

## DINAMICAS DE VALORES

### EL ÁRBOL SOCIAL

Objetivo:

I. Ofrecer una forma creativa y accesible de apropiarse, utilizar y manejar, un modelo de interpretación estructural de un grupo y de la sociedad.

II. Lograr que se entienda a un grupo y la sociedad como un todo, diferenciando 3 niveles. \_ Ideológico \_ Jurídico/político \_ Económico

III. Reconocer la interrelación de estos tres niveles.

Tamaño de Grupo: 20 personas como mínimo.

Tiempo Requerido: 60 minutos aproximadamente

Material:

I. Pizarrón

II. Portafolio y marcadores.

Lugar:

Un lugar Amplio. Se puede utilizar el aula donde se desarrolla el curso.

Desarrollo:

I. Se comienza preguntando a los participantes:

¿Cuáles son las partes principales de cualquier árbol? Conforme van respondiendo se va dibujando, hasta tener la raíz, el tronco y el follaje del mismo. Después se les pregunta: ¿Qué funciones tienen estas partes (raíz, tronco y follaje) para el árbol?

II. En el momento que estén ampliamente descritas las partes de el árbol y sus funciones, se debe enfatizar que éste en un TODO, un sistema con vida, que necesita de la estrecha interrelación de sus partes, para garantizar su supervivencia. Un comentario que puede ayudar a esto es que ni un tronco, ni una raíz o el follaje solos, forman un árbol.

III. Habiendo resaltado al árbol como un sistema, se procede entonces a compararlo con la sociedad preguntando:

¿En la sociedad que elementos se asemejan o cumplirían las funciones señaladas para la raíz, el tronco y el follaje?

¿Si la raíz sirve al árbol para extraer del suelo las sustancias que lo alimentan, en la sociedad cómo extraemos de la naturaleza todo lo que necesitamos para vivir ?

¿Si el tronco le da fortaleza al árbol, en la sociedad qué o quienes simbolizan la fuerza y el poder entre las relaciones de los grupos y comunidades humanas?

¿Si el follaje cubre al árbol, lo protege y es por medio de las hojas o frutos que identificamos el tipo de árbol del que se trata, en la sociedad a través de que medios o elementos los seres humanos, se explican (descubren) justifican (protegen) o reproducen (encubren). La clase de relaciones que establecen entre ellos, y los frutos que generan esas relaciones?.

IV. En el desarrollo de la discusión sobre la ubicación de los distintos elementos de la realidad en el árbol, debe llegarse a bautizar a cada uno de los tres niveles del árbol.

Al follaje se le nombrará nivel ideológico, donde se reproduce, encubre o descubre todo el sistema social. Al tronco se le llamará nivel político, donde el poder, toma forma organizativa, institucional y jurídica, a estos dos últimos niveles se les puede llamar también superestructura. A la raíz y todo lo contenido en ella, se le llamará nivel económico o infraestructura., donde se ubica todo el proceso de producción de bienes de una sociedad, su circulación, su distribución y su consumo.

V. Es importante saber sentir como Instructor, cuándo introducir los términos infraestructura y superestructura, ya que esto va a ayudar o va a confundir al grupo, esto dependerá del nivel de conocimiento que tengan del mismo.

VI. En sesión plenaria se analiza el ejercicio y el instructor obtienen comentarios

finales.

### **SOCIODRAMA: CLASES DE GRUPOS**

Oportunidad: Para una revisión.

Objetivo: Que se aprecie el sentido de colaboración y trabajo en equipo.

Motivación: En todo grupo humano se dan diversos tipos de actitudes que conviene estudiar para prevenir los daños que un mal grupo puede hacer en el conjunto'. (5')

Sociodrama:

Se divide el grupo en cuatro subgrupos y por suerte se les entrega una hoja con las características de cuatro grupos diferentes:

a. Grupo Cerrado: Características de 'rosca'; no dejan participar a otros.

Son individualistas, exclusivistas, egoístas. No admiten ninguna iniciativa que no venga de ellos. Son autosuficientes.

b. Grupo Cianuro: Todo lo miran con actitud de crítica destructiva.

Nada les parece bueno. Tiene envidia a lo de los demás. No colaboran en nada porque todo les parece sin importancia.

Lo difícil lo toman a juego. Tratan de disminuir lo bueno que ven en los otros.

c. Grupo Montón: Unidos sin ningún interés porque cada uno busca lo suyo.

Se sienten marginados; no se ayudan entre sí.

Nunca se ponen de acuerdo en nada. Aislados e indiferentes.

No se entusiasman por nada y no dan soluciones a nada.

Todo les parece complicado y difícil.

d. Grupo Integrado: Colaboración y amistad sincera.

Aceptan las iniciativas de otros.

No les interesa la competencia, sino ayudar.

Buscan el bien del grupo en general.

Están abiertos a los demás que quieran participar.

dinámicas de liderazgo

### **DECISIÓN GRUPAL**

Oportunidad: Para entrenar a grupos en la toma de decisiones.

Objetivo: Descubrir las luchas de liderazgos y las agendas ocultas de tipo afectivo o ideológico que influyen en las decisiones de nombramientos. Material:

A continuación se encuentran los papeles que se entregan a la gente. ¡Sólo se les debe entregar un personaje e indicarles que no deben dejárselos conocer por los otros cuatro!

Personaje 1: Crees ser la persona indicada para ser coordinador de tu grupo. Posees una ideología clara de cambio con inclinación a realizar lo que tu quieres y crees en la necesidad del aporte ideológico del coordinador. Rechazas la posibilidad de que el personaje "2" sea el elegido pues a tu manera de ver, es demasiado activista y no se sabe hacia dónde puede encaminar el grupo.

Personaje 2: Crees ser la persona indicada para ser el coordinador del grupo. Eres una persona muy activa y emprendedora, de mucha iniciativa y capacidad para llevar a cabo un objetivo grupal. Rechazas como coordinador al "personaje 4", pues habla mucho pero de ahí no pasa. En el fondo es tímido, aunque no lo dice.

Personaje 3: Crees ser la persona indicada para ser coordinador de tu grupo. Eres una persona muy cordial, de magníficas relaciones humanas, aceptada por todo el grupo. De no quedar como coordinador te inclinas por el "personaje 5", persona muy capaz, y a la cual hay que darle otra oportunidad de superación.

Personaje 4: Crees ser la persona indicada para ser el coordinador del grupo. Posees una gran facilidad de expresión y convences rápidamente a un grupo con tus planteamientos. En caso de no ser elegido crees que cualquiera podría hacerlo, a

condición de que no sea una persona exagerada y radical.

Personaje 5: No crees ser la persona indicada para ser coordinador del grupo. En otras ocasiones prestaste este servicio al grupo y por determinadas circunstancias fue negativa tu experiencia. Sabes que tienes cualidades suficientes para ser el coordinador pero no quieres correr el riesgo de un nuevo fracaso. A tu modo de ver, el "personaje 5" podría ser un buen coordinador.

Reglas:

1. Se preparan dos observadores con anterioridad, para que vean, observen y anoten lo que pasará en los grupos donde les toque.
2. Aprender los papeles. Después de una buena motivación sobre la importancia de desempeñar bien los papeles que se les van a dar, se entrega en cada subgrupo de 5 personas, el respectivo papel que les toca representar. Se dan unos 5 minutos para aprendérselos, tan pronto como acaban de oír el caso: ustedes forman parte de un equipo de promoción social. Hoy es el día indicado para elegir coordinador. Los acompañarán dos personas que no forman parte del equipo y que por tanto no podrán intervenir. Tienen 5 minutos para aprenderse e interiorizar los papeles y 25 minutos para ponerse de acuerdo en la elección. (10')
3. Trabajo en grupos (25'). Están presentes los observadores.
4. Resonancia. Se invita a los grupos a compartir entre si estas preguntas:
  - ¿cómo se sintieron representando esos papeles?
  - ¿cómo sintieron a los demás?, etc.Después leen sus respectivos papeles y ven cómo los desempeñaron. Los observadores leen sus apuntes procurando no dar juicios, sólo lo que observaron. Finalmente sacan alguna enseñanza para el plenario. (45')
5. Plenario: ¿Qué enseñó este ejercicio? (30')

## SIGA AL LÍDER

Oportunidad: Reunión, curso, con gente tímida.

Objetivo: Detectar o analizar líderes en grupo.

Materiales: Tocabiscos, CD o grabadora. Disco apropiado.

Reglas:

1. El coordinador dice: "Voy a poner un disco. Escúchenlo y sigan el ritmo. Si les recuerda algo o desean explicar lo que ustedes sienten, pasen al centro y háganlo. Pueden también hacerlo desde su lugar.
2. La gente en círculo. Se pone la música. Expresiones. (10')
3. Se para el disco. Regresan al círculo. Se pone otro (10'). Y, otro. (10')
4. Resonancia: ¿Cómo les fue? ¿Por qué salieron al centro o no? Análisis de liderazgos, bloqueos, etc. (20')

## EL PODER

Objetivo: Analizar las diferentes formas del uso del poder directo e indirecto en un grupo.

Tamaño de Grupo: 70 participantes.

Tiempo Requerido: 180 minutos.

Material:

I. Papel y lápiz para cada participante.

II. Un sobre para cada subgrupo.

Lugar: Una salón amplio con sillas o pupitres.

Desarrollo:

- I. El instructor solicita a los participantes que se integren en subgrupos ( de 5 a 10 personas).

- II. Les indica, que escriban individualmente una tarea que pueda ser ejecutada por una persona durante 5 minutos. Los papeles con las tareas se colocan en un sobre.
- III. Un miembro del equipo saca un papel del sobre y ejecuta la tarea señalada, el resto del grupo anota sus observaciones.
- IV. Se repite el proceso con cada integrante del equipo.
- V. Una vez terminado, el instructor solicita a los participantes evalúen la utilización del poder indirecto.
- VI. El instructor indica a los participantes que cada miembro del grupo ejercerá el poder sobre su equipo, durante diez minutos.
- VII. Cuando todos han ejercido el poder directo, el instructor les solicita evaluar la vivencia.
- VIII. Concluidas las evaluaciones, en los equipos de trabajo se hace una reflexión sobre las formas de autoridad y manejo del poder.
- IX. En sesión plenaria se comenta el ejercicio.

### **CIEGOS, COJOS, MUDOS**

Oportunidad: Es un ejercicio sencillo, descansado y propio para horas pesadas, pero profundo.

Objetivo: Analizar cómo nos relacionamos en el trabajo, ver los diferentes liderazgos, etc.

Tiempo Requerido: Material: Una cartulina por grupo. Es preferible no dar más y dejar el resto a la iniciativa de los participantes.

Desarrollo:

1. Se forman grupos de 6 personas y cada uno escoge hacer de ciego, mudo, manco, cojo, sordo o normal. A cada grupo se le asigna un observador.
2. Se pone una 'tarea': caminar unos 30 metros, fabricar una caja, conseguir un regalo (flor, dulce, etc.) y elegir a quién se lo van a dar. (5')
3. Salen del salón a cumplir la tarea. (15')
4. Al llegar se entregan los regalos; momento de alegría. (10')
5. Resonancia. Por los mismos grupos pequeños (45'):
  - ¿Cómo me sentí cumpliendo el 'oficio'?
  - ¿Cómo nos vimos?
  - ¿Privo la 'tarea' o la relación humana?
  - ¿A quién le permití ser y quién me dejó ser? (analizar paternalismos)
6. Plenario. Comentarios y enseñanzas (30').