



# Jugar es cosa seria



MIGUEL BUSSO

## Índice

ACTIVIDADES ORALES DENTRO DE LOS GRUPOS: UN POPURRÍ.....	8
ADIVINE LA FRASE.....	12
AFILIACIÓN.....	14
AGENDA DE DISCUSIÓN.....	19
AGENTES SECRETOS.....	21
ALTO Y SIGA.....	25
ANÁLISIS DE COMUNICACIÓN: UNA ACTIVIDAD PARA CONOCERSE.....	27
APRECIACIÓN SEXUAL: AUTO-APERTURA.....	31
ATRACCIÓN SEXUAL: LA REPRESENTACIÓN DE UN PAPEL ESCRITO.....	36
A TRAVÉS DE UN JUEGO.....	43
BEBÉS.....	45
BIO-COMUNICACIÓN.....	47
CABALLOS.....	50
CAMBIO DE LENGUAJE.....	52
CAMINATA A CIEGAS.....	54
CARRERA SOBRE BARRILES.....	57
CÍRCULO DE CONVERSACIÓN: MEJORANDO LAS HABILIDADES SOCIALES EN LOS GRUPOS.....	59
CLÍNICA DEL RUMOR: UN EXPERIMENTO DE COMUNICACIÓN.....	63
COLLAGE I.....	67
COMPAÑÍA.....	69
COMPETENCIA “EL JUEGO DEL BOMBÓN”.....	74
COMUNICACIÓN DEFENSIVA Y DE APOYO: UN PAPEL PARA SER REPRESENTADO EN PAREJAS.....	77
COMUNICACIÓN ESCRITA 1.....	93
COMUNICACIÓN ESCRITA 2.....	95
COMUNICACIÓN FRUSTRADA.....	98
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL.....	100
COMUNICACIÓN NO VERBAL III: UNA RECOPIACIÓN DE ACTIVIDADES.....	112
COMUNICACIÓN UNILATERAL Y BILATERAL.....	116
COMUNICACIÓN.....	118
CONEXIONES.....	123
CON LOS OJOS VENDADOS: UN EJERCICIO POR PAREJAS.....	125
CONSTRUYENDO RELACIONES ABIERTAS Y CERRADAS.....	131
CONVERSANDO CON NÚMEROS.....	136
CORRIENTE ELÉCTRICA.....	138
CUENTEN LAS EFES.....	140
CUENTO VIVO.....	142
CUERPOS EXPRESIVOS.....	143
DERECHOS ASERTIVOS.....	146
DESCRIPCIÓN DEL COMPORTAMIENTO DE TRIADAS: LEER LENGUAJE CORPORAL.....	150
DESCUBRIENDO MIS NECESIDADES Y MOTIVACIÓN.....	153
DESLIZÁNDONOS JUNTOS.....	155
DÍAS DE LA SEMANA.....	158
DÍAS DE LA SEMANA (VARIACIÓN).....	160
DOBLE PERSONALIDAD II.....	163

EJERCICIO DE LA MANO A LA BARBILLA.....	165
EJERCICIO DE LECTURA.....	167
EL ALAMBRE PELADO.....	169
EL ASESINO.....	171
¡EL BUM!.....	173
EL CERDO HORMIGUERO.....	175
EL CORREO.....	177
EL CUERPO.....	179
EL JUEGO DE PELOTA: INFLUENCIAR LA COMUNICACIÓN.....	182
EL LÍDER DE CIEGOS.....	185
¡EL LÍDER MANDA!.....	187
EL NUDO HUMANO.....	189
EL PUNTO MAL COLOCADO.....	192
EL QUE SE ENOJA PIERDE.....	195
EL RUMOR.....	197
¿ES ASÍ?.....	200
ESCUCHA ACTIVA: UNA PRÁCTICA PARA EL DESARROLLO DE LAS COMUNICACIONES .....	202
ESCUCHAR Y SEGUIR LAS INSTRUCCIONES.....	210
ESCUDO DE ARMAS.....	213
ESCULPIENDO: UNA EXPRESIÓN DE SENTIMIENTOS.....	216
ESTABLECER OBJETIVOS - PLANIFICAR.....	219
ESTO ME RECUERDA.....	221
EXAMEN DEL OYENTE.....	223
FANTASÍA DE UN CONFLICTO:.....	226
UN AUTO-EXAMEN.....	226
FRUSTRACIÓN : UNA ACTIVIDAD DE RETROALIMENTACIÓN.....	230
GRUPOS DE ESCUCHA: FORMACIÓN DE HABILIDADES EN EL ÁREA DE LA COMUNICACIÓN.....	236
GUIÑANDO EL OJO.....	241
HISTORIETA.....	243
INTÉGRATE A MI EQUIPO II.....	245
INTERCAMBIO DE CARTAS: UNA EXPERIENCIA EN PAREJAS ENFOCADA A COMUNICAR SENTIMIENTOS.....	247
¿INTERROGATORIO O ENTREVISTA?.....	253
JIRAFAS Y ELEFANTES.....	255
LA AVENTURA.....	258
LA GABARDINA.....	260
LA HISTORIA.....	263
LA HISTORIA DE JUANA Y JUAN.....	265
LA NOTICIA.....	268
LA PANTOMIMA.....	271
LA PERSONA PERDIDA.....	274
LA ÚLTIMA LETRA.....	276
LAS ESTATUAS.....	278
LAS PRIMERAS IMPRESIONES.....	281
LOS CUERPOS REVELAN UNA POSICIÓN SOCIAL.....	283
LOS DEMAGOGOS.....	286
LOS NÚMEROS.....	289

MANEJO DE OBJECIONES EN CAPACITACIÓN PARA VENTAS.....	292
MANEJO DE UN INCIDENTE.....	294
MANIPULACIÓN.....	296
MAR ADENTRO - MAR AFUERA.....	301
MENSAJES MEZCLADOS: UN EXPERIMENTO EN COMUNICACIÓN.....	303
MIMOS ROTATORIOS.....	311
MIRAR, SER MIRADO.....	314
NO ESCUCHO: UN PAPEL PARA CARACTERIZAR EN PAREJAS.....	316
NOCIÓN PRECONCEBIDA.....	322
NÚMEROS CHINOS.....	325
NÚMEROS: UNA ACTIVIDAD PARA RESOLVER PROBLEMAS.....	327
OBJETO Y NÚMERO.....	330
OBSERVACIÓN DE ENTREVISTA.....	332
PALABRAS CLAVES.....	336
PENSANDO: DESAFÍO DE CREENCIAS DISFUNCIONALES.....	338
PENSAR BAJO PRESIÓN.....	342
POBRE GATITO.....	349
PONERSE EN LA PIEL DEL OTRO: EL ESPEJO.....	351
PRESENTACIÓN ETIMOLÓGICA.....	353
PRESENTACIÓN NO-VERBAL.....	355
PRESENTACIÓN SUBJETIVA.....	357
PROGRAMAS ESCONDIDOS.....	358
PRUEBA DE SABER ESCUCHAR: ACERTIJOS.....	377
¿QUÉ TAN ASERTIVO SOY?.....	381
¿QUÉ TAN BUENOS OBSERVADORES SOMOS?.....	384
¿QUIÉN EMPEZÓ EL MOVIMIENTO?.....	387
RELACIONES QUE SIRVEN DE AYUDA:.....	390
COMUNICACIÓN VERBAL Y NO-VERBAL.....	390
REUNIÓN NO VERBAL.....	393
ROOL PLAYING: REACCIÓN Y REFLEXIÓN.....	395
¿SABEMOS ESCUCHAR?.....	397
SE MURIÓ CHICHO.....	399
SOMBRAS CHINAS.....	401
SOPA DE LETRAS.....	403
TÉCNICA NO VERBAL DE CONTROL.....	405
TELÉFONO DESCOMPUESTO.....	407
TERNAS DE COMUNICACIÓN NO VERBAL.....	409
TOMA DE RIESGOS EN PAREJA: CHEQUEO DE PERCEPCIÓN.....	411
TRANSMISIÓN DE INFORMACIÓN.....	415
UNA PRESENTACIÓN SIN PALABRAS.....	418
UN DÍA SIN PREGUNTAS.....	421
UN CASO VITAL: DIAGNÓSTICO DE GRUPO.....	423
UN DIBUJO SOBRE MI EQUIPO.....	427
VAMOS A HABLARNOS.....	429
VERIFICACIÓN.....	431
VOTACIONES DE VALORES.....	434
YO LO MIRO ASÍ.....	436

# **JUGAR ES COSA SERIA...**

## **PARA JUGAR Y SEGUIR CRECIENDO...**

*Se trata de despertar un sentido profundo  
de la solidaridad humana,  
para enfrentar e intentar  
vencer todo egoísmo,  
toda impotencia  
y toda desesperanza,  
junto a otros.*

Juegos para usar en talleres, reuniones, procesos educativos, cursos, grupos con distintos objetivos, y en espacios comunitarios, es parte de una serie de recursos que están desarrollados para estimular la comunicación, participación, cooperación, pertenencia, pertinencia y aspectos relacionales.

Es una compilación de técnicas de animación, rompehielos y juegos que pueden ser usados por cualquier persona que trabaje con grupos.

¿Por qué técnicas de animación? Los facilitadores usan juegos por varias razones diferentes, inclusive para ayudar a que las personas se conozca unas a otras, incrementando los niveles de energía o entusiasmo, estimulando el desarrollo de equipos o haciendo que la gente piense sobre un problema en particular y pueda encontrar creativamente distintas resoluciones.

Los juegos que ayudan a que las personas se conozcan entre sí y que ayudan a relajarse se llaman rompehielos. Cuando la gente se ve somnolienta o cansada, las técnicas de animación pueden ser usadas para hacer que la gente se mueva y para darles más entusiasmo si está en sus necesidades u objetivos.

Otros juegos pueden ser usados para ayudar a pensar sobre posibles soluciones a problemas que las personas puedan enfrentar cuando trabajan juntas, estimulando la creatividad, responsabilidad, el autoconocimiento y la empatía.

También pueden colaborar estimulando la creatividad. Esta guía incluye todos estos tipos diferentes de juegos - en ningún orden en particular - y los facilitadores pueden escoger aquellos que sean más apropiados para sus propósitos y contextos específicos.

A seguir creando...

**Juegos** ¿para qué y por qué?  
Generar emociones...

Movilizarse...

Estimular la crítica y autocrítica...

Desarrollar creatividad, curiosidad, imaginación...

Activar el pensamiento divergente...

Favorecer la comunicación...

Facilitar los trabajos grupales...

Facilitar la convivencia...

Repensar permanentemente los valores...

Lo más importante de todo es que su creatividad, pueda modificar...

El objetivo, tamaño del grupo, tiempo estimado, material, lugar de desarrollo, variaciones, y hasta el mismo nombre de la actividad.

Durante un taller o una reunión, trate de usar técnicas de animación frecuentemente, cuando la gente se vea cansada, crear un descanso natural entre actividades.

Trate de escoger juegos que sean apropiados para el contexto.

Piense cuidadosamente sobre la utilización de juegos que consisten en el contacto corporal.

Muy importante que adapte estrategias, teniendo en cuenta el tiempo del proyecto, proceso y objetivos generales.

Trate de escoger juegos en los que todos puedan participar y sea sensible a las necesidades y circunstancias del grupo. Dificultades: caminar, oír, ver o distintas personas con niveles de habilidades para leer y escribir.

Trate de garantizar la seguridad del grupo, particularmente en juegos que consistan en mucho desplazamiento.

Tener muy presente los sentimientos en cada ejercicio para contemplar y contener. Entender y respetar la posibilidad de que no se quiera jugar.

### ***Agradecimientos:***

Participantes de los grupos en la escuela de Teatro de Santa Fe Nro. 3200.

Participantes de la escuela de Psicología Social Dr. E. P. Riviére Santa Fe.

Participantes de todos los Talleres de Juegos para la Memoria y Calidad de Vida.

Participantes del taller de Vínculos.

A los que, en el peor momento sufrido en Santa Fe (2003), se les ocurrió apodarme Señor Juego.

A los que me enseñan y estimulan para que siga jugando, creando: María Julia Hutschenreuter, Luna Saavedra Andreotti, Federico Corj, Salomé Espíndola, Eduardo Otazo, Carolina Carnero, Alicia Mielniczuk, Cecilia Flamini, Marisa Oscella, Franco Victorio, Paula y Tomás Busso.

A quienes no quieren sentar cabeza... y quieren seguir jugando.

# **ACTIVIDADES ORALES DENTRO DE LOS GRUPOS: UN POPURRÍ**

## **OBJETIVOS:**

- I. Apertura de un grupo cuando las reuniones no son frecuentes.
- II. Lograr una mayor interacción de todos los participantes en las reuniones.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Variable. (Dependiendo de la actividad que se elija).

## **MATERIAL:**

Variable. (Dependiendo de la actividad que se elija).

## **LUGAR:**

Variable, recomendándose un lugar amplio que permita el desarrollo del ejercicio que se elija.

## **DESARROLLO:**

- I. La encuesta del bolsillo:** Para estudiar los fenómenos de confianza, el grupo se divide en tres, que son:

Aquellos que desean que sus bolsillos, carteras, bolsas o portafolios sean examinados por otros.

Los participantes que no desean que sean examinadas sus cosas, pero que sí quisieran examinar las de los demás.

Aquellos participantes que no desean hacer ninguna de las dos cosas.

Los miembros del grupo B examinan los bolsillos u otras cosas de los del grupo A y los del grupo C observan. Se permite y propicia el hablar. Tan pronto como se termina el periodo de examen (aproximadamente 10 minutos) se vuelve a formar todo el grupo, los observadores dan su informe y todos discuten el ejercicio.

- II. Imaginación del Diseño del Cuarto:** Se pide a los participantes que cierren los ojos y que tomen de tres a cinco minutos para diseñar el cuarto para ellos. Se les anima a recordar la mayor cantidad posible de detalles. Los miembros comparten sus diseños con todo el grupo y discuten sus selecciones. (Este ejercicio de autoapertura es útil en los primeros momentos de vida del grupo).

- III. Conducta Opositora:** Se pide a los participantes que traten de hacer lo contrario de sus sentimientos y que lo traten de hacer tanto en forma verbal como silenciosa.

- IV. Cambiando papeles:** Se pide a dos participantes que intercambien papeles y que "sean" el otro durante unos minutos en la reunión del grupo, como un intento para que se tengan simpatía.

- V. Sílabas sin sentido:** Se dan instrucciones a uno de los participantes para que dirija sus sentimientos a otro usando sílabas sin sentido y poco amenazadoras, tales como "fo, se, lig, po, etc."

- VI. Connotaciones Animales:** Cada participante escoge animales que asocie con sus reacciones sentimentales frente a cada uno de los demás

del grupo. Todas las connotaciones animales asociada con otro miembro se expresa y se discute, después el segundo miembro recibe su retroalimentación y así continua el ejercicio.

**VII. Abriendo el Saco de Yute:** Cuando los participantes parecen estar “sentados” en reacciones importantes hacia los demás (ensacando), el instructor les pide que escriban aquello que no pueden decirle a los demás. Se juntan los escritorios y el instructor las lee en voz alta manteniendo el anonimato.

**VIII. Pruebas de Perfiles:** Se hacen pruebas de personalidad, tales como el 16 PF de Cattell. La prueba de Orientación de Bass. El FIRO B de Schutz, o la prueba de Orientación Personal de Shostrom. Se califica la prueba y se prepara un perfil de cada uno, usando una clave numérica para cada persona. En una reunión del grupo, el instructor explica el significado de las diferentes calificaciones que se sacaron. Entonces pone todos los perfiles en el centro y pide a los miembros que determinen el perfil que corresponde a cada uno.

**IX. Nombres Nuevos:** Los participantes asumen nuevas identidades durante la duración del grupo. Estos nombres nuevos deben ser escogidos en la primera reunión de las sugerencias basadas en la primera impresión.

**X. Descripción de la Pareja:** Se forman parejas y luego escriben, independiente e individualmente, descripciones con libre asociación de ellos mismos y de sus parejas. Luego comparten esto entre ellos para confirmar expectativas y desarrollar una interacción.

**XI. Sociodrama:** Como retroalimentación, un miembro del grupo califica a los demás según la facilidad con la que se relacionan con ellos. Puede caracterizarlos estando dentro, fuera o en la zona.

**XII. Acomodándose:** Un participante actúa todos los papeles necesarios que permitan a otro miembro expresar sentimientos escondidos.

**XIII. Expresión Espontánea:** Un miembro que tiene dificultad de expresar sus sentimientos, se sienta en el centro del cuarto. Otro miembro se sienta atrás de él y le da un ligero codazo cada vez que cree que está suprimiendo los sentimientos. Se le pide que diga abiertamente lo que siente en el momento en que es tocado.

**XIV. Anuncios Estúpidos:** Para romper el hielo al principio de la vida del grupo, los participantes se sientan en círculo y por turno dicen algo estúpido o sin sentido.

**XV. Enunciados Íntimos:** Se pide a los miembros del grupo que escriban una serie de enunciados íntimos sobre ellos mismos. Luego el grupo decide qué hacer con ellos.

**XVI. Yo - Tú:** Dos miembros que no se caigan bien entre ellos se sientan cara a cara. Por turno hacen dos oraciones, una empezando con “yo” y la otra con “tú”. Continúa así hasta que sienten que se entienden entre sí.

**XVII. Escucha Activo:** Para aumentar el entendimiento interpersonal, un participante hace una oración declarativa. El receptor da a conocer lo que entendió del mensaje de la siguiente manera:

“Tú sentiste (algo) sobre (alguna cosa)”

El primero simplemente dice sí o no. Luego el receptor hace una oración que debe ser conocida por el otro. Continúan hasta estar satisfechos del entendimiento entre ellos.

# **ADIVINE LA FRASE**

## **OBJETIVO:**

- I. Facilita la ejemplificación sobre la importancia de escuchar activamente.
- II. Resalta la importancia de la comunicación no verbal en los procesos de interrelación humana.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

30 participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

30 minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un salón suficientemente amplio que permita a los participantes formar grupos.

## **DESARROLLO:**

- I. El instructor explicará el ejercicio y pedirá que se formen 3 subgrupos.
- II. Dará a 2 de los subgrupos una frase escrita en una tarjeta, la cual deberá transmitirse a los otros grupos.
- III. Únicamente se pueden utilizar ruidos y/o gestos para transmitir la frase. No se permite hablar.
- IV. Un grupo ejercerá como observador, sin posibilidad de participar en la adivinanza, juzgará el manejo de la información de los otros equipos para fines de retroalimentación.
- V. El grupo que tiene que adivinar la frase puede formular preguntas al actor, siempre que estas sólo se contesten “sí” o “no” de manera mímica.
- VI. Los dos equipos competidores tendrán un turno para transmitir y un turno para adivinar.
- VII. Al finalizar los dos turnos de cada equipo, se pide a los observadores que expongan sus comentarios.
- VIII. En mesa redonda, se analiza el desarrollo del ejercicio y se sacan conclusiones enfocadas a resaltar la importancia de la comunicación no verbal, del escuchar con atención y del adecuado manejo de las preguntas.

# **AFILIACIÓN**

## **OBJETIVO:**

- I. Dar la oportunidad a los participantes de conocer sus propias habilidades y virtudes.
- II. Mostrar a los participantes la manera en la que se comunican.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

20 participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

120 minutos aproximadamente.

## **MATERIAL:**

Rotafolio y plumones.

## **LUGAR:**

Un lugar amplio que permita la conversación y retroalimentación entre los miembros del grupo.

## DESARROLLO:

- I. Los participantes individualmente, deberán contestar las siguientes preguntas:
  1. ¿Cuáles son mis principales características, habilidades, conocimientos, cualidades físicas, mentales, educacionales, morales, etc.?
  2. Describan los 3 éxitos más importantes de su vida y por qué lo consideran los más importantes. No se permiten 2, mínimo 3.
  3. ¿Qué es lo más difícil que he hecho en mi vida?
  4. ¿Por qué les conviene tener como amigo al grupo?
- II. Al terminar de contestar las preguntas, elegirán a una pareja. Deben verse a los ojos, elegir quién habla y el otro debe escuchar sin interrupción. (Esta actividad dura 3 minutos).
- III. El instructor deberá dar una explicación de la congruencia de que si están hablando de cosas positivas, cómo debe ser el tono de voz y preguntar a los participantes cómo se oían entre ellos, pues es importante saber esto:

---

Qué decimos

Cómo lo decimos

---

tono de voz  
gestos  
ademanes  
contacto visual

---

El instructor hará que los participantes reflexionen acerca de cómo deben ser los gestos y preguntarles:

¿Ustedes cómo estaban?

¿Cómo eran sus ademanes?

¿Se veían o no?

IV. Empezarán a hablar, y el instructor deberá reforzarlos y decirles con fuerza “¡como si se sintieran muy grandes!”. Al terminar, se cambia de pareja y se recomienda al instructor alentar con frases como “muy bien, van muy bien”. Al terminar de hablar, se busca otra pareja y así hasta llegar a cuatro personas. Al terminar, se elige quién hablará de los cuatro y comentará mientras los otros tres escucharán.

V. El instructor comenta lo que oyó: muletillas, frases incompletas, etc. Después instruye sobre los tipos de gente que hay:

<b><u>DEPRESIVOS</u></b>	<b><u>AFIRMATIVOS</u></b>	<b><u>AGRESIVOS</u></b>
(Gutierritos) No Afirmativos Con tal de no tener problemas “se dejan” de todo.		Agreden Machos, ofenden ¿Conocen ustedes alguno así?

VI. El instructor comparará a un “Gutierritos” y a un “Agresivo”, refiriéndose a lo siguiente:

Símbolos

Forma de vestir: anillos

¿Cómo se viste un Gutierrez?

¿Cómo se diferencia de un agresivo?

Corporalmente

¿Cómo es el cuerpo de un Gutierrez?

¿Cómo camina, cómo tiene los hombros y cómo es el agresivo?

VII. El instructor hará que los miembros del grupo participen en los siguientes ejercicios:

Ejercicio 1:

-Los participantes caminarán como Gutierrez durante 3 minutos. Después como agresivos. Ahora como afirmativos: "saluden como afirmativos".

-Ahora, ¿Cómo habla el agresivo? y pasará una persona al frente para hacerlo.

-¿Cómo habla el depresivo? y el instructor invitará a un voluntario.

-¿Cómo habla el afirmativo? y también pasará un voluntario.

Ejercicio 2:

-Uno por uno pasará a decir ¿por qué le conviene al grupo tenerlo como amigo?

-Hablará de sus características positivas al grupo en forma concreta.

VIII. El instructor recomendará en todo congruencia. Se da feedback sobre la congruencia, gestos, tono de voz, ademanes, postura del cuerpo, etc. (1 minuto por participante, y si hay mucho feedback, se repetirá).

IX. El instructor deber mostrar a los participantes cómo se completa la tríode:

Modelo       $\longrightarrow$       Ensayo       $\longrightarrow$   
Reforzamiento

- X. El instructor pedirá que todos los participantes aplaudan, pero que sea sincero, ya que el aplauso es un reforzamiento. Les preguntará cómo se sienten y si quieren opinar algo. XI. El instructor terminará la dinámica y exhortará a los participantes a practicarla.

# **AGENDA DE DISCUSIÓN**

## **OBJETIVO:**

- I. Destacar el correcto empleo de la argumentación .
- II. Propiciar el análisis de niveles argumentales.
- III. Permitir entender la necesidad de escuchar en la discusión.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Quince participantes o más.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Cuarenta y cinco minutos.

## **MATERIAL:**

Hojas de “Agenda de Discusión”.

## **LUGAR:**

Un salón amplio e iluminado.

## **DESARROLLO:**

- I. Se forman las triadas.
- II. Los participantes de cada terna, se denominarán: **A, B y C.**
- III. **A,** escoge un tema y lo expone a **B,** quien sólo escucha, **B** resume lo dicho por **A,** y después da su propia opinión. (Si se el resumen es inadecuado, **C,** corrige).
- IV. Después de 7 minutos, **B,** escoge un tema, **C,** escucha y **A,** pasa a ser moderador y se repite el proceso.
- V. Se reúne todo el grupo y se comenta el ejercicio haciendo mucho énfasis en el análisis argumental y lógico, evitando, hasta donde sea posible, entrar en los mismos temas de discusión.

# **AGENTES SECRETOS**

## **OBJETIVO:**

- I. Analizar el proceso de percibir mensajes No-Verbales.
- II. Reforzar el aprendizaje de conocimientos adquiridos en el curso
- III. Actividad recreativa para los grupos

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

60 minutos.

## **MATERIAL:**

- VI. Papel y lápiz para cada participante.
- VII. Una pelota.
- VIII. Un pañuelo por jugador.

## **LUGAR:**

Salón amplio y bien iluminado.

## **DESARROLLO:**

- I. El instructor presenta el ejercicio y forma subgrupos..
- II. Los equipos están formados de tal manera que se pueda ver perfectamente a todo el mundo. Los jugadores se hallan sentado.
- III. El instructor explica que unos bandos rivales de agentes secretos intentan descubrir el misterio de las identidades de los espías. Un sabio ha puesto a punto de ingenio esférico y cósmico (el detector) que reduce a la impotencia a un agente secreto tan pronto como este último ha sido identificado (se trata de una pelota).
- IV. Se echa a la suerte para determinar el equipo que iniciará el juego.
- V. Uno de los jugadores del equipo designado toma la pelota y se dirige hacia un equipo de su elección, deteniéndose frente a él e interpela a su jefe, poseedor de la lista de apodos de sus compañeros de equipo.
- VI. Le pregunta ¿A quién tengo que lanzar el detector?.
- VII. El jefe, después de haber consultado su lista pronuncia un apodo cualquiera, detentado por uno de sus compañeros o por....sí mismo.
- VIII. El jugador lanza entonces el detector en dirección a uno de los agentes secretos. Esté último está obligado siempre a recibir la pelota.

- IX. Si la elección ha sido acertada y el jugador a adivinado correctamente, el agente secreto queda neutralizado por el detector. En tal supuesto, se quita el pañuelo que lleva colocado alrededor del cuello o toma una postura característica que indica que ha sido eliminado. Pero el agente secreto neutralizado continúa ayudando a su equipo
- X. Los demás jugadores, como es lógico, anotan los resultados de la operación y apuntan que Carlos no es “Corazón de León” y que Martha no es “Z 413”. De esta suerte, poco a poco, las presunciones se concretan y pueden efectuarse elecciones con crecientes posibilidades de éxito.
- XI. Cualquier jugador tiene plena libertad para adelantarse hacia un equipo y no dirigirse al jefe para saber a quién lanzará la pelota-detector. En efecto, puede anunciar: Lanzo a.....”Toro Sentado”. Y arroja la pelota hacia el jugador que cree que realmente es “Toro Sentado”.
- XII. Si el jugador se equivoca (cosa que ocurre muchas veces), regresa a su sitio. Entonces será el jugador que haya recibido la pelota quien tendrá derecho a levantarse y adelantarse hacia otro equipo para intentar descubrir a un agente secreto del mismo.
- XIII. Gana el equipo que logra eliminar a todos los agentes secretos de los otros equipos.
- XIV. En sesión plenaria se comenta la vivencia.

## **VARIACIONES:**

En el caso de utilizar este ejercicio para reforzar el aprendizaje, es necesario manejar como “apodos” los conceptos y quien arroja la pelota tendrá que dar la definición del concepto. Por ejemplo: El que lanza la pelota dice: “La capital del estado de Nuevo León” y se la envía a una persona que tiene el “apodo” de Monterrey.



# **ALTO Y SIGA**

## **OBJETIVO:**

- I. Animar y energizar a un grupo fatigado.
- II. Ilustrar las características de la competencia (Ganar-Perder).
- III. Ilustrar las características de la competencia (Ganar -Perder) y de la colaboración (Ganar-Ganar).
- IV. Ilustrar las consecuencias de interponer los intereses personales a los del grupo.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado. Mínimo requerido dieciséis participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Cuarenta y cinco minutos.

## **MATERIAL:**

Distintivos para diferenciar a los distintos equipos ( gafetes de colores, pañoletas, camisetas, etc.).

## **LUGAR:**

Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan manejarse libremente sin obstáculos.

### **DESARROLLO:**

- I. El instructor solicita dos voluntarios para desempeñar los papeles de policía y vigilante.
- II. Al resto de los participantes los divide en cuatro grupos con el mismo número de personas.
- III. El instructor solicita a los participantes se pongan de pie y coloca a los grupos lo más separados posible unos de otros, representando los puntos cardinales. ejemplo: el equipo Norte frente al equipo Sur; el equipo Este frente al equipo Oeste.
- IV. El instructor indica a los participantes que la cuenta de tres, los equipos deberán intercambiarse de sitio; los que están al Norte, con los del Sur, y los del Este con los del Oeste. Ganará el equipo que llegue primero con el mayor número de sus integrantes.
- V. Así mismo, indica al policía que en cualquier momento puede dar la voz de ¡Alto! y todos deberán parar inmediatamente. Aquéllos que no lo hagan quedarán fuera del juego y significarán bajas para su equipo.
- VI. El policía y el vigilante decidirán quienes son los que no obedecieron la voz de ¡Alto!. Una vez hecho esto, el policía da la voz de ¡Siga! y continúa la carrera.
- VII. El Vigilante hace el papel de juez para declarar los ganadores.
- VIII. Al término del ejercicio el instructor dirige una discusión sobre las conductas y actitudes mostradas en el desarrollo del mismo.

### **VARIACIONES:**

- I. El instructor en sesión plenaria puede analizar los comportamientos de competencia y solicitar al grupo que repitan el ejercicio mostrando comportamientos de colaboración.
- IX. Se pueden colocar pañoletas en la cintura y descalificar a la persona que le sea quitada dicha pañoleta por el miembro de un equipo contrario.

# **ANÁLISIS DE COMUNICACIÓN: UNA ACTIVIDAD PARA CONOCERSE**

## **OBJETIVO:**

- I. Establecer un clima de laboratorio de aprendizaje en las etapas iniciales de un grupo compuesto de participantes hostiles y renuentes.
- II. Experimentar la apertura al explorar sentimientos positivos y negativos en un ambiente poco amenazador
- III. Examinar de qué forma los elementos afectivos (especialmente los sentimientos negativos) influyen en la comunicación resultante.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Doce o más participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Una hora aproximadamente.

## **MATERIAL:**

Ocho hojas de rotafolio, cada una llevando un encabezado diferente sacados de la Hoja de Trabajo del Análisis de Comunicación. Marcadores y maskin tape. Una copia de la Hoja de Trabajo del Análisis de Comunicación para cada participante.

## **LUGAR:**

Un cuarto lo suficientemente grande para que todos los participantes estén cómodos. Una pared para fijar en ella los datos obtenidos.

## **DESARROLLO:**

- I. El instructor fija las hojas de rotafolio con un encabezado sacado de la Hoja de Trabajo. Les dice que está interesado en la comunicación de cada participante y que es un aliciente para concentrarse en la sesión, ya que los sentimientos del participante sobre el mensaje, la persona que manda el mensaje y otras más, pueden afectar claramente sus sentimientos de participar en el evento. El instructor les dice a los miembros del grupo: “En lugar de sólo yo hable sobre los efectos que los diferentes estilos y métodos de comunicación tienen sobre ustedes, me gustaría examinarlos con ustedes de modo que podamos aprender unos de otros”.
- II. El instructor pide a los participantes que compartan con el grupo, los mensajes o comunicaciones que tienen sobre la sesión. Cada mensaje voluntario, es puesto en la primera hoja de “Mensaje Recibido”.
- III. El instructor continúa solicitándole información a cada participante sobre cada encabezado de la Hoja de Trabajo. (Diez minutos).
- IV. El instructor elige algunos (de tres a seis) ejemplos que sean representativos de una buena y una mala comunicación (resultante del apoyo o antagonismo del grupo) y pone estos ejemplos en otra hoja.
- V. El instructor conduce una discusión sobre las similitudes y las diferencias entre una buena y una mala comunicación y se hace una lista de los puntos principales en el rotafolio.
- X. Se forman subgrupos de cinco o seis participantes. Cada participante recibe una Hoja de Trabajo y un lápiz.

- XI. Cada participante recibe instrucciones para llenar su hoja sobre sus propias comunicaciones referentes al taller (diez minutos) y luego discuten sus respuestas con otros miembros del grupo pequeño (veinte minutos).
- VIII. Se vuelve a formar el grupo grande. Los pequeños grupos informan sobre la discusión y lo que aprendieron. El instructor hace un resumen sobre lo aprendido en la experiencia.

### **VARIACIONES:**

Los participantes en pequeños grupos deben responder a la siguiente hoja de trabajo:

1. Clasifique de 1 (pobre) a 5 (excelente) la calidad de el (los) mensaje(s) que recibió sobre la sesión antes de venir a ella.
  2. Califique en una escala de 1 (baja motivación) a 5 (alta motivación) su actitud hacia esta sesión.
  3. Identifique las bases (razones) de su calificación.
- XV. Discuta sus respuestas de esta hoja de trabajo con los miembros de su equipo.

Mensaje recibido :

¿Cómo entendió el mensaje ?

¿Cómo juzga que fue la calidad del mensaje ?

¿Cómo se dio el mensaje ?

¿Quién dio el mensaje ?

Tipo y calidad de la relación con el que dio el mensaje.

Otras influencias que afectaron sus sentimientos sobre el mensaje :

Sentimiento y motivación hacia la sesión o taller :

# **APRECIACIÓN SEXUAL: AUTO-APERTURA**

## **OBJETIVOS:**

- I. Compartir las percepciones, sentimientos, actitudes, valores, comportamientos y expectativas sexuales.
- II. Clarificar la sexualidad propia a través del auto-descubrimiento.
- III. Adentrar en las dimensiones sexuales de otras personas.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Cualquier número de tríos.

## **MATERIAL:**

Una copia de la Hoja de Discusión de Apreciación Sexual para cada participante.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Aproximadamente de una y media a dos horas.

**LUGAR:**

Un cuarto tranquilo donde los tríos puedan tener privacidad y se puedan sentar confortablemente.

**DESARROLLO:**

- I. El instructor discute la importancia de la sexualidad y el valor de la apertura de la información sexual en las relaciones interpersonales.
- II. Los participantes reciben indicaciones para que formen grupos de tres con individuos que menos conozcan y se sienten dándose la cara, dentro de una distancia en que puedan tocarse unos a otros.
- III. Se da a cada participante una copia de la Hoja de Discusión de Apreciación Sexual y se les invita a compartir su información con los otros miembros de su equipo. Cada participante contará con aproximadamente treinta segundos por cada tópico (de una a una hora y media).
- IV. El grupo se vuelve a reunir para discutir la forma en que se sintieron los miembros de los tríos al compartir actitudes y percepciones sexuales. Los miembros NO reportarán las RESPUESTAS que sus compañeros dieron a las oraciones, pero sí como sus percepciones afectaron su comunicación. El instructor conduce una discusión sobre las implicaciones de esta actividad; (treinta minutos).

## **VARIACIONES:**

- I. Para una actividad del grupo entero, las oraciones pueden escribirse en tarjetas de 7 x 12 cm. y se ponen boca abajo. Los participantes pueden tomar una carta al mismo tiempo y leerla en voz alta; cualquier persona que así lo desee puede completar la oración. También cualquiera puede tener la opción de no responderla. Esta acción se puede repetir tantas veces como el tiempo lo permita. (Esto se realiza mejor con un grupo muy abierto).
  
- II. Esta actividad puede ser usada en conjunción con el “Encuentro de Parejas” o la “Renovación de Parejas”.
  
- III. Los tópicos seleccionados pueden ser escritos en forma de cartelones para llevar a cabo una discusión con todo el grupo.
  
- IV. Los participantes pueden realizar una “tormenta de ideas” con su propia lista de tópicos al inicio de la sesión.
  
- V. La actividad puede ser precedida por una discusión de todo el grupo o (de una fantasía grupal dirigida, para lograr que el área de sexualidad se enfoque más claramente).
  
- IV. Los participantes pueden llenar la Hoja de Discusión de Apreciación Sexual antes de formar sus tríos.

## HOJA DE TRABAJO

### HOJA DE DISCUSIÓN DE APRECIACIÓN SEXUAL

Esta hoja de discusión consiste en una serie de oraciones sin terminar que enfocan sus percepciones y sentimientos sexuales. La autoapertura de información sexual, a menudo ayuda a formar mejores bases para el entendimiento en las relaciones personales.

Tenga en consideración los siguientes puntos :

- Considere que cualquier dato personal que usted escuche es estrictamente confidencial.
- Responda a cada oración antes de continuar con la siguiente.
- Túrnese siendo el primero para terminar las oraciones.
- Complete las oraciones en el orden en que aparecen.
- Puede declinar el contestar cualquier oración diciendo que usted prefiere abstenerse. No tiene que dar explicaciones y los demás miembros de su trío no tienen que hacerle preguntas al respecto.
- Usted puede suspender la actividad si se llegara a sentir molesto. Trate de hablar sobre el origen de dichos sentimientos y continúe cuando y si lo cree apropiado.
- Esté dispuesto a tomar riesgos.

---

XVI. El mejor aspecto de mi personalidad es...

XVII. La emoción de la que encuentro más dificultad para hablar es...

XVIII. Siento que mi cuerpo es mi...

XIX. Lo que mis padres me dijeron respecto al sexo es...

XX. Empecé a cambiar mis sexos acerca del sexo cuando...

XXI. Ahora yo pienso que el sexo es...

XXII. Es difícil para mí compartir pensamientos sexuales porque...

- XXIII. Si yo realmente fuera abierto y honesto en este momento yo diría...
- XXIV. La cualidad que más busco en mi pareja sexual es...
- XXV. Para mí, sexo en una relación es...
- XXVI. Mantener más de una relación sexual es...
- XXVII. Cuando hablo acerca del sexo y de higiene personal, yo siento...
- XXVIII. Nuestras actitudes sexuales son similares en que...
- XXIX. Algo nuevo que aprendí recientemente acerca del sexo es...
- XXX. Me di cuenta que las relaciones sexuales de mis padres eran...
- XXXI. Nuestras actitudes sexuales son diferentes en que...
- XXXII. Para mí una relación sexual significativa consiste en...
- XXXIII. Estar involucrado emocionalmente en una relación sexual es...
- XXXIV. La satisfacción sexual significa...
- XXXV. Cuando yo estoy en una relación sexual, mis emociones...
- XXXVI. Me siento más cerca sexualmente cuando...
- XXXVII. El que yo disfrute sexualmente está algunas veces determinado por...
- XXXVIII. Me siento más afectuoso cuando...
- XXXIX. Los sitios donde más disfruto las caricias son...
- XL. Los pasos preliminares al sexo que tienen importancia para mí son...

# **ATRACCIÓN SEXUAL: LA REPRESENTACIÓN DE UN PAPEL ESCRITO**

## **OBJETIVOS:**

- I. Explorar las dinámicas de la atracción sexual entre compañeros de trabajo.
- II. Aumentar la conciencia del efecto que las ideas pueden tener sobre la conformación de una relación en desarrollo.
- III. Proporcionar una oportunidad para que los participantes exploren sus interpretaciones personales de y acerca de sus ideas y las respuestas a asuntos relacionados con la atracción sexual.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

De ocho a veinticuatro miembros siempre que sean múltiples de dos.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Aproximadamente una hora cuarenta y cinco minutos.

## **MATERIAL:**

- I. Una copia de la Hoja de Reacción a Situaciones de Atracción Sexual para cada participante.
- II. Una copia de la Hoja de la Representación de un Papel Escrito de Atracción sexual.
- III. Un lápiz para cada participante.

#### IV. Rotafolio y plumones.

#### **LUGAR:**

Un cuarto lo suficientemente grande como para que los participantes se sienten en círculo.

#### **DESARROLLO:**

- I. El instructor introduce la actividad y describe sus objetivos.
- II. Cada participante recibe una copia de la Hoja de Reacción a Situaciones de Atracción Sexual y un lápiz, y todos los miembros reciben instrucciones para que lean la hoja y respondan por escrito a las preguntas que siguen a la descripción (10 minutos).
- III. Cada participante recibe una copia de la Hoja de la Representación de un Papel Escrito de la Atracción Sexual y escribe en respuesta al primer personaje (el líder del equipo femenino). Los participantes tendrán cuatro minutos para completar su respuesta y a los tres minutos reciben "una llamada de que les falta un minuto".
- IV. Cada participante recibe instrucciones de pasar su Hoja de Representación hacia la derecha. Después de que todos han recibido una hoja, cada participante lee lo que fue escrito por el primer caracterizador y formula una respuesta para el segundo papel (el analista de sistemas masculino), usando el segundo espacio. Los participantes son notificados del tiempo una vez que hayan transcurrido tres minutos, y a los cuatro termina el tiempo.
- V. Cada participante recibe instrucciones de pasar la hoja de nuevo a la persona que está hacia su izquierda. Esa persona tiene cuatro minutos para escribir la siguiente respuesta al papel del líder femenino de equipo luego las hojas se pasan hacia la derecha.

VI. El proceso se repite en la misma forma con los miembros alternando dos papeles o caracterizaciones y pasando la hoja hacia la derecha e izquierda hasta que cada miembro ha respondido tres veces.

VII. Los participantes forman binas con una de las dos personas que participaron en la contestación de las preguntas. Estas binas permanecen sentadas dentro del círculo para discutir sus reacciones desde el punto de vista sentimientos durante la actividad (10 minutos).

VIII. Posteriormente reciben instrucciones para que se unan a las otras personas con las que trabajaron formando nuevas parejas y continúan discutiendo la actividad durante 10 minutos más.

IX. El instructor pide que se comenten las reacciones tenidas durante la experiencia, y las aplicaciones de lo que han aprendido; pueden ser útiles las siguientes preguntas:

¿Existieron diferencias entre los dos papeles que usted desempeñó?.

¿Por qué?.

¿En qué forma sus ideas afectaron los papeles que desempeñó?.

¿Cómo hubiera manejado situaciones similares en la vida real?.

¿Qué mecanismos defensores ha encontrado útiles en el pasado?.

## **VARIACIONES:**

- I. Pueden omitirse las “notas para mí”.
- II. El instructor puede conducir una discusión breve sobre los factores que afectan la atracción sexual entre compañeros de trabajo, antes de principiar la caracterización.
- III. La situación puede ser reescrita enfocándose sobre la atracción sexual en otros ambientes o con relación diferente entre los personajes, por ejemplo: un jefe de sexo masculino con un equipo de trabajo femenino.
- IV. Los participantes pueden ser cuestionados acerca de la identificación de factores que más les afectan, cuando trabajan con personas atractivas, y que comparten las estrategias que han utilizado para enfrentarse con estas situaciones. La sección “notas para mí” puede ser aumentada y/o se puede añadir una segunda sección de notas después de la actividad.
- V. La técnica de los papeles previamente escritos podría ser utilizada con la combinación: jefe-subordinados, maestro-alumnos, o cualquier otra relación interpersonal que podría beneficiarse con base a esta técnica, empleando una situación creada para dicho propósito.

## **HOJA DE TRABAJO**

### **HOJA DE REACCIONES Y SITUACIONES DE ATRACCIÓN SEXUAL**

Un equipo consultor integrado de dos personas es dirigido por una consultora de una organización femenil. El otro miembro es un analista de sistemas de sexo masculino. Su cliente, Guillermo es Director de la División de Ventas de una importante compañía. El equipo ha estado trabajando durante varios meses sobre el rediseño y evaluación de un sistema ya existente. Un nuevo consultor, David, ha sido añadido al equipo por parte de la líder del equipo femenil. Las razones que ella expresó para esto fueron su competencia y experiencia.

La siguiente junta fue llevada a cabo con el equipo consultor original, el cliente y el nuevo miembro del equipo, en la oficina del Director. La junta se realizó muy lentamente y fue difícil tomar decisiones. Se suscitó un debate entre los miembros del equipo. Después de la junta, el cliente, Guillermo, fue el último en dejar la oficina de la Directora. Ese comportamiento fue extraño. El no indicó a los demás la razón para quedarse.

Al siguiente día la Directora y el Analista de Sistemas se encontraban discutiendo la forma en que se había desarrollado la junta. El dijo : “Yo sentía como si Guillermo (el cliente), tú y yo fuéramos una familia, cuando David entró, sentí como si estuviera conociendo al novio de mi hermana. Siento que te debo protección, especialmente porque el chico es muy atractivo e impulsivo. No me sentiría sorprendido si Guillermo hubiese sentido algo de celos por la atención que le prestaste a David. Probablemente esa es la razón por la que permaneció en tu oficina después de la junta. Tu sabes que nosotros tres hemos trabajado juntos durante largo tiempo.

Contesta las siguientes preguntas en forma breve o utilizando palabras clave :

XLI. Indica cualquier sentimiento que hayas experimentado mientras leías la descripción de la situación (sentimientos, emociones, reacciones físicas).

2. Póngase usted mismo en el papel del Analista de Sistemas del sexo masculino. ¿Cuál es su verdadero problema? ¿Qué está sintiendo? ¿Qué desea?

3. Imagine lo que la Directora del equipo habría estado pensando y sintiendo mientras escuchaba al Analista de Sistemas, ¿Qué quería ella?

Cuando termine, espere para que le den más instrucciones.

## **HOJA DE LA REPRESENTACIÓN DE UN PAPEL ESCRITO DE ATRACCIÓN SEXUAL.**

1. Respuesta de la Directora del equipo de sexo femenino :
2. Respuesta del Analista de Sistemas de sexo masculino :
3. Respuesta de la Directora del equipo de sexo femenino :
4. Respuesta del Analista de Sistemas de sexo masculino :
5. Respuesta de la Directora del equipo de sexo femenino :
6. Respuesta del Analista de Sistemas de sexo masculino :

# A TRAVÉS DE UN JUEGO

## **OBJETIVO:**

- I. Estimula al participante a saber escuchar una lectura.
- II. Ayuda a la formación de subgrupos.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

15 minutos.

## **MATERIAL:**

- I. Cartulinas: una con la palabra norte, otra con la palabra sur y la ultima con figura de casas (una por cada siete participantes).
- II. Una historia donde se mencionen estas palabras.

## **LUGAR:**

Salón amplio y bien iluminado.

## DESARROLLO:

- I. Previamente coloque las cartulinas en lugares estratégicos del salón procurando que las que tienen las palabras NORTE y SUR se coloquen en lugares alejados.
  
- II. Se reúne a los participantes en un gran círculo en el centro del Salón. En seguida el instructor motiva la dinámica diciendo que les va a relatar una historia donde aparecerán algunas palabras clave ante las cuales el grupo deberá reaccionar en forma diferente. Cuando aparezca la palabra **norte** el grupo debe correr hacia donde se encuentra este letrero. Pero si la palabra es **sur** corre en sentido contrario. Ahora bien, si la palabra es **tormenta** deben buscar refugio en las casitas. Bajo cada figura solamente se puede reunir siete participantes.
  
- III. El grupo realiza el ejercicio.
  
- IV. Una vez formados los equipos, en cada uno de ellos los participantes se presentan, eligen un moderador un secretario, un nombre y una porra para el equipo.
  
- XII. Los equipos se presentan y se premia con aplauso a los participantes.

# **BEBÉS**

## **OBJETIVO:**

- I. Permite a los grupos un acercamiento de sus integrantes a nivel emocional, evitando el uso de palabras.
- II. Ayuda al estudio de la comunicación no verbal.
- III. Incrementa la confianza de los participantes al permitir una libre expresión de sentimientos.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

20 personas.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

20 minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un salón amplio e iluminado, con alfombra confortable.

## **DESARROLLO:**

- I. El instructor propicia la reflexión sobre las formas en que los bebés manifiestan sus emociones y sentimientos.
  
- II. Después se les dice a los participantes que, procurando reproducir el comportamiento de un bebé: caminando a gatas, balbuceando y sin proferir palabra alguna, a lo mucho sonidos guturales, se muestren entre sí su afecto, a manera de identificación y presentación.
  
- III. Se les dan ocho a diez minutos para la experiencia y se pasa a discutirla.
  
- IV. Es recomendable poner particular énfasis en cómo sintieron su papel individual y el de sus compañeros, en términos de representaciones o desempeños logrados, y qué sentimientos despertó esto mismo en cada participante.
  
- V. Se llega a conclusiones.

# **BIO-COMUNICACIÓN**

## **OBJETIVO:**

- I. Analizar ciertos aspectos de los problemas conflictivos que tengan las personas del curso.
- II. Sensibilizar a los participantes acerca de su conducta, la cual puede contribuir a solucionar ciertos problemas existentes.
- III. Informar a las personas que integran el grupo directamente sobre sus sentimientos.
- IV. Aplicable en cursos de Comunicación para analizar la claridad de los mensajes.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

De 10 a 15 participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

30 minutos con un intervalo de 5 minutos.

## **MATERIAL:**

- I. Pizarrón, gis y borrador,
- II. Sillas,
- III. Instrucciones para el observador,

IV. 10 papeles y

V. Un lápiz para cada participante.

### **LUGAR:**

Amplio para que las sillas estén en forma de círculo y el observador pueda apuntar sus datos viendo con facilidad a los participantes.

### **DESARROLLO:**

I. El instructor, si así lo desea, puede iniciar la actividad enviando algún mensaje a algunos de los participantes; éste a su vez deberá de escribir en una hoja que se le haya dado, su mensaje a cualquiera de las personas que estén participando en el juego, solicitar mensajes sobre aspectos específico como agradecimientos, felicitaciones, retroalimentación etc., quien lo reciba debe leer en forma clara y en voz alta y así podrá contestar el mensaje (o rechazarlo) o enviar otro mensaje a otro de los integrantes del grupo, y así sucesivamente. Inducir al grupo que todos envíen y reciban mensajes y no aplicar si existe mucha tensión en el grupo.

II. El observador estará apuntando la secuencia del mensaje, y anotando en el pizarrón todo lo que esté observando.

III. Cuando terminen los primeros 15 minutos del ejercicio, se hará una pausa para que el observador le indique al grupo quiénes han sido las personas que comunicaron y han recibido mensajes; o simplemente quiénes no han participado.

IV. Se iniciara nuevamente el ejercicio durante 10 a 15 minutos, y se da por concluido.

V. Quienes no quieran leer los mensajes, no deberán de hacerlo.

# **CABALLOS**

## **OBJETIVO:**

- I. Romper la tensión inicial en un grupo.
- II. Descubrir las implicaciones de no escuchar.
- III. Detectar el liderazgo en un grupo.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Hasta 60 participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Una hora.

## **MATERIAL:**

- I. Lápiz y papel para cada participante.
- II. Pizarrón.

## **LUGAR:**

Un salón suficientemente iluminado para que el grupo trabaje con eficiencia.

## **DESARROLLO:**

- I. Se coloca a los participantes, alrededor de una mesa de trabajo, o sentados frente al pizarrón. Después la disposición es libre.
- II. El problema que presenta el Instructor es el siguiente:  
“Un día me compré un caballo en \$600.00; al rato lo vendí en \$700.00. Poco después, en el mismo mercado, volví a comprar el mismo caballo a otra persona en \$800.00 finalmente lo vendí en 900.00” .
- III. ¿Gané o perdí? ¿Cuánto perdí o cuánto gané? ¿ O no gané ni perdí?.
- IV. Sí se presentan problemas intergrupales en el transcurso del ejercicio, el instructor puede suspender e iniciar la reflexión.
- V. Se presenta el problema como tarea a resolver primero en forma individual, y luego en grupo.
- VI. Después de escuchar el problema, cada participante escribe su solución.
- VII. Se forman equipos que deben llegar a una solución única.
- VIII. Cuando se ha encontrado la solución común, se abre una discusión sobre las implicaciones del ejercicio.

# **CAMBIO DE LENGUAJE**

## **OBJETIVO:**

Transformar una noticia que está en lenguaje escrito, a otro tipo de lenguaje más accesible. (lenguaje gráfico, musical, corporal, etc.) sin perder la objetividad de la información.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

30 minutos

## **MATERIAL:**

- I. Juego de noticias escrita de interés común. Varían según las necesidades de los grupos con los que se esté trabajando.
- II. Revistas y/o fotonovelas para recortar.
- III. Papel cartulina.
- IV. Pegamento.
- V. Marcadores.

**LUGAR:**

Un lugar Amplio.

**DESARROLLO:**

- I. Los participantes se dividen en tantos subgrupos como noticias se quieran trabajar.
- II. A cada grupo se le da una noticia procurando que corresponda a la problemática que vive. Deben de leer cuidadosamente la noticia y comentarla. Procurando sacar los elementos importantes de ésta.
- III. Después deben pensar como comunicar de manera creativa la información de la noticia, (por escrito, combinando gráficos y dibujos, con un sociodrama un cartelón, etc..) sin modificar el contenido de la misma.

Esta técnica puede servir como punto de arranque para, por un lado, para hacer un análisis ideológico de los medios de comunicación masiva, y por otro lado, reflexionar sobre las posibilidades instrumentales de comunicación sociodrama, radio, periódico, serigrafía, etc..

# **CAMINATA A CIEGAS**

## **OBJETIVO:**

- I. Distinguir las características de la ayuda en el caso de que se emplee poder, logro o afiliación.
- II. Ayuda a darse cuenta del sentimiento que experimenta una persona que tenga que depender de otras.
- III. Darnos cuenta de la forma como otros nos pueden ayudar y no pueden inspirar confianza.
- IV. Darnos cuenta de la inmensa cantidad de recursos internos que están a nuestro alcance.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

15 a 20 personas.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

45 minutos.

## **MATERIAL:**

Pañuelos o vendas para los ojos.

## **LUGAR:**

Local libre de obstáculos y suficientemente amplio para que puedan circular libremente de 8 a 10 parejas.

## **DESARROLLO:**

- I. Indicar a los participantes que se pongan de pié, con los ojos cerrados y en completo silencio. Les dice que algunos de ellos van a ser vendados y guiados por sus compañeros, en el caso de que el ejercicio no sea continuación de un relax, bastará con pedir a los participantes que formen un círculo indicándoles que cierren los ojos y guarden silencio. Posteriormente se darán las mismas instrucciones.
- II. El instructor y el observador vendan a la mitad de los participantes. Las no vendados permanecen con los ojos cerrados y todos los participantes continúan inmóviles.
- III. Los instructores les dicen al oído a los participantes no vendados que van a guiar a un compañero en completo silencio. En éste momento los guías abren los ojos y encuentran junto a ellos al compañero que van a guiar. (el Instructor se los habrán colocado previamente).
- IV. Comienza el recorrido por espacio de 10 a 15 minutos.
- V. Pasado este tiempo el instructor indica a las parejas que regresen y que se coloquen uno enfrente del otro (guía y guiado)
- VI. Se les pide a las personas que fueron guiadas, que traten de adivinar quién fue su guiador, pero que no lo digan.
- VII. Se indica a los guiadores que quiten la venda a su compañero.

VIII. En silencio se invierten los papeles y se inicia una nueva caminata bajo las mismas condiciones. Pueden cambiarse parejas.

IX. Terminado el tiempo regresan las parejas y en el caso de que se hallan intercambiado los miembros de las mismas, se les vuelve a pedir a los vendados que imaginen quién fue el compañero que los llevó, cuando no hubo intercambio esta fase se omite.

Se forma un círculo y el instructor invita a los participantes a comentar sus sentimientos cuando eran llevados, la forma en como sentían que eran guiados: si se sentían guiados con respeto, si eran llevados con imposición, si se les guió con cuidado o descuidadamente, etc. También a los guías se les invita a expresar sus emociones. Se relacionarán éstos comentarios con el “círculo de la vida”.

# **CARRERA SOBRE BARRILES**

## **OBJETIVO:**

- I. Permitir revisar procesos de organización interna de un grupo.
- II. Propiciar la cohesión de grupo y su análisis.
- III. Destacar los comportamientos claramente orientados al liderazgo.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Veinte participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Dos horas.

## **MATERIAL:**

Por cada participante un barril de doscientos litros cada uno, de preferencia metálico, limpios y vacíos.

**LUGAR:**

Un espacio amplio que pueda utilizarse como pista de por lo menos unos 40 metros de longitud y en la cual cuatro subgrupos puedan trabajar simultáneamente.

**DESARROLLO:**

- I. Se establecen subgrupos de cinco miembros cada uno.
- II. Se hace entrega del material: cuatro barriles y tres tablas a cada grupo.
- III. Se les indica cuáles son las reglas de juego:
  - a) El propósito del juego es que cada grupo, partiendo de la misma línea de salida, recorran la misma distancia hasta llegar a la meta previamente establecida, con todos sus integrantes viajando “a bordo”, encima de barriles y tablas.
  - b) Si cualquier miembro del grupo, llegase a caer por la causa que fuere, de las tablas o barriles, descalifica a su grupo en el momento de tocar suelo.
- IV. Se les da un tiempo razonable para prepararse, insistiéndoles en que planeen cuidadosamente.

Se realiza la carrera y al terminar se procesa para llegar a conclusiones.

# **CÍRCULO DE CONVERSACIÓN: MEJORANDO LAS HABILIDADES SOCIALES EN LOS GRUPOS**

## **OBJETIVOS:**

- I. Desarrollar habilidades para la conversación asertiva en los grupos.
- II. Aprender a reconocer e identificar las aptitudes para la conversación asertiva en los grupos.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

De catorce a treinta participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Una hora y media.

## **MATERIAL:**

- I. Rotafolio, marcadores y maskin tape para el instructor.
- II. Una tarjeta de 7.5 cm. x 12.5 cm. para cada participante con un tópico de la Lista de Temas para el Círculo de Conversación escrito en ella.
- III. Una Hoja de las Habilidades para el Círculo de Conversación y un lápiz para cada participante.

## **LUGAR:**

Un salón suficientemente grande para que los grupos puedan discutir sin molestarse unos a otros.

## **DESARROLLO:**

- I. Antes de la reunión, el instructor prepara una tarjeta de 7.5 cm. x 12.5 cm. para cada participante, cada una con un tópico de la Lista de Temas para el Círculo de Conversación escrito en ella.
- II. El instructor explica los objetivos del ejercicio y da una breve explicación sobre las habilidades de la conversación en grupo.
- III. El instructor distribuye una Hoja de las Habilidades para el Círculo de Conversación, un lápiz y una tarjeta con tópico a cada participante.
- IV. El instructor divide al grupo en subgrupos pequeños de siete a diez miembros y les explica que durante los siguientes veinte minutos los participantes harán.
  - A. Hablarán con los participantes sólo sobre el tema escrito en la tarjeta o sobre los temas que los demás introduzcan.
  - B. Practicar las habilidades enumeradas en la Hoja de Habilidades por lo menos una vez.
  - C. Mantener dentro de la actividad a los pequeños grupos, esto es, que uno o dos miembros de un grupo se reúnan con un segundo grupo, el o los miembros deberán terminar su conversación lo más pronto posible, antes de reunirse con otro grupo.
- V. El instructor contesta cualquier pregunta y lleva a cabo la dinámica.

VI. Luego se forman grupos de cuatro o cinco miembros para discutir sobre las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál de las habilidades de la conversación practicó? ¿Cuál era la más difícil?
2. ¿Cuáles palabras o formas de actuar descubrió, que puedan hacer más eficaz las habilidades para conversar?

VII. El instructor les pide que hagan un resumen y comparen los resultados de la discusión del paso VI e informen de los resultados.

### **VARIACIÓN:**

La Hoja de Habilidades del Círculo de Conversación puede revisarse y enfocarse a otras cuestiones. Al participar en una reunión, por ejemplo, pueden incorporarse las siguientes habilidades: Introducir un punto en los temas existentes, resistir las interrupciones, resumir, estar en desacuerdo, etc.

### **CONVERSACIÓN**

A continuación se describen cuatro grupos de habilidades para la conversación. Practique cada una de ellas, por lo menos una vez, durante el período de práctica de veinte minutos. Anote en los espacios en blanco cualquier palabra o modo de actuar que sea útil en sus propias conversaciones.

V. APERTURA. Iniciando una conversación o incorporándose a una ya iniciada.

TRANSICIONES. Cambiando el tema de una conversación. (Cuando esto tiene sentido o cuando se motiva para hacerse, por ejemplo, cuándo se siente que están aburridos, etc.)

XIII. MOVIMIENTOS. Cambiando el contenido (el nivel de participación) de una conversación (Llevando la conversación de uno de los siguientes niveles o hechos a otro : pensamientos/experiencias personales/sentimientos/fantasías/bromas, etc.

XLII. CIERRE. Terminar una conversación y moverse para otro lado.

### **LISTA DE TEMAS DEL CÍRCULO DE CONVERSACIÓN**

reloj	clavo	mapa
alfombra	silla	libro
pared	cuadro	puerta
tenedor	lámpara	timbre
foco	piedra	camino
pelo	zapato	televisión
agua	papel	ladrillo
cacahuete	cubo de hielo	guitarra
azul	plato	arena
<b>sol</b>	<b>hilo</b>	<b>madera</b>

# **CLÍNICA DEL RUMOR: UN EXPERIMENTO DE COMUNICACIÓN**

## **OBJETIVO:**

Ilustrar las distorsiones que pueden ocurrir, durante la transmisión de información desde una fuente de origen a través de varios individuos, hasta un destino final.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado. Debe haber un mínimo de ocho participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Treinta minutos.

## **MATERIAL:**

- I. Copias del Formato de Observación de la Clínica del Rumor para los observadores del desarrollo.
- II. Rotafolio y un marcador.

## **LUGAR:**

- I. Una sala de juntas. Todos los observadores se sientan de cara al área donde tiene su jefatura la clínica del rumor.
- II. Un cuarto separado donde se aísla a los que funjan como voluntarios.

## **DESARROLLO:**

- I. El instructor llama a seis voluntarios. El resto del grupo permanece, para actuar como observadores, en el desarrollo
- II. Cinco de estos seis voluntarios deben pasar al cuarto de aislamiento. El sexto voluntario permanece en la sala de juntas con el instructor y los observadores.
- III. El instructor distribuye los Formatos de Observación de la Clínica del Rumor a los observadores, los cuales deben tomar apuntes de lo que sucede.
- IV. Luego el instructor lee el “reporte del accidente “, del Formato de observación, al voluntario, el cual no ha de tomar notas de lo que escucha.
- V. El instructor pide a un voluntario en el cuarto de aislamiento que regrese.
- VI. El primer voluntario repite al segundo lo que oyó del instructor.  
ES IMPORTANTE QUE CADA VOLUNTARIO TRANSMITA EL MENSAJE DE SU PROPIA MANERA, SIN AYUDA ALGUNA.
- VII. Un tercer voluntario regresa, y el segundo repite lo que oyó del primero.
- VIII. Se repite el procedimiento hasta que todos los voluntarios menos el sexto haya oído el mensaje.

- IX. Luego el sexto voluntario regresa al salón. Se le dice que asuma el papel de policía. El quinto miembro repite el mensaje al policía. Después el policía escribe el mensaje en el papel manila para que el grupo lo pueda leer.
- X. El instructor coloca el mensaje original ( preparado de antemano en papel manila) para poder ser comparado con la versión del policía.
- XI. Se le pide a los observadores que lean sus notas. Luego los voluntarios discuten su experiencia. El instructor encabeza una discusión con el grupo entero sobre las implicaciones de la Clínica del Rumor.

### **VARIACIONES:**

- I. Se puede grabar la sucesión de mensajes ( en audio o vídeo cassette ) para ser reproducidos durante el desarrollo.
- II. Se puede volver a escribir el mensaje de forma que sea más adecuada al grupo en cuestión.
- III. Se puede usar como mensaje una breve película muda: "Fidelidad del Reporte".
- IV. Se puede emplear al grupo entero como transmisor de mensajes. No se emplean observadores ). Se forman grupos de seis y cinco personas de cada grupo son enviadas al cuarto de aislamiento. El instructor lee el mensaje , al resto de los miembros. Un miembro de cada grupo es llevado a la sala de juntas a la vez para recibir el mensaje. Los últimos miembros simultáneamente escriben el mensaje para que todos lo puedan ver.

## HOJA DE TRABAJO

### FORMATO DE OBSERVACIÓN DE LA CLÍNICA DEL RUMOR

REPORTE DEL ACCIDENTE :

“No puedo esperar para reportar este accidente a la policía. Debo llegar al hospital lo más pronto posible.”

“El camión de entrega, que iba al sur, estaba dando la vuelta a la derecha en la intersección cuando de pronto el auto deportivo, que iba hacia el norte, trató de dar la vuelta hacia la izquierda. Cuando se percataron de que estaban dando vuelta por el mismo carril, ambos tocaron su claxon, pero siguieron dando la vuelta sin frenar. De hecho, el auto hasta parecía ir acelerando justamente antes del choque”.

<b>Voluntario</b>	<b>Aumentos</b>	<b>Omisiones</b>	<b>Distorsiones</b>
<b>1</b>			
<b>2</b>			
<b>3</b>			
<b>4</b>			
<b>5</b>			
<b>6 (Policía)</b>			

# **COLLAGE I**

## **OBJETIVO:**

- I. Diagnosticar los conocimientos del grupo en relación a un tema.
- II. Verificar la comprensión de un tema.
- III. Identificar las expectativas que tienen los participantes a un curso.
- IV. Analizar la comunicación no verbal
- V. Analizar como las creencias y valores provocan que los símbolos no sean interpretados por todos de la misma forma.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Una hora treinta minutos.

**MATERIAL:**

- I. Revistas y periódicos viejos.
- II. Cartulinas u hojas de rotafolio
- III. Plumones, marcadores o crayones
- IV. Pegamento para papel
- V. Tijeras

**LUGAR:**

Un sitio amplio y libre de obstáculos para que los participantes puedan moverse libremente y varias paredes donde puedan pegar su "Collage".

**DESARROLLO:**

- I. El instructor forma subgrupos y pide a los participantes que sobre el tema que se ha discutido o que deben discutir en los subgrupos, presenten sus opiniones en forma de "Collage".
- II. Una vez elaborado el "collage", cada subgrupo lo presenta al plenario, para realizar su descodificación.
- III. Se le pide a los miembros de los otros subgrupos que hagan una interpretación de lo que les parece que da a entender el "collage". (Es importante el proceso de "descodificación" del collage por parte del plenario, porque permite ir introduciendo el tema y captar en toda su riqueza el contenido que se ha plasmado de forma simbólica).
- IV. Luego, el subgrupo que elaboró el "collage", explica en plenario la interpretación que ellos le dieron a cada símbolo.

**VARIACIONES:**

- I. Es una excelente técnica para identificar las expectativas que tienen los participantes a un curso de capacitación.

**Este ejercicio también se puede utilizar como un ejercicio de comunicación, los símbolos no son interpretados por todos de la misma forma, va a depender del contexto y el grupo que los elaboró o los interpreta para que tengan un determinado contenido.**

# COMPAÑÍA

## **OBJETIVO:**

I. Analizar el comportamiento de los colaboradores ante diferentes tipos de liderazgo.

II. Diagnosticar sobre la mejor forma de entrevistar a los colaboradores.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Veinte personas.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Una hora.

## **MATERIAL:**

I. Hojas de instrucciones para los jefes, subalternos y observador.

II. Lápices.

## **LUGAR:**

Un salón amplio que permita el diálogo ente las triadas.

## **DESARROLLO:**

- I. Se solicita que los participantes se numeren de 1 al 3, para que el número 1 sea el jefe, el número 2 subalterno y el 3 observador.
- II. A la mitad de los jefes se les asigna el papel A y a la otra mitad el papel B.
- III. Se distribuyen las hojas de instrucciones correspondientes.
- IV. Se propicia el ejercicio.
- V. Se solicita comentarios a los observadores.

Se concluye el ejercicio.

## **COMPAÑÍA**

### **INSTRUCCIONES DEL JEFE TIPO "A"**

Usted es un jefe que pertenece a la compañía VAC. La compañía sugiere que por lo menos dos veces al año se tenga una reunión con cada uno de los subalternos, cuyo objetivo sea buscar áreas de mejoramiento en el trabajo.

En esta ocasión usted ha citado al señor Juan Pérez. El desempeño de Pérez ha sido normal pero usted considera que él puede hacer mucho más. Ha notado que las comunicaciones entre ustedes dos también pudieran ser mucho mejores. Además se ha dado cuenta de ciertos problemas disciplinarios (llegadas tarde, salidas a deshoras, etc.).

Su énfasis en la reunión está en evaluar su relación con Pérez y no a Pérez. (¿Cómo cree usted Pérez, que hemos venido operando los dos últimos meses? ¿Cree usted que nos estamos comunicando con suficiente frecuencia? ¿Cómo se siente usted en su trabajo?).

Habría la posibilidad de que ambos (tanto usted como Pérez), puedan cambiar y hacer algo para solucionar las cosas y rendir más. (¿Cómo podríamos establecer más claridad en nuestras comunicaciones, etc.?) (¿Qué podría hacer yo para ayudarle a cumplir mejor con sus funciones?).

Expresé con franqueza sus opiniones y sentimientos. Oiga con atención.

## **INSTRUCCIONES PARA LOS JEFES TIPO “B”**

Usted es un jefe que pertenece a la compañía VAC. La compañía exige que por lo menos dos veces al año se haga una reunión de evaluación con cada uno de los subalternos.

En este momento usted ha citado al Señor Juan Pérez para conversar durante 10 minutos con él, el resultado de su evaluación.

Es un funcionario que tiene fallas en la disciplina con retardos y salidas durante las horas de trabajo.

Su rendimiento en líneas generales es satisfactorio, lo lleva al día, pero no se esmera en encontrar aspectos nuevos en sus funciones.

Tiene buena capacidad pero no presenta iniciativa ni se le nota un esfuerzo de superación. Se queja de su baja remuneración y de las pocas oportunidades de progreso dentro de la Compañía.

Su papel consiste en hacerle ver las fallas que tiene. Explicarle que la compañía tiene políticas muy precisas en la remuneración, la disciplina, los ascensos y demás aspectos de personal; éstas le serán benéficas en cuanto que cumple con las normas establecidas para ello.

Debe usted lograr que el subalterno acepte las fallas que tiene y se ponga en posición de progreso cumpliendo con lo establecido previamente.

## **INSTRUCCIONES PARA EL SUBALTERNO**

Usted es Juan Pérez, empleado de la compañía VAC, con más de 10 años en la empresa y ha sido llamado por su jefe a una entrevista.

## **INSTRUCCIONES PARA EL OBSERVADOR**

Su papel es observar críticamente el comportamiento y las relaciones de cada una de las dos personas durante la conversación que van a tener delante de usted. Durante esta conversación usted debe permanecer en silencio y buscar las respuestas a preguntas como las siguientes:

1. La relación entre estas dos personas ha sido buena o mala a juzgar por la conversación que usted está observando.
2. ¿Esta conversación tuvo alguna influencia en la relación entre los dos? ¿Fue esta influencia buena o mala?
3. ¿Cuáles son los factores más importantes que influyeron para que el resultado de la conversación fuera el que usted identificó en la pregunta anterior?

# **COMPETENCIA “EL JUEGO DEL BOMBÓN”**

## **OBJETIVOS:**

- I. Vivenciar el trabajo en equipo
- II. Levantar el animo en un grupo cansado o desganado.
- III. Analizar los efectos de la competencia (ganar-perder) en las actitudes y sentimientos

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Una hora.

## **MATERIAL:**

- I. Varios hilos o cordel delgado como de 50 cm. de largo
- II. Malvaviscos, a los cuales se les deberá insertar el cordel y se les ubicará exactamente a la mitad del mismo.

## **LUGAR:**

Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes se muevan libremente o un jardín o patio.

## **DESARROLLO:**

- I. El instructor divide a los participantes en subgrupos.
- II. El instructor indica a los subgrupos que seleccionen un nombre para identificarse y elaboren una lista con el nombre de todas las personas que integran a su equipo.
- III. El instructor pide a los equipos sus listas y nombra a la primera persona que aparece en cada una de las listas. Les menciona que ellos competirán entre sí como representantes de su equipo.
- IV. El instructor integra parejas con los competidores y les pide que se paren uno frente al otro de modo que exista una distancia entre ellos de 50 cm. y les entrega a cada pareja un cordel con el malvavisco insertado.
- V. El instructor explica a las parejas que cada persona tome una punta del cordel y a la señal de "Comiencen" deberán ir masticándolo tan rápido como puedan. El que llegue primero al malvavisco ganará.
- VI. El ganador obtiene un punto para su equipo.
- VII. Al terminar la competencia, el instructor registra los puntos obtenidos por cada equipo y llama a las personas cuyo nombre aparece en segundo lugar en la lista y repite la competencia. Se continúa de esta manera hasta terminar todos los nombres de las listas.
- VIII. Gana el equipo que más puntos logre.
- IX. 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:**

I. Este ejercicio se puede realizar sin integrar equipos y compitiendo en forma individual.

II. También es posible que todos los participantes compitan al mismo tiempo y los ganadores se enfrenten entre sí para elegir un campeón.

Una variante de este ejercicio es que la competencia se lleve a cabo de rodillas, pero en esta variante los contendientes deben tener los brazos extendidos y el propósito es que hagan que el otro pierda el equilibrio y caiga.

# **COMUNICACIÓN DEFENSIVA Y DE APOYO: UN PAPEL PARA SER REPRESENTADO EN PAREJAS**

## **OBJETIVOS:**

- I. Examinar las dinámicas de comunicación defensiva y de apoyo en las relaciones supervisor/subordinado.
- II. Desarrollar aptitudes para escuchar y entender un punto diferente al nuestro.
- III. Explorar el concepto de sinergia en la comunicación de parejas.
- IV. Examinar las expectativas que la comunicación defensiva crea en una relación permanente.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Cualquier número de parejas, preferentemente la mitad hombres y la mitad mujeres.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Aproximadamente de una hora a hora y media.

## **MATERIAL:**

- I. Una copia de la Hoja de Descripción de Caracterizaciones y Antecedentes de Comunicación Defensiva y de Apoyo, para cada participante.
- II. Dos copias de la Guía de la Discusión sobre la Comunicación Defensiva y de Apoyo para cada participante.
- III. Un Lápiz para cada participante.

## **LUGAR:**

Un cuarto lo suficientemente grande, como para permitir que las parejas interactúen sin perturbarse unas a otras..

## **DESARROLLO:**

I. El instructor introduce la experiencia mediante la representación de una plática sobre la comunicación defensiva y de apoyo, que abarque los siguientes puntos:

1. La comunicación se convierte en defensiva cuando el que la envía tiene como objetivo convencer al receptor de que está de acuerdo con sus opiniones, ideas, hechos e información.

2. La comunicación defensiva está caracterizada por la evaluación, el control, la estrategia, la superioridad y la certeza.

3. La comunicación es de apoyo cuando el objetivo es escuchar activamente y entender las opiniones, pensamientos o sentimientos de los demás.

4. La comunicación de apoyo se caracteriza por la empatía y la espontaneidad; promueve la solución de un problema y la sinergia.

II. El instructor divide a los participantes por parejas y anuncia que harán cuatro rondas de la caracterización de los papeles para que todos los participantes tengan la oportunidad de experimentar las dos formas de comunicación y de entender cómo surgen las dinámicas de cada forma de comunicación y de entender cómo surgen las dinámicas de cada forma. Explica que durante las rondas 1 y 2, un miembro de la pareja desempeñará el papel de supervisor y el otro de un subordinado y que sus papeles serán invertidos durante las rondas 3 y 4. Las parejas reciben instrucciones para que determinen quién desempeñará el papel de supervisor y quién el de subordinado en las primeras rondas.

III. Se distribuye a cada participante una Hoja de Descripción de la Caracterización y Antecedentes de Comunicación Defensiva y de Apoyo (caso 1, 2 ó 3 pueden ser utilizados). El instructor señala que se describen instrucciones específicas para cada ronda en la Hoja de Descripción de Papel. Los actores tienen tiempo para estudiar sus papeles.

IV. Se inicia la primera ronda. El instructor da de cinco a siete minutos para la interacción.

V. El instructor detiene la escenificación al terminar el tiempo y distribuye una copia de la Guía y un lápiz a cada participante. Cada participante llena la forma anotando un "1" en los espacios proporcionados para indicar sus sentimientos en la ronda 1 (tres minutos). Luego hay una discusión entre los participantes (cinco minutos).

VI. Se inicia la ronda 2. Cuando se concluye la ronda 2, los participantes anotan nuevamente la parte de su guía que les corresponde. Luego ellos discuten la ronda 2 con los demás participantes. Se les indica que deben enfocarse sobre las diferencias entre las tandas 1 y 2.

VII. Para las rondas 3 y 4, las parejas tienen papeles inversos. El instructor distribuye diferentes versiones de la Hoja de Descripción de Papeles, y se repiten los pasos IV, V y VI con las nuevas situaciones. Terminada la ronda 3, se distribuye otra copia de Guía. Se llena (tres minutos) y se discute (cinco minutos) como se hizo con anterioridad.

VIII. Al terminar la ronda 4, los participantes llenan nuevamente sus Guías y brevemente discuten las diferencias entre las rondas 3 y 4.

Luego reciben instrucciones de que deben pensar acerca de las diferencias entre sus dos caracterizaciones en situaciones diferentes.

IX. El instructor reúne a todo el grupo y guía una discusión de los diferentes modos de comunicación. Puede utilizar las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles fueron las diferencias entre los modos defensivos y de apoyo en la comunicación? (En este punto pueden ser revisadas las preguntas de la Guía de Discusión).

2. ¿Cuáles fueron las diferencias entre ENVIAR y RECIBIR los dos tipos de comunicación?

3. ¿Cómo afecta el poder de la relación supervisor/subordinado el proceso de la comunicación?

4. ¿Fueron los resultados de la ronda 1 y 2 diferentes?, ¿Hasta qué grado fueron los resultados de la ronda 2 sinérgicos?, (El instructor explica el concepto de sinergia).

5. ¿Cuáles fueron las implicaciones de los dos modelos de la comunicación en situaciones de la vida real?.

### **VARIACIONES:**

I. Pueden inventarse las situaciones de la representación ya sea por el instructor, el total del grupo o por las parejas.

II. Una caracterización hecha frente a todo el grupo, puede preceder a el de las parejas .

III. Se puede eliminar las rondas 3 y 4.

IV. Puede anteceder a la ronda 3 y 4 una discusión en grupo.

V. Los participantes pueden cambiar parejas para las rondas 3 y 4.

Las comunicaciones de apoyo pueden ser utilizadas en la ronda 1. Las diferencias entre las rondas 1, 2, 3 y 4 (en las cuales la comunicación defensiva es empleada primero) pueden ser procesadas en términos de expectativas diferentes para el siguiente ejercicio de comunicación.

## **HOJA DE TRABAJO**

### **GUÍA DE LA DISCUSIÓN SOBRE LA COMUNICACIÓN DEFENSIVA Y DE APOYO.**

#### **CASO 1 : LA EJECUCIÓN DEL SISTEMA DE VALORACIÓN.**

##### **ANTECEDENTES :**

Este caso se enfoca en el desarrollo de un sistema en el que se alaba el desempeño del empleado. Luis Alvarez, Director de Persona, ha solicitado una reunión esta tarde con Roberto Sánchez, Director de Servicios Administrativos para discutir la propuesta de Roberto acerca de dicho sistema. La reunión se celebrará a las dos de la tarde.

##### **DESCRIPCIÓN DEL PAPEL : HOJA 1 (Supervisor)**

Roberto Sánchez, tú eres el Director de Servicios Administrativos de una organización que ha triplicado su tamaño desde su creación hace dos años. Este rápido crecimiento ha obligado a crear un sistema de valoración que fomentará el desarrollo de los empleados hacia posiciones empresariales y proveerá de datos para mantener un inventario del talento de los empleados para fines de transferencia y promoción.

A principios de la semana pasada, usted escribió un memorándum al Director de Personal, Luis Alvarez, quién es su subordinado, describiéndole la necesidad de dicho sistema y esbozando su idea del diseño. Tan pronto como se concrete la idea, usted espera que Luis Alvarez implante y lleve a cabo el sistema.

Bajo sus planes, los supervisores usarán una forma estándar para evaluar a los empleados cada doce meses. La valoración sería discutida con el empleado y firmada, tanto por el supervisor como por el empleado. Copias de la evaluación serán enviadas al departamento de Personal, al supervisor que ha evaluado y al empleado interesado.

El sistema que propone está basado en la suposición de que es importante para los supervisores dejar que sus empleados conozcan las áreas en las que necesitan desarrollarse. En cuanto al propósito de mantener registro, usted cree que también es importante que se use una forma especial. Dos días después, Luis Alvarez solicitó una reunión para discutir su propuesta y, probablemente, piensa hacer algunas preguntas sobre su diseño.

#### PRIMERA ETAPA :

Su objetivo es que Luis Alvarez esté de acuerdo con los principios de su diseño. Usted deberá explicar tan bien como le sea posible, los puntos razonables de su idea. Usted tiene la determinación de que su plan b}deberá prevalecer.

#### SEGUNDA ETAPA :

Su objetivo es crear un clima para explorar las diferencias entre usted y su Director de Personal. Deberá alentar a Luis para que exprese su posición y busque una solución que logre sus objetivos tan bien como los del Director de Personal.

## **GUÍA DE LA DISCUSIÓN SOBRE LA COMUNICACIÓN DEFENSIVA Y DE APOYO.**

### **CASO 1 : LA EJECUCIÓN DEL SISTEMA DE VALORACIÓN.**

#### **ANTECEDENTES :**

Este caso se enfoca en el desarrollo de un sistema de valoración del trabajo de los empleados. Luis Alvarez, Director de Personal, ha pedido una reunión para esta tarde con Roberto Sánchez, Director de Servicios Administrativos, para discutir la propuesta de Roberto sobre dicho sistema. La junta se celebrará a las dos de la tarde.

#### **DESCRIPCIÓN DEL PAPEL : HOJA 2 (Subordinado)**

Luis Alvarez : Usted es el Director de Personal de una organización que ha triplicado su actividad desde su creación, hace dos años. La semana pasada recibió un memorándum de su jefe, Roberto Sánchez, Director de Servicios Administrativos, haciendo notar que el desarrollo de la empresa ha creado la necesidad de generar un sistema de valoración del desempeño de los empleados. El propósito de dicho sistema es fomentar el desarrollo de los empleados a posiciones empresariales, proporcionando datos para mantener un inventario del talento de los empleados y contar con ayuda para las promociones y transferencias.

Bajos las condiciones del plan esbozado en el memorándum. Los supervisores aplicarían una forma estándar para evaluar a los empleados cada seis meses. La valoración sería discutida con el empleada y firmada tanto por el supervisor como por el empleado. Una copia de esa evaluación sería enviada al departamento de Personal, al supervisor evaluado y al empleado interesado.

Usted cree que este enfoque es en detrimento al desarrollo del empleado. Pone al supervisor en el papel de juez y tiende a provocar una reacción defensiva en el empleado. Usted está a favor de un

enfoque que resuelva problemas y en el que el supervisor inicie una entrevista con el empleado teniendo en cuenta sus propias ideas para superar su trabajo. Bajo este sistema, el supervisor estimula a los empleados a que autodiagnostiquen sus necesidades de desarrollo, la entrevista no se iniciaría con una valoración escrita. Los problemas que no fueran tocados por el subordinado, podrían ser traídos a colación después de que el empleado haya tenido una oportunidad para manifestar sus preocupaciones. Dichos problemas podrían ser introducidos pidiéndoles al subordinado ayuda.

Usted siente que este método de valoración es superior al tradicional sugerido por Sánchez, ya que desarrolla un clima de mutuo interés y casi siempre da lugar a nuevas ideas y aun mejor desempeño. El empleado es motivado a pensar constructivamente en vez de defensivamente.

Dos días después, usted solicita una reunión con Roberto Sánchez para discutir sus ideas. Usted espera lograr algunas modificaciones en el diseño de su jefe inmediato.

AMBAS ETAPAS : Usted va a interactuar con Roberto Sánchez, explicándole su enfoque y sus ideas.

## **GUÍA DE LA DISCUSIÓN SOBRE LA COMUNICACIÓN DEFENSIVA Y DE APOYO.**

### **CASO 1 : COMPORTAMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE ORGANIZACIÓN**

#### **ANTECEDENTES :**

Gerardo Torres es un estudiante de la clase de Comportamiento Administrativo y de Organización del Profesor Ramos. La clase es un seminario introductorio a nivel de postgraduados que se lleva a cabo los miércoles de 1.00 a 4.00 p.m. Cada estudiante necesita presentar exámenes semestrales y finales, así como una investigación realizada en la biblioteca sobre un tema de su elección. Cada estudiante tiene que presentar un breve resumen, de media página, haciendo notar la importancia de su tema y el objetivo de su investigación. Los trabajos serán devueltos con comentarios y fuentes bibliográficas recomendadas. Cuando un trabajo se considere deficiente, el Profesor Ramos solicitará una entrevista con el estudiante.

#### **DESCRIPCIÓN DEL PAPEL : HOJA 1 (Supervisor)**

Profesor Ramos : Usted es un profesor asociado de una importante universidad. Durante seis años ha estado impartiendo clases y ha publicado algunos artículos, reportando su investigación. Usted da clases en un seminario de Comportamiento Administrativo y de Organización que se lleva a cabo una vez por año, la mayor parte de los estudiantes que asisten a sus clases son estudiantes de tiempo completo que desean obtener una Maestría en Administración, Ya que este es un seminario introductorio, usted cree que es importante para los estudiantes que se familiaricen la literatura de investigación en este campo. Los estudiantes deberán desarrollar sus capacidades para examinar críticamente y comparar las teorías más importantes así como las ideas más destacadas en el campo y ser capaces de presentar su

análisis de una forma lógica y coherente. Para lograr este fin, se requiere que los estudiantes un trabajo importante de investigación en biblioteca. Gerardo Torres, un estudiante del seminario que trabaja tiempo completo para una importante organización en el área, escribió una proposición para un trabajo sobre cambios organizacionales. Este sería un caso de estudio, debido a que la reorganización que recientemente se llevó a cabo en los servicios administrativos de la división en la empresa de Gerardo. Debido a que el trabajo no está basada en investigación literaria, hasta dónde usted, tiene conocimiento, es inaceptable. Usted ha solicitado a Gerardo que lo vea después de clase, para que le explique las deficiencias de su trabajo.

#### PRIMERA ETAPA :

Su objetivo es que Gerardo revise el trabajo para que solamente esté basado en investigación hecha en biblioteca. Deberá ser amable, paciente y explicar lo mejor que pueda sus razones para exigir un trabajo basado en una investigación de la literatura adecuada. Usted está determinado a que su forma de pensar sea la que prevalezca.

#### SEGUNDA ETAPA :

Su objetivo es crear un clima en el cual pueda explorar las diferencias entre sus ideas y las de Gerardo. Alentará a Gerardo a expresar su posición y buscar una solución que logre ambos objetivos.

## **GUÍA DE LA DISCUSIÓN SOBRE LA COMUNICACIÓN DEFENSIVA Y DE APOYO.**

### **CASO 2 : COMPORTAMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE ORGANIZACIÓN.**

#### **ANTECEDENTES :**

Gerardo Torres es un estudiante de la clase de Comportamiento Administrativo y de Organización del Profesor Ramos. La clase es un seminario introductorio a nivel de postgraduados que se lleva a cabo los miércoles de 1.00 a 4.00 p.m. Cada estudiante necesita presentar exámenes semestrales y finales, así como una investigación realizada en la biblioteca sobre un tema de su elección. Cada estudiante tiene que presentar un breve resumen (de media a una página) haciendo notar la importancia de su tema y el objetivo de la investigación. Los trabajos son devueltos con comentarios y fuentes bibliográficas sugeridas por el Profesor. Cuando un trabajo se considera deficiente, el Profesor Ramos pide una entrevista con el estudiante.

#### **DESCRIPCIÓN DEL PAPEL : HOJA 2 (Subordinado)**

Gerardo Torres : Usted es un Administrador de nivel medio en el departamento de Procesamiento de Datos de su organización. Tiene título de licenciatura en Matemáticas. El programa de tiempo flexible de su empresa le permite asistir a la escuela dos tardes por semana con el fin de obtener la maestría y mejorar sus oportunidades para obtener una promoción

En su trabajo de investigación, escribió un estudio sobre cambios en la organización. Dicho trabajo estará basado en un análisis de la organización que recientemente se llevó a cabo en la División de Servicios Administrativos de su organización. A partir del análisis usted intenta extraer una serie de principios que tienen que ver con cambios

de organización. Usted siente que tal enfoque será más benéfico que un trabajo basado en la revisión de estudios de investigación.

El profesor Ramos ha pedido una reunión con usted después de clases. Usted cree que el profesor desea hacer algunas sugerencias acerca de su proyecto.

AMBAS ETAPAS : Usted va a interactuar con el Profesor Ramos para explicar sus razones para hacer el estudio del caso analíticamente en lugar de un trabajo basado en investigación literaria.

## **GUÍA DE LA DISCUSIÓN SOBRE LA COMUNICACIÓN DEFENSIVA Y DE APOYO.**

### **CASO 3 : AUDITORÍA INTERNA.**

#### **ANTECEDENTES :**

El lugar es una División de Auditoría Interna de una importante compañía de seguros gubernamentales. El Administrador de la División es Manuel Bravo. Esta área incluye cinco unidades encargadas de la revisión del trabajo de los responsables de atender las quejas. Bravo a solicitado a Pedro Fuentes, uno de los supervisores de la unidad, que se reúnan para discutir un problema específico.

#### **DESCRIPCIÓN DEL PAPEL : HOJA 1 (Supervisor)**

Manuel Bravo : Usted ha trabajado esta organización durante doce años, siete de ellos a nivel administrativo. Ha sido el Administrador de la División durante tres años. Cuenta con una licenciatura en Psicología y ha participado en varios cursos sobre Administración.

El problema que se va a tratar es que la producción total en la unidad que Pedro Fuentes supervisa es más baja que las otras unidades. La unidad de Fuentes realiza aproximadamente cincuenta intervenciones

en una semana, las otras unidades tienen un promedio de ochenta semanales, existiendo algunas que realizan hasta cien. La calidad del trabajo que se lleva a cabo en la unidad de Fuentes es superior a las de las demás unidades.

Usted ha evaluado concienzudamente la situación y sus implicaciones para las divisiones. Debido a las presiones en cuanto a los resultados , de parte de su jefe inmediato, y a las quejas provenientes de otras unidades en el sentido de que Fuentes y su unidad están dando una mala reputación a la división, usted cree que debe insistir en un resultado mayor. Ha decidido imponer una cuota de setenta y cinco investigaciones por semana, aún cuando pudiera haber una disminución temporal en la calidad del trabajo producido. Esto parece ser bastante fácil, ya que está por debajo de la producción promedio de las otras unidades.

Usted va a tener una reunión con Pedro Fuentes esta mañana alas 10.00 a.m. para explicarle su plan y sus razones.

#### PRIMERA ETAPA :

Su objetivo es imponer a Fuentes una cuota de setenta y cinco investigaciones por semana. Usted deberá mostrarse amable, paciente y explicarle lo mejor que pueda las razones que lo llevaron a tomar esa decisión. Está determinado a que su opinión prevalezca.

#### SEGUNDA ETAPA :

Su objetivo es crear un clima para explorar el problema de bajos resultados ; Fuentes deberá ser alentado para expresar su posición. Usted deberá discutir su idea de un sistema de cuotas, pero muéstrese abierto a otras formas de resolver el problema.

## **GUÍA DE LA DISCUSIÓN SOBRE LA COMUNICACIÓN DEFENSIVA Y DE APOYO.**

### **CASO 3 : AUDITORÍA INTERNA.**

#### **ANTECEDENTES :**

El sitio es una División de Auditoría Interna de una importante compañía de seguros gubernamentales. El Administrador de la división es Manuel Bravo ; dicha sección incluye cinco unidades encargadas de la revisión de los trabajos de los responsables de examinar las quejas. Bravo ha pedido a Pedro Fuentes, uno de los supervisores de la unidad, que se reúnan para discutir un problema específico.

#### **DESCRIPCIÓN DEL PAPEL : HOJA 2 (Subordinado)**

Pedro Fuentes : Usted ha trabajado en esta organización durante 16 años. Ha sido el responsable de la supervisión durante 10 años y ha tenido su actual posición de supervisor de unidad por 3 años. Tiene una licenciatura en Contaduría y ha recibido diversos cursos de entrenamiento en Supervisión.

Usted cree que la calidad del trabajo es importante y se siente orgulloso del hecho de que el trabajo de su unidad es generalmente de mayor calidad que el resto de las unidades. Para lograr un alta calidad, usted insiste en que cada caso deberá ser completamente examinado, independientemente del tamaño o la importancia de la queja. Esto frecuentemente conlleva una investigación de la última interpretación de las regulaciones gubernamentales y la consulta de otras fuentes fuera de la división. Usted alienta a sus subordinados a que se ayuden entre si y frecuentemente lleva a cabo reuniones con su equipo para discutir los casos. Manuel Bravo, su jefe inmediato, le ha pedido una reunión para mañana a las 10.00 a.m. Uno de sus subordinados le ha informado que, de acuerdo con un rumor, Bravo va a incorporar una cuota a su unidad. Aunque usted esta consciente del hecho de que su

unidad tiene un resultado menor que los de las demás unidades, piensa que se compensa con la alta calidad de su trabajo.

Usted está dispuesto a escuchar los argumentos de Bravo, pero se muestra completamente renuente a la idea de cuotas establecidas. Ha tenido la experiencia de que en ese sistema se lleva inevitablemente a disminuir la calidad del trabajo.

**AMBAS ETAPAS :**

Usted va a interactuar con Bravo, expresando su posición y sus razones.

# GUÍA DE LA DISCUSIÓN SOBRE LA COMUNICACIÓN DEFENSIVA Y DE APOYO.

## CASO 1 : LA EJECUCIÓN DEL SISTEMA DE VALORACIÓN.

### ANTECEDENTES :

Use tres escalas para guiar su discusión después de cada etapa. Anote el 1 para indicar que esa evaluación corresponde a la etapa uno. Marque con el número 2 la evaluación de la segunda etapa, etc.

¿Cuánta atención puso para escuchar los puntos de vista de las demás personas ?

Poca Atención \_\_\_\_\_ Bastante Atención \_\_\_\_\_

¿Qué clase de sentimientos y clima predominó durante el desarrollo ?

Competitivo \_\_\_\_\_ Cooperativo \_\_\_\_\_

Crítico \_\_\_\_\_ Impávido \_\_\_\_\_

Controlando \_\_\_\_\_ Enfocando Problemas \_\_\_\_\_

Superioridad \_\_\_\_\_ Igualdad \_\_\_\_\_

Positivo \_\_\_\_\_ Negativo \_\_\_\_\_

Defensivo \_\_\_\_\_ Apoyador \_\_\_\_\_

¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con la interacción ?

Muy Insatisfecho \_\_\_\_\_ Muy Satisfecho \_\_\_\_\_

¿Que tan satisfecho esta usted con lo que afloró ?

Muy Insatisfecho \_\_\_\_\_ Muy Satisfecho \_\_\_\_\_

# COMUNICACIÓN ESCRITA 1

## **OBJETIVO:**

Lograr que las personas integrantes del grupo, indiquen su manera y forma de sentir para con las demás personas del mismo.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Total 15 personas.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Una hora.

## **MATERIAL:**

- I. De 50 a 70 hojas de papel.
- II. Lápices para todos los participantes.

## **LUGAR:**

Salón lo suficientemente amplio para que los participantes puedan trabajar libremente sin ser molestados.

## **DESARROLLO:**

- I. Se indicará a todas las personas integrantes del grupo se acomoden formando un círculo.
  
- II. El instructor deberá poner en el centro de 50 a 60 hojas de papel, y les dirá a todos los participantes que tomen, quienes quieran una de las hojas y la entreguen a cualquier persona con un mensaje escrito. Evitar obligar a alguien a decir algún mensaje que quiera ocultar a fin de evitar agresiones ocultas; solicitar solo retroalimentación, agradecimientos, preguntas etc.
  
- III. Podrán entregar todas las personas dos o más mensajes.
  
- IV. Al terminar la entrega de mensajes, se invitará a todos los participantes para que lean los mensajes que consideran hayan sido de mayor impacto.

Quienes no quieran leer los mensajes, no deberán de hacerlo.<sup>3</sup>

# COMUNICACIÓN ESCRITA 2

## **OBJETIVO:**

Medir la capacidad de atender instrucciones escritas.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado

## **TIEMPO REQUERIDO.**

18 minutos, distribuidos de la siguiente manera: 3 minutos el ejercicio y 15 minutos las conclusiones.

## **MATERIAL:**

- I. Una hoja de instrucciones para cada participante.
- II. Lápices.

## **LUGAR:**

Salón amplio para que los participantes puedan trabajar sin molestias.

## **DESARROLLO:**

- I. El instructor entrega a cada uno de los participantes la “Hoja de instrucciones” y no mencionar verbalmente el tiempo que tienen para realizar la tarea, pero hacer sentir la presión de hacerlo rápido.
- II. El instructor permite que se realice el ejercicio.
- III. Se comenta la vivencia en una sesión plenaria.

## **HOJA DE TRABAJO**

### **HOJA DE INSTRUCCIONES**

Siempre hay que leer todas las cosas con cuidado antes de actuar.

Escriba su nombre arriba, en el ángulo superior derecho de esta hoja.

Rodee con un círculo la palabra “nombre” en la instrucción 2.

Dibuje cinco cuadros pequeños en el ángulo inferior izquierdo de esta hoja.

Escriba una X en cada uno de los cinco cuadros que ha dibujado.

Rodee con un círculo cada uno de los cuadros que ha dibujado.

Firme debajo del título de esta página.

Después del “+” escriba sí, sí, sí. + \_\_ \_\_ \_\_

Rodee con un círculo el número de la instrucción 7.

Escriba una X mayúscula en el ángulo inferior izquierdo de esta hoja.

Dibuje un triángulo alrededor de esta X mayúscula.

En el reverso de esta hoja multiplique  $70 \times 30$ .

Dibuje un círculo alrededor de la palabra "hoja". en la instrucción 4.

Pronuncie en voz alta su primer nombre de pila cuando llegue a esta instrucción 14.

Si cree que hasta ahora se ha atendido correctamente a las instrucciones diga "sí" en voz alta.

Sume  $107 + 278$  en el reverso de esta hoja.

Rodee con un círculo el resultado de esta suma.

Diga en voz alta: "soy el que mejor se atiende a las Instrucciones".

Ahora que ha terminado de leer cuidadosamente estas instrucciones, lleve a cabo solamente las instrucciones 2 y 3.

# COMUNICACIÓN FRUSTRADA

## OBJETIVO:

- I. Ayuda a tomar conciencia sobre las reacciones individuales ante la frustración.
- II. Explora la capacidad asertiva personal ante la frustración.

## TAMAÑO DE GRUPO:

20 personas.

## TIEMPO REQUERIDO:

30 minutos.

## MATERIAL:

- I. Algunos utensilios para producir ruidos.
- II. Un documento de una o dos cuartillas describiendo algún tema relacionado con el evento.

## LUGAR:

Un salón suficientemente amplio e iluminado.

## DESARROLLO:

- I. El instructor dice: “Me gustaría un voluntario que desee probar su nivel de frustración”.

II. Se le pide al voluntario que abandone el salón. El instructor le explica entonces a los demás que cuando el voluntario regrese, él le entregará un Documento que describe un aspecto importante de lo que se está tratando en el evento. Se le indicará que lo lea y lo asimile de tal manera que pueda reportar su contenido al grupo lo más completamente posible. Una vez que el voluntario regrese al salón se le dará un minuto para prepararse. Después de ese tiempo, el grupo comenzará a hacer ruido paulatinamente de menos a más. En otras palabras, habrá que opacar al voluntario con el ruido que lo rodea. Se pide también que haya cierta plática entre los miembros del grupo. Deben mantener continuo y en volumen alto el ruido hasta que el instructor o el voluntario los pare.

III. Se pide al voluntario que regrese al salón y se le explican sus instrucciones.

IV. Después de cinco minutos cuando le resulte evidente al instructor que el voluntario está muy frustrado, se para el ejercicio.

V. El análisis de la situación del ejercicio debe darse inmediatamente después de finalizar el ruido.

VI. Durante el análisis del proceso, el instructor hará hincapié en los siguientes puntos:

a) Con el voluntario: ¿Es normalmente capaz de relatar la mayoría de lo que lee? ¿Por qué? ¿Cómo se sintió durante el ejercicio? ¿Cómo sobrepone sus sentimientos de enojo y frustración? ¿Por qué no pudo realizar su encargo? ¿Cuál elemento distractor le molestó más?

b) Con el grupo: ¿Les molestó el ruido? ¿Por qué? ¿Por qué no? ¿Por qué sí? ¿Cómo se sintieron en relación a sus roles? ¿Cómo sobreponen Uds. sus sentimientos?

VII. Después de las conclusiones, el ejercicio puede ser repetido con un nuevo voluntario.

# COMUNICACIÓN INTERPERSONAL

## OBJETIVO:

- I. Realizar un análisis profundo de los efectos de comunicación de los tres estados del YO: Padre ( P ) Adulto ( A ), y niño ( C ).
- II. Vivenciar cada uno de estos tres estados del YO en situaciones de confrontación .
- III. Observar las diferentes Transacciones con base en los tres estados del YO.
- IV. Explorar los beneficios de operar de un estado del YO adulto en situaciones de confrontación.

## TAMAÑO DEL GRUPO:

Ilimitado. Distribuidos en subgrupos de 4 participantes cada uno.

## TIEMPO REQUERIDO:

120 minutos aproximadamente.

## **MATERIAL:**

- I. Una copia de la Hoja de los ejemplos de Comportamiento AT para cada participante.
- II. Una copia de cada uno de los cuatro papeles de caracterización de la Hoja de Roles AT.
- III. Una copia de la Hoja de Observación AT para cada participante.
- IV. Rotafolio, plumón o marcador.

## **LUGAR:**

Suficiente espacio para que cada subgrupo pueda actuar su papel sin perturbar a los otros subgrupos.

## **DESARROLLO:**

- I. El instructor presenta las diferentes maneras de explorar y confrontarse unos a otros dentro de la Teoría del Análisis Transaccional
- II. El instructor distribuye una copia de la Hoja de ejemplos de Comportamiento AT a cada participante. Mientras los miembros de grupo practican por turnos leyendo los guiones, con apropiada entonación y expresión vocal, hasta que todos los guiones hayan sido leídos en voz alta. El instructor utiliza esta oportunidad para entrenar a los participantes y enfatizar los puntos tratados durante la conferencia.
- III. El instructor divide a los participantes en grupos de cuatro personas cada uno. Cada grupo de cuatro, más adelante, se dividirá en dos parejas, designadas como pareja **A** y pareja **B**.

IV. El instructor indica a los participantes que habrá cuatro diferentes situaciones en los papeles que representarán y cuatro diferentes Transacciones dentro de cada situación. Cada uno de los actores tendrá oportunidad de practicar, durante estas representaciones, diferentes Transacciones del AT con cada uno de los estados del YO (Niño, Padre y Adulto)

V. El instructor distribuye una copia de la Hoja del Observador AT a cada participante y leerá en voz alta las instrucciones.

VI. El instructor entonces distribuye a la pareja **A** y **B** la copia de la Hoja de Roles AT que les corresponde. Antes de comenzar la representación las parejas leerán el guión y el instructor les indica que no pueden enseñar sus Hojas del guión a los otros.

VII. El instructor anuncia el comienzo del Período uno, Transacción 1, e instruye a cada pareja **A** para que actúen su papel mientras que la pareja **B** los observa. Después de dos minutos, el instructor indica a los actores que continúen en los estados del **YO** indicados por la Transacción 2. Después de otros dos minutos, les pide que cambien a la Transacción 3, y así sucesivamente. Después de que todas las Transacciones han sido actuadas. (Ocho a diez minutos). El instructor anuncia el término del tiempo y les da instrucciones a los actores y a los observadores para que comenten unos a otros que estados del **YO** estaban representando durante cada Transacción. El instructor nuevamente les indica que no se muestren entre sí las Hojas de los papeles.

VIII. El instructor anuncia el comienzo de la representación del Segundo Período e instruye para que cada uno de la pareja **B** represente su papel mientras que la pareja **A** actuarán de Observadores. Cada una de las cuatro Transacciones es realizada, como en el paso VII.

IX. Después de que la representación dos han sido terminadas, el instructor indica nuevamente que cada representación termina con una interacción adulto-adulto. Vuelve a leer en voz alta la descripción del comportamiento adulto de la Hoja de ejemplos de Comportamientos AT y les remarca que la conducta adulta es cuando una persona soluciona el problema.

X. Los cuatro miembros de cada grupo discutirán: Sus sentimientos acerca de los diferentes papeles de AT, sus reacciones

con la otra persona en los diferentes estados del YO y la conciencia que tuvieron ellos mismos durante las representaciones de sus papeles.

XI. Todo el grupo es reunido nuevamente para discutir las siguientes preguntas:

1.- ¿Cuáles son las consecuencias de las Transacciones: Niño - Padre o Padre - Niño?.

2.- ¿Cuáles son las consecuencias en las Transacciones de Adulto - Adulto?.

3.- ¿En qué ayuda u obstaculiza emplear Transacciones Adulto - Adulto en diferentes situaciones de confrontación?.

El instructor recoge las respuestas generadas de la pregunta tres.

XII. El instructor indica a los miembros del grupo a escoger un compañero y generar estrategias para enfrentarse a situaciones cotidianas en el nivel Adulto - Adulto aplicando el contenido de las respuestas generadas por el grupo.

### **VARIACIONES:**

I. Las parejas pueden ser formadas también por grupos de cuatro. Estas dos parejas pueden actuar todos los papeles de las interacciones y proporcionarse mutuamente retroalimentación. Pueden formarse grupos de tres y dividirse entre un observador y dos actores que rotarán los papeles para cada una de las cuatro situaciones.

II. El que adivine primero el papel del YO que se está representando puede representar el siguiente papel.

III. Las actuaciones pueden desarrollarse sin que el instructor detenga el proceso en cada etapa.

El contenido de los papeles puede ser cambiado para que representen situaciones más típicas.

## **HOJA DE TRABAJO**

### **COMUNICACIÓN INTERPERSONAL**

#### **HOJA DE LOS EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTO A.T.**

<b>Niño</b>
-------------

#### ***Confrontador***

Yo quiero mi ..... (exigiendo)

Esto no es justo ..... (quejándose)

Oh, por favor ..... (quejándose)

Sé que tienes la razón, pero ..... (complaciente)

Si tú hicieras esto ..... (negociando)

#### ***Confrontado***

No es mi culpa ..... (malencarado)

No sé qué hacer ..... (confundido)

No, no lo haré ..... (enojado)

Está bien, está bien, sí lo haré ..... (evitándolo)

## **Padre**

### ***Confrontador***

¿Qué está pasando aquí? ..... (enojado)

Tienes que resolver mi problema ahora ..... (exigiendo)

Ya lo sabía, claro que lo sabía ..... (condescendiente)

Es mejor que hagas algo, o yo ..... (amenazando)

### ***Confrontado***

Eres responsable de eso ..... (acusado)

Deberías hacerlo ..... (controlando)

No te enojas, no es nada ..... (evadiendo)

Las cosas podían ser peores ..... (evadiendo)

<b>Adulto</b>
---------------

**Confrontador**

Tenemos un problema. Déjame ver si ..... (resolviendo problemas)

Déjame decirte mi problema ..... (dando información)

Entiendo que tú puedes ayudarme ..... (checando)

Me siento enojado, me acabo de dar cuenta ..... (revelando)

**Confrontado**

Vamos a ver si podemos resolver tu problema ..... (resolviendo problemas)

Me puedes decir más ..... (siguiendo información)

Déjame ver si te entendí ..... (checando)

Creo que entiendo cómo te sientes ..... (templando)

## HOJA DE ROLES A.T.

(Los roles deberán cortarse y distribuirse por separado para la adecuada representación.)

---

### Primer período: Pareja "A" (Papel 1)

Representación: Pasajero	Acabas de arribar al aeropuerto y fuiste a recoger tu equipaje al área de entrega de equipaje. Todos los otros pasajeros de tu vuelo encontraron sus maletas, pero las tuyas no estaban ahí. Te dijeron que fueras al mostrador de equipaje perdido y acabas de llegar ahí.
Transacción 1: niño	
Transacción 2: padre	
Transacción 3: niño	
Transacción 4: adulto	

---

### Primer período: Pareja "A" (Papel 2)

Representación: Empleado	Estás encargado del mostrador de equipo perdido en el aeropuerto. La última media hora del día ha sido muy ajetreada. Acabas de mirar tus papeles de trabajo cuando ves que alguien se acerca al mostrador. Este es probablemente otros pasajero con equipaje perdido.
Transacción 1: padre	
Transacción 2: niño	
Transacción 3: adulto	
Transacción 4: adulto	

### Primer Período: Pareja "B" (Papel 1)

Representación: Empleado	Acabas de descubrir que te cambiaron tus vacaciones en el trabajo cuando tienes muchas razones para quedarte en la ciudad. Ya habías hecho reservaciones para el tiempo que te
Transacción 1: padre	
Transacción 2: niño	
Transacción 3: adulto	

Transacción 4: adulto

habían dado anteriormente y no las quieres cambiar. Te vas a enfrentar con tu jefe.

---

### **Primer Período: Pareja “B” (Papel 2)**

Representación: Jefe

Transacción 1: niño

Transacción 2: padre

Transacción 3: padre

Transacción 4: adulto

Entre todas las otras cosas que tienes que hacer, está la ubicación y distribución del calendario anual de vacaciones para tu grupo de veintiún subordinados. Es realmente un dolor de cabeza organizar el calendario para que a todos los empleados les toquen sus vacaciones de verano cuando ellos las solicitan y que todo el trabajo siga operando. (Tu compañía trabaja todo el verano y no tiene un cierre anual para vacaciones). De hecho, cuando llegas al último bloque de empleados tienes que poner algunos empleados nuevos en tiempos que pueden no gustarle a ellos, pero no hay otra forma de que pueda funcionar el calendario. Justamente ahora ves a uno de estos empleados acercándose a tu escritorio. Esta persona definitivamente no se ve feliz.

## **Segundo Período: Pareja “A” (Papel 1)**

Representación: Supervisor Tienes cinco empleados a tu cargo. Paco es de nuevo ingreso y es un poco independientemente, pero has observado que es un buen trabajador. Durante la última semana, por alguna razón, Paco ha llegado tarde en dos ocasiones. El día de hoy fue una hora y media. Haz llamado a Paco a tu oficina.

Transacción 1: padre  
Transacción 2: padre  
Transacción 3: adulto  
Transacción 4: adulto

---

## **Segundo Período: Pareja “A” (Papel 2)**

Representación: Paco  
(Empleado) Tú te acabas de incorporar al grupo. Te gusta tu supervisor, tus compañeros y tu trabajo. Al mismo tiempo, te gusta hacer cosas a tu manera sin que otros interfieran. Antes de tomar este trabajo, tú vivías y trabajabas del otro lado de la ciudad. Ha sido una lata atravesar la ciudad todos los días. Estás planeando cambiarte cerca del trabajo. Tú sabes que no siempre llegas a tiempo, pero trabajas más del tiempo que hayas podido perder. Te acaban de llamar de la oficina de tu supervisor. Tú no sabes de qué se trate.

Transacción 1: niño  
Transacción 2: padre  
Transacción 3: niño  
Transacción 4: adulto

## **Segundo Período: Pareja “B” (Papel 1)**

Representación: Gerente de Tú estás encargado de uno de los  
Manufactura muchos departamentos de la línea de producción de una gran compañía de computación. Últimamente tu

Transacción 1: padre

Transacción 2: adulto  
Transacción 3: padre  
Transacción 4: adulto

departamento ha tenido mucho tiempo perdido por insuficiencia de envoltura plástica. Vas a ver al Gerente de Suministros para hablar sobre esto.

---

### **Segundo Período: Pareja "B" (Papel 2)**

Representación: Gerente de Suministros

Transacción 1: padre  
Transacción 2: niño  
Transacción 3: adulto  
Transacción 4: adulto

Tú estás encargado de la operación de suministros de diversos departamentos de la línea de producción de una gran compañía de computación. Es un problema continuo suministrar a estos departamentos con los muchos materiales que ellos necesitan. Las compras las hacen a un lado, los proveedores grandes no pueden obtener los materiales y es una cosa u otra. Tú haces lo mejor que puedes. Nada más y nada menos estás viendo a uno de los Gerentes de los departamentos de la línea de producción venir por el pasillo hacia ti.

## **HOJA DEL OBSERVADOR A.T.**

**Instrucciones:** Tu tarea como observador, es diferenciar los tipos de comunicaciones (Padre, Niño y Adulto) que se presenten en las representaciones.

Intenta identificar los estados del "YO" del confrontado y el confrontador. Si es necesario, haz notas que te ayuden a recordar. Observa el lenguaje corporal, la selección de palabras, tonos de voz, etc.

Verifica con los actores al terminar la representación para ver qué estados del "YO" representaron.

Tienes que estar preparado para que percibas los estados de "YO" en los diferentes papeles.

Si existe alguna discrepancia entre lo representado o lo que intentó representar del estado del "YO" y tus percepciones, hazlo notar pero no discutas con el actor.

Prepárate para discutir más adelante las posibles consecuencias de las diferentes interacciones (ejemplo: continuas reacciones emocionales, desarrollo de agendas ocultas, información oculta, falta de cooperación para la solución de problemas.)

## **COMUNICACIÓN NO VERBAL III: UNA RECOPIACIÓN DE ACTIVIDADES**

A continuación, se presenta una serie de ejercicios no verbales, que pueden utilizarse en laboratorios de desarrollo de relaciones humanas. Es importante señalar que, como en los métodos en los que se usa la fantasía, este tipo de actividades genera, casi siempre, datos importantes. El instructor necesita tomar en cuenta los puntos señalados en las dinámicas de Comunicación No Verbal I y II, así como los que se dan en los ejercicios de Fantasías.

### **EXPERIENCIAS EN PAREJAS**

1. CADA. Uno de los miembros de la pareja se sitúa de espaldas al otro. Extiende sus brazos hacia los lados y se deja caer hacia atrás para que su pareja lo detenga. Se repite la actividad cambiando papeles.

2. CAMINATA. Uno de los miembros de la pareja cierra sus ojos y se deja conducir por el otro, recorriendo el cuarto en el cual se han puesto algunos objetos a forma de obstáculos. Se repite la actividad cambiando papeles.

3. CARRERA. En el exterior, un miembro de la pareja cierra sus ojos y es guiado por el otro en una carrera rápida. Se repite la actividad cambiando papeles.

4. EMPUJAR. Las parejas entrelazan sus dedos con los brazos extendidos sobre sus cabezas. Se empujan el uno al otro, tratándose de llevar hacia la pared.

5. PALPANDO ROSTROS. Las parejas se paran frente a frente, con los ojos cerrados, explorando con las manos, muy suavemente, la cara de su pareja.

6. PROGRESIÓN. Las parejas se sientan cara a cara, compartiendo sus sentimientos en forma verbal. Después de dos o tres

minutos, se sientan de espaldas y continúan compartiendo verbalmente. Después de otros dos o tres minutos, se vuelven a sentar cara a cara y así sucesivamente hasta que el instructor considere conveniente detener el ejercicio.

7. JALANDO LA REATA. Las parejas imaginan una línea entre ellos sobre el piso y llevan a cabo una competencia con una reata imaginaria. Un miembro de la pareja debe ser jalado y el otro jalar a través de la línea.

8. PALMADAS. Las parejas se paran frente a frente. Un miembro se pone de pie con los ojos cerrados, poniendo sus brazos a los lados. El otro muy suavemente da palmadas en ambos lados del cuerpo del otro, empezando con la cabeza, continuando hacia abajo hasta los pies y nuevamente hacia arriba hasta llegar a la cabeza. Cambian los papeles y repiten el ejercicio.

9. REFLEJANDO. Las parejas se paran cara a cara. Uno de ellos simula ser espejo de los movimientos del otro. Con las manos en frente, y las palmas hacia su pareja, se mueven expresivamente. Luego, uno cierra sus ojos y trata de reflejar los movimientos de la mano del otro, haciéndolo lentamente. (Las manos casi se mantienen tocándose). Se cambian los papeles y se repite la actividad.

10. CALCULAR DISTANCIA. Las parejas se colocan a cierta distancia entre ellos, con el fin de encontrarse uno al otro, este ejercicio se lleva a cabo sin palabras. Se repite el experimento hasta que hayan dado con la distancia más conveniente.

## **EJERCICIOS EN GRUPO**

11. GIRANDO. Los participantes forman un círculo cerrado. Un voluntario, que tenga deseo de aumentar la confianza que priva en el grupo, es girado de un lado para otro dentro del círculo. Puede ser aventado de un lado a otro. Es importante que la persona que se encuentra en el centro, mantenga los pies juntos, sus rodillas apretadas y sus ojos cerrados.

12. CUNA. El grupo levanta a un participante que está acostado en el suelo con los ojos cerrados. Se le sostiene y es mecido suavemente. Luego es bajado al piso y se le quitan las manos que lo sostuvieron.

## **EJERCICIOS MULTIGRUPALES**

13. CADENA DE CONTACTO VISUAL. Los participantes forman dos filas y se mantienen mirándose unos a otros a una distancia de aproximadamente noventa centímetros. Se toman de las manos y las personas que se encuentran en los dos extremos se unen también, asíndose de las manos. Esto hace que se forme una cadena parecida a la de una bicicleta. Sin hablar, cada participante establece contacto visual con la persona que se encuentre enfrente. Cuando el grupo está listo, todos dan un paso a la derecha y vuelven a establecer contacto visual con la siguiente persona. El ejercicio continúa hasta que hayan regresado a sus posiciones originales.

14. CÍRCULOS. Todos se toman de las manos formando un círculo grande. Tratan de estirar los brazos todo lo que puedan para hacer el círculo lo más grande posible. Luego van juntando los brazos para hacer lo más cerrado posible.

15. GOLPEANDO CON EL PERIÓDICO. Se entrega un periódico a cada uno de los participantes, previamente enrollado. Estos se mueven por todo el salón y cuando se encuentren a otra persona la golpearán levemente con el periódico.

16. MOLINOS DE VIENTO. Los participantes se mueven por el salón simulando ser molinos de viento, este ejercicio se lleva a cabo con los ojos cerrados; cuando se encuentran con otra persona manifiestan sus emociones sin usar palabras. Variación: Con los ojos abiertos.

17. ANDANDO A TIENTAS. Los participantes se acuestan boca abajo en el suelo, formando un círculo. Esto se hace tan lejos del centro del salón como les sea posible, manteniendo los ojos cerrados, tratarán de rodar lentamente hacia dicho centro.

18. SINTIENDO LA MÚSICA. Sé tocan diferentes estilos de música (romántica, rock, folklórica, etc.) Los participantes expresan lo que sienten en movimientos rítmicos en danzas y bailes.

# COMUNICACIÓN UNILATERAL Y BILATERAL

## **OBJETIVO:**

Demostrar los numerosos problemas de malos entendidos que pueden ocurrir con la comunicación unilateral.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Diez a veinte minutos.

## **MATERIAL:**

- I. Una hoja del diagrama.
- II. Hojas blancas y lápices para todos los participantes.

## **LUGAR:**

Un lugar amplio y bien iluminado.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor pide a un voluntario su ayuda para este ejercicio. Explica a los participantes que el voluntario va a describirles algo y que su tarea consiste sólo en seguir las instrucciones para trazar las ilustraciones.

II. El instructor entrega al voluntario la figura citada. Le indica que debe ponerse de espalda al auditorio para impedir la comunicación visual. El voluntario sólo puede emplear la comunicación verbal ( es decir, no hará gestos ni señas con las manos, etc.) . Además, le dice que no se permiten preguntas de los asistentes. En pocas palabras, sólo se permite la comunicación unilateral. Cuando concluye el ejercicio, el instructor proyecta la imagen con un retroproyector y pide a los participantes juzgar si sus dibujos tienen alguna remota semejanza.

III. Si el tiempo lo permite, este ejercicio se puede continuar de inmediato con otro voluntario que utilice una ilustración semejante, pero se permitirá plena y libre comunicación bilateral).

## **PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN:**

1.- ¿Cuántos de nosotros nos quedamos confusos y, sencillamente, “dejamos” de escuchar ? ¿ Por qué ?.

2.- ¿ Por qué fue tan difícil seguir la comunicación unilateral?.

3.- Ni siquiera la comunicación bilateral puede asegurar una comprensión completa. ¿Cómo podremos hacer más eficaces nuestros esfuerzos para comunicarnos?.

# COMUNICACIÓN

## OBJETIVO:

- I. Mejorar la capacidad de comunicación, tanto en el seno del grupo, como de individuo a individuo.
- II. Caracterizar los tres elementos de una conversación: intervención, interjección e interrupción.

## TAMAÑO DE GRUPO:

Cualquier número de subgrupos que tengan entre seis y ocho miembros.

## TIEMPO REQUERIDO:

30 minutos.

## MATERIAL:

- I. Una hoja en blanco,
- II. Bolígrafo o lápiz.

## LUGAR:

Un salón bastante amplio, con pupitres.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor hará inicialmente una exposición, enfocando específicamente los tres elementos de la comunicación: intervención, interjección e interrupción. (Podrá valerse del texto que se encuentra en formatos).

II. Se presenta un tema para debate, escogido tanto por el instructor como por el grupo.

III. Se subdivide el grupo en dos subgrupos: uno de acción y otro de observación.

IV. El instructor escogerá, en el grupo de acción aquellos que van a realizar la intervención, los que harán la interjección y los que harán la interrupción.

V. Para obtener un mejor resultado del ejercicio, el instructor llamará aparte a los participantes escogidos para cada una de las funciones.

VI. A continuación el instructor deberá instruir al grupo de observadores. Cada participante del grupo de observadores deberá anotar en una hoja los elementos, que a su entender, ejerzan la función de intervención, de interrupción y de exclamación, además de anotar otras observaciones relativas a cada función.

## **INTERVENCIÓN, INTERJECCIÓN E INTERRUPCIÓN**

Los procesos y técnicas de comunicación son de difícil reconocimiento. No cabe duda de que precisamos mejorar nuestra capacidad de comunicación, tanto individuales como grupales.

**La intervención y la interjección:** Son habilidades de conversación que, usadas convenientemente, pueden ayudar a eliminar la interrupción, que es el tercer elemento de una conversación.

Queremos aquí:

a) Definir los tres elementos que entran en una comunicación, a saber, la intervención, la interjección y la interrupción. Procuraremos

ilustrar a través de un ejemplo concreto, cómo ocurren en una interacción grupal tales fenómenos;

b) Desarrollar un modelo para entrenamiento grupal, en que los miembros del grupo puedan identificar los tres elementos, a fin de cambiar sus actitudes de comunicación, en lo que hace a la interrupción, para saber usar con habilidad la intervención y la interjección.

Una interrupción se define como un acto que distrae, interrumpe o termina la corriente de comunicación de otras personas.

Se entiende por interjecciones, las exclamaciones verbales o no verbales breves, que demuestran intervenciones imposibles de describir tales como: “ ah “, “ más “, “ bonito “, “ estupendo “, “ lindo “ o un simple movimiento de cabeza como señal de aprobación o de desaprobación.

Las exclamaciones son las actitudes más expresivas del grupo. Son oportunas cuando sirven de apoyo y de esclarecimiento, facilitando una buena relación y mejorando la calidad de la comunicación entre los individuos.

Vamos a ilustrar estos tres procesos. Cinco personas planean pasar juntos un fin de semana. Juan, que es el anfitrión, le dice a Pablo (que no sabe donde vive Juan) cómo llegar hasta su casa. Juan explica la dirección: “Sigue hasta el empalme y dobla en la tercera calle.”

**Intervención.** Pablo pregunta: “¿Debo doblar a la derecha o a la izquierda, en el empalme?” Juan responde: “Dobla a la izquierda.”

**Interjección.** Pablo: “Es muy fácil.” Juan entonces continúa: “Una vez que dobles a la izquierda, sigues cinco cuadras, allí encontraras un semáforo. Entonces...”

**Interrupción.** Roberto: “Ah, Juan, no te preocupes, yo paso a buscar a Pablo y vamos juntos.” Roberto no sabía que Pablo iba a llegar muy tarde, razón por la cual solicitó la dirección.

Esta interrupción no solamente creó una confusión, sino que también hizo perder tiempo, y fue una frustración para los demás, que también estaban aprovechando las indicaciones de la dirección dadas por Juan. Como conclusión, Juan se vio obligado a repetir las instrucciones.

Como este ejemplo se pueden utilizar otros donde también se pueda manejar la distorsión en una conversación.

VII. Al finalizar el ejercicio se comentará el desarrollo en sesión plenaria.

## **HOJA DE TRABAJO**

### **COMUNICACIÓN**

*Para aquellos que intervengan:* la función de ustedes será la de procurar el diálogo entre los miembros del grupo de acción. Esto significa que deben prestar mucha atención: interrumpen lo que no entiendan o no comprendan. Procuren aportar calidad y concisión al mensaje de aquellos que hablan. Ustedes solamente pueden confirmar el éxito del mensaje. Sus intervenciones sólo podrán llevar a los demás a entender que ustedes realmente comprendieron y solamente podrán formular preguntas esclarecedoras.

*Para aquellos que interrumpen:* la función de ustedes será la de tratar de entorpecer el esfuerzo de comunicación de los otros miembros del grupo, trayendo nuevas ideas, refutándolas o mostrando un ánimo no apropiado, haciendo intervenciones desubicadas. Tal función debe ser usada con discreción en caso contrario el grupo no conseguirá consenso. Haga cierto número de interrupciones, para caracterizar la función que se les atribuyó, pero traten de no destruir el progreso del grupo.

***Para aquellos que exclamen:* la función de ustedes será de apoyo y de construcción, lo que podrá ser hecho por un simple movimiento de cabeza, una sonrisa, un movimiento corporal, gestos con la mano, etc. También podrán mostrarse confuso,**

**interviniendo con exclamaciones tales como: “¿qué?”, “no entendemos”, “no se comprende”, “estamos confusos”, “¿puede repetir?”.**

# CONEXIONES

## **OBJETIVO:**

Realizar un ejercicio de concentración y rapidez mental.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

20 participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Aproximadamente 20 minutos. (Depende el número de veces que se quiera repetir).

## **MATERIAL:**

Lápiz y papel.

## **LUGAR:**

Un salón suficientemente grande que permita a los participantes sentarse en círculo y jugar.

## **DESARROLLO:**

I. De forma individual o en equipos se le pide a los participantes elaborar el mayor número de palabras a partir de una o dos que el instructor escoge.

Se da un tiempo límite. El grupo o compañero que elabora mayor cantidad de palabras en el tiempo indicado, gana. Es conveniente repetirlo varias veces.

# **CON LOS OJOS VENDADOS: UN EJERCICIO POR PAREJAS**

## **OBJETIVOS:**

- I. Demostrar y experimentar la necesidad de claves visuales en la percepción y comunicación.
- II. Demostrar la necesidad para claves visuales en la definición de “Espacio Personal”.

## **TAMAÑO DEL GRUPO**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO**

Aproximadamente una hora.

## **MATERIAL:**

- I. Una venda para tapar los ojos de cada participante.
- II. Un juego de tarjetas de palabras para ojos vendados, una para cada participante (Ver las instrucciones de como hacer las tarjetas de palabras para ojos vendados).
- III. Una copia de la Hoja de Discusión a Ojos Vendados para cada participante.

## **LUGAR:**

Un salón suficientemente grande para que los participantes se puedan mover por él sin obstrucciones.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor discute brevemente la importancia de las claves no en interacciones típicas, y la importancia de tocar cuando el contacto visual no es posible.

II. El instructor forma dos grupos del mismo tamaño GRUPO "A" Y GRUPO "B". Luego a cada participante se le da una tarjeta de palabras para ojos, Vendados para grupo "A" o grupo "B" respectivamente. Después de que los participantes han visto sus palabras, se vendan los ojos.

III. Se explica que la tarea consiste en que cada participante localice al *otro* que tiene una tarjeta relacionada con la suya. Yendo de un lado para otro del salón encontrarán a la persona que buscan, la tocarán en el hombro, luego la tomarán de la mano y dirán la palabra que se encuentra en su tarjeta. Sí las palabras no tienen relación, los participantes seguirán buscando. Sí por el contrario, sí están relacionadas, sin quitarse la venda de los ojos deberán:

1. Pasar algunos momentos enfocándose en sus sentimientos de "espacio personal en relación con su pareja; explorar la distancia física óptima para comunicarse con su pareja; y tener una elección consciente sobre dónde quieren estar en lo que respecta al "espacio personal".

2. Investigar todo lo que puedan de su pareja a través de conversación.

IV. El instructor circula, en el perímetro del grupo, impidiendo que los participantes desorientados vayan hacia los obstáculos y los dirige de regreso hacia el núcleo de actividad . Él también observa los comportamientos relacionados al uso y defensa del espacio personal, conversaciones grupales y orientaciones, y tocar comportamientos.

V. Después de que todas las parejas han sido formadas, el instructor da algo de tiempo para conversación con ojos vendados. Luego dirige a los participantes a que formen una imagen mental de su pareja, cómo se ve, qué ropa está usando y en qué lugar del salón se encuentran.

VI. El instructor pide a los participantes que se desvenden los ojos. Luego distribuye una Hoja de Discusión a ojos vendados para guiar el desarrollo de las parejas. (10 minutos).

VII. El instructor encabeza una discusión general del ejercicio, relacionando los resultados con los objetivos.

### **VARIACIONES:**

I. Cada palabra puede ser entregada a más de una persona, deberá tenerse cuidado que la palabra relacionada, también sea repartida en igual número de veces. Esto ayuda, especialmente, en grupos grandes, ya que se abrevia el tiempo para localizar a su pareja.

II. Sí los participantes se conocen entre sí, se les debe prohibir identificarse cuando estén con los ojos vendados. Esto previene a las percepciones pasadas de influenciar grandemente a las presentes.

## **INSTRUCCIONES PARA HACER LAS TARJETAS DE PALABRAS PARA OJOS VENDADOS**

Se necesita una tarjeta de 7 cm. X 12 cm. para cada participante. En el grupo "A" se escriben palabras generales (sustantivos), tales como "coche". En las tarjetas del grupo "B", se escriben palabras específicas que forman par con las tarjetas del grupo "A", por ejemplo "Chevrolet". Algunos ejemplos:

### **GRUPO "A"**

Perro  
Color  
País  
Fruta  
Flor  
Bebida  
Metal  
Especie  
Herramienta  
Árbol  
Gato  
Insecto  
Medida  
Enfermedad  
Asueto  
Universidad  
Gema  
Emoción  
Muebles  
Automóvil

### **GRUPO "B"**

Collie  
Rojo  
Francia  
Durazno  
Petunia  
Limonada  
Zing  
Nuez moscada  
Martillo  
Roble  
Angora  
Hormiga  
Pulgada  
Sarampión  
Navidad  
Harvard  
Diamante  
Felicidad  
Silla  
Chevrolet

## **HOJA DE DISCUSIÓN A OJOS VENDADOS**

### **Espacio Personal**

¿En qué forma manifestó su pareja el concepto de “límites de espacio personal” ?

¿Si su espacio fue transgredido, como respondió a su pareja, verbalmente o sin palabras ?

Defina la manifestación física de cómo expresó su espacio a su pareja

## **Comunicación**

¿Qué comportamiento usó como subtítulos para componentes visuales de comunicación ?

¿Qué hizo fácil o difícil sostener una conversación con los ojos vendados ?

¿Qué formas de motivación usó para impulsar o desanimar a su pareja a hacer contacto con usted ?

¿Qué conclusiones puede sacar de este ejercicio, que conciernen a aquellas partes de usted que "VE" no visualmente ?

# **CONSTRUYENDO RELACIONES ABIERTAS Y CERRADAS**

## **OBJETIVO:**

- I. Permitir a los miembros del grupo enfocarse en los elementos de la relación que la hacen abierta o cerrada.
- II. Facilitar la cohesión del grupo de crecimiento personal o grupos de otra clase que trabajan juntos.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Un sólo grupo de doce a quince miembros, o dos grupos de igual tamaño.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

De una hora y media a dos horas.

## **MATERIAL:**

- I. Una copia del Diagrama de Dimensiones de las Relaciones Abiertas / Cerradas, para cada participante.
- II. Lápiz y papel para que cada participante tome notas.

## **LUGAR:**

Un cuarto lo suficientemente grande para acomodar de forma cómoda al grupo o grupos. Deben tener sillas móviles, las cuales deben arreglarse en forma de grupo a grupo.

## **DESARROLLO:**

- I. El instructor empieza con una charla y una discusión de los elementos de una relación abierta o cerrada. Luego sugiere que las relaciones pueden cambiar de abiertas o cerradas mediante la continuidad.
- II. La continuidad es discutida por los miembros del grupo y el instructor puede pedir sugerencias sobre palabras o frases que caractericen los extremos de la continuidad, por ejemplo, “abierto” es libre, directo, variado, expresivo, etc. y “cerrado” es tentativo, rutinario, hermético, superficial, etc.
- III. Luego el instructor presenta la idea de que el grado de apertura o cierre en las relaciones depende de las respuestas a cuatro preguntas:
  - ¿Quién está relacionado con el “tópico” de la conversación?
  - ¿Cuál es la perspectiva de tiempo?
  - ¿Cómo usamos nuestros “sentimientos”?
  - ¿Cómo será el ser “personal”?
- IV. Se distribuyen copias del Diagrama de Dimensiones y se lleva a cabo una discusión sobre las implicaciones de usar el diagrama para enfocar una relación abierta o cerrada.

Para facilitar el que los miembros experimenten lo que se siente al participar en una relación abierta y en una cerrada y entender el cómo afectan las cuatro dimensiones reales sus

sentimientos hacia otras personas, el instructor elige cuatro miembros del grupo para una secuencia de actuación. Los designa como socios A, B, C y D.

Les pide a A y B que sostengan una conversación del límite cerrado del diagrama durante dos minutos. Antes de que empiecen, les pide a C y D que observen y escuchen buscando ejemplos de frases que SEAN y NO SEAN del extremo "cerrado" del diagrama, tomando notas como referencias para dar retroalimentación.

El instructor cambia el desarrollo descrito en el paso VI, con A y B de observadores y dando retroalimentación C y D.

El instructor repite comenzando con lo descrito en el paso VI, teniendo ahora la conversación en el extremo "abierto" del diagrama.

Las dos parejas hacen un resumen durante diez minutos de las reacciones producidas en la secuencia de la actuación.

Luego el instructor enfoca la interacción del grupo teniendo a uno como observador del otro en un arreglo de pecera. Se le pide al grupo interior, que mantenga una conversación del lado "cerrado" del diagrama durante unos cinco minutos.

Los observadores del grupo exterior deben buscar frases que sean del extremo "abierto". El instructor explica que un medio de retroalimentación "silenciosa" que pueden emplear los observadores, impacta a los del círculo interior aunque estén trabajando. Si una frase cae en el extremo abierto, los observadores pueden levantar la mano, indicando este mensaje "creo que estás cayendo en el extremo "abierto" con esa aseveración. Los integrantes del círculo interior pueden usar o ignorar a su gusto la retroalimentación.

El instructor les da tres minutos a los dos grupos para que hagan un resumen, verifiquen los mensajes enviados y recibidos y para aclarar el significado de cualquiera de las partes del diagrama durante unos cinco minutos.

Se repita desde el paso XI, con la conversación en el extremo "abierto" del diagrama.

Todo lo anterior, desde el paso XI se repite sólo que ahora el grupo exterior pasa a ser el interior y viceversa.

El instructor inicia un resumen final y desea que los grupos construyan relaciones abiertas basadas en el aprendizaje tenido.

### **DIAGRAMA DE DIMENSIONES DE LA RELACIÓN ABIERTA/CERRADA**

**Cerrada** ←————→

**Abierta**

¿Quién está relacionado con el tópico.	El tópico no se relaciona con nadie. Ejemplo : conversación sobre el tiempo.	El tópico se refiere a uno de nosotros.	El tópico está relacionado con ambos.	El tópico es nuestra revelación tú y yo.
¿Cuál es el marco de tiempo ?	Ninguna perspectiva de tiempo. Ejemplo : chistes, generalización.	Pasado o futuro lejanos.	Pasado o futuro reciente.	Ahora principalmente vivencial.
¿Cómo usamos los sentimientos ?	Se excluyen los sentimientos irrelevantes o inadecuados		Describiendo nuestro sentimiento es como nos proporcionamos información	



# CONVERSANDO CON NÚMEROS

## OBJETIVO:

- I. Animar y energizar a un grupo fatigado.
- II. Identificar, en la comunicación verbal, el impacto de la entonación.
- III. Recibir retroalimentación sobre nuestros gestos (comunicación no-verbal) y entonación (comunicación verbal).

## TAMAÑO DEL GRUPO:

Ilimitado.

## TIEMPO REQUERIDO:

Cuarenta y cinco minutos.

## MATERIAL:

Ninguno.

## LUGAR:

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

## **DESARROLLO:**

I. El instructor pide a los participantes que se pongan todos en círculo y se sienten en el suelo.

II. Le solicita a cualquier participante que le diga al de su derecha cualquier número, pero con una entonación particular (temor, nerviosismo, risa, tristeza, etc.). El segundo debe responderle con cualquier número pero con la misma entonación y gestos. Luego deberá voltear dónde el compañero que le sigue y cambiando la entonación le dice otro número y así sucesivamente.

III. Si un participante no hace bien la entonación, reacciona de forma diferente o pasan tres segundos sin que responda, pierde, sale del juego o da una prenda.

IV. Al término del ejercicio el instructor dirige una discusión sobre las conductas y actitudes mostradas en el desarrollo del mismo...

# **CORRIENTE ELÉCTRICA**

## **OBJETIVO:**

- I. Animar y energetizar a un grupo fatigado.
- II. Concientizar en la importancia del manejo de la comunicación No-verbal.
- III. Ilustrar las características de la competencia (Ganar -Perder)

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Treinta minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan sentarse en el piso formando un círculo.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor les pide a los participantes formen un círculo y se sienten en el piso tomado de la mano.

II. El instructor se integra al círculo y les dice que cuando él le apriete la mano a la persona que tiene a su derecha, ésta persona deberá hacer lo mismo con la persona que tenga a su derecha y éste luego debe pasarlo rápidamente a la persona que sigue, hasta que de toda la vuelta. El instructor comenta que a esa acción se le llama “conducir la corriente eléctrica”.

III. El instructor nombra a cada quinto jugador “subestación”; la “subestación” puede decidir pasar la corriente o regresarla, volviendo a apretar la mano del vecino que se la pasó.

IV. Se les indica que cuando la corriente ha pasado por la “subestación” ésta debe hacer un ruido (este ruido debe convenirse de antemano) para dar una pista de por dónde está yendo la “corriente eléctrica”.

V. El instructor solicita un voluntario para que pase al centro. Su tarea es descubrir al participante que esta pasando la corriente en el preciso momento de apretar la mano; se le dan tres oportunidades para lograrlo. El participante que sea descubierto pasa al centro, y se continúa las veces que se desee. La rapidez con la que pasen la “corriente eléctrica” mantendrá la animación del ejercicio. La corriente eléctrica no debe interrumpirse en ningún momento.

Al término del ejercicio el instructor dirige una discusión sobre las conductas y actitudes mostradas en el desarrollo del mismo.

# **CUENTEN LAS EFES**

## **OBJETIVO:**

Demostrar que las personas, ven lo que desean ver; los conceptos prominentes son los que llaman la atención, mientras que los de menos importancia aparente pasan inadvertidos.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

De cinco a diez minutos.

## **MATERIAL:**

Hojas o tarjetas trabajo "Cuenten las Efes".

## **LUGAR:**

Un lugar amplio y bien iluminado.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor distribuye las tarjetas o las hojas de trabajo, con el frente hacia abajo. Cuando todos están listos, les pide que le den la vuelta a las hojas y les indica que cuenten cuantas veces aparece la letra efe. El instructor concede sólo un minuto y pregunta: ¿ Cuántos de ustedes tienen la hoja con tres efes ? . ( Debe esperar que así lo señale más o menos la mitad del grupo). ¿ Quién tiene cuatro efes en su hoja ? ¿ Quienes tienen cinco ? ¿ Hay alguien que tenga seis ? ( Alrededor del 50% del grupo sólo verá tres efes y alrededor del 10% verá las seis efes. Los demás, verán cuatro o cinco en la hoja.

II. Pregunte quiénes tienen cuatro, cinco o seis efes en su hoja y que levanten la mano; haga que quienes tienen tres intercambien sus hojas para que puedan “ ver “ las seis. Muchos tendrán dificultades para localizar las seis efes.

## **PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN:**

1.- ¿Por qué no pudimos ver todos las seis efes la primera vez?

2.- ¿Han observado situaciones en las cuáles sólo las cosas importantes reciben atención? ¿Quién decide lo que es importante ?

3.- ¿Cómo podemos persuadir a las personas a que presenten más atención a los detalles? ¿Es siempre importante?

IV. Al finalizar el ejercicio el instructor realiza un consenso del ejercicio con los participantes.

# **CUENTO VIVO**

## **OBJETIVO:**

- I. Animar y energetizar a un grupo fatigado.
- II. Concientizar en la importancia del manejo de la comunicación.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Treinta minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan sentarse en el piso formando un círculo.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor les pide a los participantes formen un círculo y se sienten en el piso.

II. El instructor les indica que contará un relato donde mencionará personajes y animales en determinadas actitudes y acciones en ese momento él señalará a un participante y éste deberá actuar como el animal o persona y hará lo que en el relato se está diciendo. Por ejemplo: “paseando por el parque vi a un niño tomando un helado (señala a alguien); ... estaba todo lleno de helado, se chupaba las manos, vino su mamá (señala a otra persona), y se enojó mucho... etc.”

III. El ejercicio termina con el fin del relato.

IV. Al término del ejercicio el instructor dirige una discusión sobre las conductas y actitudes mostradas en el desarrollo del mismo.

### **VARIACIONES:**

- I. Se puede elegir a dos o más personas para que realicen el relato espontáneo.

El relato lo puede comenzar el instructor y después puede hacer que el relato se vaya construyendo colectivamente de manera espontánea, cediendo la palabra a otro participante.

## **CUERPOS EXPRESIVOS**

**OBJETIVOS:**

- I. Ilustrar la comunicación no verbal.
- II. Animar y energizar a un grupo fatigado.

**TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado.

**TIEMPO REQUERIDO:**

Cuarenta y cinco minutos.

**MATERIAL:**

Tarjetas 3 X 5 en donde se escriben nombres de animales (macho y hembra), ejemplo: león, en una tarjeta; leona, en otra. (Tantas tarjetas como participantes).

**LUGAR:**

Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan moverse sin obstáculos.

**DESARROLLO:**

I. El instructor distribuye las tarjetas y les dice que durante cinco minutos deben actuar, sin sonidos, como el animal que les toco en la tarjeta.

II. Cuando creen que han encontrado a su pareja, se toman del brazo y se quedan en silencio alrededor del grupo; no se puede decir a su pareja que animal es.

III. Una vez que todos tienen su pareja, cada persona dice que animal estaba representando y se verifica si acertaron.

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

### **VARIACIONES:**

También puede hacerse que la pareja vuelva a actuar y el resto de los participantes decir que animal representa y si forman la pareja correcta.

# **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 MI:

En mi casa a:

---

---

---

---

---

En mi trabajo a:

---

---

---

---

---

En mi grupo de amistades a:

---

---

---

---

---

II. Hoja “Derechos Asertivos: Yo tengo Derecho” para cada participante.

III. Hoja de “Derechos Asertivos: Los otros tienen Derecho a recibir de mi”.

# **DESCRIPCIÓN DEL COMPORTAMIENTO DE TRIADAS: LEER LENGUAJE CORPORAL**

## **OBJETIVOS:**

- I. Describir el comportamiento no verbal objetivamente, sin interpretación.
- II. Estudiar los mensajes de lenguaje corporal que complementan el lenguaje verbal
- III. Alertar a los miembros del grupo de la variedad de señales que usan para comunicarse.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Un número ilimitado de triadas.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Aproximadamente unos quince minutos.

## **LUGAR:**

Un salón suficientemente grande que permita a las triadas trabajar separadamente, sin distracción.

## **DESARROLLO:**

- I. El instructor discute con brevedad los objetivos de la actividad.
- II. Se forman las triadas.
- III. Los participantes en cada triada se identifican entre ellos como A, B, C.
- IV. ETAPA 1. Los participantes A y B se paran frente a frente. - Durante dos minutos A describe todos los comportamientos no verbales de B. (El instructor puede demostrar describiendo rápidamente el lenguaje corporal de otra persona). El participante C actúa como juez para asegurarse que A no mal interpreta o mal evalúa en su descripción. La triada discute la ronda 1. Sentimientos, interpretaciones y otras observaciones pueden surgir.
- V. ETAPA 2. El desarrollo se repite, con B describiendo el de C, con A actuando como juez. Después se discute el ejercicio.
- VI. ETAPA 3. El desarrollo se repite otra vez con C descubriendo a A y con B actuando como juez. Luego se discute el ejercicio.
- VII. Las triadas se agrupan con otras dos o tres triadas para desarrollar el ejercicio. Durante esta fase de la reunión, los participantes deben observar todos los mensajes emitidos, tanto verbal como no verbales.

## **VARIACIONES:**

- I. Se puede instruir a los participantes para que agreguen sus interpretaciones a sus observaciones.
- II. Los participantes pueden enfocarse en símbolos, en lugar de comportamientos no verbales. Pueden describir (e interpretar) ropas, cabello, joyas, etc.

**Un intercambio de dos personas puede ser grabado y filmado para presentarlo ante una audiencia, la cual podrá leer el lenguaje corporal de los participantes. El sonido puede ser apagado durante la proyección.**

# 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.

# **DESLIZÁNDONOS JUNTOS**

## **OBJETIVO:**

- I. Hacer vivir la necesidad de la coordinación de un grupo.
- II. Permitir observar las conductas que tienden al liderazgo.
- III. Destacar los efectos de motivación o frustración en un grupo.
- IV. Integrar a un grupo de trabajo.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Dos horas.

## **MATERIAL:**

- I. Un tablón de dos pulgadas de grosor, veinticinco ó treinta cm. de ancho y 2.30 de largo para cada subgrupo.
- II. Un tablón de dos pulgadas de grosor, veinticinco ó treinta cm. de ancho y 1.60 de largo para cada subgrupo.
- III. Una bola de cuerda plástica o mecate.
- IV. Tijeras o navajas.

## **LUGAR:**

Un espacio muy amplio, en el cual se pueda establecer una pista de por lo menos 25 metros de largo y un ancho en el cual puedan los cuatro grupos deslizarse simultáneamente (puede ser al aire libre).

## **DESARROLLO:**

- I. Se forman las subgrupos de 5 personas.
- II. Se entrega una tabla grande y una pequeña a cada subgrupo.
- III. Se les dice que antes de hacer cosa alguna se tomen un momento para planear correctamente, en función de las siguientes reglas:
  - a) Las tablas largas son los deslizadores para todos los pies izquierdos de los miembros de cada subgrupo.
  - b) Las tablas cortas son los deslizadores para todos los pies derechos de los miembros de cada subgrupo.

c) Los pies de los miembros del subgrupo siempre tienen que estar en contacto con las tablas en el orden citado.

d) La bola de mecate y las tijeras, son par manufacturar una rienda para cada mano de los participante, con la cual se ayuden a dirigir los deslizadores del subgrupo para deslizarse hacia la meta.

e) Todas las manos de los integrantes de los subgrupos tienen que tener una rienda.

f) Si algún subgrupo o miembro de subgrupo, llegase a perder el equilibrio y caerse, automáticamente quedará fuera de la carrera.

IV. Se establece la pista de deslizamiento y se les da tiempo para prepararse.

V. Se da inicio a la carrera y el instructor funge como árbitro.

VI. En algunos casos es posible establecer una apuesta previa, la cual genera una mayor competencia.

VII. Al terminar, se procesa para llegar a conclusiones.

# **DÍAS DE LA SEMANA**

## **OBJETIVO:**

- I. Animar y energetizar a un grupo fatigado.
- II. Concientizar en la importancia del trabajo en equipo.
- III. Ilustrar las características de la competencia (Ganar -Perder)

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Una hora.

## **MATERIAL:**

Un juego de cartulinas para cada grupo, en donde aparezcan letras suficientes para formar todas las palabras de los días de la semana distribuidas al azar en tantos sobres como miembros tengan los equipos.

**LUGAR:**

Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan desplazarse libremente.

**DESARROLLO:**

I. El instructor solicita a los participantes se integren en subgrupos, los cuales deberán estar compuestos por el mismo número de personas.

II. El instructor entrega a cada equipo un paquete de sobres (conteniendo las letras) para que sean distribuidos entre los miembros del equipo.

III. El instructor explica al grupo que cada miembro del equipo deberá formar una o varias palabras, de forma tal que el equipo conforme un total de siete palabras que tengan relación entre sí. Así mismo les indica que está prohibida la comunicación verbal.

IV. El equipo que forme primero las siete palabras (los días de la semana) será el ganador.

Al término del ejercicio el instructor dirige una discusión sobre las conductas y actitudes mostradas en el desarrollo del mismo.

## **DÍAS DE LA SEMANA (VARIACIÓN)**

### **OBJETIVO:**

- I. Analizar el contenido en el que se desarrolla la comunicación escrita y no-verbal.
- II. Fijar las condiciones bajo las cuales se desenvuelve el proceso de cooperación intergrupar en un escenario de competencia.

### **TAMAÑO DE GRUPO:**

20 participantes.

### **TIEMPO REQUERIDO:**

90 minutos.

### **MATERIAL:**

4 sobres cuyo contenido será:

1er. sobre: 12 letras N  
32 letras E  
en color rojo

2o. sobre: 24 letras S  
12 letras M  
12 letras A  
en color amarillo

3er. sobre: 12 letras R  
12 letras I  
8 letras L  
8 letras U  
en color verde

4o. sobre: 4 letras C  
16 letras O  
4 letras J  
8 letras V  
4 letras B  
8 letras D  
4 letras G  
en color azul

NOTA: Las tarjetas en que irá cada letra pueden ser de 6 X 12 cms. y los sobres pueden ser del color de las letras que les correspondieron.

### **LUGAR:**

Un salón amplio, iluminado y con seis mesas en donde se sentarán de tres a cinco participantes.

### **DESARROLLO:**

I. Terminada una discusión previa sobre la necesidad de entablar comunicaciones más claras y adecuadas cada vez, el instructor divide al grupo en 4 equipos (5 ó 6 personas) de tal manera que se coloca cada equipo en una esquina del salón.

II. Se les dice que tienen que llegar a formar con las diferentes tarjetas los 7 días de la semana. La única condición es que no podrán hablar de grupo a grupo. Para poder formar los días de la semana, tendrán que enviar recados con el mensajero (que será el instructor), con el fin de ceder, pedir o intercambiar letras o información.

III. Al final se entabla una discusión sobre los efectos que producen los recados mal enviados o sin la claridad adecuada en la comunicación escrita. Se trata de llegar a conclusión.

## **VARIACIONES**

Una variable que redundará en la calidad de los mensajes es fijar los recados a un número específico que puede ser 5 u 8.

## **DOBLE PERSONALIDAD II**

### **OBJETIVO:**

Ejercitarse en realizar deducciones y comprender el concepto de pensamiento deductivo.

### **TAMAÑO DE GRUPO:**

20 participantes.

### **TIEMPO REQUERIDO:**

De 30 a 35 minutos aproximadamente.

### **MATERIAL:**

Ninguno.

### **LUGAR:**

Un lugar suficientemente amplio que permita a los participantes estar en un círculo parados y sin obstáculos para salir del salón.

## **DESARROLLO:**

- I. El instructor pide dos voluntarios y les hace salir del salón.
- II. El resto de los participantes escogen dos nombres de cualquiera de los participantes al curso, para que los que han salido averigüen quiénes son.
- III. Se le pide a uno de los voluntarios que pase y el instructor le dice que la persona que está afuera va a representar a “.....” (Uno de los nombres seleccionados). Inmediatamente después, el instructor le dice al voluntario que esta fuera del salón que el voluntario que está adentro va a representar a “.....” ( El segundo nombre seleccionado).
- IV. Los voluntarios deben *descubrir a quién están representando*, guiándose por las preguntas que el otro le hace (ya que cada uno conoce a quién representa el otro compañero).
- V. Las preguntas no deben ser demasiado reveladoras, pero deben ser sobre algo propio de esa persona a quien el otro representa (trabajo, familia, características, etc.). Se le da un premio al que averigua primero a quién está él representando.
- VI. Se hace luego una reflexión de cómo llegaron o no a descubrir su otra “personalidad” y sobre la importancia de ordenar datos parciales de manera correcta para llegar a una deducción acertada.
- VII. Enfatizar la importancia de la deducción para tener un buen análisis de las situaciones que nos ocurren en la vida diaria. Ver cómo se pasa de la descripción de cosas o situaciones particulares a la interpretación del conjunto, y la importancia de hacer este proceso seriamente cuando queremos entender lo que sucede en nuestro barrio, comunidad u organización.

# **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?

# EJERCICIO DE LECTURA

## **OBJETIVO:**

Demostrar que las personas ven lo que desean ver; ilustrar que incluso la comunicación escrita se puede leer mal.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Diez minutos.

## **MATERIAL:**

- I. Hojas blancas y lápices para cada participante.
- II. Hojas o tarjetas con las figuras para cada participante.

## **LUGAR:**

Un lugar amplio y bien iluminado.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor distribuye las tarjetas o las hojas con las figuras (estas las debe distribuir boca abajo y les pide que no le den la vuelta hasta que él les indique, hojas en blanco y lápices para cada participante. Les indica que en su hoja (o tarjeta) verán que hay tres triángulos, cada uno con un breve enunciado.

II. Les indica que volteen la hoja con rapidez, memoricen las tres frases en los triángulos, inviertan otra vez la hoja y luego escriban, en orden inverso, lo que han leído. Después de unos minutos se revisa lo primero que escribieron. ( Nota: casi todos responderán : “ Primavera en París la” . Aunque algunos responderán con el empleo de los dos artículos, es decir Primavera en París la, no los tenga en cuenta. Pregunte ahora: ¿Cuál fue la segunda cosa que escribieron ? “ Hágalo con las tres frases hasta que el grupo descubra su error).

### **PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN:**

1. ¿ Cómo podrían haber interpretado mis instrucciones?  
( Nota: hay varias formas diferentes).

a) Primavera la en París: Mano en el pájaro en; Primavera en la París.

b) Vez una en la vida; Mano el pájaro en; Primavera en la París.

c) En el orden inverso, ¿ qué han leído ?.

2. ¿ Por qué no leyeron en forma correcta los enunciados ?.  
( Por ser muy conocidos, más la presión del tiempo).

3. ¿ Pueden ver ahora por qué las órdenes y las instrucciones del instructor se pueden malinterpretar?.

Al final se analiza el grupo el desarrollo del ejercicio y se llega a un consenso.

# **EL ALAMBRE PELADO**

## **OBJETIVO:**

Animar y energizar a un grupo fatigado.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

limitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Treinta minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan estar parados formando un círculo.

## **DESARROLLO:**

I. Se le pide a un compañero que salga del salón. El resto de sus compañeros se forman en un círculo de pie y tomados del brazo y se les explica que el círculo es un circuito eléctrico, dentro del cual hay un alambre que está pelado, que se le pedirá al compañero que está afuera que lo descubra tocando las cabezas de los que están en el círculo.

II. Se ponen todos de acuerdo que cuando toque la cabeza del sexto compañero (que es el que representa el alambre pelado), todos al mismo tiempo y con toda la fuerza posible pegarán un grito.

Se llama al compañero que estaba fuera, se le explica sólo lo referente al circuito eléctrico y se le pide que se concentre para que descubra el cable pelado.

# EL ASESINO

## **OBJETIVO:**

- I. Ver los efectos de la desconfianza en la integración de los equipos de trabajo.
- II. Analizar los efectos de la comunicación no verbal.
- III. Animar y energetizar a un grupo fatigado.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Cuarenta y cinco minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno

## **LUGAR:**

Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan moverse sin obstáculos.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor selecciona a varios participantes y les indica antes de empezar el ejercicio, y sin que nadie se de cuenta, que ellos van a ser los “asesinos” (la proporción de “asesinos” es de 1 por cada 10 participantes aproximadamente). Y les explica que cuando ellos le guiñen o cierren el ojo a cualquier persona, éstos quedarán muertos; lo deben hacer con mucho disimulo para evitar que los otros participantes los identifiquen. Los “asesinos” se deben conocer entre ellos para no matarse mutuamente.

II. Ya con todos los participantes, el instructor explica que están amenazados por unos asesinos que no saben quienes son; explica cuál es la señal que hacen los asesinos para matar a sus víctimas y que todos los presentes deben estar atentos para encontrar a los asesinos, porque no se sabe cuántos son.

III. El instructor indica a los participantes que aquéllas personas a quienes un asesino les guiñe el ojo, deben contar mentalmente hasta cinco (para dar tiempo a que el asesino no esté en frente) y luego pegar un grito y caer muerto. Todos deben caminar rápido, conversar con todos sin hacer grupos ni pararse y estar muy atentos.

IV. El instructor pide a dos o tres personas, que hagan las veces de ambulancia, y cuando un participante caiga muerto, lo recojan simulando la sirena de una ambulancia. El instructor pide a otro voluntario que haga el papel de juez. Los participantes tienen el deber de denunciar con el juez a quien crean que es un asesino. cuando un participante denuncia a alguna persona, el juez se hace presente y el acusador presenta sus cargos, justificando su acusación. El acusado deberá decir la verdad si es o no un asesino. En caso de que efectivamente lo sea, el juez lo llevará a la cárcel, en caso de que no, se va a la cárcel el que lo denunció por denuncia falsa.

V. El ejercicio termina cuando todos los asesinos han sido descubiertos, o cuando los asesinos hayan aniquilado al resto de las personas.

VI. Durante todo el ejercicio el instructor debe presionar a las personas para que descubran a los asesinos e informar de las bajas y números de presos.

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

## **¡EL BUM!**

### **OBJETIVO:**

- I. Animar y energizar a un grupo fatigado.
- II. Identificar las habilidades para escucha activa.
- III. Ilustrar las características de la competencia (Ganar -Perder)

### **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado. Mínimo requerido diez participantes.

### **TIEMPO REQUERIDO:**

Treinta minutos.

### **MATERIAL:**

Ninguno.

### **LUGAR:**

Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan sentarse en círculo.

## **DESARROLLO:**

- I. El instructor pide a los participantes que se sienten en círculo.
  
- II. El instructor comenta a los participantes que deben numerarse en voz alta y que a todos los que les toque un múltiplo de tres (3,6,9,12,15, etc.) o un número que termine en tres (13, 23, 33, 43, etc.) deberán decir ¡ Bum ! en lugar del número; la persona que sigue deberá continuar la numeración. Ejemplo: La primera persona empieza diciendo UNO, el siguiente DOS, el que sigue (al que le corresponde decir TRES) dice ¡ Bum !, el siguiente dice CUATRO, etc.
  
- III. El participante que no dice ¡Bum! o el que se equivoca con el número siguiente pierde. Los que pierden van saliendo del juego y se vuelve a iniciar la numeración por el número UNO.
  
- IV. La numeración debe decirse rápidamente; si un participante se tarda mucho (más de tres segundos) también quedará descalificado.
  
- V. Los dos últimos jugadores son los ganadores.
  
- VI. Al término del ejercicio el instructor dirige una discusión sobre las conductas y actitudes mostradas en el desarrollo del mismo.

## **VARIACIONES:**

- I. Este ejercicio se puede realizar en cualquier momento del curso, estando los participantes sentados en su lugar.

El ejercicio puede hacerse más complejo, por ejemplo: utilizando múltiplos de números mayores, o combinando múltiplos de 3 o de 5.

# **EL CERDO HORMIGUERO**

## **OBJETIVO:**

Ilustrar que las imágenes mentales o las ayudas visuales para la comunicación o la capacitación incrementan mucho el entendimiento común.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

De cinco a diez minutos.

## **MATERIAL:**

- I. Hojas o tarjetas con la descripción para cada participante.
- II. Hojas y lápices para cada participante.

## **LUGAR:**

Un lugar amplio y bien iluminado.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor distribuye las tarjetas o las hojas con la descripción. Sin identificar el objeto, pide al grupo que lea toda la descripción, extractada de una enciclopedia y, luego, dibuje la imagen de lo que se imagina, de acuerdo a la descripción. ( En algunos cursos el resultado ha sido cocodrilos, cerdos, jirafas, elefantes, etc.). Pero entre el 25% y el 30% del grupo verán que se trata del cerdo hormiguero ( de América ). Cuando haya anunciado que la respuesta correcta es el cerdo hormiguero, pida al grupo volver a leer la descripción para ver que tan bien coinciden las palabras y se refuerzan con la imagen mental que se ha formado.

## **PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN:**

1. Sabemos que las ayudas visuales refuerzan la labor de capacitación. ¿Por qué no se utilizan con más frecuencia?.

2. ¿Cuáles son algunos de los problemas inherentes en la comunicación escrita?.

3. ¿Pueden recordar algún incidente en donde la palabra escrita ha sido causa de malas interpretaciones y malentendidos?.

Al final el instructor dirige un análisis grupal del ejercicio.

## **EL CERDO HORMIGUERO**

El cuerpo es robusto, con lomo curvo; las patas son cortas y fuertes, provistas con poderosas garras; las orejas son largas; el rabo es grueso en la basa y se adelgaza en forma gradual. La cabeza alargada sale de un cuello corto y grueso y en el extremo del hocico es redondo como un disco y allí están las fosas nasales. La boca es pequeña y tubular, provista con una larga lengua extensible. Un ejemplar grande puede llegar a medir dos metros de longitud. Es de color arena o amarillo pálido, el pelo es ralo y se le puede ver la piel.

# **EL CORREO**

## **OBJETIVO:**

- I. Identificar características comunes en un equipo de trabajo.
- II. Animar y energizar a un grupo fatigado.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Una hora.

## **MATERIAL:**

Ninguno

## **LUGAR:**

Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan estar sentados en una silla en círculo.

## **DESARROLLO:**

I. Se forma un círculo con todas las sillas, una para cada participante.

II. El instructor selecciona a un participante al azar y quita su silla.

III. El participante seleccionado se para en medio del círculo e inicia el ejercicio diciendo:

“Traigo una carta para todos las personas que...”  
(inventando una característica, por ejemplo: son contadores, usan anteojos, trabajan en “X” departamento, etc.).

IV. Todos los participantes que tengan ésta característica deberán cambiar de silla. El que se queda sin silla deberá pasar al centro y hará lo mismo, inventado una nueva característica.

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

# **EL CUERPO**

## **OBJETIVO:**

- I. Ayudar a identificar los principales tabúes que impiden una comprensión integral del cuerpo humano, y su impacto en la percepción de la comunicación.
- II. Descubrir los excesos de racionalización en relación a la idealización del comportamiento.
- III. Auxiliar a los participantes en el proceso de autocompresión.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Una hora.

## **MATERIAL:**

Rotafolio o pizarrón.

## **LUGAR:**

Un salón suficientemente amplio e iluminado.

## DESARROLLO:

I. El instructor explica que el ejercicio consiste en tres etapas y su análisis. Que la primera está dirigida al relajamiento del grupo. La segunda, a la construcción del motivo del ejercicio. Y la tercera al ajuste del ejercicio, según se desenvuelva el mismo .

II. Se les solicitará que se paren y comiencen a caminar en el espacio más amplio del salón. Que comiencen lo más próximo posible pero sin tocarse, ni siquiera rozándose. Se les pide que guarden una actitud de indiferencia total.

III. La velocidad de los pasos irá siendo aumentada, hasta la carrera si es preciso, es obvio que esto puede ocasionar algunas colisiones, pues se tratará de mantener lo más estrechamente posible el área de desplazamientos.

IV. La indiferencia debe mantenerse hasta el punto en que la agitación haya provocado un cambio total en la respiración.

V. Entonces el instructor pide que comiencen a observarse sólo de reojo, que traten de darse cuenta de quién pasa a su lado. **¿Cómo es? ¿Cómo viste? ¿ A qué se dedicará? ¿Cómo se llama o llamará? ¿Qué características son gratas en esas personas? ¿Cuáles son desagradables? ¿Cómo podría tratar de conocerlos más? ¿Cómo serán?.**

VI. Después se les pedirá que comiencen a observarse con mayor detenimiento. Naturalmente que esto hará que disminuya la velocidad de la caminata, pero esto no lo indicará el instructor dejándolo al propio ritmo del grupo.

VII. Para finalizar esta primera etapa, se les pedirá que traten de hacer presentaciones integrales con todos sus compañeros. Averiguar todo lo que puedan de ellos. Buscando verbalizaciones lo más amplias posibles. Profundizando lo más que la situación permita.

VIII. Habiéndolos dejado un tiempo razonable para este intercambio, el instructor pide al grupo, que en todo el espacio libre del salón, formen un cuerpo humano, eligiendo cada quien de forma unidos e individual, la parte del cuerpo que quieran ser ya sea externo o

interno el órgano: cabeza, cerebro, abdomen, estómago, hígado, piernas, brazo, cuello, etc.

IX. Se les da unos minutos y el instructor verbalizará a propósito de la confirmación de ese **cuerpo**, sus excesos y sus carencias, Incluso puede provocar una discusión preliminar sobre las malformaciones culturales de tal espécimen.

X. Es muy importante que diagrame esta primera configuración del cuerpo en el rotafolio o pizarrón, destacando la relación de las personas con la parte del cuerpo.

XI. Entonces el instructor le pide al grupo, que a través de la acción cooperativa de todos, intenten ajustar esa conformación inicial del **cuerpo**, a una configuración lo más real posible, que lo discutan entre sí y negocien la ubicación de la personas con relación a los órganos y partes del cuerpo. Se les da un determinado tiempo.

XII. Concluido ese lapso, el instructor hace una revisión verbal de cómo quedó finalmente el cuerpo y refuerza la verbalización con un segundo diagrama, que al concluir, le solicita al grupo regresar a sus lugares para analizar el ejercicio y llegar a conclusiones.

# **EL JUEGO DE PELOTA: INFLUENCIAR LA COMUNICACIÓN**

## **OBJETIVOS:**

- I. Examinar la dinámica de asumir el liderazgo en un grupo.
- II. Aumentar la consciencia del poder, detectado por el miembro de un grupo que está hablando en un momento determinado.
- III. Diagnosticar los patrones de comunicación en un grupo.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

De seis a doce participantes. Se pueden dirigir varios grupos simultáneamente.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Aproximadamente treinta minutos.

## **MATERIAL:**

Una pelota.

## **LUGAR:**

Un salón amplio y bien iluminado.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor explica que en la sesión de discusión siguiente, la manera en que los participantes intervengan será limitada. Les dice que la posición de la pelota ( u otro objeto ) que esté sosteniendo determinará quién es el que pueda hablar. Luego explica que el participante con la pelota la debe conservar hasta que alguien señale verbalmente que la desea tener. El individuo que sostiene la pelota puede rehusarse a darla al miembro que la pide.

II. Si se utilizan observadores en el desarrollo, se seleccionarán e instruirán antes de iniciar la dinámica.

III. El instructor anuncia el tema para que el grupo lo discuta, con base en los objetivos y experiencias del grupo. Es importante asegurar que se llevará a cabo una interacción significativa. (Miembros en silencio, expresando retroalimentación negativa, barreras para hacer el trabajo de uno, reacciones a la sesión de entrenamiento hasta ahora).

IV. El instructor le da la pelota a un participante, indicando que el período de discusión debe empezar.

V. Después de quince minutos, el instructor indica que la discusión ha terminado.

VI. El grupo desarrolla la experiencia en términos de lo que aparece relacionado con el poder en referencia al que sostiene la pelota, frustraciones envueltas al tratar de ganar o retener este poder, y los patrones de comunicación que surjan durante ésta experiencia.

VII. Si se han empleado observadores en el desarrollo, el instructor les pide que den su retroalimentación al grupo.

## **VARIACIONES:**

I. El instructor puede introducir un juego de poder ( o ilustrar la falta de éste ) al comienzo, colocando la pelota en el centro del grupo en lugar de dársela a un individuo.

II. Se les puede dar papel y lápiz y pedirles que tomen nota para ellos mismos sobre el tema antes del período de discusión. ( Esto les da la oportunidad de concretar sus puntos de vista y aumentar la participación ). El instructor puede concertar que a cada participante le toque la pelota suficientes veces para que pueda exponer sus puntos de vista en la discusión.

III. Se pueden usar dos pelotas, para que pueda haber intervención por binas. El instructor invita a los participantes a arrojarse la pelota entre ellos mismos al enfrentarse entre sí. (Este desarrollo puede dar el resultado de una mayor atención ).

Una pelota de estambre se va pasando y desenrollando a medida que se va desarrollando la experiencia, resultando así en un sociodrama o interacciograma físico.

# **EL LÍDER DE CIEGOS**

## **OBJETIVO:**

- I. Análisis de los estilos de liderazgo.
- II. Permite el estudio de la impartición y recepción de órdenes.
- III. Explora los elementos emocionales involucrados en la resistencia o aceptación del mando.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

20 personas.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

60 minutos.

## **MATERIAL:**

- I. Una mesa al centro del salón.
- II. Jarras con agua y vasos.
- III. 5 vendas con sus broches.
- IV. Masking Tape.

## **LUGAR:**

Un salón suficientemente amplio e iluminado.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor solicita que diez voluntarios de entre los participantes pasen al frente.

II. Se forman dos grupos de cinco personas cada uno.

III. Al primer grupo se le proporcionan cuatro vendas y al segundo sólo una.

IV. Se les solicita que las vendas sean utilizadas para cubrir los ojos de tantas personas como igual número de vendas le haya correspondido a cada grupo.

V. Las personas que hayan quedado sin vendas en cada grupo, jugarán el rol de dirigentes de los ciegos.

VI. El instructor marca una cuadrícula en la superficie de la mesa central en donde deposita cinco vasos con la boca hacia abajo y pone dos jarras con agua señalando sus niveles a los lados de estos, correspondiendo cada jarra a un grupo.

VII. La tarea de los grupos consiste en que los ciegos llenarán los vasos con agua y los llevarán por todo el rededor del salón sin que nadie quite los estorbos que en el camino hayan podido quedar. Toda esta acción será dirigida por los no ciegos.

VIII. Al terminar la caminata de los ciegos, éstos tienen que vaciar los vasos en sus respectivas jarras y dejarlos tal y como los encontraron.

IX. Se verifica si hay discrepancia en los niveles iniciales de las jarras y se pasa a analizar el proceso de la experiencia.

# ¡EL LÍDER MANDA!

## **OBJETIVO:**

- I. Animar y energizar a un grupo fatigado.
- II. Identificar las habilidades para escucha activa.
- III. Identificar las características del estilo de liderazgo autocrático.
- IV. Ilustrar las características de la competencia (Ganar -Perder)

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Una hora.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan formar una fila.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor solicita a los participantes se pongan de pie y formen una fila.

II. El instructor pide un voluntario para que desempeñe el rol de líder quien se deberá ubicar de frente a la fila.

III. El instructor explica que el líder dará diferentes ordenes y que para que sean cumplidas deberá haber dicho antes la siguiente consigna "EL LÍDER MANDA...", por ejemplo: "El líder manda que levanten el pie izquierdo". Sólo cuando se diga la consigna, la orden debe cumplirse.

IV. Los participantes perderán si no cumplen la orden o cuando NO se diga la consigna y la realicen. Por ejemplo: "El líder dice que se sienten", los que obedecen pierden, ya que la consigna es: "El líder manda".

V. Las órdenes deben darse lo más rápidamente posible para que el juego sea ágil. Para hacer perder a los participantes es bueno repetir varias órdenes correctas rápido y luego decir una falsa: "El líder manda que se rasquen la cabeza, el líder manda que saquen la lengua, el líder manda que levanten la mano derecha, el líder quiere que griten.

VI. El líder que tarde más de cinco segundos entre orden y orden perderá.

VII. Los participantes que pierdan: salen del juego, entregan una prenda o el grupo les impone un castigo.

VIII. El ejercicio termina cuando queda un sólo participante o cuando quedan pocas personas y siguen jugando sin perder.

# **EL NUDO HUMANO**

## **OBJETIVO:**

- I. Permite analizar la labor asesora de un individuo frente al grupo.
- II. Sirve para analizar elementos de comunicación no verbal.
- III. Propicia la integración de los miembros de un equipo de trabajo.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

20 personas.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

30 minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un salón suficientemente amplio e iluminado, en donde el grupo en su conjunto pueda desplazarse cómodamente.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor pide uno o dos voluntarios, aunque puede designar a alguien específico si sus necesidades así se lo demandan.

II. Le pide que salga o salgan del recinto donde se llevará a cabo el ejercicio.

III. Al grupo que queda les pide se tomen de las mano haciendo un gran círculo.

IV. Se les induce a pensar que esa forma del grupo es, de alguna manera, su estructura original; pero que los grupos, en su propia dinámica tienden a desarrollar hábitos que aglutinan y hacen variar la estructura original.

V. Se les solicita hacer un nudo humano lo más intrincado que puedan, sin soltarse de las manos hasta que se les de la indicación.

VI. Una condición importante es que los miembros del grupo que constituyen el nudo no podrán hablar mientras el asesor o asesores intenten deshacerlo.

VII. Se invita a entrar a las personas o persona que se les hizo salir y se les plantea que ellos asumirán el rol de asesores y que su tarea consistirá en llevar a ese grupo a su estructura original, que éstas no pueden soltarse de las manos y a la vez no pueden proferir palabra alguna.

VIII. Pasado un tiempo razonable, si no han podido deshacer el nudo los asesores, se le pide al grupo que retome su estructura original sin soltarse de las manos.

Se invita a sentarse a los participantes y se discute la experiencia, tratando de llegar a conclusiones.



# **EL PUNTO MAL COLOCADO**

## **OBJETIVO:**

- I. Ser capaz de juzgar un objeto (o a una persona) en términos de sus aspectos más importantes y a la vez eliminar los carentes de importancia.
  
- II. Evitar la influencia visual de las líneas convergentes en el ápice del triángulo.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Quince minutos.

## **MATERIAL:**

Copias o transparencias de la Hoja el Punto mal Colocado.

## **LUGAR:**

Un lugar amplio y bien iluminado.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor muestra al grupo la Hoja del Punto mal Colocado, ya sea mediante copias impresas o una transferencia proyectada. Y le solicita al grupo que indique si el punto está:

a). Más cerca de la parte superior que de la base del triángulo.

b). Más cerca de la base que de la parte superior del triángulo.

c). En el lugar intermedio entre la parte superior y la base. ( La respuesta correcta).

II. Al finalizar el ejercicio el instructor realiza un consenso de grupo sobre el desarrollo del ejercicio.

## **VARIACIONES:**

Distribuya un triángulo sin el punto; pida a los participantes poner el punto a la mitad de la distancia entre la parte superior y la base. Después, muéstreles, un punto colocado en forma correcta y determine la exactitud con qué lo hicieron los participantes con una hoja transparente de un triángulo, con una escala vertical marcada en desviaciones del 10 % desde el punto correcto o bien, pida a los participantes medir con una regla la distancia real desde el punto hasta las partes superior e inferior.

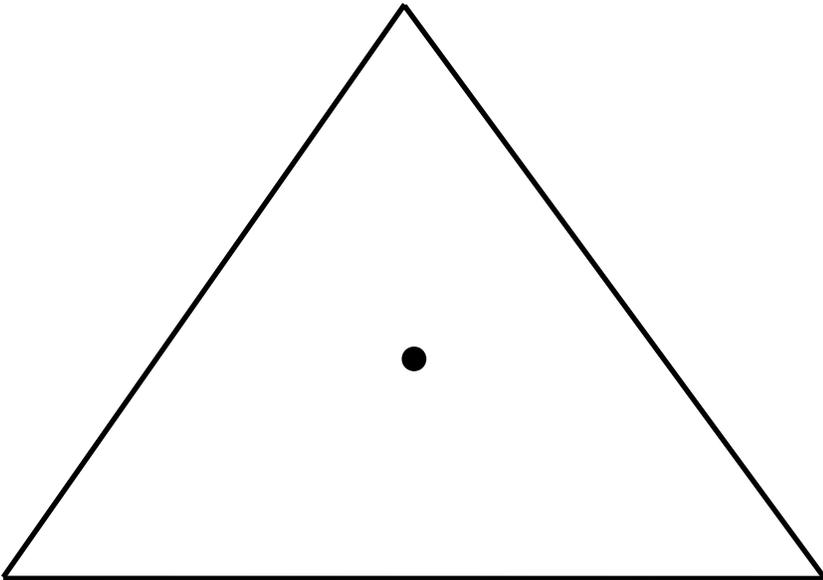
## **PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN:**

1. ¿ Por qué sus resultados fueron, más o menos, exactos ( inexactos ) en este trabajo ?

2. ¿Cuáles son algunos ejemplos de restricciones en la vida real que influyen en su percepción de los acontecimientos ?

¿Cómo podemos vencer ( evitar ) esas fuerzas ?

**EL PUNTO MAL COLOCADO**



# **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.

(Frasas 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.

Se llega a conclusiones.

# **EL RUMOR**

## **OBJETIVO:**

Vivenciar cómo la información se distorsiona a partir de la interpretación que cada uno le da.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

20 participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

30 minutos.

## **MATERIAL:**

Un papel con el mensaje escrito.

## **LUGAR:**

Un salón espacioso que permita a los participantes estar parados.

## DESARROLLO:

I. El instructor preparará un mensaje escrito que dirá:

**“Dicen que 483 personas están atrapadas bajo un derrumbe, después que pasó el ciclón se inició el rescate. Se han movilizad o miles de personas llevando medicinas, vendas y otros elementos. Pero dicen que la gente atrapada no fue por accidente, sino que fue un secuestro, pues hay gente de mucho dinero entre los atrapados.”**

II. Se piden un mínimo de 6 voluntarios que se numerarán. Todos menos el primero salen del salón. El resto de los participantes son los testigos del proceso de distorsión, que se da al mensaje; van anotando lo que va variando de la versión inicial.

III. El instructor lee el mensaje al No. 1, luego se llama al No. 2. El No. 1 le comunica al No. 2 lo que le fue leído, sin ayuda de nadie. Así sucesivamente, hasta que pasen todos los compañeros.

IV. El último compañero, en lugar de repetir el mensaje oralmente, es más conveniente que lo escriba en el rotafolios o pizarrón, si es posible. A su vez, el instructor anotará el mensaje original para comparar.

El instructor llevará a cabo una discusión que permita reflexionar que la distorsión de un mensaje se da por no tener claro el mensaje, pues por lo general, se nos queda en la memoria aquello que nos llama más la atención, o lo que creemos que es más importante. Permite discutir cómo nos llegan en la realidad las noticias y acontecimientos, y cómo se dan a conocer; cómo esto depende del interés y de la interpretación que se le da.



# ¿ES ASÍ?

## **OBJETIVO:**

Analizar los elementos que distorsionan la comunicación.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

20 participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

30 minutos aproximadamente.

## **MATERIAL:**

- I. Un pizarrón y gises.
- II. Un objeto o una hoja con una figura.

## **LUGAR:**

Un salón que permita a los participantes estar parados y dibujar en el pizarrón.

## **DESARROLLO:**

I. Este ejercicio consta de tres etapas:

Primera Etapa: Se piden 2 voluntarios, uno estará frente al pizarrón y el otro dándole la espalda al primero y al grupo, éste último describirá la figura que está en la hoja (o el objeto), sin voltearse hacia el pizarrón. El que está frente al pizarrón, debe tratar de dibujar lo que le están describiendo. **NO PUEDE HACER PREGUNTAS.**

Segunda Etapa: Colocados de la misma forma, se repite la descripción y el dibujo, sólo que el que dibuja **SI** se puede hacer preguntas.

Tercera Etapa: Se repite el ejercicio, pero se cambia al compañero que describe la figura por otro del grupo. (Esta tercera etapa se hace si el dibujo no ha sido correcto). Igualmente se puede hacer preguntas y el que describe puede mirar al pizarrón para ayudar al que dibuja.

II. Se pide a los voluntarios que cuenten cómo se sintieron durante el ejercicio, en sus distintas etapas.

III. Se comparan los dos dibujos realizados entre ellos y con el dibujo u objeto original.

IV. Se discute qué elementos influyeron para que la comunicación se distorsionara o dificultara: la falta de visión, de diálogo, etc.

Posteriormente, se discute qué elementos en nuestra vida cotidiana dificultan o distorsionan una comunicación.

# **ESCUCHA ACTIVA: UNA PRÁCTICA PARA EL DESARROLLO DE LAS COMUNICACIONES**

## **OBJETIVO:**

- I. Identificar los mensajes emocionales que frecuentemente se esconden en la comunicación.
- II. Practicar la escucha activa.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Número Ilimitado de parejas.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Aproximadamente de una hora a hora y media.

## **MATERIAL:**

- I. Dos copias de la Hoja de Trabajo de Escucha Activa para cada participante.
- II. Una copia de la Hoja de Retroalimentación para cada participante.
- III. Un lápiz para cada quién.

## **LUGAR:**

Una área en la cual las parejas puedan hablar sin molestarte unas a otras.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor da una plática sobre la escucha activa. Hace énfasis en que la gente se comunica mucho más en cuanto a las palabras e ideas, que en cuanto a sentimientos fuertes que a menudo se esconden detrás de las palabras. Señala la confusión que frecuentemente resulta de la diferencia entre “pensar”, y “sentir”, y las pistas no-verbales que pueden revelar sentimientos que no son verbalizados.

II. El instructor divide el grupo en parejas (binas), y les pide que cada una de ellas se va a identificar una como empleado y la otra como supervisor.

III. El instructor da una copia de la Hoja de Trabajo y un lápiz a cada participante. Revisa con el grupo las instrucciones, y les anuncia que cuentan con veinte minutos para terminar la actividad.

IV. Después de transcurridos los veinte minutos, el instructor anuncia que el tiempo se ha terminado y se vuelve a formar todo el grupo. Distribuye a cada participante una Hoja de Trabajo y pide a los participantes que cambien de papel y repitan la actividad caracterizando inversamente el supervisor o el empleado.

V. Después de que transcurren veinte minutos, el instructor lo anuncia y se reúne todo el grupo. Se reparten las copias de la Hoja de Retroalimentación. Se hace una revisión de las respuestas sugeridas por los participantes. Cualquier pregunta es discutida por todo el grupo. (De 10 a 15 minutos).

VI. El instructor dirige a cada pareja para que escriba en la parte de atrás de la Hoja de Retroalimentación, una o más observaciones acerca de la experiencia y sus conclusiones acerca de la forma en que la escucha activa, puede ayudar o estorbar a una comunicación efectiva. (Cinco minutos).

VII. Las observaciones y reacciones de los miembros, son compartidas con los demás. Posteriormente, el instructor dirige una discusión sobre la aplicación de las técnicas aprendidas.

### **VARIACIONES:**

I. Las situaciones y mensajes pueden ser desarrollados para adaptarse a las necesidades del grupo (por ejemplo: padres/hijos, maestro/estudiante, esposo/esposa, consultor/cliente, etc.).

II. La actividad puede ser hecha individualmente y las respuestas comparadas con las del compañero.

III. La actividad puede realizarse como un esfuerzo de todo el grupo, teniendo al mismo grupo estructurando las respuestas de la escucha activa.

La actividad puede plantearse de tal forma, que solamente una persona, que es la que da el mensaje, vea el guión. El que escucha responde solamente teniendo en cuenta un papel.

## **ESCUCHA ACTIVA**

### **INSTRUCCIONES :**

La gente comunica mucho más sus palabras que sus ideas. Detrás de las palabras a menudo se esconden sentimientos. Éstos SENTIMIENTOS frecuentemente son comunicados a través de medios no verbales, aún cuando las ideas conflictivas se comunican verbalmente. Tratando de mirar y escuchar buscando sentimientos, escriba una respuesta de escucha activa para cada situación y mensaje que se encuentre en esta hoja.

El empleado empezará por leer la Oración 1 y el supervisor dará una respuesta de escucha activa. El supervisor entonces leerá la Oración 2 el empleado dará una respuesta de escucha activa. Este proceso

continuará con el empleado leyendo todas las Oraciones nones y el Supervisor las pares.

Como cada miembro da una respuesta, deberá ser anotada en el espacio señalado.

Ejemplo:

SITUACIÓN Y MENSAJE	RESPUESTA DE ESCUCHA ACTIVA
<p>El instructor establece una política por la cual todas las cartas deberán estar firmadas por él. El empleado dice: "Yo quiero fiemar mis propias cartas, yo las escribí ¿No puedo?"</p>	<p>El supervisor responde: "Usted se siente frustrado (resentido) cuando no se le permite firmar las cartas que usted ha escrito":</p>

SITUACIÓN Y MENSAJE	RESPUESTA DE ESCUCHA ACTIVA
---------------------	-----------------------------

1. El supervisor dice que un reporte no esta muy completo.

1. El supervisor responde:

El empleado dice : "Ahora tengo que volver a escribir este reporte. Usted nunca me dijo lo que esperaba hasta que ya estaba escrito".

---

El supervisor dice : "Tenemos que estar mejor organizados"

2. El empleado responde :

---

El empleado no está llevando a cabo las ideas del supervisor.

3. El supervisor responde :

El empleado dice : "Yo he estado en este trabajo mucho antes de que usted llegara. No necesito que me diga lo que tengo que hacer".

---

La junta del equipo de trabajo

4. El empleado responde :

nunca empieza puntual.

El supervisor dice : “Estoy cansado de esperar a la gente cada semana para poder empezar”.

---

El supervisor ha terminado un proyecto asignado a su equipo.

5. El supervisor responde :

El empleado dice : “No quiero trabajar con Luis en ningún proyecto. Nunca lo tiene al final del plazo”.

---

Un empleado no ha regresado en los últimos dos meses sus reportes de progresos.

6. El empleado responde :

El supervisor dice : “¿Puede usted ser tan profesional como el resto de los empleados y regresar sus reportes a tiempo ?”.

---

El supervisor ha iniciado un nuevo procedimiento laboral.

7. El supervisor responde :

El empleado dice : “Nosotros hicimos la prueba con algo parecido hace tres años y no resultó”.

---

El supervisor reconoce que algunos empleados hablan en voz tan alta que distraen a los demás empleados cuando están haciendo sus reportes.

8. El empleado responde :

El supervisor dice : ¿Pueden ser un poco más considerados mientras los otros intentan trabajar ?

---

El supervisor ha pasado sobre las

9. El supervisor responde :

---

prioridades de trabajo que tienen en la alta gerencia.

El empleado dice : “Usted nos da demasiado trabajo sin programar. Yo nunca puedo hacerlo.”.

---

El empleado se ha rehusado a trabajar horas extras en un proyecto.

10. El empleado responde :

El supervisor dice : “Los jóvenes de hoy son flojos”.

---

## HOJA DE RETROALIMENTACIÓN DE ESCUCHA ACTIVA

Esta hoja proporciona algunas posibles respuestas para cada situación : No tiene la intención de identificar las respuestas “correctamente” : Una respuesta bien puede estar influida por la forma en que usted percibe la situación que acompaña el mensaje verbal que usted recibe. En alguna de estas situaciones, algunas veces parece estar más defensivo que en otras. Si el que escucha resiste las oraciones evaluativas o las situaciones, la escucha activa y las aptitudes de observación pueden ser efectivamente utilizadas para tratar dichas interacciones.

### EJEMPLOS DE RESPUESTAS :

1. a. Usted está incierto y desconcertado acerca de lo que se espera.

Usted probablemente se siente frustrado o desalentado por el hecho de haber revisado su reporte.

2. a. Usted se muestra preocupado por terminar el reporte antes de de la fecha límite.

Usted se siente abrumado por todo el trabajo.

3. a. Usted se siente frustrado cuando yo ofrezco sugerencias debido a su experiencia en este trabajo.

Usted piensa que no confío en usted cuando doy ideas sobre la forma de realizar el trabajo.

4. a. Se muestra irritado porque nuestras reuniones siempre están retrasadas.

Se muestra ansioso por iniciar las reuniones a tiempo.

5. a. Usted siente que Juan no hará su parte si es asignado a este

proyecto

Se siente desilusionado porque no lo consulté antes de iniciar la tarea.

Está temeroso de que su desempeño como miembro de este equipo puede estar arriesgándose.

6. a. Piensa que no soy responsable porque no regreso mis reportes de progreso.

Se siente enojado porque mis reportes de avance se retrasan.

7. a. Está consciente de que este procedimiento funcionará.

Se impacienta cuando los procedimientos que han fracasado una vez vuelven a implementarse.

8. a. Está enojado porque lo que nosotros hablamos molesta a otros.

Se muestra temeroso de que lo que nosotros hablamos mantenga alejados a los demás de su trabajo.

# **ESCUCHAR Y SEGUIR LAS INSTRUCCIONES**

## **OBJETIVO:**

- I. Demostrar a los participantes que las instrucciones pueden ser ambiguas y, por lo tanto, necesitan mayor claridad.
- II. Demostrar la necesidad de escuchar con cuidado y solicitar aclaración de los mensajes confusos.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

De cinco a diez minutos.

## **MATERIAL:**

- I. Una Hoja de Trabajo para cada participante.
- II. Lápices para cada participante.

## **LUGAR:**

Un lugar amplio y bien iluminado.

## DESARROLLO:

I. El instructor muestra al grupo la ilustración (la hoja de trabajo) y dirige la atención a cada cuadro, en orden. Luego les da las siguientes instrucciones con rapidez.

1. **Cuadro uno:** Dígales que pongan un punto encima de la letra “ i “.

2. **Cuadro dos:** Dígales que escriban la palabra “ xerox “ en los espacios en blanco.

3. **Cuadro tres:** Dígales que vio un papá toro ( P T ), una mamá toro ( M T ) y un bebe toro ( B T ) en un establo. ¿Cuál de ellos no deberían estar allí? ( Señálelo con un círculo ).

4. **Cuadro cuatro:** Pídales que circulen la palabra que no encaje con las demás.

Las respuestas a estas instrucciones son:

1. **Cuadro uno:** Aunque casi todos pondrán el punto en su lugar usual sobre la “ i “ y lo deberían haber puesto encima de la “ i “.

2. **Cuadro dos:** Muchos escribirán las letras sobre las rayas; sin embargo, las instrucciones fueron escribir en los espacios en blanco, por ejemplo, X E R O X.

3. **Cuadro tres:** Por supuesto que no hay tal cosa como una mamá toro.

4. **Cuadro cuatro:** La tarea es buscar el denominador común entre tres conceptos y excluir el cuarto ( muchos circularán el tambor ). Pero como dijo un asistente, “ Puedes tocar a tu perro, a tu niño o un tambor, pero el amor no lo toques “.

## PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN:

1. ¿ Por qué respondimos en forma incorrecta?. ( Instrucciones ambiguas, la presión del tiempo, no saber escuchar, no solicitar aclaraciones, costumbres y condicionamientos existentes ).

2. ¿Qué lecciones recibimos para ser mejores instructores o participantes?. ( Iniciar una acción para resolver los problemas citados en el objetivo uno).

Al final del ejercicio se reúnen todos para analizar el proceso y desarrollo del ejercicio.

## ESCUCHAR Y SEGUIR LAS INSTRUCCIONES

1			2
	i	— — — — —	
PT	BT	Tambor	Perro
	MT	Amor	Niño
3			4

# **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 estirpe 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.

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



# **ESCULPIENDO: UNA EXPRESIÓN DE SENTIMIENTOS**

## **OBJETIVO:**

- I. Proporcionar un medio no verbal para la expresión de sentimientos hacia otras personas.
- II. 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 facial, 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.

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.

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.

# **ESTABLECER OBJETIVOS - PLANIFICAR**

## **OBJETIVO:**

Establecer un clima positivo y un espíritu de cooperación entre las personas que trabajarán juntas en un proyecto futuro; introducir el trabajo en equipo a la actividad de los grupos.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

De 25 a 30 participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

De 40 a 60 minutos.

## **MATERIAL:**

Rotafolios y plumones para cada grupo.

## **LUGAR:**

Un salón amplio que permita a los participantes reunirse en grupos y presentarse al grupo.

## **DESARROLLO:**

I. Divida al grupo en equipos de 4 a 6 personas cada uno. (Este agrupamiento se puede hacer de acuerdo con los departamentos de la empresa o sobre una estricta base aleatoria y de convivencia).

II. Pida al grupo dedicar los primeros 10 minutos a crear una imagen mental colectiva, en forma oral, de cuál sería, de preferencia, su situación de trabajo dentro de un año (por ejemplo, "¿Cuál sería el resultado potencial de un punto de vista positivo?" Luego, pida al grupo que haga un esbozo de plan de acción en que enumeren los aspectos que están, directa o indirectamente bajo su control y que se deben alcanzar el año siguiente para lograr la imagen total.

III. Ahora, haga que cada equipo presente un informe breve a todo el grupo.

IV. Se les aplicarán las siguientes preguntas:

¿Qué tan factible es su plan total? ¿Habrán alcanzado esos objetivos deseados dentro de un año a partir de hoy?

¿Qué factores pueden impedir que usted alcance el éxito? (Falta de consenso entre el objetivo y el plan; falta de recursos; eventos.)

¿Con qué frecuencia hará usted una evaluación de sus adelantos rumbo al objetivo?

# **ESTO ME RECUERDA**

## **OBJETIVO:**

Animar y energetizar a un grupo fatigado.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Treinta minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan sentarse.

## **DESARROLLO:**

I. Esta dinámica consiste en que un participante recuerda alguna cosa en voz alta. El resto de los participantes manifiestan lo que a cada uno de ellos eso les hace recordar espontáneamente.

Debe hacerse con rapidez. Si se tarda más de 4 segundos, da una prenda o sale del juego.

# **EXAMEN DEL OYENTE**

## **OBJETIVO:**

- I. Sensibilizar a los participantes sobre la poca práctica que se tiene en escuchar correctamente.
- II. Orientar a los participantes sobre algunos detalles importantes que deben tomarse en cuenta para escuchar mejor.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Total 20 personas. 4 Subgrupos de 5 personas.

## **TIEMPO REQUERIDO.**

Un minuto de observación de cada imagen, 3 para que haga anotaciones el grupo y 5 minutos para la demostración.

## **MATERIAL:**

- I. Hojas de Examen del oyente y
- II. Lápices.

## **LUGAR:**

Suficientemente amplio para el trabajo de los grupos en forma independiente y sin que se interfiera. (Puede ser un número mas de grupos).

## **DESARROLLO:**

I. Iniciar el ejercicio con una charla previa sobre la Ventana de Johari o alguna otra información que provoque mayor sinceridad entre los participantes.

II. Se entrega la hoja de examen del oyente.

III. Hacerlo por parejas.

IV. Se solicita que durante 10 minutos como máximo y con la mayor sinceridad posible se evalúen en la columna de respuesta individuales RI.

V. Se les solicita se reúnan y se formen grupos que no deben ser mayores a 5 personas.

VI. Se solicita que los grupos se den retroalimentación para corroborar o modificar por consenso las evaluaciones hechas por los participantes.

VII. Evitar niveles de agresión en los grupos.

VIII. Se solicita comentarios sobre el ejercicio y puntos de aprendizaje.

## “EXAMEN DEL OYENTE”

Esta lista de comprobación le ayudará a calificar sus propios hábitos de escuchar.

Trate de responder a cada pregunta de modo objetivo con una “X” en la columna correspondiente:

Cuando toma usted parte en una entrevista o conferencia de grupo:	Por lo general		Algunas veces		Rara vez	
1.- ¿Se prepara usted físicamente sentándose frente al locutor y cerciorándose de que puede oír?						
2.- ¿Observa al locutor al mismo tiempo que lo escucha?						
3.- ¿Decide juzgando por la apariencia y modo de expresarse del locutor si lo que tiene que decir vale la pena o no?						
4.- ¿Escucha buscando primordialmente ideas y sentimientos subyacentes?						
5.- ¿Determina la tendencia propia de usted y trata de justificarla?						
6.- ¿Mantiene su mente en lo que está diciendo el locutor?						
7.- ¿Interrumpe inmediatamente que oye una manifestación que usted considera está equivocada?						
8.- ¿Se cerciora usted antes de responder de que ha comprendido el punto de vista de la otra persona?						
9.- ¿Trata de decir usted la última palabra?						
10.- ¿Hacer un esfuerzo consciente para evaluar la lógica y credibilidad de lo que oye usted?						

# **FANTASÍA DE UN CONFLICTO: UN AUTO-EXAMEN**

## **OBJETIVO:**

- I. Facilitar el conocimiento de estrategias para enfrentarse a situaciones conflictivas.
- II. Examinar los métodos de respuesta a un conflicto.
- III. Introducir la estrategia de la negociación y presentar los métodos necesarios para una negociación exitosa.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

De ocho a cuarenta participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Aproximadamente cuarenta y cinco minutos.

## **MATERIAL:**

- I. Rotafolio y marcadores.
- II. Lápices y papel para todos los participantes.

## **LUGAR:**

Un cuarto tranquilo, protegido de interrupciones durante las sesiones privadas de esta experiencia.

## **DESARROLLO:**

I. Los participantes se unen al instructor en una fantasía diseñada para ayudarlos a examinar sus estrategias individuales en la resolución de conflictos. Durante, aproximadamente 10 minutos, el instructor guía al grupo a través de la siguiente fantasía. (El instructor deberá sentirse libre para embellecer la fantasía y cambiar las condiciones del lugar para que se adapte al grupo en particular.)

II. (Adentrándose en la fantasía ). El instructor pide a los participantes que se pongan cómodos, cierren sus ojos, hagan conciencia de su propio ser en ese momento (los sonidos que les rodean, el sentir sus cuerpos, etc.), y se relajen.

III. (La fantasía.) El instructor dice: “Usted está caminando a lo largo de una calle y empieza a ver en la distancia a una persona que le es familiar. Repentinamente reconoce que es la persona con la que tiene mayores conflictos en este momento. Usted se da cuenta de que debe decidir rápidamente cómo tratar a esta persona. Mientras él/ella se acerca, le pasan por la mente gran cantidad de alternativas ... Decida ahora que es lo que hará y luego imagine que pasará.

El instructor hace una pausa que permite que la fantasía se desarrolle.

“Ahora todo ha terminado. La persona se ha ido. ¿Cómo se siente?, ¿cuál es su nivel de satisfacción con la forma en que se decidieron las cosas?

IV. (Saliéndose de la fantasía) El instructor pide a los participantes que empiecen a regresar al momento presente, gradualmente hacen mayor conciencia de la presión sobre sus cuerpos, de la silla, del piso, y luego escuchan los sonidos en el cuarto, finalmente abren sus ojos cuando se sienten alertas y muy bien.

V. Después de que los participantes salen de la fantasía, se les pide que describan durante cinco minutos (1) las diversas alternativas que consideraron para actuar, (2) la que escogieron y (3) el nivel de satisfacción que sintieron con el resultado de la fantasía.

VI. Cada participante puede compartir con otros dos las alternativas que consideró, la que escogió, y el nivel de satisfacción logrado. (No es necesario que se compartan cosas privadas.) Un voluntario de cada tercia hace una lista de todos los tipos de alternativas mencionadas durante la discusión.

VII. Se vuelve a reunir a todo el grupo para compartir las alternativas generadas. Estas se escriben en forma de lista en el rotafolio.

VIII. EL instructor muestra en el rotafolio un Guión de Respuestas a Situaciones Conflictivas y da una breve charla. Luego pide a los participantes que clasifiquen las alternativas enumeradas en categorías apropiadas.

### **UNA GUÍA DE RESPUESTAS A SITUACIONES CONFLICTIVAS**



IX. El instructor conduce una discusión de los niveles de satisfacción de la selección entre diversas estrategias en la Guía. Empieza con las estrategias de evasión y termina con las negociaciones que conllevan estrategias de confrontación. Se piden voluntarios para que compartan breves reseñas de sus experiencias en la fantasía.

X. Se hace un resumen de los resultados de la experiencia y se presenta una breve teoría acerca de que la negociación es la estrategia con mayor potencial y que puede redituarnos en éxito (estrategia ganadora). Se hace énfasis en las habilidades necesarias para lograr una negociación exitosa.

## **VARIACIONES:**

I. Un participante puede ser voluntario para que ante todo el grupo, represente sus fantasías. Los que desempeñan los papeles pueden ser dirigidos por subgrupos. Se puede hacer lo mismo con varias fantasías.

II. Las representaciones se pueden llevar a cabo en tercias, teniendo a un participante como observador, uno como confrontador, y el otro como el confrontado. Se puede hacer en tres etapas, cambiando papeles en cada etapa.

III. La fantasía puede restringirse a incluir solamente personas que se encuentran en el grupo. Los voluntarios que deseen pueden caracterizar las fantasías enfrente del grupo. Después, se puede alentar a que los participantes compartan sus fantasías con los individuos con los que sintieron algún conflicto.

Pueden ayudarse en la planeación de estrategias adecuadas, entre los miembros de las tercias.

# **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 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.

La función del Participante B es romper el hilo de sus pensamientos y hacerlo detener.

La función del Participante C es la de calificarlo con base en el siguiente criterio :

¿ Habló todo el tiempo ?

¿ Habló claramente ?

¿ 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.

La función del Participante A es la de explicar su punto de vista. Medite la contestación a sus preguntas, él lo va aclarar perfectamente

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.

# **GRUPOS DE ESCUCHA: FORMACIÓN DE HABILIDADES EN EL ÁREA DE LA COMUNICACIÓN**

## **OBJETIVOS:**

- I. Desarrollar habilidades para una escucha activa.
- II. Estudiar las barreras que existen para una escucha efectiva.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Número limitado de tercias.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Aproximadamente cuarenta y cinco minutos.

## **MATERIAL:**

- I. Hoja de Temas de Discusión para la Escucha en Tercias para cada participante.
- II. Hoja de Preguntas de la Discusión para la Escucha en Tercias, para cada participante.

## **LUGAR:**

Un cuarto lo suficientemente grande, como para que las tercias se sienten separadas de las demás, y no exista interferencia de ruido.

## **DESARROLLO:**

- I. El instructor discute brevemente los objetivos de la actividad.
- II. Se forman las tercias.
- III. Los participantes en cada tercia se identifican como A, B y C.
- IV. El instructor distribuye copias de la Hoja de Temas de Discusión.
- V. Se dan las siguientes instrucciones:
  1. El participante A es el que va a hablar primero, y escoge el tema que va a ser discutido de la lista que le dieron.
  2. El participante B es el primer escucha.
  3. El participante C es el primer réferi.
  4. El tema seleccionado va a ser discutido por el orador (A).

Es importante que se muestre sensitivo hacia la capacidad del que escucha. Ellos pueden establecer pistas no-verbales, para llevar el ritmo de la discusión.
  5. El que escucha, debe resumir en sus propias palabras y sin notas.
  6. Si se Piensa que el resumen no es correcto, tanto el orador como el réferi tienen libertad para interrumpir y corregir cualquier malentendido.
  7. El deber del réferi es que el que escucha no omita, distorsione, añada, responda o interprete lo que el orador dice.
  8. El proceso total de resumir y del orador, tomará siete minutos en cada etapa.

VI. La etapa se inicia. El instructor detiene el proceso, después de siete minutos, y responde a preguntas relativas al procedimiento.

VII. Entonces el participante B se convierte en el orador, el participante C es el que escucha, y el participante A es el réferi. El nuevo orador escoge su tema y empieza. La etapa 2 también tendrá una duración de siete minutos.

VIII. Luego el miembro C es el orador, A el que escucha y B el réferi. Después de siete minutos, la discusión de la etapa termina.

IX. El instructor distribuye copias de la Hoja de Preguntas de la Discusión de la Escucha de Tercias, y los tres miembros discuten su proceso. Luego, el grupo total ya reunido llega a una idea general de las barreras que se encontraron para realizar una escucha efectiva.

### **VARIACIONES:**

I. Los temas para la discusión pueden ser generados dentro del grupo. El instructor puede preguntar: “¿Cuáles son algunos de los temas en que probablemente haya desacuerdo en este grupo”? Las sugerencias se escriben en forma de cartelones y se utilizan en el ejercicio.

II. Las expectativas de los participantes acerca del ejercicio, pueden ser discutidas dentro del proceso para formar los tríos.

III. En lugar de solamente tener un orador durante cada una de las etapas, pueden ser dos. Cada uno debe parafrasear lo que oye antes de responder. (el papel de réferi se rota de etapa en etapa ).

IV. En lugar de que el orador diga lo que ha escuchado, puede reportar lo que recuerda del réferi, teniendo el orador la libertad de interrumpir cuando lo crea conveniente.

V. Se puede añadir una cuarta etapa, en la que cada uno de los participantes hablen y escuchen acerca de otro tema. Esta triple conversación, es una sesión práctica para aplicar lo que han aprendido en las etapas anteriores.

VI. Cuando se note que los dos participantes que están hablando y escuchando no lo están haciendo efectivamente, el instructor puede fungir como réferi, o pedir al resto del grupo que lo haga.

VII. Durante la etapa 1, el escucha puede recibir instrucciones de que “haga de perico”, repitiendo palabra por palabra lo que dice el orador. En la segunda etapa, el escucha parafrasea y en la tercera el escucha refleja los sentimientos que fueron expresados por el orador. Una etapa final, incorpora los tres modos o formas de escucha.

### **HOJA DE TEMAS DE DISCUSIÓN PARA LA ESCUCHA DE TERCIAS**

Cada orador seleccionará un tema :

Pena Capital.

Reforma en las prisiones.

Uso y abuso de drogas.

Liberación femenina.

Política exterior.

Ecología

Matrimonio interracial.

La nueva moralidad

Sexo premarital y extramarital.

## **HOJA DE PREGUNTAS DE LA DISCUSIÓN PARA LA ESCUCHA .**

¿Cuáles fueron las dificultades que usted experimentó en cada una de las representaciones que realizó : escucha, orador y referí ?

¿Qué barreras surgieron durante el ejercicio de escucha ?

¿Qué fue lo que aprendió acerca de la efectividad de su propia expresión ?

¿Qué cambios puede hacer en su forma de comunicación después de vivir este ejercicio ?.

# GUIÑANDO EL OJO

## **OBJETIVO:**

- I. Animar y energetizar a un grupo fatigado.
- II. Ilustrar las características de la comunicación No-verbal.
- III. Identificar las habilidades para “escuchar” la comunicación No-verbal.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado. Mínimo requerido dieciséis participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Cuarenta y cinco minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan sentarse en círculo.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor divide a los participantes en dos grupos. (El segundo grupo con un participante más).

II. El instructor indica a los participantes que el primer grupo representará a los “prisioneros”, los cuales deberán estar sentados en las sillas. Deberá existir una silla que quede vacía.

III. El segundo grupo representará a los “guardianes” que deberán estar de pie, atrás de cada silla sin tocar a su “prisionero”. La silla vacía deberá tener también un guardián .

IV. El “guardián” de la silla vacía deberá guiñarle el ojo a cualquiera de los prisioneros, el cuál tiene que salir rápidamente de su silla a ocupar la silla vacía sin ser tocado por su “guardián”. Si es tocado debe permanecer en su lugar.

V. Si el “prisionero” logra salir, el “guardián” que se quede con la silla vacía es al que le toca guiñar el ojo a otro “prisionero”.

VI. El instructor marca, de acuerdo a su conveniencia, el tiempo que durará el ejercicio.

VII. Al término del ejercicio el instructor dirige una discusión sobre las conductas y actitudes mostradas en el desarrollo del mismo.

## **VARIACIONES:**

I. Se puede cambiar para que los “prisioneros” pasen a ocupar el lugar de los “guardianes” y viceversa.

Se puede solicitar que los “guardianes” que pierdan entreguen una prenda o acumulen puntos malos.

# HISTORIETA

## **OBJETIVO:**

- I. Propiciar una autorrevelación preliminar, para facilitar el conocimiento intragrupal.
- II. Sensibilizar al grupo sobre el empleo de medios comunicativos diferentes a la palabra.
- III. Ayudar a romper el hilo.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Dieciséis a veinte participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Una hora.

## **MATERIAL:**

Lápices y hojas tamaño carta.

## **LUGAR:**

Un salón amplio y bien iluminado.

## **DESARROLLO:**

I. Se pide a los participantes que tomen una hoja tamaño carta, la doblen por la mitad y hagan lo mismo dos veces más, de manera que al desplegar la hoja que den marcados 8 espacios.

II. El instructor puede ir haciendo estos dobleces, a título de manualidad, para que no se rezaguen los participantes.

III. Acto seguido, se les solicita que en cada una de las áreas demarcadas con dobleces, describan por medio de gráficas sin palabra alguna, 8 eventos que por su importancia, expliquen por sí mismas, el por qué son lo que son en el aquí y el ahora.

IV. Se les aclara que de ninguna manera se trata de **calificar** la capacidad gráfica de ellos, sino de analizar los eventos descritos.

V. Se dan quince minutos para esta actividad.

VI. Ya terminadas las gráficas, se forman cuatro o cinco subgrupos de cuatro o cinco personas cada uno, para que en ellos, se de la siguiente dinámica:

VII. Los participantes mostrarán sus hojas sin explicarlas, de manera que el grupo descubra qué es lo que significa cada uno de los eventos descritos.

VIII. Ya que todos los dibujos fueron interpretados, los dueños de los mismos, podrán hacer los ajustes que consideren pertinentes sobre lo que sus compañeros vieron en las gráficas.

IX. Además de que la gente refiera lo que descubrió a través de la experiencia, es recomendable dar énfasis en las similitudes de eventos que nos hicieron como somos.

## **VARIACIONES:**

Se puede pedir a los subgrupos que formen una historieta con sus hojas individuales y la presenten al grupo.

# INTÉGRATE A MI EQUIPO II

## **OBJETIVO:**

- I. Permite la integración emocional de nuevos miembros a un equipo.
- II. Auxilia en el análisis de las reacciones emocionales de los participantes de un grupo ante nuevos miembros.
- III. Ayuda en el estudio de la comunicación no verbal como vehículo de aceptación o rechazo de determinadas personas.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

20 participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

30 minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un salón amplio e iluminado que permita a los participantes reunirse en un círculo.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor solicita, en privado, a un participante que le ayude en el ejercicio. Le explica que a su señal, le permita la entrada a la persona que se desea integrar al círculo.

II. Se convoca al grupo a pasar al centro del salón y se les plantea que el ejercicio consiste en integrar físicamente a la persona que recientemente se acaba de integrar al grupo, o que en ese momento se encuentre particularmente distante de la acción del grupo.

III. Se les pide a los participantes se tomen de los hombros haciendo un círculo lo más hermético que se pueda y que lo mantengan estrechamente cerrado.

A la persona que se integrará se le solicita que penetre ese círculo humano.

Si después de unos diez minutos no ha logrado penetrar el círculo, entonces al participante coludido se le da la señal de que permita la entrada de la persona, evitando la frustración de la misma. (Nota: ésta es una decisión del instructor, de manera que la acción resulte en beneficio de su estrategia formativa).

Al terminar se pasa a discutir la experiencia, recomendado que se destaquen los aspectos sentimentales de las personas.

Se llega a conclusiones.

# **INTERCAMBIO DE CARTAS: UNA EXPERIENCIA EN PAREJAS ENFOCADA A COMUNICAR 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.
- II. 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 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.

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”.

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)...”

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”.

# ¿INTERROGATORIO O ENTREVISTA?

## **OBJETIVO:**

- I. Ejemplifica de manera vivencial las diferencias estructurales y actitudinales entre interrogatorio, discurso y conversación.
- II. Evidencia la diferencia fundamental entre captar información y una entrevista.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

60 minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un salón suficientemente amplio que permita a los participantes actuar en una pequeña obra.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor pedirá la participación de cuatro voluntarios para encarnar los papeles del drama.

II. Explicará individualmente a cada uno su rol:

a) El Bueno -Abogado defensor- conversará con la víctima sobre la acusación.

b) El Malo -Fiscal- interrogará a la víctima.

c) El Otro -el presidente del jurado- hará un discurso dirigido a la víctima sobre su situación.

d) La Víctima, acusado de asesinato por haber causado la caída de un transeúnte, el cual se golpeó la cabeza y murió. Se declara inocente y no muy cooperativo con la situación del juicio.

III. No se permitirá que los actores se pongan de acuerdo de antemano; todo el ejercicio deberá improvisarse.

IV. El conductor contará al grupo la historia de la víctima para que estén en antecedentes.

V. Se lleva a cabo la dramatización.

Al final del ejercicio se analizan los resultados obtenidos en aras de esclarecer la posición de la víctima y se sacan conclusiones.

# **JIRAFAS Y ELEFANTES**

## **OBJETIVO:**

- I. Romper el hielo al inicio de un curso.
- II. Animar y energizar a un grupo fatigado.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Aproximadamente 30 minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno

## **LUGAR:**

Un salón suficientemente grande para que los participantes se puedan mover por él sin obstrucciones.

## **DESARROLLO:**

I. Todos los participantes forman un círculo, quedando uno en el centro.

II. El que se coloca al centro señala a otro del grupo diciéndole: "jirafa" o "elefante". Si dice "jirafa", el señalado deberá juntar sus manos en alto y sus compañeros vecinos deberán agacharse y tomarle por sus pies.

III. Si la persona que está al centro dice "elefante" el señalado deberá simular con sus manos la trompa de un elefante, sus vecinos con las manos simularan las orejas.

IV. Quien este distraído y no cumpla con la indicación, pasará al centro y señalará de nuevo a otro compañero, al mismo tiempo que dice "jirafa" o "elefante".

V. La dinámica se seguirá realizando de la misma manera , pero debe ser a un ritmo rápido.

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



# **LA AVENTURA**

## **OBJETIVO:**

- I. Estimular y propiciar el manejo asertivo de la autoimagen.
- II. Incrementar el desarrollo de la fantasía de los participantes.
- III. Descubrir nuevas facetas del potencial individual.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

20 personas.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

60 minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un salón confortable que permita a los participantes conversar.

## **DESARROLLO:**

I. Se les pide a los participantes un momento de abstracción. Que se ubiquen entre su olvido y su recuerdo.

II. Es indispensable una remembranza. Un suceso en el cual, de alguna manera, se hayan visto involucrados y que les haya dejado gratas memorias.

III. Que se ubiquen en esa ocasión en que al ocurrir tenía un protagonista único, que eran ellos, cada uno de los participantes.

IV. Localizado ese acontecimiento, se les pide que lo vean como la mayor aventura que ser humano haya podido tener, tratando de traducirlo en palabras, a manera de un pequeño cuento.

V. Se les aclara que nadie sabrá si aumentan fantasiosamente el suceso o no; la cuestión es contarlo; referirlo a sus compañeros.

VI. Se da un cierto tiempo para acomodar los recuerdos y la fantasía y se principian espontáneamente las narraciones.

VII. Al concluir las aventuras, se propicia la reflexión sobre el sentir de los participantes.

VIII. Se llega a conclusiones.

# **LA GABARDINA**

## **OBJETIVO:**

- I. Demostrar el riesgo de hacer suposiciones en cuanto al grado de conocimientos y de empleo del idioma del participante o de un subordinado.
  
- II. Ilustrar las ventajas del empleo de modelos, demostraciones e interacciones vs. la comunicación unilateral.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Veinticinco participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Quince a veinte minutos.

## **MATERIAL:**

- I. Una gabardina.
  
- II. Caja de fósforos.
  
- III. Otro artículo opcional.

## **LUGAR:**

Un salón suficientemente amplio que permita a los participantes interactuar.

## **DESARROLLO:**

I. Ponga una gabardina sobre la mesa. Seleccione un voluntario e informe al grupo que usted no sabe lo que es una gabardina ni sabe que hacer con ella. La labor del voluntario es adiestrarlo a usted en el uso de la gabardina, con la mayor rapidez posible. El instructor a menudo empezará a explicar comportamientos de lento aprendizaje del participante ( por ejemplo, agarrar un bolsillo cuando se le dijo que agarrase el cuello o meter un brazo en una manga en sentido opuesto ). La dificultad para concluir esta asignación se puede exagerar todavía más, si se interrumpe la retroalimentación al instructor al hacer que trabaje de espaldas al participante. Después de un breve periodo de mínimo adelanto, se puede pedir ayuda al grupo. Por supuesto, la alternativa es mostrar al participante cómo se hace. Esto es una buena ilustración de los méritos del clásico método de Aprendizaje por medio de la instrucción en el trabajo, que consta de .

Explicar como se hace.

- 1.- Demostrar como se hace.
- 2.- Solicitar una explicación de como se hace.
- 3.- Invitar al participante a hacerlo.

## **VARIACIONES:**

I. Se puede utilizar el mismo proceso con otras prendas de vestir (por ejemplo, zapatos ) o incluso con una caja de fósforos de madera (con el objetivo de encender uno ).

## **PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN:**

1.- ¿ Por qué al principio el instructor tuvo dificultades con la tarea ?  
(Debido a las suposiciones de los conocimientos y empleo del idioma, por la falta de paciencia para quienes aprenden con lentitud una cosa sencilla o por la comunicación unilateral).

2.- ¿ Cuáles son los beneficios de la demostración?( Agregue el sentido de la vista y las palabras tendrán mayor significado).

3.- ¿ Cuáles son los beneficios de la retroalimentación? ( Sirve para medir el adelanto, la comprensión y la satisfacción de los alumnos).

# LA HISTORIA

## **OBJETIVO:**

- I. Desarrollar la comunicación imaginativa.
- II. Permite a los participantes explorar su capacidad verbal imaginativa.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

20 personas.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

30 minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un salón suficientemente amplio e iluminado que permita a los participantes interactuar.

## **DESARROLLO:**

I. Se forman subgrupos de 4 o 5 personas y se solicita que los participantes escojan alguna de las cosas u objetos que les rodean y que estén al alcance de la vista.

II. Se pide conciban una historia a manera de cuento, con ese objeto como protagonista de una gran aventura.

III. Se nombra en cada grupo un secretario de tiempo y se les da cinco minutos por persona (ni uno más, ni uno menos) para que narren cada uno de los miembros del subgrupo su historia.

IV. Al terminar en los subgrupos se escoge la mejor narración para mostrar a los demás equipos y de estas últimas se escoge por todo el grupo la que más guste.

Se pasa a analizar el grado de dificultad de la tarea del grupo así como individual y se trata de llegar a conclusiones.

# LA HISTORIA DE JUANA Y JUAN

## **OBJETIVO:**

Hacer un análisis comparativo del 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.

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.



# LA NOTICIA

## **OBJETIVO:**

- I. Desarrollar la capacidad analítica de los medios masivos de comunicación.
- II. Analizar e interpretar una noticia de una manera objetiva.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Treinta minutos.

## **MATERIAL:**

- I. Una misma noticia escrita, que sea de interés para el grupo, publicada por un diario que sea conservador o reaccionario y que también haya sido publicada por un periódico de orientación progresista. Tantos juegos de fotocopias de esa noticia como grupos con los que se vaya a trabajar.
- II. Revistas para recortar,
- III. Tijeras.
- IV. Pegamento.
- V. Marcadores.

## **LUGAR:**

Aula normal.

## **DESARROLLO:**

I. Los participantes se dividirán en 2 ó 4 grupos, la mitad de los grupos que se formen, analizarán la noticia publicada por el periódico reaccionario, y la otra mitad analizará la noticia publicada por el periódico progresista. el análisis consiste en descubrir la orientación política del periódico que les tocó a partir de los elementos de la noticia, es decir, reconocer los argumentos que maneja, la visión de la realidad que tiene, a quien favorece, que explicación le da a los problemas sociales, etc.

II. Los elementos de la discusión deberán anotarse en el rotafolio, para después discutirlo en plenario, habiendo reconocido los elementos de uno y otro, deberán reinterpretar la noticia desde lo que el grupo consideraría una visión popular.

a) ¿Cómo individuos y como organización sabemos **leer** la información que contienen los diarios (la televisión, el cine, el radio, etc.)es decir, descubrimos su tendencia política o su carácter ideológico o simplemente creemos en todo lo que dicen?

b) ¿Identificamos a las organizaciones antipopulares que a través de los Medios Masivos de Comunicación difunden sus mensajes? ¿Reconocemos a las organizaciones populares y su discurso? ¿Conocemos el discurso que manejan? ¿Qué importancia tiene esto?

c) Tenemos clara la visión político-ideológica que sustentamos como individuos y como organización?

d) ¿Cómo informamos o nos comunicamos con la mayoría de la gente del lugar donde vivimos y con el resto de nuestra organización?

## **VARIACIONES:**

I. La dinámica puede terminar aquí. Sin embargo si interesa difundir la noticia trabajada, se sugiere que en una segunda etapa o sesión los grupos hagan el ejercicio de pasar la noticia reinterpretada a lenguaje popular (teatro, afiche, fotonovela, canción, etc.)

En plenario se hacen las presentaciones de los diferentes grupos.

# **LA PANTOMIMA**

## **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.

## **LUGAR:**

Un sitio amplio y libre de obstáculos para que los participantes puedan hacer una representación libremente.

## **DESAROLLO:**

- I. El instructor forma subgrupos y explica que la pantomima es una actuación sin palabras, en donde el mensaje se transmite con el movimiento del cuerpo y los gestos de la cara. En la pantomima se representan específicamente las actitudes y reacciones de la gente frente a situaciones o hechos concretos.
- II. El instructor indica al grupo que por medio de la pantomima deberán representar algún hecho o situación de su vida real que tenga que ver con las actitudes y reacciones de las personas frente a (determinada) situación o hecho concreto.
- III. Para realizar la pantomima, explica el instructor a los participantes, deberán seguir los siguientes pasos:

Escoger el tema: Deberán tener muy claro cuáles son los roles o papeles de las distintas formas de pensar en relación al tema.

Conversar sobre el tema: estudiando un poco los argumentos que cada personaje típico utiliza en la vida real.

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/o reacción de las personas. En este paso se debe tener cuidado en escoger las actitudes o reacciones que puedan transmitir mejor el mensaje. Utilizar expresiones conocidas por todos para hacer más claro lo que se quiere decir. Es bueno exagerar algunos movimientos y gestos.

## **VARIACIONES:**

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 características que representen la personalidad de otro compañero, tal como lo ven en la realidad. Así el grupo se ve representado asimismo.



# **LA PERSONA PERDIDA**

## **OBJETIVO:**

Desarrollar la habilidad de preguntar, indispensable para una buena comunicación.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

20 participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

De 25 a 30 minutos aproximadamente.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un lugar suficientemente amplio que permita a los participantes estar sentados en círculo y conversar.

## **DESARROLLO:**

- I. El instructor solicita un voluntario y le indica que saldrá del salón y al regresar tendrá que identificar a la “persona perdida” , la cual es uno de los participantes que estará en el salón. Tendrá cinco preguntas para poder hacerlo y sólo le podrán contestar SÍ o NO.
- II. El voluntario sale del salón.
- III. El resto de los participantes eligen a un compañero del grupo para que sea la “persona perdida”.
- IV. Entra el voluntario y empieza a preguntar. El resto de los participantes deben evitar mirar a la persona escogida.
- V. Para darle dinamismo se pueden establecer penitencias y premios si el compañero logra ubicar a la “persona perdida”.
- VI. Se inicia la reflexión sobre la importancia de la formulación de preguntas claves y precisas. Para ello, el grupo analiza el tipo de preguntas que se hicieron.

## **VARIACIONES:**

La técnica puede irse variando y haciendo más compleja en la medida que el grupo vaya tomando experiencia en el manejo de las preguntas. Lo anterior se puede realizar aplicándola a un hecho real que algunos conozcan, o a alguna información que haya aparecido en algún medio de comunicación.

# LA ÚLTIMA LETRA

**OBJETIVO:**

Desarrollar la concentración y ejercitar la rapidez mental.

**TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

**TIEMPO REQUERIDO:**

25 minutos aproximadamente. (Variable, dependiendo del número de participantes y el número de veces que se quiera jugar.)

**MATERIAL:**

Ninguno.

**LUGAR:**

Un salón suficientemente grande que permita a los participantes sentarse en círculo y jugar.

## **DESARROLLO:**

I. En grupo, un participante dice el nombre de una persona, ciudad, fruta, etc. y el participante que le sigue tiene que empezar otro nombre con la última letra del nombre que dijo el primer participante y sobre el mismo asunto.

Ejemplo: El primer participante dice "Raúl", entonces el siguiente participante dice "**Luis**", y el siguiente dice "**S**amuel"

II. Si un compañero no encuentra una palabra, se pasa a otro compañero.

Si se quiere hacer como competencia, se pueden dar "castigos" o "prendas" a los que no respondan, o simplemente van saliendo del ejercicio y se declara un ganador. Es conveniente repetirlo varias veces.

# **LAS ESTATUAS**

## **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:**

Ninguno

**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 este ejercicio se trata de poner a un grupo de compañeros en determinadas posiciones, para que transmitan un mensaje.

II. El instructor indica a un miembro de cada subgrupo que ponga en estatuas su idea de algún hecho o situación de su vida real que tenga que ver con (determinada) situación o hecho concreto.

III. La persona seleccionada por el instructor, en cada subgrupo, coloca a todos los miembros de su subgrupo en las posiciones que él crea representan mejor su idea (posición corporal, gestos, etc.) y explica por qué los puso así.

IV. El instructor pide a los otros participantes que opinen, y si hay alguien que quisiera añadir o cambiar algo en las figuras.

## **VARIACIONES:**

I. 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 para las estatuas características que representen la personalidad de otro compañero, tal como lo ven en la realidad. Así el grupo se ve representado asimismo.

Otra variación de este ejercicio, es elaborar papelitos con los nombres de todos los miembros del equipo de trabajo y repartirlos al azar. Cada participante deberá representar por medio de una estatua a la persona cuyo nombre le toco en el papelito.

# **LAS PRIMERAS IMPRESIONES**

## **OBJETIVO:**

Explorar la riqueza de comunicación que puede hallarse en un cuerpo humano silencioso.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Treinta participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Treinta minutos.

## **MATERIAL:**

- I. Hoja de papel en blanco.
- II. Lápiz o bolígrafo.
- III. Pizarrón o rotafolio.

## **LUGAR:**

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

## DESARROLLO:

I. Los participantes se sientan en círculo y el instructor explica que somos fácilmente llevados a formarnos una imagen muchas veces equivocada de una persona, principalmente cuando la vemos por primera vez. Mientras está hablando, entra una persona desconocida en la sala. La persona abre la puerta, entra de prisa, mira y sale. (Conviene observar que el animador conoce a la persona y arregló con ella cómo debía proceder.)

II. Apenas la persona se retira, el instructor pide al grupo que responda, por escrito, las siguientes preguntas: **¿Cuál es el mensaje que esa persona les dejó?** Y también: **¿Cuáles son las impresiones que esta persona desconocida del dejó?**

III. Luego de uno tres o cuatro minutos, se procede con la lectura de las respuestas.

IV. Aproximadamente media hora después, entra otra persona desconocida en la sala, juntándose al grupo. Se quedará por espacio de unos treinta minutos, como si estuviera interesado en aprender, como las otras personas del grupo. Todos podrán observarla consciente o inconscientemente. El instructor no hará ninguna referencia acerca de la presencia de esta persona.

V. Agotados los treinta minutos, la persona se retira y el animador pide al grupo que responda por escrito las siguientes preguntas: **A partir del momento en que vi a esa persona, ¿qué me pregunté a mí mismo respecto de ella, por el simple hecho de su presencia física? ¿Qué observé de esa persona?**

VI. Después de seis u ocho minutos, se continúa con la lectura de las respuestas, observándose cómo la simple presencia física de una persona provoca tantos sentimientos y juicios en las otras personas. Por la simple presencia física, el cuerpo de la persona nos habla y nos hace hablar.

VII. Al fin, se busca verbalizar la riqueza de comunicaciones que un cuerpo humano, aun en silencio, nos ofrece.

# **LOS CUERPOS REVELAN UNA POSICIÓN SOCIAL**

## **OBJETIVO:**

- I. Sentir que detrás de nuestro cuerpo hay una institución (los organismos, los ritos, los derechos y los temores).
- II. Sentir que tras de la institución hay otras instituciones.
- III. Sentir que tras las instituciones hay personas, hay decisiones tomadas por ellas, hay relaciones que se establecen entre ellas, y situaciones de la primera infancia que se reproducen.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Veinticinco participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Una hora.

## **MATERIAL:**

- I. Hojas de papel blanco.
- II. Lápiz o bolígrafo.

## **LUGAR:**

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

## **DESARROLLO:**

I. El instructor comienza proponiendo al grupo que cada cual se imagine en situaciones anteriores de la vida, en que no se sintieron a gusto en las comunicaciones con otras personas. O incluso, situaciones en que las palabras no surgieron con facilidad, por timidez, miedo u otras dificultades. Casi todas las personas pasaron por tales situaciones, en la vida.

II. Después de unos seis o siete minutos, todos, uno por uno, leen sus anotaciones.

III. Generalmente se observa que las situaciones más opresivas presentadas por la mayoría del grupo se refieren a la comunicación con los **superiores** y no con los iguales o con los **inferiores**.

IV. Ante esa situación, el instructor escoge para el ejercicio una secretaria y dos protagonistas, y propone la dramatización del siguiente hecho: Una determinada persona fue a buscar al jefe de personal de una empresa para informarse acerca de un empleo, ante de ofrecerse para el mismo. El pretendiente golpea la puerta. La secretaria atiende invitándolo a entrar. Al atenderlo, lo saluda, y le pide que aguarden sentado. Entra en la sala del jefe para anunciarlo. Mientras espera, apurado y nervioso, busca en el bolsillo un billete en el cual había anotado su demanda. En eso aparece la secretaria, lo que no le permite leer la anotación antes de ser atendido por el jefe.

**El jefe le dice que pase** , le anuncia la secretaria. Inmediatamente él se levanta y, con una sonrisa en los labios, entra. Mira al jefe, que continúa sentado en su mesa, le parece neutro, preocupado con el trabajo, de escritorio. **Buen día**, dice él y espera un poco más. Después de algunos minutos, el jefe lo manda a sentar. Él se sienta en el borde de la silla, ocupando sólo un tercio de la misma. Vergonzoso, medio encorvado, la cabeza inclinada levemente hacia el frente, comienza a hablar, y dice que leyó un anuncio de que la empresa necesitaba contratar más funcionarios, y que antes de ofrecerse deseaba obtener algunas informaciones respecto del trabajo. Su habla es débil, tímida, se preocupa de no hablar de más. Su cabeza

esta apoyada en las manos, mirando siempre al jefe por debajo de las cejas.

En ese momento el jefe, que hasta ahora a permanecía callado, dice al candidato: **Hábleme primero respecto de su formación y su experiencia.**

A esta altura, el candidato ya no insiste en obtener informaciones, procurando responder inmediatamente a la pregunta del jefe, continuando siempre sentado en el borde de la silla.

V. En eso, el animador aplica una técnica usada en psicodrama. Los detienen e invierte los papeles, El candidato se vuelve jefe de personal, sentándose en el escritorio, en el lugar ocupado por el jefe, y éste ocupa la posición del candidato, haciendo su papel.

VI. Es importante observar cómo el comportamiento de las personas cambia radicalmente. El candidato toma una posición recta, firme, sentándose correctamente, Mientras tanto, el jefe deja su aire de autoridad y se muestra humilde, vergonzoso, hablando en voz baja. Y ejercicio continúa.

VII. El animador pide a los observadores del grupo que tengan una lista de todo lo que constataron y del mensaje que los dos protagonistas dejaron con su dramatización.

VIII. A continuación, cada observador leerá sus anotaciones, y sigue la verbalización acerca de la experiencia vivida.

# LOS DEMAGOGOS

## **OBJETIVO:**

- I. Encontrar los elementos para hacer un juicio sobre los discursos y promesas de los líderes en el momento actual.
- II. Clarificar el tipo de estructura social que se pretende construir.
- III. Analizar cuáles son las promesas que se hacen, que son factibles para cumplirse, cuáles no, y cómo se pueden llevar a cabo.
- IV. Evaluar que tanto conocemos el manejo ideológico de nuestro líderes.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Una hora.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Aula normal.

## **DESARROLLO:**

I. Con anticipación el instructor escogerá a dos o tres **demagogos**, los cuáles deberán preparar su “discurso” ante la asamblea.

II. Basándose en las promesas actuales de los políticos sobre los diversos temas, el **demagogo**, dirá su discurso a la asamblea (participantes al curso).

### **ALGUNOS TEMAS QUE SE PUEDEN SUGERIR:**

- Pago de la deuda externa: Con sacrificios, pero nuestro país cumplirá con su obligaciones.

- Soberanía Nacional: Nuestro país no aceptará presiones de otros países. Siempre ha sido libre y soberano.

- Igualdad: En nuestro país hay igualdad de oportunidades para todos.

- Libertad: en este país, cada individuo o grupo goza de plena libertad ideológica, política, etc. de manifestarse públicamente; hay libertad de prensa, etc.

- Inflación: Se pondrá freno a la inflación.

- Alto a la corrupción: Habrá renovación moral.

- Freno a la droga: Se combatirá la producción y el tráfico de droga.

III. El **demagogo** tendrá 10 minutos para la exposición de su discurso. Mientras habla nadie lo podrá interrumpir.

IV. Una vez que terminan los oradores, la asamblea dirá sus puntos de vista respecto a sus promesas. Los temas a tratar pueden ser

escogidos previamente (si el objetivo es analizar un punto específico), o puede ser espontáneo.

V. Las preguntas que se pueden utilizar para el análisis pueden ser:

¿Qué tan verídicos son los discursos y promesas que el “Demagogo” presentó?

¿Hay algunas promesas que son posibles de implementarse?  
¿Como se podrían llevar a cabo?

¿Qué tanto conocemos los discursos de nuestros políticos?

¿Por qué es necesario que los conozcamos?

¿Qué diferencia hay en los discursos de políticos de diferentes tendencias?

# LOS NÚMEROS

## **OBJETIVO:**

- I. Animar y energetizar a un grupo fatigado.
- II. Identificar las habilidades para escucha activa.
- III. Concientizar en la importancia del trabajo en equipo.
- IV. Ilustrar las características de la competencia (Ganar -Perder)

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Una hora.

## **MATERIAL:**

- I. Varios juegos de cartulinas en donde aparezcan los números del 0 al 9.
- II. Una hoja de rotafolio o cartulina para anotar la puntuación por equipo.

## **LUGAR:**

Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan desplazarse libremente.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor solicita a los participantes se pongan de pie e integren subgrupos los cuales deberán estar compuestos por el mismo número de personas.

II. El instructor entrega a cada equipo un paquete de números del 0 al 9.

III. El instructor explica al grupo que al decir un número, por ejemplo: 930, entonces tres miembros del equipo deberán pasar al frente y acomodarse en el orden debido llevando los carteles de una manera visible.

IV. El equipo que forme primero el número correctamente, se le anotará un punto (este registro lo llevará el instructor en la hoja de rotafolio).

V. No se puede repetir números dentro de la misma cifra ejemplo: 882.

VI. Al término del ejercicio el instructor dirige una discusión sobre las conductas y actitudes mostradas en el desarrollo del mismo.

## **VARIACIONES:**

Se puede hacer más complejo éste ejercicio entregando dos o más juegos de números a cada equipo y pidiendo una cifra con tantos números como miembros tenga el equipo.



# **MANEJO DE OBJECIONES EN CAPACITACIÓN PARA VENTAS**

## **OBJETIVO:**

Preparar a los asistentes a prever las objeciones y a responderlas y resolverlas en forma rápida y satisfactoria.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

20 participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

De 15 a 20 minutos.

## **MATERIAL:**

Tarjetas de 3 X 5.

## **LUGAR:**

Un salón amplio que permita a los participantes estar sentados.

## **DESARROLLO:**

I. Prepare tarjetas de 3 X 5 en las cuales estén escritas las posibles objeciones que se encontrarán cuando se trata de efectuar una venta (escríbalas en un solo lado).

II. El participante toma una tarjeta y lee en voz alta la objeción (por ejemplo "creo que su precio está más alto que el de nuestros proveedores actuales"). El participante debe responder en forma espontánea. Después, se hace una crítica por parte del instructor y del grupo, que sirve para debatir otras respuestas o soluciones posibles. Se pasan las tarjetas a otro participante y se repite este proceso.

III. Para finalizar, se les aplicarán las siguientes preguntas:

¿Cuál es su sensación cuando lo ponen en una situación así? (Estímulo, temor.) ¿En qué respuestas adicionales puede pensar ahora?

Las técnicas del "sí, pero" y de "sí, y" son válidas para resolver objeciones. ¿Qué otros métodos son pertinentes?

La preparación y haber anticipado las objeciones son los aspectos clave. ¿Cómo podremos recordar mejor algunas de nuestras respuestas "de cajón"? (Palabras clave, una experiencia de éxito o fracaso, etc.)

# MANEJO DE UN INCIDENTE

## OBJETIVO:

- I. Permitir demostrar que la percepción y observación de factores subjetivos, contribuyen, al análisis del funcionamiento de la percepción social.
- II. Destacar el estudio de procesos grupales.

## TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitada.

## TIEMPO REQUERIDO:

Una hora.

## MATERIAL:

- I. Hojas de papel.
- II. Lápices.

## LUGAR:

Un salón amplio y bien iluminado o un lugar abierto.

## **DESARROLLO:**

- I. En una sesión plenaria corriente se intercala un incidente de dos a tres minutos de antemano (por ejemplo, ataque físico resultante de un altercado verbal).
- II. Interrumpir súbitamente la situación calmando a las personas que intervienen en el altercado simulado.
- III. Se invita a los participantes a anotar lo que ha sucedido. Pidiéndoles que sean lo más específico posibles.
- IV. Se les pide que en la misma hoja pongan la estrategia que ellos consideran más adecuada para manejar ese conflicto.
- V. Se recoge lo más rápidamente posible los informes.
- VI. El instructor realiza un eventual interrogatorio a los participantes.
- VII. Se cubre la simulación.
- VIII. Y se llega a conclusiones.

# MANIPULACIÓN

## OBJETIVO:

- I. Explorar la percepción de los participantes relativa a la comunicación no verbal.
- II. Desarrollar el autoconocimiento de las sutilezas del proceso de interacción social.
- III. Establecer caminos para el control emocional.
- IV. Permitir experimentar al participante qué es la empatía.

## TAMAÑO DE GRUPO:

Dieciséis participantes.

## TIEMPO REQUERIDO:

Cuarenta y cinco minutos.

## MATERIAL:

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un salón amplio e iluminado.

## **DESARROLLO:**

I. El Instructor pide a los participantes que se distribuyan en el salón buscando lo que, a intuición de cada uno, es **su lugar** en ese espacio; ya localizado éste, se les pide que adopten la posición más confortable, aquella que propicie su relajación.

A través de música o por medio de una verbalización adecuada por parte del instructor se les induce a la relajación lo más profundo que se pueda.

II. En ese estado se les pide que cierren los ojos invitándolos a seguir las instrucciones que le instructor les irá brindado.

III. Localicen en su experiencia alguna actuación específica que tuviese el propósito definido de manipular a otra persona y en la cual hayan logrado el éxito.

IV. Se les pide entonces a los participantes, que esta visualización la estudien primero, poniendo en escena mental, que observen cual fue la forma en que dio esa manipulación: revisando el tono de voz, los gestos, los argumentos que se emplearon tanto verbales como no verbales, de qué naturaleza fue la obligación a la que se sometió la otra persona en ese acto de manipulación. Esa influencia que se ejerció sobre la otra persona, ¿por qué adquiere la forma de manipulación? , y lo que es mas importante, ¿qué objetivo se perseguía en esa manipulación?

V. El instructor deja pasar algunos minutos para que la mentalización se realice completamente y retoma la inducción de la siguiente manera: Ahora, aíslen mentalmente los elementos fundamentales del comportamiento que asumieron en esa manipulación y traten de representarse, en su escenario mental, esos rasgos de comportamiento. Por ejemplo, si tú manipulas usando el llanto o la súplica, imagínate llorando o suplicando. Permítete sentir tu comportamiento. Aprende a reconocer lo que tu cuerpo te dice, los

mensajes que te envía a través de esos tus gestos, ¿qué quieren significar?

VI. Transcurrido un cierto lapso, el instructor agrega: ya que exploraste el significado de tus gestos, trata de visualizar las reacciones de la otra persona ante tus gestos, esa otra persona a la que estás manipulando en esa ocasión. Nota sus sentimientos a través de sus gestos. Observa cuáles son los elementos de tu comportamiento que la conmueven. Observa cómo la fuerza de tu influencia se trasluce en tus gestos, frases, ademanes, etc., van venciendo las barreras de su postura inicial. Mira cómo tus tácticas gesticulares y argumentativas lo van haciendo ceder envueltas en tu extraordinaria, estrategia de devastación de defensas. Es más, actúa estos gestos, nadie te está viendo, reproducélos, aisladamente, uno a uno. siente su fuerza, date tu tiempo (pausas). Ahora, deja que la imagen del éxito de tu propósito, se adueñe de la escena ante tus ojos.

VII. El instructor deja pasar un tiempo, el suficiente para que la visualización se complete, retomando la inducción de la siguiente manera: ahora pon mucha atención, vamos a continuar la visualización pero invirtiendo los roles. Comienza por recordar las veces en que tú has sido objeto de una manipulación; escoge la más definida y clara que llegue a tu memoria.

VIII. El instructor entonces repite todas las etapas anteriores, como ayuda a esta segunda visualización, desde luego que invirtiendo los valores.

IX. Por último el instructor conduce la visualización a la siguiente perspectiva: ya que has hecho el esfuerzo de revivir en ti la experiencia de ser sujeto de una manipulación y ser objeto de manipulación, trata de completar esta visualización localizando a través de la experiencia de este evento, si en algún momento, por medio de tus intervenciones has logrado manipular a algún compañero de este grupo; tratando de determinar qué caracterología gesticular utilizaste para tal propósito. En esta tercera visualización es recomendable que el instructor sugiera solamente y no conduzca. Pasado un tiempo, el instructor pide a los participantes que nuevamente se separen de esta visualización, respirando hondo y estirando su cuerpo para después abrir los ojos y unirse al grupo.

X. Se entregan las hojas de preguntas para ser contestadas individualmente.

XI. Ya llenas, se forman subgrupos para comentarlas y hacer un reporte de la experiencia.

XII. Se llega a conclusiones.

### **HOJA DE PREGUNTAS PARA EL PARTICIPANTE**

1. ¿Qué sentiste al verte manipular a una persona?

---

---

2. ¿Descubriste algo significativo de tu comportamiento?

---

---

3. ¿Qué aprendiste de ti?

---

---

4. ¿Qué piensas de ti?

---

---

5. ¿Cómo te sentiste al verte manipulado?

---

---

6. ¿Qué diferencia encontraste?

---

---

7. ¿Sientes que has sido manipulado dentro de este grupo?

---

---

8. Si es así, ¿cómo?

---

---

9. ¿Cómo has manipulado al grupo o a sus miembros?

---

---

# **MAR ADENTRO - MAR AFUERA**

## **OBJETIVO:**

- I. Animar y energizar a un grupo fatigado.
- II. Ilustrar las características de la competencia (Ganar-Perder).

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Cuarenta y cinco minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan formar una fila.

## **DESARROLLO:**

- I. El instructor solicita a los participantes que se pongan de pie y formen una fila (o círculo).
  
- II. Se marca en el suelo una línea que represente la orilla del mar y los participantes se ponen detrás de la línea.
  
- III. El instructor indica a los participantes que cuando de la voz de “mar adentro” , todos dan un salto hacia delante de la raya. A la voz de “mar afuera” todos deberán dar un salto hacia atrás de la raya. Lo anterior debe hacerse en forma rápida y los que se equivoquen saldrán del juego.
  
- IV. El ejercicio termina cuando se tiene un ganador.
  
- V. Al término del ejercicio el instructor dirige una discusión sobre las conductas y actitudes mostradas en el desarrollo del mismo.

# **MENSAJES MEZCLADOS: UN EXPERIMENTO EN COMUNICACIÓN**

## **OBJETIVOS:**

- I. Examinar las dinámicas de recibir señales de comunicación verbal y no verbal que están en conflicto unas con otras.
- II. Examinar de qué manera las señales no-verbales pueden llevar al receptor a tomar actitudes que pueden afectar el proceso de la comunicación.
- III. Desarrollar una comprensión de la importancia y el impacto de ser directo y congruente en todas las formas de comunicación interpersonal.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Lo más eficaz es un mínimo de cuatro tercias. (Uno o dos miembros extra pueden agregarse a las tercias para fungir como observadores adicionales del desarrollo).

## **TIEMPO REQUERIDO:**

De cuarenta y cinco minutos a una hora.

## **MATERIAL:**

- I. Una copia de la Hoja de Instrucción para el Emisor de Mensajes Mezclados para cada miembro de cada tertia.

II. Una copia de la hoja de Instrucción para el Observador de mensajes Mezclados y un lápiz para un segundo miembro de la tercia.

III. Una de las cuatro diferente Hojas de Instrucción para el Receptor de Mensajes Mezclados (“Lo que tú puedas hacer YO lo puedo hacer mejor”, ¿“A quién le interesa?”, “Qué dulce es”, o “Así es como debía ser”) para el tercer miembro de cada tercia. Sí hay más de cuatro tercias, se pueden duplicar los papeles para uno o más receptores.

IV. Rotafolio y un marcador (opcional).

### **LUGAR:**

Suficiente espacio para que las tercias trabajen sin molestarse mutuamente. El observador de cada tercia debe sentarse ligeramente aparte, del emisor y el receptor.

### **DESARROLLO:**

I. El instructor divide al grupo en tercias, los dispersa alrededor del salón, y les dice que hablen sobre lo que quieran.

II. A los cinco minutos, el instructor le da una copia de la Hoja de Instrucción para el Emisor de Mensajes Mezclados a un miembro de cada tercia, otra copia de la Hoja de Instrucciones para el Observador de Mensajes Mezclados y un lápiz a otro miembro de la tercia, y una copia de una de las cuatro hojas de Instrucción para el receptor de Mensajes Mezclados al miembro que falta. Se les dice que sólo una persona de cada tercia es el emisor, otro el receptor y otro el observador.

III. Se les dice a los miembros que lean sus instructivos, pero que no discutan con los otros sobre la información pertinente. Cuando todos hayan leído sus instructivos, el instructor les indica que comiencen la actividad.

IV. A los diez minutos, el instructor detiene esta fase emisor/receptor y entonces les dice que compartan los instructivos de

sus respectivos papeles. Se les indica a los observadores que hagan un reporte de lo visto a los emisores y receptores (dar retroalimentación).

V. A los diez minutos de reportes de los observadores, el grupo entero se reúne para un debate sobre los efectos que los diferentes papeles de los receptores tuvieron sobre los sentimientos y percepciones de los emisores. Con brevedad explica los papeles de los receptores, y los miembros discuten sobre:

1. Cómo se sintieron representando los diferente papeles de receptor.

2. Cómo se sintieron tratando de comunicarse con los diversos tipos de receptores (incluyendo frustraciones y satisfacciones).

3. El nivel de comunicación logrado por cada tercia y cada tipo de receptor.

El instructor puede enlistar o hacer una gráfica de los puntos principales en el rotafolio.

VI. El instructor examina y desarrolla la importancia de la congruencia, la claridad y la apertura en la comunicación, a nivel tanto verbal como no verbal. Luego pide comentarios de los participantes sobre de qué modo esta lección puede aplicarse a sus diferentes situaciones de vida.

## **VARIACIONES:**

- I. El instructor puede conducir a los miembros de cada tercia a intercambiar tarjetas con otra tercia después del reporte del observador para poder dar a los miembros una oportunidad de intentar nuevos papeles.

- II. Los observadores pueden volverse emisores, los emisores receptores, y los receptores observadores en la segunda ronda.

III. Puede haber cuatro rondas, con todos los grupos a la vez usando el mismo papel de receptor, y un diferente papel durante cada ronda.

Sí sólo se establece una ronda, cada papel de receptor puede mostrarse al grupo entero antes de la sesión de discusión.

### **HOJA DE INSTRUCCIÓN PARA EL EMISOR DE MENSAJES MEZCLADOS**

Usted y su receptor deben continuar la conversación que su tercia ha comenzado. Intente lo más posible comunicar su mensaje a su pareja. Es responsabilidad suya continuar la conversación. No comente o comparta estas instrucciones en este momento.

### **HOJA DE INSTRUCCIÓN PARA EL OBSERVADOR DE MENSAJES MEZCLADOS**

Su misión es simplemente recabar información sobre lo que el emisor y receptor están haciendo durante la conversación. No se interese tanto en el CONTENIDO de la conversación, sino escriba sus observaciones sobre los desarrollos que emplean para comunicarse. Preste atención a lo que hacen el emisor y el receptor (contacto ocular, gestos, posición del cuerpo y otro tipo de conducta no verbal)

Describa lo que ve tan exactamente como pueda, sin juzgarlo. Se le pedirá más tarde dar retroalimentación al emisor y receptor. No comente o comparta estas instrucciones, en este momento.

## **HOJA DE INSTRUCCIÓN PARA EL RECEPTOR DE MENSAJES MEZCLADOS**

“LO QUE PUEDAS HACER YO LO PUEDO HACER MEJOR”

Usted y su emisor deben continuar la conversación que su tertia comenzó hace unos minutos. Debe parecer atento y escuchar con cuidado lo que su pareja le dice, pero debe retar todo lo que diga. Puede interrumpir mientras se encuentra hablando, anticipar lo que se dirá a continuación y disentir o presentar su punto de vista. Puede señalar con un dedo, inclinarse hacia adelante en señal de golpear y realizar otros actos no verbales que enfatizen su comportamiento verbal. Usted es el crítico.

## **HOJA DE INSTRUCCIÓN PARA EL RECEPTOR DE MENSAJES MEZCLADOS.**

“¿A QUIÉN LE INTERESA ?

Usted y su emisor deberán continuar la conversación que su tertia comenzó hace unos minutos. Debe escuchar con cuidado lo que su pareja está diciendo, pero también podrá transmitirle señales no verbales que indiquen su total aburrimiento, por ejemplo : mire hacia otro lado, hágase el tonto, húdase en su silla o estírese en el suelo, retuézase y jugueteo, limpie sus uñas, juegue con su ropa, etc. Si su pareja lo culpa de falta de interés, insista que si lo está -hasta puede repetir lo que le ha dicho-, pero siga enviando señales no verbales de aburrimiento. No comente o comporte estas instrucciones en este momento.

## **HOJA DE INSTRUCCIÓN PARA EL RECEPTOR DE MENSAJES MEZCLADOS**

### **“QUE DULCE ES”**

Usted y su emisor deben continuar la conversación que su tercia inició hace unos minutos. Debe parecer atento, escuchar con cuidado y aprobar todo lo que su pareja diga, sin importar lo que usted piense al respecto. Cuando su opinión se oponga a lo que su pareja dice, sonría mientras indica su aprobación. Puede hacer comentarios como “Es una buena (gran) manera de decir las cosas”, “Es muy intuitivo de tu parte”, “Hombre”, etc. Resístase a cualquier invitación de su pareja o dar su verdadera opinión (“vaya, estoy de acuerdo contigo”) o criticar o juzgar las ideas que comunica. No comente o comparta estas instrucciones en este momento.

## **HOJA DE INSTRUCCIÓN PARA EL RECEPTOR DE MENSAJE MEZCLADOS**

“ASÍ ES COMO DEBERÍA SER”

Usted y su emisor deben continuar la conversación que su tercia inició hace unos minutos. Debe escuchar con atención a su pareja y perseguir activamente las ideas que le está compartiendo. Indique que entiende sus ideas citándolas (repitiéndolas). Si no está de acuerdo, simplemente declare sus ideas con calma y lógica. Pida una aclaración o ejemplos si pudieran serle útiles. También puede indicar que está interesado en la conversación usando señales no verbales tales como establecer contacto ocular e inclinándose hacia el emisor. No trate de adueñarse de la conversación o cambiar su curso. Aunque su pareja sea el “emisor”, usted debe representar un papel activo en el proceso de hacer la conversación lo más clara y recíproca posible. No comente o comparta estas instrucciones en este momento.

# **MIMOS ROTATORIOS**

## **OBJETIVO:**

- I. Analizar un proceso de “escuchar” la comunicación No-Verbal
- II. Reforzar el aprendizaje de conocimientos adquiridos en el curso
- III. Actividad recreativa para los grupos

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

20 participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

45 minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Hay que disponer de un local para cada dos equipos. Por consiguiente, si hay 8 equipos es necesario disponer de cuatro locales distintos.

## **DESARROLLO:**

- I. El instructor presenta el ejercicio y forma subgrupos.
- II. Cada subgrupo recibe una ficha conteniendo indicaciones sobre una corta escena que tendrá que mimar. El tema deberá ser sencillo, ya que los miembros del equipo no dispondrán más que de unos minutos para ponerse de acuerdo. Los temas pueden extraerse de la historia, las leyendas, los cuentos, la vida corriente, la actualidad, etc.
- IV. En cada local se colocan dos equipos frente a frente.
- V. Cada uno de ellos mima delante del otro, alternativamente.
- VI. Mientras uno de los equipos está ocupado en mimar, el otro intenta descubrir la escena que se desarrolla frente a él.
- VII. Cuando los dos equipos han terminado de representar su escena sin palabras, no se comunican entre sí. Pero uno de los dos abandona el local y se traslada al contiguo, siguiendo una rotación determinada previamente.
- VIII. Cada equipo tiene frente a sí a otro equipo distinto del de la primera fase.
- IX. Cada uno mima delante del otro, siempre alternativamente, la escena que ha creído descubrir. Es decir, ya no la escena que había mimado, sino la que ha visto.
- X. Luego el equipo nuevamente en presencia miman por turno la última escena que han observado. Cada vez en efecto, se mima solamente la última escena contemplada, y no ninguna otra.
- XI. Para terminar, cada uno representa delante de todos los demás reunidos la última escena a la que acaba de asistir, en total ocho escenas, si los equipos son ocho.
- XII. En sesión plenaria se comenta la vivencia.



# MIRAR, SER MIRADO...

## **OBJETIVO:**

- I. Concientizar a las personas respecto de las posiciones diferentes que toma el cuerpo humano.
- II. Analizar la interpretación dada a las diversas posiciones tomadas por el cuerpo humano.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Veinticinco participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Treinta minutos.

## **MATERIAL:**

- I. Hoja de papel en blanco.
- II. Lápiz o bolígrafo.
- III. Pizarrón o rotafolio.

## **LUGAR:**

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

## **DESARROLLO:**

I. El instructor comienza haciendo una exposición sobre cómo, generalmente, por el simple hecho de mirar el cuerpo de otra persona, buscamos interpretarlo. ¿Seremos capaces de mirarlo, tal cual él es ahora, sin interpretarlo? ¿Todos nosotros damos la misma posición al cuerpo, a las piernas, al pecho, a la cabeza, a los brazos, a las manos? ¿O habrá alguna diferencia en las posiciones que damos a nuestro cuerpo?

II. A continuación se forman dos subgrupos, que se colocarán frente a frente en la sala. Una mitad quedará de pie y la otra, sentada. La orientación del instructor irá en el sentido de que las personas sentadas elijan un compañero del grupo que está de pie. El compañero sentado observa, describe e interpreta la posición del cuerpo y los miembros de su compañero de pie, procurando ser lo más objetivo y, anotando todo lo que observa **aquí y ahora**.

III. Se cambian los papeles: quien fue **observador** será **observado** y viceversa.

IV. A continuación, se procede a la lectura de las observaciones y a la verbalización del trabajo, enfocada principalmente:

- a) la diferencia de posiciones del cuerpo de cada persona;
- b) la tendencia a interpretar las señales del cuerpo,
- c) la conciencia de la interpretación permanente de las señales del cuerpo en lo cotidiano,
- d) el placer o el disgusto que todos sentimos al ser observados;

la semejanza que existe entre los temores propios y los de otros.

# **NO ESCUCHO: UN PAPEL PARA CARACTERIZAR EN PAREJAS**

## **OBJETIVOS:**

- I. Permitir que los participantes experimenten la frustración de no ser oídos.
- II. Promover el escuchar con atención.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Número ilimitado de parejas.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Aproximadamente treinta minutos.

## **MATERIAL:**

- I. Copia de dos papeles que van a ser interpretados por pareja.
- II. Rotafolio y plumones.

## **LUGAR:**

Un cuarto lo suficientemente grande, como para que los miembros de las parejas puedan tener una confrontación de sus respectivos papeles. Con el menor disturbio posible.

## **DESARROLLO:**

NOTA: Esta dinámica es la primer dinámica en su tipo. Debería continuarse con una experiencia exitosa de escucha efectiva.

- I. El instructor discute los objetivos de la actividad.
  
- II. El grupo se reúne en parejas y el instructor da cada una copia de cada papel. Estos pueden ser inventados por el instructor; o pueden utilizarse las oraciones 1 y 2 de las Hojas de Papeles Breves para la no escucha.
  
- III. Las parejas tendrán aproximadamente tres minutos para estudiar sus caracterizaciones.
  
- IV. Todas las parejas deberán empezar el ejercicio al mismo tiempo.
  
- V. El instructor se asegura que los participantes no están escuchando a las demás parejas. Amonesta a las que parece que lo están haciendo.
  
- VI. Cuando el instructor siente que el grupo esta experimentando su máxima frustración (generalmente se indica por el aumento sustancial de ruido) detiene la actividad.
  
- VII. El tiempo que resta se dedica a elaborar una lista de las respuestas de los participantes a la frustración. El grupo discute estas observaciones.

## **VARIACIONES:**

- I. Los participantes pueden desarrollar sus propios papeles.
- II. Se pueden usar tercias, teniendo a la tercer persona actuando como juez/observador, quien anota los síntomas de frustración y refuerza la regla de “no escucha” .

Como parte del paso III, todo el grupo puede ser dividido a la mitad, teniendo a todos los participantes de cada bando preparados para desempeñar el mismo papel. Se pueden formar subgrupos para ensayar la obra.

### **AGENTE DE COMPRAS :**

Usted acaba de ser contratado como Agente de Compras de una importante compañía. Su título es Vicepresidente a cargo de Compras. Tiene una licenciatura en Economía en Harvard, ha dirigido un Consejo Administrativo y ha publicado dos libros en su campo. Usted considera que la mejor forma para salir del caos es centralizar las operaciones de compra, rápidamente. Ha decidido que cualquier compra de más de \$200,000.00 deberá ser aprobada por el Presidente de dicha área. Usted se da cuenta de que el poder de compra en forma independiente, que ha tenido cada planta ha sido celosamente conservado. También se entera de que la estación pico de compra se inicia en tres semanas.

Ha decidido que la única forma de implantar su política a tiempo es visitando a cada Director General de las plantas, para informarles acerca de su plan, explicar el por qué es necesario e insistir en que deberá ser seguido. Usted sabe que va a encontrar una fuerte oposición, sin embargo USTED es experto y tiene el poder. Está decidido a no desviarse por objeciones sin importancia, es usted el único que tiene la visión de todo el conjunto.

## **RESUMEN PARA EL DESEMPEÑO DEL PAPEL DE NO ESCUCHA (Opción no. 1)**

DIRECTOR GENERAL :

Usted es el Director General de la segunda planta más grande de una importante corporación. Ha estado empleado aquí por veintisiete años, se inició como office boy y trabaja arduamente en el departamento de ventas, de compras y de producción. Hace tres años llegó a la máxima posición. Nadie más que usted sabe acerca del trabajo interno de esta planta. El año pasado le fue ofrecida una cena como testimonio de lo apreciado que es por el magnifico trabajo que ha desempeñado.

Usted ha recibido un memorándum de la oficina matriz en la que se le avisa que un nuevo Agente de Compras ha sido contratado y se le menciona que desea centralizar las operaciones de compra. Aunque este plan pudiera verse bien en el papel, usted sabe que la característica más importante de la corporación ha sido su flexibilidad. Y la clave de dicha flexibilidad ha sido la autonomía para tomar decisiones en materia de administración que han tenido las plantas.

Usted esta consciente de que, si esta nueva política se lleva a efecto, no solamente se reducirá la flexibilidad de la planta, sino que será el punto de partida que marque el fin del poder que hasta ahora han tenido los Directores Generales.

Usted está decidido de que el principal Agente de Compras no implantará esta política. Probablemente el piense que tiene razón, pero no entiende la situación de la planta. Después de todo, usted tiene veinticinco años de experiencia y es mucho más competente que nadie más para tomar decisiones que afecten su planta. Usted sabe que tendrá que dar sus puntos de vista rápida y decisivamente cuando lo

vea. El tiene que saber quién es el jefe en ese lugar. Su prestigio con sus gerentes y subordinados descansa en el resultado de esta reunión.

**RESUMEN PARA EL DESEMPEÑO DEL PAPEL DE NO ESCUCHA  
(Opción no. 2)**

CLIENTE :

Usted acaba de mudarse a la ciudad para empezar un trabajo dentro de una pequeña compañía local. Después de dos días de haber llegado es informado, por esa compañía, que su posición ha sido dada de baja.

Ahora usted se encuentra desempleado y sus fondos se están agotando. Para empeorar las cosas, su hijo más pequeño despertó esta mañana con 39 grados de temperatura. Llama a la compañía nuevamente, pero todo lo que ellos sugieren es que se ponga en contacto con el Centro de Asistencia en el vecindario.

Usted esta a punto de hablar con la trabajadora social para solicitar ayuda. Se siente bastante enojado y molesto y piensa que no tiene tiempo que perder en pláticas superficiales. Usted DEBE hacerle entender a la trabajadora social la seriedad de su situación. Usted cree que en vez de preguntas deberían darle ayuda inmediata.

**RESUMEN PARA EL DESEMPEÑO DEL PAPEL DE NO ESCUCHA  
(Opción no. 2)**

TRABAJADORA SOCIAL :

Usted ha sido Trabajadora Social durante dos meses en el Centro de Asistencia del vecindario. Uno de los mayores problemas a los que se ha enfrentado en su trabajo, es que la mayor parte de la gente que trata de ayudar tiene una idea de lo que debe hacer.

Usted cree firmemente que la mejor solución para este problema es informar al cliente precisamente, cuáles son los servicios que ofrece el Centro. Entonces el cliente se encontrará en una mejor posición para ser ayudado.

Además, a usted le molestan los clientes que exigen más que solicitar su ayuda y consejo. Después de todo, usted es la profesional.

Debido a lo anterior, al principio de cada entrevista, usted se asegura de que cada cliente sepa :

Qué USTED es quién se encuentra en la posición de saber cuál es la mejor ayuda para EL y

Cuáles son los diversos servicios que ofrece el Centro.

# **NOCIÓN PRECONCEBIDA**

## **OBJETIVO:**

Ilustrar la forma en que una idea determinada puede obstruir la comunicación sencilla.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Veinticinco participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Cinco a diez minutos.

## **MATERIAL:**

Una hoja con una figura como la que se presenta.

## **LUGAR:**

Un salón suficientemente amplio que permita a los participantes interactuar.

## **DESARROLLO:**

I. Antes de mostrar la ilustración que se ilustra a continuación, el instructor les dice solamente: Tengan la fecha apuntando hacia abajo. Si pueden leer esto, levanten la mano, pero no se lo digan a nadie. Conforme hace usted girar la hoja, les dice, ustedes no tienen que invertir la hoja como yo lo hago, pero, con la flecha hacia abajo, ¿ pueden leer lo que dice la hoja? (Por lo general entre el diez y quince por ciento del grupo ya lo habrán visto o podrán localizar la palabra **FLY** con rapidez). El instructor reconoce de inmediato y pregunta. ¿ El resto de ustedes no pueden leer la palabra **FLY**?. Si todavía no pueden encontrarla traten de mirar el espacio en blanco en lugar de las marcas negras.

## **PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN:**

1.- ¿Este tipo de cosas, nociones preconcebidas, es común en casi todos nosotros. ¿ Pueden recordar algún incidente en el cual esas nociones puedan haber ocasionado algunas inquietudes ?.

2.- ¿Qué otros obstáculos ocasionan problemas en la comunicación interpersonal ? ( Ruido, personas carentes de interés, métodos incorrectos, etc. ).

3.- Los niños pueden ver, de inmediato, la palabra **FLY**. Entonces, ¿ por qué los adultos experimentamos dificultad para verla con la misma rapidez? ( Es que hemos aprendido a leer lo negro sobre el papel blanco, como en esta página.



# NÚMEROS CHINOS

## **OBJETIVO:**

- I. Animar y energizar a un grupo fatigado.
- II. Concientizar en la importancia del manejo de la comunicación No-verbal.
- III. Ilustrar las características de la competencia.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Esta dinámica se aplica a lo largo de un curso durante ratos cortos.

## **MATERIAL:**

Pizarrón y gis o hojas de rotafolio y plumones.

## **LUGAR:**

El aula donde están sesionado.

## **DESARROLLO:**

I. Esta dinámica se aplica a lo largo de un taller o curso durante ratos cortos. El interés se mantiene ya que no se les da mucha oportunidad a los participantes para que descubran rápidamente la clave.

II. Los números chinos se basan también en una clave que los participantes tienen que descubrir.

III. La clave es la siguiente: Cuando el instructor pregunta a los participantes qué número es, señala el número con la mano y con los dedos los indica, (con disimulo como si fuera simplemente un gesto al señalar). El instructor adopta la actitud de estar tomando examen a los participantes.

IV. El instructor debe estar recordando, a los participantes, que se debe descubrir la clave y que se debe poner atención.

V. El instructor dice que es un profesor de chino que les va a enseñar los números del 0 al 5. En el pizarrón o en la hoja de rotafolio, hace unas rayas semejando la escritura china. Luego pregunta a los participantes qué número creen que es. Ejemplo: Si señala con 5 dedos, la respuesta es el 5, etc. También puede el instructor hablar como lo hacen los chinos.

VI. Al término del ejercicio el instructor dirige una discusión sobre las conductas y actitudes mostradas en el desarrollo del mismo.

# **NÚMEROS: UNA ACTIVIDAD PARA RESOLVER PROBLEMAS**

## **OBJETIVO:**

- I. Demostrar en que forma la ayuda y nueva información pueden mejorar el desempeño en nuestras tareas.
- II. Descubrir como la experiencia es útil para realizar nuestra labor.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Número ilimitado de participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

De una hora a hora y media.

## **MATERIAL:**

- I. Cinco copias de la Tabla de Números y un lápiz para cada participante.
- II. Pizarrón, cinta adhesiva y un marcador.

## **LUGAR:**

Una silla y una pequeña mesa para cada participantes.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor da a cada participante una Tabla de números y un lápiz. Les dice que tendrán treinta segundos para trazar una línea entre tantos números les sea posible pero en secuencia numérica. (El instructor pondrá un ejemplo de secuencia numérica en el pizarrón.

II. El instructor toma el tiempo y luego distribuye una segunda copia de la tabla de números. Les dice que la experiencia obtenida en la primera etapa deberá ayudarlos para completar la tarea en esta segunda ocasión.

III. Al terminar los treinta segundos, distribuye una tercera Hoja y les indica que tracen una línea vertical en el centro de la Hoja y les informa que la línea separa los números nones (del lado izquierdo de la Hoja), de los pares (del lado derecho). Nuevamente, les pide que unan tantos números, en secuencia numérica, como les sea posible dentro del mismo período de tiempo.

IV. Se reparte una cuarta copia de la Tabla de números; se pide a los participantes que vuelvan a trazar la línea vertical al centro de la hoja y luego una línea horizontal también en el centro. Informándoles que la línea vertical tiene la misma función que antes y que la línea horizontal divide en grupos de cinco números: por ejemplo, los números del uno al cinco se encuentran arriba de la línea, del seis al diez están abajo, del once al quince arriba, etc., con excepción del cincuenta y uno al cincuenta y cinco y del cincuenta y seis al sesenta, que pueden ser localizados diagnósticamente. El instructor nuevamente da treinta segundo para hacerlo.

V. Se reparte una quinta hoja de números y se prepara igual que la cuarta, los participantes desarrollan la misma acción en el mismo tiempo.

VI. Se pide a los miembros informen cuantos números localizaron en cada etapa y el instructor los tabula en el pizarrón. Señala el valor de los datos que clarifican una tarea y hace las siguientes indicaciones:

1.-Durante la segunda etapa, como resultado de haber obtenido experiencia en el desarrollo del trabajo, el participante "típico" localiza 2 ó 3 números más que en el primer ejercicio.

2.-En la Tercera Vuelta, el participante típico localiza aproximadamente un 65% más de números que en la primera prueba. La dirección recibida del que dirige, como por ejemplo, el señalamiento de la función que desempeña la línea vertical, es generalmente, la causa de la mejoría.

3.-En la cuarta etapa, con la información sobre la información obtenida sobre la línea horizontal, el participante típico aumenta el resultado un 140% sobre el obtenido en el primer intento.

4.-Como la quinta prueba es una repetición de la cuarta, la mejoría se debe al valor de la experiencia exclusivamente.

El instructor también puede considerar la información recibida por los participantes como una experiencia obtenida y transmitirla a otra persona.

## **VARIACIONES:**

I. Los participantes pueden proporcionar sus resultados después de cada prueba.

Pueden trabajar en cada problema equipos de tres individuos.

# **OBJETO Y NÚMERO**

## **OBJETIVO:**

Desarrollar la memoria.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

20 participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

30 minutos.

## **MATERIAL:**

- I. Gises,
- II. Objetos diversos que estén a la mano.

## **LUGAR:**

Un lugar suficientemente grande que permita pintar en el suelo.

## **DESARROLLO:**

I. En grupo, se forman equipos pequeños, o de forma individual (según el número de participantes).

II. Los instructores dibujan círculos en el suelo y a cada uno se le pone un número y se coloca un objeto (mínimo 10 círculos).

III. Se les da a los participantes un minuto para observar cada objeto en cada número.

IV. Se recogen todos los objetos y los participantes deben decir en qué número estaba qué objeto.

V. Se puede realizar por turnos. Un equipo primero; se anotan cuántos objetos colocaron en el número correspondiente. Luego se distribuyen los objetos de forma distinta y le toca el turno al otro equipo. Otra forma, es pedir que anoten en un papel la relación dejando todos los objetos a la vista. El equipo que termine primero y con mayores aciertos, gana.

Se puede ir discutiendo elementos básicos de asociación de ideas; la manera cómo asociamos cosas con hechos y experiencias particulares. Se debe aplicar varias veces e ir aumentando el número de círculos.

# **OBSERVACIÓN DE ENTREVISTA**

## **OBJETIVO:**

- I. Definir la mejor metodología para la realización de diferentes tipos de entrevistas.
- II. Retroalimentar sobre la forma, actitudes y problemas que se manejan en la entrevista.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO.**

40 minutos, distribuidos de la siguiente forma: 10 minutos de preparación; 10 minutos para la realización de la entrevista; 10 minutos para la retroalimentación; 10 para las conclusiones.

## **MATERIAL:**

- I. Hojas de "observación de entrevista".
- II. Lápices.

## **LUGAR:**

Salón amplio y bien iluminado.

## **DESARROLLO:**

I. Se definen diferentes temas para realizar entrevistas como dramatizaciones. Estas pueden ser:

- a) Entrevista de selección.
- b) Entrevista de evaluación o calificación de méritos.
- c) Entrevista de investigación.
- d) Entrevista de salida o renuncia a la empresa.

II. Se solicita voluntarios y se nombran entrevistadores y entrevistados.

III. Se da tiempo para la preparación de los entrevistadores.

IV. Se nombran observadores para cada una de las entrevistas que se realizarán y se les entrega la forma de "observación de entrevista".

Se solicita que "dramaticen la entrevista" durante 10 minutos. Crear un clima de confianza para la dramatización.

## **OBSERVACIÓN DE ENTREVISTA**

(Observe y comente las posibles mejoras que pueden realizarse en los puntos siguientes)

---

ENTREVISTA DIRIGIDA

ENTREVISTA NO DIRIGIDA

---

OBJETIVO: (enunciado al iniciar  
enunciado)

(Previsto, pero no

---

---

---

---

---

---

PLANEACIÓN (Preguntas preparadas)

(Preguntas iniciales)

---

---

---

---

---

---

DESARROLLO: (Marque con cruz la respuesta que crea correcta y anote comentarios)

Lo escuchó y aceptó

SÍ ( ) NO ( )

SÍ ( ) NO ( )

Reaccionó de acuerdo a las emociones del entrevistado.

SÍ ( ) NO ( )

SÍ ( ) NO ( )

Dio retroalimentación adecuada al fin y actitudes del entrevistado.

SÍ ( ) NO ( )

SÍ ( ) NO ( )

Le aclaró ideas al entrevistado (interpretando correctamente)

SÍ ( ) NO ( )

SÍ ( ) NO ( )

Le animó a continuar.

SÍ ( ) NO ( )

SÍ ( ) NO ( )

RESUMEN (Sintetizó correctamente)

---

---

---

OTRAS OBSERVACIONES  
ENTREVISTADOR

ENTREVISTADO

Se manejaron consejos

---

Manejo de actitudes  
inadecuadas

---

Contenido del mensaje  
confuso

---

---

No se definió el problema

---

No se comunicaron los  
hechos

---

No se obtuvieron alternativas

---

ni conclusiones

---

## **PALABRAS CLAVES**

### **OBJETIVO:**

Sintetizar o resumir los aspectos centrales de una idea o un tema.

### **TAMAÑO DE GRUPO:**

25 participantes.

### **TIEMPO REQUERIDO:**

30 minutos aproximadamente.

### **MATERIAL:**

Ninguno.

### **LUGAR:**

Un salón suficientemente grande que permita a los participantes sentarse en círculo y conversar.

## **DESARROLLO:**

I. Con todos los participantes o por grupo (según el número), se le pide a cada uno que (en forma escrita o hablada) sintetice o resuma lo que piensa sobre el tema que se trata, pero deberá utilizar solamente **una sola palabra**.

II. Luego se realiza una breve reflexión en torno a lo que cada palabra significa para cada uno de los participantes.

## **VARIACIONES:**

I. Puede ampliarse a una frase que resuma o sintetice.

II. Puede realizarse a partir de la lectura de un documento, una charla, una discusión o presentación de un medio audiovisual, se le pide a los participantes que resuman en una frase o en lo que se considere conveniente, el tema o las ideas más importantes.

La palabra clave o frase puede ser expresada en forma gráfica por parte de los participantes.

# **PENSANDO: DESAFÍO DE CREENCIAS DISFUNCIONALES**

## **OBJETIVOS:**

- I. Examinar el concepto de creencias racionales o útiles.
- II. Desarrollar aptitudes para el desafío de creencias no funcionales.
- III. Crear patrones de pensamientos asertivos.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Hasta diez grupos de tres miembros cada uno.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Una hora y cuarto.

## **MATERIAL:**

- I. Un lápiz, papel en blanco, una copia de la Hoja de Trabajo del Pensamiento Correcto para cada participante.
- II. Rotafolio, marcadores y cinta adhesiva para uso del instructor.

## **LUGAR:**

El aula donde se esta sesionando.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor establece los objetivos de la actividad y da una breve charla sobre los pensamientos erróneos o contraproducentes.

II. El instructor da algunos ejemplos de situaciones asertivas y pide a los participantes que voluntariamente expresen algunos miedos que el sujeto podría tener en cada situación, que identifiquen algunos de estos miedos (“ogros”) que puedan calificar como creencias no funcionales y que sugieran algunas contra-creencias o “desafíos”.

III. El instructor pide a los participantes que seleccionen situaciones asertivas de su propia experiencia, y que le gustaría que trabajaran sobre ellas; que se imaginen a sí mismos en las situaciones y que determinen que es lo que temen que pudiera pasar si ellos fueran asertivos, y que creencias no funcionales podrían estar apoyando esta situación. (Diez minutos).

IV. El instructor reparte entre los participantes los lápices y las hojas de papel, y les pide que elaboren una lista de los “logros” involucrados en estas situaciones, por ejemplo:

Si yo le digo a ella lo que realmente siento...

Ella no me querrá más.

Me sentiría terrible.

Ella podría decirle a la gente cosas terribles de mí.

Podría perder mi trabajo.

Nunca sería capaz de volverle a ver a la cara.

V. El instructor da a los participantes copias de la Hoja de Trabajo, y les dice que formen grupos de tres para compartir sus listas y ayudar a cada uno a desarrollar listas de “desafíos” o contra-creencias para tantos ‘logros’ como sea posible, usando las preguntas de la Hoja de Trabajo como una guía . (Quince o veinte minutos).

VI. Se señala la importancia del reconocimiento de las creencias no funcionales en las situaciones asertivas e inmediatamente reemplazarlas con “desafíos”. Se pide que los participantes dediquen

algunos minutos a imaginarse a sí mismos nuevamente en las situaciones asertivas, sintiéndose en contacto con sus miedos e imaginando los “logros”, y practicando alejar los miedos nuevamente con sus correspondientes “desafíos”. (De cinco a diez minutos).

VII. Se pide a los participantes que discutan en pequeños grupos las formas en las que ellos puedan utilizar las técnicas de desafío que han aprendido para enfrentarlas a las creencias no funcionales en sus vidas cotidianas.

VIII. Se pide que Compartan, con todo el grupo algunas formas que planearon usar de lo que han aprendido de esta actividad.

### **VARIACIONES:**

I. En el paso V, una persona puede leer uno de sus “ogros” en voz alta y los otros dos miembros de la terna pueden leer los correspondientes “desafíos”. Los miembros del grupo pueden invertir los papeles: dos miembros pueden leer “ogros” y la tercera persona responde con sus correspondientes “desafíos”.

II. Se puede practicar en el paso VI la actividad “Alto al Pensamiento” que se llevó a cabo en el “Tener que, Escoger a”.

III. La siguiente secuencia puede ser usada al inicio de la experiencia o después del paso V para ayudar a ilustrar los principios involucrados en la aseveración cognoscitiva, y en el cambio de creencias irracionales:

A. El instructor establece los objetivos de la actividad y pide a los participantes que imaginen que se encuentran en situaciones asertivas desagradables, que imaginen la situación en detalle con el fin de que parezca tan real como sea posible, y que se enfrenten y experimenten sus sentimientos desagradables en toda su extensión.

B. Mientras los participantes se sienten cada vez más ansiosos, hostiles, deprimidos, avergonzados, etc., el instructor indica que se separen con fuerza de sus emociones negativas más fuertes hasta que solamente persistan los sentimientos medianamente negativos. Continúa recordando a los participantes que reduzcan sus sentimientos.

C. Cuando los participantes han reducido sus sentimientos, se les pide que reconstruyan las oraciones que se repitieron a sí mismos para reducir sus emociones fuertes.

D. Se establece una discusión conducida por el instructor acerca de como los participantes usaron sus pensamientos para cambiar sus sentimientos, y como esta técnica puede ser aplicada en situaciones asertivas.

La experiencia puede basarse en “debería” en vez de “ogros”.

¿Es esta una creencia real ?, ¿Qué pruebas tengo de que esto pueda o no suceder ?

Aún en el caso de que fuera una creencia real. ¿Es tan terrible como me imagino ?, ¿Cómo manejaría esta situación si se presentara ?

¿El sostener esta creencia me ayuda a actuar en la forma en que deseo hacerlo en esta situación ?

¿Cómo me sentiría si yo fuera la otra persona ?, ¿Qué piensa la demás gente acerca de las consecuencias lógicas de conducirse en forma asertiva en esta situación ?

¿Qué “desafíos” podría yo usar para enfrentarme a este miedo ?, por ejemplo ?

MIEDO : Ella no me querrá más.  
DESAFÍO : Tú no necesitas ser querido por todo el mundo, si ella no te quiere debido a que dijiste algo, ¿Es la clase de amiga que deseas tener ?, yo le he dicho cosas similares en el pasado y ella las ha aceptado.

## **PENSAR BAJO PRESIÓN**

### **OBJETIVO:**

Estimular a pensar con rapidez en una situación en que hay presión.

### **TAMAÑO DE GRUPO:**

20 participantes.

### **TIEMPO REQUERIDO:**

15 minutos o más.

### **MATERIAL:**

Una caja de fósforos.

### **LUGAR:**

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

## **DESARROLLO:**

I. Esta actividad, al igual que el ejercicio de “Manejo de objeciones” tiene múltiples aplicaciones. Se pide a unos cuantos voluntarios que ayuden a demostrar la dificultad, tan importante, de poder pensar con rapidez y cuando está uno sometido a presión.

II. Cuando se plantea una objeción (igual que en la capacitación para ventas), el instructor prende un fósforo y lo pasa al participante, quien debe responder a la pregunta o a la objeción antes de que se consuma el fósforo o la llama esté muy cerca de sus dedos. Tan pronto conteste, apagará el cerillo.

III. Para finalizar, se les aplicarán las siguientes preguntas para su propia reflexión:

Al igual que la amenaza de la llama del fósforo, ¿qué otras presiones pueden ocasionar dificultades en estas situaciones?

¿Se pudo observar una considerable presión por parte de los demás componentes del grupo?

¿Cuáles son algunos de los riesgos de contestar las objeciones con demasiada rapidez? Si los hay, ¿cuáles son?

# **PENSAR-SENTIR: UNA PROGRESIÓN VERBAL**

## **OBJETIVO:**

- I. Distinguir entre pensamientos y sentimientos.
- II. Aprender a ligar retroalimentación de sentimientos a conducta observable.
- III. Practicar enfatización.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Grupos ilimitados de tres a cinco miembros cada uno.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Cuarenta y cinco minutos.

## **MATERIAL:**

Rotafolio, pizarrón y plumón o gises.

## **LUGAR:**

Un cuarto suficientemente grande para permitir a cada grupo discutir sin perturbar a los demás grupos.

## **DESARROLLO:**

I. El maestro presenta los objetivos. Luego forma pequeños grupos. (Contar el número de alumnos y dividirlo entre 3, 4 o 5 para determinar el número de grupos. Hacer que los alumnos se agrupen de acuerdo a este número para formar grupos relativamente heterogéneos).

II El maestro explica que habrá cuatro sesiones de comunicación y que estará interrumpiendo cada una según se necesite. A cada sesión seguirán unos minutos de discusión entre los miembros del grupo pequeño.

III. Sesión 1. El maestro escribe en el pizarrón o rotafolio, la frase "Ahora veo". Indica a los alumnos que describan el comportamiento no verbal de los otros miembros del subgrupo, mediante declaraciones que empiezan con la frase " Ahora veo". Ilustra brevemente describiendo los movimientos de algunos alumnos cercanos. Esto toma cinco minutos. El maestro tendrá que interrumpir si los participantes comienzan a alejarse de la descripción del comportamiento hacia la discusión. A esto deben seguir dos minutos de discusión de la experiencia entre los miembros de cada subgrupo.

IV. Sesión 2. El maestro escribe la frase " Ahora pienso" , e instruye a los alumnos para continuar su conversación, comenzando cada oración con una frase "Ahora pienso"; podrá dar un ejemplo. Esto toma cinco minutos, a lo que siguen dos minutos de discusión entre los miembros de cada subgrupo.

V. Sesión 3. La tercera frase es " Ahora siento ". Tras unos dos minutos de interacción el maestro interrumpe para explicar que los grupos que se centrarán en información de sentimientos por lo general confunden pensamientos y sentimientos. Sugiere que los miembros eviten las dos siguientes frases en el resto de esta sesión.

SIENTO QUE .....

SIENTO COMO .....

A cambio deberán usar la frase "Ahora siento" , seguida de un adjetivo. Deben tener en mente la tendencia a centrar su atención en la

otra persona antes de expresar sus propios sentimientos. La sesión 3 toma como diez minutos, seguida de tres minutos de discusión en subgrupos.

VI. Sesión 4. El maestro muestra la cuarta frase: "Ahora pienso que sientes", con la cual los alumnos comenzarán cada comunicación con los otros miembros. Ya que esta sesión se centra en comprensión empática, las conversaciones deberán ser bilaterales para determinar la exactitud con que los miembros perciben sus mutuos sentimientos. Esto toma diez minutos, seguido de tres minutos de discusión.

VII. Discusión del grupo total. El maestro encabeza una discusión sobre los resultados de la experiencia, enfocando los objetivos específicos de aprendizaje.

### **VARIACIONES:**

- I. La actividad puede llevarse a cabo por parejas.
- II. El tiempo de cada sesión puede variar del estipulado.

Se puede montar la actividad frente al grupo a manera de demostración.



# **POBRE GATITO**

## **OBJETIVO:**

- I. Animar y energetizar 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).

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

# **PONERSE EN LA PIEL DEL OTRO: EL ESPEJO**

## **OBJETIVO:**

- I. Concientizar a las personas acerca de la dificultad que existe para comprender a los otros.
- II. Mostrar que la falta de comunicación es muchas veces un problema de falta de comprensión.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Veinticinco participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Treinta minutos.

## **MATERIAL:**

- I. Hoja de papel en blanco.
- II. Lápiz o bolígrafo.
- III. Pizarrón o rotafolio.

## **LUGAR:**

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

## **DESARROLLO:**

I. El animador explica inicialmente lo que se entiende por la expresión **ponerse en la piel del otro**. ¿Cómo es el otro, en su propia piel? ¿Cómo comprenderlo para comunicarse mejor? etc.

II. A continuación, el animador pide que se formen subgrupos de a dos, para poder vivenciar la situación de **espejo** con el compañero.

III. El compañero **A** procura ejecutar una acción (tomar un café, trabajar en el escritorio, escribir una carta, etc.) y el compañero **B** lo imitará en todos sus gestos, su ritmo, sus emociones con toda precisión.

IV. Se invierten los papeles. El compañero **B** comienza la acción y **A** lo imita en todo.

V. Después de algún tiempo de concentración de uno sobre otro, cada uno procurará ser, al mismo tiempo aquel que inicia el gesto, y hará a la vez de espejo, imitando los gestos del otro. Ninguno sabrá lo que pasará. Se observa que las dos personas harán el mismo tiempo las dos cosas.

VI. Finalmente, las dos personas comentarán la experiencia vivida, poniéndose en común las siguientes observaciones:

- a) La dificultad de estar atento durante todo el tiempo.
- b) La concentración sobre el otro.
- c) El gesto externo, que revela el movimiento interno.
- d) ¿Quién toma la iniciativa de un gesto? ¿Quién lo imitará?

# **PRESENTACIÓN ETIMOLÓGICA**

## **OBJETIVO:**

- I. Permitir romper el hielo, al inicio de un proceso de entrenamiento.
- II. Propiciar el desarrollo del concepto de asociación mnemotécnica.
- III. Aproximar al participante, al gusto etimológico del lenguaje, en tanto código simbólico.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Una hora.

## **MATERIAL:**

- I. Un diccionario de nombres propios, de Gutierre Tibón, Editorial Fondo de Cultura Económica, 1986.
- II. Un diccionario etimológico comparado de los apellidos españoles, hispanoamericanos y filipinos, de Gutierre Tibón, Editorial Diana, 1988.
- III. Cartoncillos, para manufacturar gafetes de mesa.
- IV. Hojas y lápices para los participantes.

V. Puede haber más de un diccionario de cada uno.

### **LUGAR:**

Un lugar Amplio y bien iluminado.

### **DESARROLLO:**

I. El instructor da a un participante, el diccionario de nombres propios, y a otro participante, el de los apellidos, pidiendo que localicen el significado de su nombre en los mismos. Si cuenta con más de un ejemplar de cada diccionario, hace lo mismo con otros participantes. Se les pide que no lo comenten todavía.

II. Desde luego que si se cuenta con al lista de los nombres de los participante, la investigación de los significados de los nombres puede traerse de antemano. a sabiendas que esto gana tiempo, pero le resta espontaneidad al ejercicio.

III. Cuando cada participante ya tiene el significado etimológico de su nombre, se les pide que uno por uno lo diga con mímica, o sea, lo actúe sin palabras, frente al grupo.

IV. Se les dan uno tres minutos cuando mucho, para que lo logren transmitir y si el grupo no descubre del todo el significado, se le pide al participante, que le diga al grupo su nombre y el significado etimológico del mismo.

V. Una variante es la de no actuarlo, pero la presentación se hace repitiendo los nombres y sus significados tal y como se van presentando los participantes, en forma circular.

VI. Al finalizar, se le dan cartoncillos para que manufacturen gafetes de mesa, poniendo primero el significado etimológico de su nombre y apellido y después su nombre y apellido.

VII. Se procesa el ejercicio, buscando los descubrimientos que hicieron los participantes y viendo si se puede establecer un vínculo

entre el significado del nombre y la actuación cotidiana del sujeto portador del mismo.

VIII. Se llega a conclusiones.

## **PRESENTACIÓN NO-VERBAL**

### **OBJETIVO:**

- I. Estudio de la comunicación No-Verbal.
- II. Desarrolla la creatividad expresiva.
- III. Propicia la relajación y distensión para promover una rápida confianza.

### **TAMAÑO DE GRUPO:**

20 personas.

### **TIEMPO REQUERIDO:**

60 minutos aproximadamente.

### **MATERIAL:**

Ninguno.

**LUGAR:**

Un salón amplio y confortable que permita a los participantes presentarse en frente al grupo.

**DESARROLLO:**

I. El instructor pide a los participantes que a través de una breve reflexión ubiquen algún aspecto sobresaliente de sí mismos, a manera de rasgo por el cual puedan ser identificados.

II. Se les proporcionan diez minutos para pensar en cómo lo podrían manifestar sin palabras, utilizando únicamente su cuerpo y sonidos que no constituyan vocablo alguno.

III. Se les indica que cada individuo cuenta con cinco minutos para pasar y manifestarse.

Concluidas estas representaciones, se pasa a analizar el ejercicio, buscando el impacto emocional del mismo.

Se llega a conclusiones.

# **PRESENTACIÓN SUBJETIVA**

## **OBJETIVOS:**

- I. Presentar a los participantes al inicio de un curso.
- II. Animar y energetizar a un grupo fatigado.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Una hora con un grupo de 20 participantes. Por cada pareja adicional agregue tres minutos

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un salón suficientemente grande para que los participantes se puedan mover por él sin obstrucciones.

## **DESARROLLO:**

- I. El instructor indica a los participantes que se presenten por parejas, que cada persona se compare a un animal o cosa que identifica de alguna manera rasgos de su personalidad (carácter, características de trabajo, habilidades, etc. y explique porque se compara con tal animal o cosa.
  
- II. Cada participante busca una persona que no conozca y conversan durante cinco minutos .
  
- III. Luego se reúne el grupo y cada participante presenta a su pareja.
  
- IV. El instructor dirige una discusión sobre las conductas y actitudes mostradas en el ejercicio.

## **VARIACIONES:**

En lugar de decir verbalmente las características, éstas pueden ser actuadas en forma de mímica. El grupo deberá identificar lo que se está tratando de representar.

## **PROGRAMAS ESCONDIDOS**

**OBJETIVO:**

- I. Crear conciencia de las motivaciones subyacentes que gobiernan el comportamiento de un individuo en un grupo.
- II. Evaluar la influencia de las actitudes y problemas “Por debajo de la mesa”, en la consecución de una tarea.

**TAMAÑO DE GRUPO:**

15 participantes. 3 Subgrupos de 5 personas.

**TIEMPO REQUERIDO:**

Aproximado una hora.

**MATERIAL:**

- I. Papeles de los actores, resúmenes de los roles y hojas para anotaciones de los actores.
- II. Hojas de guía y contenido del programa oculto para los observadores de los actores.
- III. Hojas guía y contenido del programa oculto para los observadores del grupo.
- IV. Hojas de información sobre el programa escondido para todos los participantes.

## **LUGAR:**

Lo suficientemente amplio para que pueda estar completamente sentados los 3 subgrupos que forman los tres círculos concéntricos.

## **DESARROLLO:**

I. Preliminares: el instructor escoge a cinco participantes como actores y les distribuye las hojas que contienen el resumen de sus papeles y hojas con instrucciones sobre los roles y el contenido o asunto del programa oculto. A estos cinco participantes se les conduce a un área en el que no puedan ser escuchadas por el resto del grupo. Se les da cinco minutos para estudiar sus papeles y los problemas. El instructor les advierte que no pueden revelar sus papeles a nadie, incluyendo a los demás actores.

Mientras se estudia los papeles el instructor escoge cinco participantes más, para que hagan el papel de observadores de los actores. A cada uno se les asignará un actor, les distribuirá el asunto general y las guías para la observación de los actores.

El resto de los participantes se les asignará la tarea de observar los procesos de grupo, reciben una guía para ello y el asunto general.

II. Después de cinco minutos, los actores entran, ocupando su lugar al centro y el instructor les pide que se presenten en sus nuevos papeles. Se les advierte que los demás participantes tienen la tarea de observarlos.

El grupo de actores inicia su reunión bajo la presidencia de Mario (personaje).

III. Transcurrido quince minutos se da por terminada la actuación, aunque el grupo no haya terminado con el programa.

IV. Se pide a los observadores de los actores que informen de sus apreciaciones.

V. Se pide a los observadores de los actores que informen lo que han registrado.

VI. El instructor pide a los actores que lean sus papeles ante el grupo (el personaje Juan debe hacerlo al último).

VII. El instructor distribuye la hoja de información del programa oculto y lee la introducción al grupo.

VIII. El instructor conduce la discusión hacia los siguientes temas:

a) ¿De qué manera afectaron los grupos a cada uno de sus miembros?.

b) ¿Cuáles son algunas indicaciones contenidas en el programa que están operando?

¿Es necesario el reconocimiento de los programas ocultos para comprender lo que está pasando en el grupo?.

## **INFORMACIÓN SOBRE EL PROGRAMA OCULTO**

### **INTRODUCCIÓN**

a) El propósito de esta experiencia es demostrar que lo que sucedió “por debajo de la mesa” infirió de manera dramática con lo que sucedía de una manera oficial; dicho en otras palabras, las necesidades de los participantes, influyen en sus aspiraciones, valores, actitudes y afectaron la manera como reaccionaron al programa superficial.

### **¿QUÉ HACER CON EL PROGRAMA OCULTO?**

b) Recuerde que el grupo está trabajando continuamente con dos niveles al mismo tiempo, el superficial y el oculto, en consecuencia el grupo no se mueve en la superficie con la velocidad que los participantes esperarían.

Busque los programas presentes, su reconocimiento es el primer paso en el diagnóstico de una dificultad en el grupo.

Algunas veces un participante puede facilitar al grupo la manera de traer a la superficie los problemas del grupo. El participante puede decir, por ejemplo, “yo me pregunto si ya hemos dicho todo lo que sentimos respecto a este problema, quizás podemos darle una vuelta más al asunto para que surjan otros puntos de vista”.

Pueden surgir algunos problemas ocultos que una vez discutidos, pueden manejarse con más facilidad. Otros en cambio, pueden lastimar al grupo si se les aborda abiertamente. Los participantes deben tener la sensibilidad suficiente para señalar los posibles peligros y para reconocer lo que el grupo puede o no encarar en un momento determinado.

No regañe o presione al grupo cuando algunos problemas ocultos salgan a la luz, eso significa que están presentes y son legítimos y por lo tanto deben abordarse de la misma manera que las tareas superficiales. La atención sobre ellas puede variar según su grado de influencia en la tarea superficial, en la naturaleza del grupo y de sus participantes.

Ayude al grupo a encontrar métodos para resolver los problemas ocultos. Aunque las técnicas varíen se necesitan los métodos para resolver problemas.

Emplee algún tiempo en evaluar los progresos del grupo al tratar las situaciones ocultas, en cada experiencia debe encontrar métodos mejores. A medida que el grupo madura, se reducen las situaciones ocultas, las evaluaciones realizadas en sesiones de 15 minutos al final de la junta, pueden beneficiar mucho al grupo.

En la información general del ejercicio previo, hemos visto que el comportamiento del individuo en un grupo no ocurre al azar, ni incidentalmente. La gente se comporta de acuerdo a sus motivaciones personales -- que podemos llamar necesidades --, que pueden ser sociales y emocionales, y aparecer explícitas o escondidas como en este ejercicio, conocidas para el individuo o desconocidas.

Si el comportamiento individual está determinado por las necesidades, entonces el simple hecho de reunir un grupo debe constituir una expresión de las necesidades personales.

Todos tenemos necesidades que pueden tomar diferentes formas y satisfacerse de diversos modos. De acuerdo con Abraham Maslow, la suma total de las necesidades humanas, están dispuestas en una jerarquía cuya base están las necesidades físicas y las de seguridad, deben estar satisfechas para que el organismo funcione en armonía con su medio ambiente, por ejemplo, si el individuo no está agobiado por un sentimiento de ansiedad, es porque guarda un cierto grado de estabilidad y consistencia con su medio ambiente.

Cuando las necesidades básicas están satisfechas y existe contacto con la sociedad, otras necesidades pueden presionar para su satisfacción, como las sociales, las del ego y las de autorealización que pueden satisfacerse en forma óptima en una situación grupal. Las necesidades sociales se hacen evidentes cuando los individuos buscan la aceptación de otros. Solamente cuando el individuo encuentra respuestas al misterio de su propia y única identidad; es cuando empieza a ser todo lo que es capaz de ser.

La participación en el grupo por lo tanto, está motivada primariamente por ciertas necesidades que los individuos tratan de satisfacer y expresar, la gente se reúne en grupos en busca de algo personal e importante para su propio sentido de bienestar y comodidad. Cuando los individuos comparten ciertas necesidades humanas, su satisfacción se valora de una manera única. Las necesidades de pertenencia, aceptación, reconocimiento, auto-estima, auto-expresión y productividad, se distinguen entre aquellas necesidades que motivan el deseo que el grupo perdure.

Cuando los individuos se convierten en participantes de un grupo, tienen ciertas necesidades para las que buscan expresión o satisfacción y dado que son necesidades personales, son subjetivas y no necesariamente egoístas. Es “natural y formal” que el individuo traiga al grupo su deseo de satisfacer sus necesidades personales, lo que nos interesa no es cómo deben satisfacerse esas necesidades, sino más bien las consecuencias de su expresión en los demás y en el grupo considerado como un todo.

Deseamos cuestionarnos si la satisfacción de las necesidades de una persona bloquean el logro de los objetivos de otros individuos o del grupo. Si este es el caso, deseamos ayudar al individuo a expresar sus necesidades de una manera útil y congruente con las necesidades de otros participantes en el grupo y con las metas de éste.

## **ASUNTO O CONTENIDO DEL PROGRAMA OCULTO**

### **PARTICIPANTES**

- a) Mario, operador y dueño de una zapatería.
- b) Roberto, padre de cinco hijos.
- c) Luis, dentista.
- d) Carlos, trabajador social del departamento de Bienestar.

### **Asunto General:**

Asisten a la reunión de un comité especial de auscultación del consejo de gobierno. Este comité fue establecido para el estudio de una sugerencia relativa a que el consejo revise a sus procedimientos para elegir a los miembros representantes del grupo de pobres. En la actualidad, los representantes se eligen para un periodo de tres años, por medio de una elección realizada en el área general, se ha autorizado a este grupo a proponer recomendaciones específicas para que el consejo actúe de acuerdo a ellas en su siguiente reunión. El consejo ha recomendado al Comité que conteste a las siguientes preguntas:

1.- ¿Cuál sería el mejor procedimiento para seleccionar a los representantes de los pobres?

- a) Mantener el sistema actual.
- b) Recurrir a elecciones por distritos menores.
- c) Recurrir a elecciones vecinales, aún menores.

2.- ¿Cuánto debe durar el término para la representación?

a) Mantener el sistema actual.

b) Los representantes deben actuar durante un año.

El encargado del comité es Mario, quien informará de sus recomendaciones al consejo.

## **INSTRUCCIONES PARA LOS ACTORES**

- 1.- Los participantes no deben mirar los papeles de los demás.
- 2.- Cada persona debe leer su parte cuidadosamente y desempeñarla con toda conciencia.
- 3.- Debe posesionarse del papel que se le asignó.
- 4.- Los participantes no deben sobreactuarse.
- 5.- Deben de actuar en una forma natural, pero sí deben enfatizar aquel comportamiento necesario para que su papel sea comprendido.

## **COMITÉ DEL CONSEJO SUPERIOR DE GOBIERNO**

### RESUMEN DEL PAPEL DE CARLOS

Usted es Carlos, trabajador social del Departamento de Bienestar y le gustaría que algunos de sus clientes se hicieran miembros activos del consejo, piensa que si ayuda algunos de sus clientes personales a ingresar en el consejo, impresionará a su jefe de departamento y podría adquirir un mayor poder en el programa del Consejo. Considerando que su área laboral como trabajador social abarca un distrito, está a favor de una forma de elección distrital para un término de tres años.

## **COMITÉ DEL CONSEJO DE GOBIERNO**

### **RESUMEN DEL PAPEL DE MARIO**

Usted es Mario, propietario y operador de una tienda de zapatos, es un ambicioso líder comunitario. Desea que los representantes de los pobres lleguen al consejo para demostrar su falta de unidad y objetivos y para que los miembros profesionales y del gobierno puedan conducir los asuntos del consejo a su manera, usted piensa que los pobres son gente floja, por lo tanto apoya los procedimientos generales de elección por área total, para conseguir un número mayor de representantes, sin ningún apoyo específico dentro de un área pequeña y que no tengan además ninguna meta definida en mente. También apoya los términos de un año para lograr la menor continuidad posible entre los miembros representantes de la pobreza.

### **RESUMEN DEL PAPEL DE ROBERTO**

Usted es Roberto, Padre de cinco hijos (pertenece al consejo) y desea que los representantes de los pobres en el consejo, tomen una parte más activo, también le gustaría que más personas tuvieran oportunidad de representarlos. Apoya la idea de que existan pequeñas unidades vecinales para las elecciones con un término de un año, y que haya más representantes de los pobres en el comité para contrarrestar la fuerza de algunos de los miembros gubernamentales de tipo profesional.

## **COMITÉ DEL CONSEJO DE GOBIERNO**

### RESUMEN DEL PAPEL DE LUIS

Usted es Luís, dentista, también pertenece al consejo de la ciudad. Cree que tanto el gobierno local como los profesionales son gente que “sabe lo que está haciendo” y que debe hacer más frecuentes intervenciones en el consejo, por lo tanto, lo que desea es una menor participación de los pobres. Apoya las elecciones por área general y anuales.

## **COMITÉ DEL CONSEJO DE GOBIERNO**

### RESUMEN DEL PAPEL DE JUAN

Usted es Juan, vicepresidente de la Cámara de Comercio; en realidad no le interesa la tarea de investigación asignada al Comité. La razón que le impulsó a unirse a él es que ahí puede encontrar a Carlos, un amigo que le simpatiza, le interesa personalmente. El Comité le brinda la oportunidad de acercarse a él. En la reunión, sus planes son apoyarle y estar de acuerdo con todo lo que él haga. Su comportamiento, obviamente, está orientado a impresionarlo.

## GUÍA PARA LOS OBSERVADORES DE LOS ACTORES

1.- ¿Su participación en general hacia el tema fue específica directa o indirecta “dio vueltas”?

---

---

2.- ¿Las contribuciones fueron útiles o inútiles?

---

---

3.- ¿Qué efecto tuvo su participación en el grupo?

---

---

4.- ¿Su participación indica que estaba escuchando a los demás?

---

---

5.- Sus contribuciones se centraron en resolver los problemas del grupo, obedecían a sus necesidades, aspiraciones, valores y actitudes personales?

---

---

## GUÍA PARA LOS OBSERVADORES DE GRUPO

### 1.- ATMÓSFERA

a) ¿La atmósfera general del grupo fue de cooperación o de competencia, amistosa u hostil?

---

---

b) ¿Variaba periódicamente la atmósfera?

---

---

### 2.- PARTICIPACIÓN

a) ¿Quién participó más y quién menos, quién en término medio?

Más \_\_\_\_\_

Menos \_\_\_\_\_

Término Medio \_\_\_\_\_

b) ¿Esta participación fue útil o inútil?

---

---

c) ¿A qué causas obedeció su manera de participar?

---

---

d) ¿Qué efecto tuvo esa de clase de participación en el grupo?

---

---

### 3.- INTERESES

a) ¿El interés general fue alto o bajo?

---

---

b) ¿El interés general decaía a veces? ¿Esto se debía a falta de información, comprensión o estímulo?

---

---

c) ¿En qué medidas se sintió el grupo unido por un propósito común? ¿Hubo algunos factores que bloquearan el progreso del grupo y cuáles fueron?

---

---

### 4.- PROGRESO

a) ¿Qué tan lejos llegó el grupo?

---

---

# **PRUEBA DE SABER ESCUCHAR: ACERTIJOS**

## **OBJETIVO:**

Demostrar que muy pocos saben escuchar. (Con el empleo de un ejercicio en broma, con preguntas capciosas, se muestra con rapidez a los participantes que puedan mejorar su pericia para saber escuchar).

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Diez minutos.

## **MATERIAL:**

- I. Una hoja blanca y lápices para cada participante.
- II. La Prueba de saber escuchar.

## **LUGAR:**

Un lugar amplio y bien iluminado.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor solicita a los participantes que tomen una hoja de papel en blanco y escriban del uno al diez. Les dice que les va a hacer una serie de preguntas, a las que deberán contestar en la hoja en blanco. Lea cada pregunta una sólo vez.

II. Una vez que han terminado de contestar las preguntas, el instructor verifica las respuestas ( consulte las respuestas ). Preguntándoles: “ ¿ Cuántos dijeron “ si “ en la No. 1? ¿ Cuántos dijeron “ no “?. ( Unas risitas harán saber al grupo que algo puede andar mal ). El instructor vuelve a leer la pregunta y hace los comentarios necesarios. Se repite el mismo proceso para las otras nueve preguntas.

## **RESPUESTAS:**

1. No hay ninguna ley que impida a un hombre casarse con la hermana de su viuda, pero para tener viuda, debe estar muerto.

2. Dormiría una hora. Los despertadores no conocen la diferencia entre el día y la noche.

3. Por supuesto. Y también en mayo, junio o diciembre.

4. Primero que nada, el fósforo.

5. Moisés no llevó ningún animal. El que lo hizo fue Noé.

6. ¿ Quién dijo que los Yankees y los Tigres estaban jugando entre ellos en esos juegos?.

7. El hombre promedio, igual que la mujer promedio tiene un sólo natalicio. Todos los demás son cumpleaños o aniversarios del natalicio.

8. Ninguna ley autoriza sepultar a los supervivientes, en especial si tienen fuerzas para protestar.

9. El arqueólogo era un mentiroso, porque a., de C., significa, “ antes de Cristo “ y ¿ cómo pudieron saber cuándo nacería Cristo ?.

10. El oso que tocó el timbre de la puerta tendría que ser un oso polar. El único sitio donde se puede construir una casa en que los cuatro lados miren al sur, es en el Polo Norte. En cualquier dirección que se mire siempre será al sur.

### **PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN:**

1. ¿ Cuántas correctas o incorrectas tuvo cada uno ?.

2. ¿ Por qué no obtuvo una calificación perfecta ?.

3. ¿Por qué a la acción de escuchar se le llama proceso activo ?.

III. Al finalizar el ejercicio el instructor hace un análisis del proceso y desarrollo del mismo.

### **PRUEBA DE SABER ESCUCHAR: ACERTIJS**

1.- ¿Hay alguna ley que impida a un hombre casarse con la hermana de su viuda?

2.- Si usted se acostase a las ocho de la noche y pusiera el despertador para las nueve de la mañana, ¿Cuantas horas dormiría?

3.- ¿Cantan “Abril en Portugal” en abril?

4.- Si usted tuviera un solo fósforo y entrase a un cuarto muy frío en donde hubiera una vela , una calefactor da petróleo y una estufa de leña, ¿Cuál encendería primero para entrar en calor pronto?

5.- Cuántos animales de cada especie llevó Moisés en el arca durante el Diluvio Universal?

6.- Los Yankees y los Tigres juegan 5 juegos de béisbol. Cada uno gana 3 juegos. No hubo empates ni juegos protestados. ¿Qué ocurrió?

7.- ¿Cuántos natalicio tiene un hombre promedio? ¿Y una mujer promedio?

8.- De acuerdo con las leyes internacionales, si un avión se estrella precisamente en la línea fronteriza entre dos países, ¿se sepultarían a los supervivientes no identificados en el país el cual viajaban o en el país del cual venían?

9.- Un arqueólogo dice que encontró una moneda marcada con toda claridad 45 a de C ¿Verdad o mentira?

10.- Una persona construye una casa normal con cuatro lados y todos miran al sur. Llega un oso a su puerta y toca el timbre. ¿De qué color es el oso?

# ¿QUÉ TAN ASERTIVO SOY?

## **OBJETIVO:**

Revisar en la propia vida experiencias de asertividad, agresividad y de no asertividad.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

30 minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Salón amplio y bien iluminado.

## DESARROLLO:

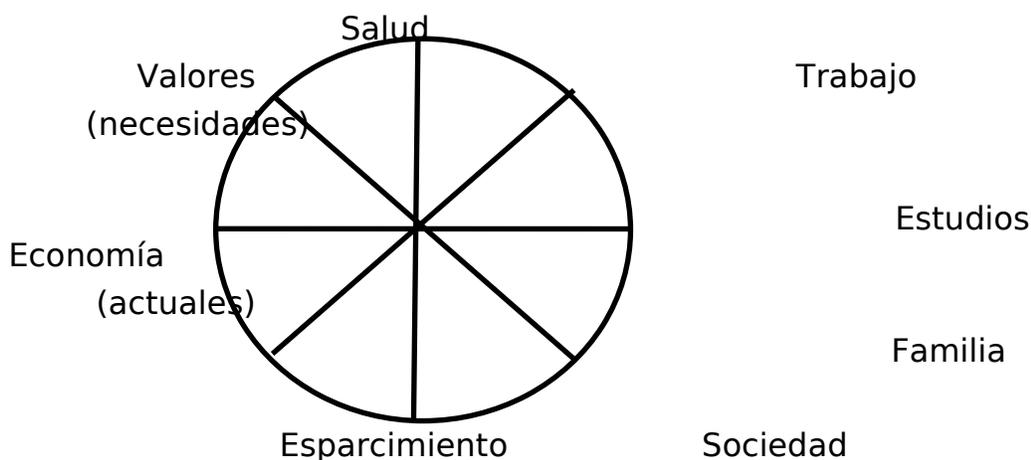
I. El instructor leerá lo siguiente, dejando un intervalo de tiempo después de cada historia, para que los participantes identifiquen si el personaje fue asertivo, no asertivo o agresivo; así como, comuniquen experiencias propias que les haya recordado y qué respuesta asertiva encuentran para el ejemplo de no asertividad y agresividad.

**OCASIÓN EN QUE NO FUE ASERTIVO:** La semana pasada mi hermano tomo 500 pesos de mi cartera sin pedírmelos; en consecuencia no puede ver la película que quería, esa noche. El acostumbra hacer cosas como éstas, pero nunca le digo nada.

**OCASIÓN EN QUE SE FUE HOSTIL:** Una amiga bromeaba conmigo en la oficina. Yo tenía dolor de cabeza, así que le grité que era una persona desconsiderada, inmadura, y me fui dejándola con la palabra en la boca.

**OCASIÓN EN QUE FUI ASERTIVO:** El otro día iba yo con un amigo en el coche y éste prendió un cigarro; le dije que fumar en un espacio tan reducido y encerrado me molestaba y le pedí de favor, que no fumara mientras estuviéramos dentro del coche. El apagó el cigarro.

II. El instructor solicita a los participantes que hagan un autoanálisis sobre los comportamientos (Agresivo, asertivo y No asertivo) que muestra en cada una de las áreas de vida:



III. El instructor integra subgrupos para que comenten sus respuestas.

**Se comenta la vivencia y se obtienen conclusiones finales del ejercicio.**

# ¿QUÉ TAN BUENOS OBSERVADORES SOMOS?

## **OBJETIVO:**

Demostrar que las personas, con mucha frecuencia, no son buenos observadores de las cosas comunes y corrientes.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Cinco minutos.

## **MATERIAL:**

Un reloj que no sea digital, este se le solicitará a un participante.

## **LUGAR:**

Un lugar amplio y bien iluminado.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor solicita a alguien del grupo que le preste su reloj, que no sea digital, un momento. Después de que el instructor recibe el reloj, le dice a esa persona que quiere probar su poder de observación y pide al grupo que observe en silencio a la persona que le prestó el reloj. Diga a esa persona que suponga que perdió el reloj y usted lo encontró y que antes de devolverlo, quiere determinar que sea el suyo. Para esto tendrá que hacerle algunas preguntas como: ¿Que marca es? ¿De qué color es la carátula? ¿Tiene alguna cosa impresa en la carátula? ¿Tiene números romanos o arábigos? ¿Tiene también calendario o sólo la fecha? ¿Tiene segundero? etc.

II. Si el grupo responde en silencio mientras el voluntario trata de contestar oralmente las preguntas, la demostración es más fácil ( es decir, muchas personas no pueden describir en forma completa y exacta su reloj, aunque lo vean docenas de veces al día ).

## **PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN:**

1.- ¿ Quién además del dueño del reloj, no paso este examen?  
¿ Por qué ?

2.- ¿ Por qué no somos más observadores?. ( La presión del tiempo, falta de interés, dar las cosas por sentadas, etc. ).

3.- ¿ Han visto algunos casos en que las personas han pasado por alto cosas comunes y han surgido problemas?

III. Al final del ejercicio el instructor realiza un análisis del ejercicio y del desarrollo.



# ¿QUIÉN EMPEZÓ EL MOVIMIENTO?

## **OBJETIVO:**

- I. Animar y energetizar a un grupo fatigado.
- II. Ilustrar las características de la comunicación No-verbal.
- III. Identificar las habilidades para “escuchar” la comunicación No-verbal.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado. Mínimo requerido diez participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Treinta minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan sentarse en círculo.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor escoge a varios participantes para que salgan del salón.

II. Al resto de los participantes les solicita que se sienten en círculo (en sillas o en el suelo).

III. El instructor les indica, a los participantes que están dentro del salón, que deberán seleccionar a una persona para que inicie el movimiento. Éste participante deberá iniciar un movimiento y todos deberán imitarlo; por ejemplo: mover la cabeza, hacer una mueca, mover el pie, simular con las manos tocar diferentes tipos de instrumentos musicales, etc.

IV. El instructor solicita a uno de los participantes que salieron del salón que ingrese nuevamente y trate de descubrir quién es el que inicia los movimientos. Tendrá tres oportunidades para identificarlo, si falla las tres veces el grupo le impondrá un castigo. También cuenta con un tiempo limitado para averiguar quién inicia el movimiento, de tres minutos aproximadamente.

V. Se repite el paso IV tanta veces como participantes estén fuera del salón.

VI. El tiempo juega un papel de presión en el ejercicio, que lo hace más dinámico, el instructor debe saber utilizarlo para hacer el juego más ágil. Ejemplo: pasa un minuto y Juan no acusa a nadie, el instructor empieza a decir faltan dos minutos....etc.

VII. Al término del ejercicio el instructor dirige una discusión sobre las conductas y actitudes mostradas en el desarrollo del mismo.

## **VARIACIONES:**

I. Con el mismo desarrollo, sólo que no hay nadie designado para iniciar el movimiento. De antemano el grupo conviene seguir una serie de movimientos (por ejemplo, primero la cabeza, luego la boca, después los hombros, etc.)

Con el mismo desarrollo, pero el grupo decide que quien inicia el movimiento (sin saberlo) es el participante que salió, el grupo imitará todos los movimientos que él haga, cuando regrese (normalmente ésta variante debe hacerse de pie).

# **RELACIONES QUE SIRVEN DE AYUDA: COMUNICACIÓN VERBAL Y NO-VERBAL**

## **OBJETIVOS:**

- I. Demostrar los efectos que tienen tanto la postura, como la mirada en las relaciones y como sirven de ayuda.
- II. Enfocar la atención de los miembros del grupo, sobre el impacto de sus comportamientos no verbales, en otros individuos.
- III. Enseñar las aptitudes básicas no-verbales.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

No más de veinte participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Aproximadamente treinta minutos.

## **LUGAR:**

Espacio abierto y sillas que puedan moverse.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor inicia la experiencia discutiendo los aspectos verbales y no-verbales de la comunicación, señalando que aunque los individuos parecen basarse en la comunicación verbal, la no-verbal (gestos, postura, tono de voz. etc.) es también de suma importancia. Para reforzar este punto, demuestra en qué forma los intercambios no-verbales pueden contradecir o confirmar un mensaje verbal. Para demostrar LA CONTRADICCIÓN, se acerca a un participante y dice: “Me gustas”, usando un tono de voz de enojo y con los puños cerrados. Para demostrar CONFIRMACIÓN, se acerca a un miembro del grupo y dice: “Me gustas”, en una forma cálida y le hace un cariño.

II. El instructor anuncia que la actividad consistirá en formar parejas y explorar los efectos de diferentes arreglos. Explica que los miembros de cada pareja se sentarán en posiciones diferentes, y que cada vez que cambien de posición, permanecerán en silencio, y estarán atentos al efecto que produce su forma de sentarse.

III. Los participantes forman parejas, y el instructor da direcciones para que se sienten espalda con espalda sin hablar. Después, se esperan en esa posición un minuto, y luego se ordena que se volteen de frente.

IV. Después de pasado otro minuto, cada pareja discute su reacción a la actividad. El instructor solicita observaciones de toda la experiencia de todo el grupo.

V. Las parejas se sientan una frente a otra, y silenciosamente adoptan tres diferentes posturas con el cuerpo (un minuto cada una): empujado hacia adelante, derecho, encorvado.

VI. Cada pareja discute sus reacciones la etapa anterior. El instructor pide observaciones a todo el grupo acerca de la experiencia.

VII. Un miembro de cada pareja asume el papel de ayudante; el otro de ayudado.

VIII. Mientras están sentados frente a frente, las parejas silenciosamente experimentan diferentes contactos visuales (un minuto cada uno)

1. El ayudante intenta mirar al ayudado directamente a los ojos, mientras que el otro miembro mira hacia abajo o a lo lejos.

2. El ayudado intenta mirar a su compañero directamente a los ojos, mientras que el otro mira abajo o hacia a lo lejos.

3. Ambos se miran directamente a los ojos.

IX. Se repite el paso VI.

X. Después de haber procesado la experiencia visual, el instructor dirige una discusión sobre las reacciones de los participantes a la secuencia de actividades. Enfoca la discusión en la integración y la aplicación de este aprendizaje.

### **VARIACIONES:**

I. Los participantes pueden tener permiso de hablar durante la experiencia. Esta conversación puede incluir consejos o problemas “reales”.

II. En la situación en que están sentados uno frente al otro, los participantes pueden mover sus sillas a una situación que sea más cómoda.

III. El proceso puede ser combinado con el de la “pecera”. Una pareja se sienta en el centro del grupo y realiza toda la secuencia de la actividad. Los demás miembros observan el impacto de las diferentes posiciones y reportan sus observaciones.

Pueden formarse parejas diferentes en cada etapa de la actividad.

# REUNIÓN NO VERBAL

**OBJETIVO:**

Desarrollar la capacidad de perseverar en un trabajo creativo.

**TAMAÑO DE GRUPO:**

20 a 25 personas.

**TIEMPO REQUERIDO:**

25 minutos.

**MATERIAL:**

Ninguno.

**LUGAR:**

Una salón amplio y bien iluminado.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor explica al grupo que los pensamientos y sentimientos deben ser expresados según un estilo. Los descubrimientos científicos son escritos en lenguaje técnico; la música es escrita y ejecutada; otros sentimientos creativos son pintados, cantados, bailados, hablados, representados. Sea del modo que sea, la persona comunica su experiencia a través del uso o postura de su cuerpo o de alguna parte del mismo.

II. Los participantes son advertidos por el instructor que no pueden expresarse con palabras escritas o habladas.

III. Los miembros del grupo son orientados para que se reúnan en la sala, procurando relacionarse entre sí, durante quince minutos, sin palabras.

Transcurridos los quince minutos, se sigue con comentarios acerca de la experiencia vivida; cada cual puede expresar en palabras sus descubrimientos y sus sentimientos.

# **ROOL PLAYING: REACCIÓN Y REFLEXIÓN**

## **OBJETIVO:**

Concientizar que al manejar la reacción ésta es provocada por el sentimiento y los mensajes pregrabados en las creencias.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

35 minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un salón suficientemente amplio que permita a las personas interactuar libremente.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor solicita dos voluntarios para que dramaticen la siguiente escena.

II A cada uno les dice su parte por separado.

La persona A esta esperando desde hace una hora a la persona B; para asistir a la cita , A canceló un compromiso muy importante y B no llega.

La persona B llega. (En el primer acto se dejará que actúen con reacciones. No dirá que decir ni como actuar. En el segundo acto se dirá a los actores que tienen que tomar consciencia de sus palabras y actos, usar su imaginación, abrir alternativas, que piensen, reflexionen sus respuestas, y que reflexionen en vez de reaccionar)".

III. Se lleva a cabo la actuación y los demás participantes la observan.

IV. Terminada la actuación, en sesión plenaria, los actores dicen como se sintieron en cada uno de los actos, cómo los manipularon; los demás participantes aportarán lo que percibieron y sintieron.

# **¿SABEMOS ESCUCHAR?**

## **OBJETIVO:**

Evaluar la capacidad de escuchar.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado, pero en números pares.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Quince minutos.

## **MATERIAL:**

Un cuestionario y un lápiz para cada participante.

## **LUGAR:**

Un salón amplio, iluminado y con mesas para que los participantes trabajen eficientemente. En parejas y cerca de las mesas para poder escribir.

## **DESARROLLO:**

- I. El instructor explica el objetivo del ejercicio.
- II. El instructor divide al grupo en parejas, les distribuye un cuestionario a cada participante y se le pide que lo responda.
- III. Una vez contestado el cuestionario, cada pareja debe comentar entre sí, las respuestas.

Al finalizar, el grupo comenta el ejercicio.

# SE MURIÓ CHICHO

## **OBJETIVO:**

Animar y energizar a un grupo fatigado.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Treinta minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan sentarse en el piso formando un círculo.

## **DESARROLLO:**

- I. Colocados todos en un círculo, un participante inicia la rueda diciendo al que tiene a su derecha "Se murió Chicho", pero llorando y haciendo gestos exagerados.
- II. El de la derecha le debe responder lo que se le ocurra, pero siempre llorando y con gestos de dolor.
- III. Luego deberá continuar pasando la "noticia" de que Chicho se murió, llorando igualmente, y así hasta que termine la rueda.
- IV. Puede iniciarse otra rueda pero cambiando la actitud. Por ejemplo: riéndose, asustado, nervioso, tartamudeando, borracho, etc. El que recibe la noticia deberá asumir la misma actitud que el que la dice.

## **VARIACIONES**

Luego de recibir la noticia y asumir la actitud del que se la dijo, deberá cambiar de actitud al pasar la noticia al que sigue. (Ej. uno llorando, la pasa el otro riendo, el otro individuo indiferente, etc.)

# **SOMBRAS CHINAS**

## **OBJETIVO:**

- I. Analizar las características de la comunicación no-verbal.
- II. Retroalimentación en grupo.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Indeterminado

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Dos horas.

## **MATERIAL:**

- I. Una sábana o tela blanca que sea transparente a la luz.
- II. Una lámpara con luz muy potente. Puede utilizarse el retroproyector o el proyector de diapositivas.

## **LUGAR:**

Un lugar lo suficientemente amplio y que se pueda oscurecer para que los participantes puedan realizar una serie de representaciones.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor prepara el escenario colocando la sábana como pantalla y en la parte posterior a ella coloca la lámpara a una distancia de aproximadamente 3 m. inmediatamente después forma subgrupo de acuerdo al número de participantes.

II. El instructor explica a los subgrupos que deberán representar situaciones para ser analizadas y discutidas por el grupo, utilizando el lenguaje simbólico de las sombras. En un ambiente oscuro deberán realizar su presentación entre la lámpara y la sábana de forma tal que el auditorio pueda ver proyectada en la sábana la sombra de los actores. Las sombras que se proyectan aumentan o disminuyen de tamaño según la cercanía que tengan los actores u objetos de la lámpara. Así se pueden simular acciones, dando una sensación de realismo dramático. El perder la sensación de distancia permite crear situaciones muy cómicas o muy dramáticas, utilizando toda la creatividad posible ( una pequeña navaja puede parecer como un gran cuchillo, o un fósforo puede parecer un enorme garrote).

III. El instructor otorga treinta minutos a los subgrupos para que preparen su presentación.

IV. Es conveniente realizar un ensayo previo para que los subgrupos prueben los efectos que causan los reflejos de sombras.

V. Los diferentes subgrupos realizan su presentación.

El instructor realiza una discusión sobre el ejercicio.

# **SOPA DE LETRAS**

## **OBJETIVO:**

- I. Animar y energizar a un grupo fatigado.
- II. Identificar las habilidades para escucha activa.
- III. Concientizar en la importancia del trabajo en equipo.
- IV. Ilustrar las características de la competencia (Ganar -Perder)

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Una hora.

## **MATERIAL:**

- I. Elaborar una lista de palabras clave.
- II. Varios juegos de cartulinas en donde aparezcan letras suficientes para formar las palabras clave.
- III. Una hoja de rotafolio o cartulina para anotar la puntuación por equipo.

## **LUGAR:**

Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan desplazarse libremente.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor solicita a los participantes se pongan de pie e integren subgrupos los cuales deberán estar compuestos por el mismo número de personas.

II. El instructor entrega a cada equipo un paquete de cartulinas con las letras.

III. El instructor explica al grupo que al decir una palabra, por ejemplo: limón, entonces cinco miembros del equipo deberán pasar al frente y acomodarse en el orden debido llevando los carteles de una manera visible.

IV. El equipo que forme primero la palabra correctamente, se le anotará un punto (este registro lo llevará el instructor en la hoja de rotafolio).

V. Al término del ejercicio el instructor dirige una discusión sobre las conductas y actitudes mostradas en el desarrollo del mismo.

## **VARIACIONES:**

I. Se puede hacer más complejo éste ejercicio entregando dos o más juegos de palabras a cada equipo y pidiendo una frase con tantas palabras como el número de manos de los miembros que tengan los equipos.

II. Es posible formar oraciones o textos completos siempre y cuando se les proporcione a los equipos las cartulinas suficientes y se le solicite pegar las frases en una pared.

También se les puede indicar que formen una palabra que inicie con una determinada letra y contenga un número específico de letras.

## **TÉCNICA NO VERBAL DE CONTROL**

### **OBJETIVO:**

Experimentar sentimientos de dominio y de sumisión.

### **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

### **TIEMPO REQUERIDO:**

15 minutos.

### **MATERIAL:**

Ninguno.

### **LUGAR:**

Una salón amplio y bien iluminado.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor invita que una o dos personas del grupo se queden de pie arriba de una silla, y continúen participando de las actividades en esa posición.

II. Es importante verificar que las personas elegidas tomen esa posición, sin darles explicaciones.

III. Transcurridos cinco o mas minutos el instructor podrá solicitar la opinión de las otras personas, a fin de observar si de hecho tuvieron la impresión de subordinación, advertir como esas simples modificaciones especiales hacen aflorar nítidas sensaciones de comodidad e incomodidad.

IV. El ejercicio puede también variarse, quedándose alguien simplemente de pie mientras las demás personas están sentadas.

Al final del ejercicio el instructor hace un análisis del desarrollo en sesión plenaria.

# TELÉFONO DESCOMPUESTO

## **OBJETIVO:**

Objetivizar la información a través de la observación de su distorsión desde su fuente original hasta su destino final.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

30 minutos.

## **MATERIAL:**

- I. El mensaje que se va a transmitir.
- II. Pizarrón.
- III. Grabadora (opcional).

## **LUGAR:**

Un salón suficientemente iluminado y amplio pero que se pueda aislar.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor puede grabar para reproducir la experiencia e indicar la distorsión de la comunicación. Debe llevar un pequeño mensaje escrito, el cual puede ser el siguiente tipo:

“Juan le dijo a Jaime que mañana tenía una invitación con la novia del hermano de José, y que si quería ir le hablara a Jacinto para que lo apuntara en la lista que tiene Jerónimo”.

II. Se solicita seis voluntarios y se numeran. Cinco de ellos salen del salón.

III. Se lee el mensaje al No. 1 y se le pide al No. 2 que regrese al salón.

IV. El No. 1 dice al No. 2 lo que le fue dicho por el instructor sin ayuda de los observadores.

V. Se pide al participante No. 3 que regrese al salón. El No. 2 le trasmite el mensaje que recibió del No. 1.

VI. Se repite todo el proceso hasta que el No. 6 reciba el mensaje, el cual debe ser escrito en el pizarrón para que el grupo entero pueda leerlo.

VII. A su vez, el instructor escribe el mensaje original y se comparan.

VIII. Se discute acerca del ejercicio; se les pide a los observadores un pequeño reporte sobre las reacciones de los participantes.

# **TERNAS DE COMUNICACIÓN NO VERBAL**

## **OBJETIVO:**

- I. Analizar los comportamientos no verbales.
- II. Analizar los mensajes corporales y las señales que se emiten en la comunicación.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Aproximadamente 15 minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un salón suficientemente iluminado, amplio y con mesas para que los participantes puedan escribir y trabajar eficientemente.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor puede describir rápidamente el lenguaje corporal y puede ejemplificarlo solicitando un voluntario o aprovechando el lenguaje corporal que los participantes manifiestan en ese momento.

II. El instructor forma grupos de tres personas cada uno. En cada terna los participantes se numeran.

III. Los participantes 1 y 2 se sientan uno frente a otro. 1 describe el comportamiento no verbal de 2, durante dos minutos; 3 actúa como árbitro.

IV. Se discute este primer ejercicio.

V. El proceso se repite pero ahora dos describe el comportamiento de 3 y uno asume el papel de árbitro.

VI. Se discute el ejercicio.

VII. El proceso vuelve a repetirse: tres describe a uno y dos actúa como árbitro.

VIII. Se comenta y discute la experiencia.

# **TOMA DE RIESGOS EN PAREJA: CHEQUEO DE PERCEPCIÓN**

## **OBJETIVOS:**

- I. Experimentar los sentimientos que están asociados con un comportamiento de toma de decisiones discreta.
- II. Experimentar el nivel de riesgo que uno está dispuesto a tomar o que puede controlar.
- III. Experimentar el recibir retroalimentación específica sobre el grado al cual otra persona percibe nuestro propio riesgo.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Cualquier número de binas.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Aproximadamente una hora.

## **MATERIAL:**

Una Hoja para el Marcador de Toma de Riesgos en Pareja y un lápiz para cada participante.

## **LUGAR:**

Un cuarto que pueda ser dividido en áreas de trabajo en las cuales las parejas puedan intercambiar opiniones en relativa privacidad: una silla para cada miembro.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor introduce el concepto de auto-descubrimiento como una forma de comportamiento de riesgo y posteriormente invita a los participantes a explorar sus propios límites de riesgo mediante el intercambio de frases en los que se muestren a sí mismos. (El concepto de la Ventana de Johari es útil para la explicación de estos temas ).

II. Se explica la experiencia en su totalidad; se enfatiza que cada participante puede hacer frases de “riesgo - cero” si así lo desea. También aclara que no es una “competencia”, pero sí una oportunidad para explorar sus propios límites de riesgo.

III. El instructor distribuye las Hojas para el Marcador de Toma de Riesgo y los lápices a los participantes.

IV. Los participantes forman parejas y las binas van a sus áreas de trabajo.

V. Los miembros de las parejas se sientan uno al lado de otro, de tal forma que den a direcciones, opuestas, es decir espalda con espalda. Esta posición les permite regular el contacto visual y la motivación no verbal.

VI. Los participantes, por turnos hacen sus oraciones, de acuerdo a las instrucciones que se encuentran en la Hoja de Marcador. Cada operación está relacionada con la persona que habla, y representa un intento de revelar información altamente “riesgosa” acerca de sí mismo. En tanto el participante dice su oración, su compañero (a) se hace una idea del relativo nivel de riesgo; que contiene para que la dice y la registra en forma numérica. Los participantes, por turno, exponen sus 10 oraciones, totalizan las puntuaciones y las intercambian.

VII. Los participantes tienen la opción de continuar la discusión en parejas hasta que se terminen todas las binas. Posteriormente el instructor forma pequeños grupos de seis a ocho miembros cada uno, con fin de compartir la experiencia.

### **VARIACIONES:**

I. Las binas pueden estar compuestas por gente extraña entre sí, o que compartan una relación actual como amigos o parejas.

II. En el paso VII el instructor puede dirigir a los participantes para que expresen sus reacciones a la experiencia a través de movimientos del cuerpo o de otros medios no verbales.

Cada participante podría tratar de "adivinar" su marcador antes de que le sea dicho por su compañero las parejas pueden discutir cualquier diferencia entre el número que se pensó y el marcador real.

### **HOJA PARA EL MARCADOR DE LA TOMA DE RIESGOS EN PAREJAS.**

#### **INSTRUCCIONES :**

Esta experiencia estructurada capacita al participante para que experimente un comportamiento en el que toma riesgos en un medio ambiente que lo apoya.

Usted y su pareja, por turnos, van a hacer oraciones. Cada oración deberá estar relacionada con el "que habla" y no con su "estadística" personal: pasatiempos experiencias pasadas, relaciones con otras personas, etc. La frase deberá ser un intento para demostrar sentimientos, emociones, actitudes, ideas, etc., que representen un riesgo al que toma la palabra.

Se va a llevar un "marcador" para cada oración que su pareja haga. También es posible que usted desee registrar algunas palabras clave o

pistas no verbales de cada oración para ayudarlo a recordar lo que su pareja quiso comunicarle. No conteste a lo que su pareja dice, simplemente haga una oración suya. No le muestre su marcador hasta que cada uno de ustedes haya terminado diez oraciones.

La puntuación para cada una de las diez oraciones se hará en la siguiente forma :

**CRITERIO PARA LA PUNTUACIÓN.**

- 3 puntos : Creo que está tomando un verdadero riesgo al decirme eso.
- 2 puntos : Creo que está tomando un ligero riesgo al decirme eso.
- 1 punto : Creo que no está tomando ningún riesgo al decirme esto.
- 0 puntos : Creo que está evitando riesgos al decirme esto.

Puntuación	Palabras Clave	Pistas
no verbales		
1. _____	_____	_____
2. _____	_____	_____
3. _____	_____	_____
4. _____	_____	_____
5. _____	_____	_____
6. _____	_____	_____
7. _____	_____	_____
8. _____	_____	_____
9. _____	_____	_____
10. _____	_____	_____
Total. _____	_____	_____

# **TRANSMISIÓN DE INFORMACIÓN**

## **OBJETIVO:**

Demostrar que la información transmitida pierde gran parte de su contenido cuando pasa por varios “ canales “.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

De diez a doce minutos.

## **MATERIAL:**

Un artículo breve de un periódico o revista.

## **LUGAR:**

Un lugar amplio y bien iluminado.



## **DESARROLLO:**

I. El instructor le pide al grupo se enumere del 1 al 5, luego les dice a los números 1 que permanezcan en el salón mientras los demás salen.

II. Les dice que les va a leer un artículo; no deben tomar nota sino sólo escucharlo. Después de leer el artículo ( no permite preguntas ), pide a los No. 2 que retornen al salón, mientras los No. 1 les repiten el artículo. Después se llama a los No. 3 y los No. 2 les repiten el artículo mientras los No. 1 observan. Así continua hasta que hayan participado todos. Luego, escoja al azar a un No. 5 para que repita lo que oyó,

## **PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN:**

1. ¿Qué tanto del artículo original se perdió en las transmisiones sucesivas? ¿Qué tantos “ adornos “ le hicieron?.

2. ¿Qué errores o diferencias encontró cuándo se transmitió la información entre los miembros del grupo?.

3. ¿Cómo se podrían haber aumentado los hechos importantes y la comprensión del artículo? ¿Cómo obtenemos retroalimentación de sucesos en la vida real?

III. El instructor al finalizar hace un análisis del desarrollo y proceso del ejercicio.

# **UNA PRESENTACIÓN SIN PALABRAS**

## **OBJETIVO:**

- I. Demostrar que la comunicación, en ocasiones, se puede lograr sin palabras y, de todos modos, ser muy eficaz.
- II. Ilustrar que la comunicación interpersonal es posible con el empleo de gestos y otros métodos no verbales.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

25 participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Diez minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un salón amplio que permita a los participantes interactuar libremente.

## **DESARROLLO:**

I. Divida el grupo en equipos de dos personas . Exprese que la finalidad de este ejercicio es que cada quien se presente a su compañero, pero toda esta actividad se debe llevar a cabo sin palabras. Pueden utilizar imágenes, fotografías, signos, gestos, señales o cualquier cosa excepto palabras. Si es necesario, se pueden dar ciertos indicios, por ejemplo, señalar el anillo de matrimonio para dar a conocer que es una persona casada, simular que va corriendo ( o jugando tenis ), etc.

II. Conceda dos minutos a cada miembro del equipo y haga que cada uno dedique unos minutos a “ corroborar “ de palabra, es decir, permitir que expresen lo que estaban comunicando en silencio.

## **PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN:**

1.- ¿Qué tan exactos fueron al describirse ustedes mismos ?  
(Haga que se califiquen del uno al cinco).

2.- ¿Qué tan exactos fueron al “ leer “ los gestos y señas de su compañero ?  
(Califíquense otra vez ).

3.- ¿Cuáles fueron algunos de los mejores indicios que le dio su compañero?.

4.- ¿Qué obstáculos o problemas parecieron encontrar? ( Falta de útiles, falta de experiencia en la comunicación sin palabras).

5.- ¿Cómo podríamos eliminar o reducir esos obstáculos?.



# UN DÍA SIN PREGUNTAS

## **OBJETIVO:**

- I. Aprender una forma diferente de comunicación.
- II. Enfatizar la responsabilidad que se adquiere al expresar una idea.
- III. Destacar problemas de asertividad.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Veinte personas.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Durante un día del evento.

## **MATERIAL:**

Un campana, timbre u objeto percutor.

## **LUGAR:**

Un lugar Amplio.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor realiza una pequeña introducción acerca del uso inadecuado que hacemos de las preguntas. Explica que muchas de ellas, son formas defensivas que usamos para evadir la responsabilidad de nuestros enunciados.

II. Agrega que el grupo no usará ninguna pregunta durante la sesión de ese día a parte de ese día (puede haber excepciones). Si alguien elabora una pregunta, el instructor hará sonar la campana, timbre u objeto percutor que se haya definido con anterioridad, quien formuló la pregunta, deberá cambiar la entonación de la misma y presentarla como una afirmación Por ejemplo: **¿Estás confundido?** por **¡Estás confundido!**

Antes de concluir los trabajos del día, se realiza una evaluación de los sentimientos experimentados por los participantes.

# **UN CASO VITAL: DIAGNÓSTICO DE GRUPO**

## **OBJETIVOS:**

- I. Ilustrar diversos tipos de problemas relacionados con la generalización..
- II. Practicar las técnicas útiles en las entrevistas como un método para generar información acerca de un individuo.
- III. Estudiar el proceso de formar hipótesis a partir de una información que se tenga.

## **TAMAÑO DEL GRUPO:**

Cuando menos dos grupos de cinco a ocho miembros cada uno.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Aproximadamente dos horas.

## **LUGAR:**

Un cuarto lo suficientemente grande como para permitir que los dos grupos se reúnan separadamente.

## **MATERIAL:**

- I. Rotafolio y marcadores para cada subgrupo.
- II. Papel y lápiz para cada participante.
- III. Una copia de la Hoja de Trabajo y Orientación para cada participante que será entrevistado.

## **DESARROLLO:**

- I. El instructor dice que entrevistarán a dos individuos en un esfuerzo por obtener un entendimiento sólido de los entrevistados y desarrollar un diagnóstico de ellos.
- II. El instructor pide dos voluntarios para ser entrevistados. ( Es posible, que prefiera seleccionar previamente a dos individuos íntegros, dispuestos a abrirse apropiadamente y que puedan dar y recibir retroalimentación directa.)
- III. El instructor da a cada entrevistado una copia de la Hoja de Trabajo y Orientación para que la lean mientras divide a los participantes en dos grupos.
- IV. Indica que cada uno de los individuos entrevistará al individuo durante veinte minutos. Sugiere tópicos de acuerdo a las necesidades específicas del grupo; tales como: situaciones laborales, tipo de cursos de capacitación, relaciones interpersonales, etc. El instructor hace énfasis en que cada grupo deberá utilizar todas las técnicas de comunicación que conozca para, dentro de los límites del tema, obtener una profunda y auténtica apertura por parte del individuo. En el rotafolio se anotarán todas las hipótesis que surjan. Por ejemplo, el grupo puede determinar, a partir de los datos obtenidos, que el individuo carece de metas bien definidas, que tiene una gran necesidad de afecto, etc.
- V. El instructor asigna un candidato para ser entrevistado por cada grupo, iniciándose así la entrevista. (veinte minutos).

VI. Los candidatos reciben instrucciones para que tomen notas en privado, acerca de sus reacciones a la experiencia, mientras que los grupos están formulando sus diagnósticos. Un voluntario de cada grupo registra las conclusiones en el rotafolio.

VII. Los candidatos entrevistados cambian de grupo y se repiten los pasos V y VI.

VIII. El instructor reúne a todo el grupo. Ambos subgrupos exhiben, comparan y discuten sus diagnósticos acerca del primer entrevistado. Luego el entrevistado responde al contenido del diagnóstico.

IX. El paso VIII se repite con el segundo entrevistado.

X. Las dos personas entrevistadas discuten sus reacciones hacia el proceso de haber sido entrevistados por los dos grupos. Luego los miembros del grupo proporcionan retroalimentación sobre la entrevista.

XI. El instructor dirige una discusión de la dinámica de diagnóstico, llamando la atención a peligros tales, como la proyección y la generalización.

## **VARIACIONES:**

I. Los subgrupos pueden tener diferentes tópicos que explorar. Ejemplos: ambiente familiar, situaciones de trabajo, objetivos, relaciones interpersonales, etc.

Una relación entre dos personas puede ser enfocada en toda la actividad. Las parejas pueden ser entrevistadas separadamente y/o juntas.

## **HOJA DE TRABAJO Y ORIENTACIÓN DE UN CASO VITAL**

Usted será entrevistado en relación con áreas específicas de sus experiencias vitales. Se formarán hipótesis, basadas en lo que usted diga. Se le pedirá que responda tan abiertamente como le sea posible para que los miembros del grupo puedan reunir datos exactos relativos a usted. Usted se puede negar a responder a alguna pregunta.

Se le solicitará que grabe la experiencia con el fin de proporcionar, posteriormente, retroalimentación a cada uno de los grupos que lo entrevistaron.

Reacciones a la Entrevista I.

Reacciones a la Entrevista II.

# UN DIBUJO SOBRE MI EQUIPO

## **OBJETIVO:**

- I. Propiciar la búsqueda de la empatía a través de los dibujos.
- II. Permitir tratar de comprender a los demás en forma no verbal.
- III. Permitir interiorizar los sentimientos de los demás.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Veinte participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Una hora.

## **MATERIAL:**

- I. Hojas blancas para cada participante.
- II. Lápices negros y de colores.

## **LUGAR:**

Un Salón amplio.

## **DESARROLLO:**

I. Se solicita a los participantes que en forma gráfica (sin palabras escritas) representen en la hojas cualquiera de estos conceptos, de acuerdo a las necesidades del grupo:

- a) Necesidades del grupo.
- b) Mi vida pasada.
- c) Qué siento de mis compañeros.
- d) Mi presente.
- e) lo que pienso sobre algún aspecto relacionado con el grupo.
- f) Mi futuro.

II. Se permite que realicen el dibujo durante 30 minutos se presentan al grupo y se solicita sus comentarios sobre los dibujos y los autores.

Se obtienen conclusiones y se analiza el proceso en sesión plenaria.

# VAMOS A HABLARNOS

## **OBJETIVO:**

- I. Romper el “hielo” en un grupo de personas que no se conocen.
- II. Ilustrar el empleo de los gestos naturales en la comunicación verbal.
- III. Demostrar que la comunicación verbal puede ser torpe cuando se prohíben los gestos o acciones sin palabras.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

25 participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Diez a quince minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un salón amplio que permita a los participantes interactuar libremente.

## **DESARROLLO:**

I. El instructor le dice al grupo que los siguientes minutos se dedicarán a una actividad sencilla en la cual volverán el rostro hacia una persona que esté sentada cerca y sólo hablará durante dos o tres minutos. El tema carece de importancia; lo importante es que las dos personas de un grupo conversen con otras unos cuantos minutos.

II. Después de dos o tres minutos, se pide que se detenga el ejercicio y digan a sus compañeros lo que notaron en el comportamiento no verbal de los demás; por ejemplo, una persona estuvo jugueteando con un lápiz o estaba tamboriliando los dedos sin cesar, etc. Después de haber identificado estos gestos, reconozca que la mayor parte de las personas hacen esos movimientos en forma inconsciente.

III. Después de que cada persona haya recibido una crítica de su compañero, se le dice al grupo que reanude sus conversaciones, pero ahora deben hacer un esfuerzo consciente para no hacer ningún movimiento, excepto hablar. Continúan sus conversaciones otros dos o tres minutos.

## **PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN:**

1. ¿La mayor parte de ustedes pudo reconocer o estar consciente de sus movimientos no verbales en la primera conversación?

2. ¿Encontró que alguno de los gestos de su compañero lo distraía e incluso era molesto?

¿Qué “sintió” cuando se vio obligado a sostener una conversación estrictamente de palabra? ¿Fue la comunicación igual de efectiva que sin emplear gestos?

# VERIFICACIÓN

## **OBJETIVO:**

- I. Comprobar la buena captación de un mensaje.
- II. Entrenar a los participantes para saber escuchar antes de rechazar o malinterpretar los mensajes.
- III. Aprender a transmitir mensajes directos para evitar la distorsión.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

Ilimitado.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

Treinta minutos.

## **MATERIAL:**

Ninguno.

## **LUGAR:**

Un salón suficientemente iluminado, y amplio para que el grupo pueda trabajar eficientemente.

### **DESARROLLO:**

I. El instructor les dice a los participantes que el ejercicio consiste en expresar alguna idea y devolverla al transmisor para verificar que no hubo distorsión: se repite para tener mayor certeza. Enseguida se envía el mensaje (alternativamente).

II. Se forman grupos de tres personas. En cada terna, un participante funge como árbitro, uno como emisor y otro como receptor. Estos papeles se rotarán de manera que todos actúen los tres papeles.

III. El emisor envía su mensaje tomando en cuenta que debe ser corto y directo, acerca de un sólo tema y tratando de manifestar sentimientos.

IV. El receptor debe devolver el mensaje tomando en cuenta lo siguiente:

A). El mensaje no debe simplificarse ni resumirse, pero tampoco debe repetirse al pie de la letra.

B). No se debe evaluar ni jerarquizar.

V. El instructor debe hacer un ejercicio para ejemplificar asumiendo el papel de receptor y pidiendo un voluntario para el papel de transmisor. Se verifica el sistema de comunicación repitiendo tres o cuatro veces para que sea perfectamente captado por el grupo.

VI. El ejercicio comienza y el instructor observa que el ejercicio se lleve a cabo.

VII. Cada rotación dura siete minutos. El instructor indica cuando termine el tiempo y los participantes deban cambiar.

VIII. Los mensajes pueden ser ficticios.

Al finalizar se comenta y se analiza el ejercicio.



# **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).

# YO LO MIRO ASÍ

## **OBJETIVO:**

- I. Analizar el elemento subjetivo en la comunicación.
- II. Ejercitar la descripción.
- III. Analizar las consecuencias de la comunicación parcelada.

## **TAMAÑO DE GRUPO:**

De 20 a 30 participantes.

## **TIEMPO REQUERIDO:**

30 minutos aproximadamente.

## **MATERIAL:**

Un libro u otro objeto que reúna características semejantes para el desarrollo del ejercicio.

## **LUGAR:**

Un lugar suficientemente amplio que permita que los participantes puedan salir del salón y estar sentados en un círculo y pararse enfrente del grupo.

## **DESARROLLO:**

I. Se piden tres voluntarios que salgan del salón donde está reunido el grupo.

II. Se les pide que hagan una descripción objetiva de un libro. Cada uno va a describir al grupo sólo una parte, sin ponerse de acuerdo entre ellos de cómo lo van a describir y sin poder mencionar el nombre de la parte.

III. Luego uno por uno pasan frente al grupo a describir la parte que le tocó del objeto.

IV. El grupo debe adivinar a qué objeto se están refiriendo los compañeros. Deben explicar qué cosas los hizo pensar en el objeto que dijeron.

V. Con este ejercicio se puede analizar las diferentes interpretaciones que se pueden dar a una misma cosa, dependiendo de cómo se lo mire. Cómo el conocimiento o comunicación parcial lleva a tener ideas equivocadas.

Se puede analizar la capacidad de descripción y observación. Ver cómo estos elementos se dan en la vida cotidiana: en las noticias, comentarios, chismes, opiniones, etc. Y afirmar la importancia de tener una información completa y objetiva antes de emitir una opinión sobre algo.

## **BIBLIOGRAFIA**

Espacios y Creatividad - Pavlovsky Kesselma - Ediciones Ayllu.

El juego en el proceso de aprendizaje - M. Gandulfo - E. Humanitas.

Los juegos de la vida cotidiana - Graciela Scheines - E. Universitaria Bs.As.

Un lugar para jugar - G. Brites y M. Muller - Bonun.

Juegos que vienen de antes - V. Pavia y F. Russo - Editorial Humanitas.

Poner en juego el saber - A. Fernández - Editorial Nueva Visión.

Jugar y jugarse - Pañuelo en rebeldía - América Libros.

Realidad y Juego - D. Winnicot - Gedisa.

Jugar, aprender y enseñar - Noemí Aizenkan - Manantial.

Hacia una didáctica de lo grupal - M. Souto - Miño y Dávila editores.

Teoría del vínculo - P. Riviére, Enrique - Edit. Nueva Visión Bs. As.

Proceso Grupal - P. Riviére, Enrique - Edit. Nueva Visión Bs. As.

El juego, un enigma a descifrar - Fornari, N. E. - Abordajes en psicoanálisis.