos y experiencias observables por medio de la realización de diversas actividades fijadas en una Dinámica para grupos.
2. Seleccione y analice los datos de lo que se observó.
3. Identifique los supuestos, creencias, emociones y sentidos personales que provocan las conductas observadas.
4. Obtenga conclusiones y desarrolle nuevas creencias y modelos mentales.
5. Generalice el aprendizaje a su vida real.

En general, las Dinámicas para grupos pueden ser utilizadas en distintos sentidos:

1. Estimular y/o reforzar la temática perseguida en un proceso de aprendizaje.
2. Hacer transferibles o traducibles a situaciones reales, los conceptos teóricos.
3. Diagnosticar y desarrollar habilidades y actitudes específicas.
4. Evaluar el conocimiento.

Manejo de Grupos

5. Identificar las expectativas del grupo.
6. Fijar reglas en un grupo.
7. Superar el estancamiento de la dinámica de un grupo.
8. Energizar o preparar a un grupo para el aprendizaje.
9. Diagnosticar y analizar procesos de dinámica de grupos.
10. Integrar a grupos de trabajo, etc.

Críticas a la Dinámica para grupos

Las más fuertes críticas que se hacen a las Dinámicas para grupos son las siguientes:

Requieren de mucho tiempo: lo cual es cierto si se compara con los métodos tradicionales en los cuales en cinco minutos se puede presentar la teoría de la comunicación.

No puede medirse: muchos instructores y maestros tradicionales quisieran que en las Dinámicas para grupos existieran pruebas estandarizadas que midan cuanto conocimiento han memorizado las personas, aunque esto no signifique nada en realidad, ya que los hechos que se memorizan son hechos que se olvidan fácilmente. La única forma de medir el resultado en las Dinámicas para grupos es el seguimiento de conductas observables.

Manejo de Grupos

REFERENCIAS:

- CARRILLO, Rocha Esperanza. "Formación de instructores empresariales" México (1995) NAFIN.
- Rodríguez, Estrada Mauro. "Integración de equipos" México (2000) Manual moderno.
- Rodríguez, Estrada Mauro. "Comunicación y superación personal" México (1999) Manual moderno.
- Gil Daniel, Enseñanza de las matemáticas, Tendencias e innovación. Educación para la ciencia y la cultura, Organización de estados Iberoamericanos, 1993.
- Gardner Howard, Les formes d'intelligence. our la ciencia, decembre 1988.
- Schering Experiences A. C. Diseño e Impartición de cursos de capacitación, México, 2003.
- Gardner Howard, Assessment in context: the alternative to standardized Testing.
- Goodrich Heidi, Understanding Rubrics Educational leadership, 54(4), pág 14-17. 1996.
- Stone Martha, Teaching for understanding, Jossey-Bass Publishers, 1997.