

Apéndice A.

ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL TALLER MOTIVACIONAL

SESIÓN 1 – MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO SOCIAL

DINÁMICA DE PRESENTACIÓN

OBJETIVO

Hacer notar que es importante llamar a las personas por su nombre y a la vez, es gratificante que llamen a uno por su nombre.

Romper el hielo y barreras de comunicación.

DURACIÓN: 30 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 16 participantes.

LUGAR: Un salón suficientemente amplio que permita a los participantes estar cómodos.

MATERIAL: Ninguno.

DESARROLLO

I. Se elige a un voluntario.

II. El facilitador le pide que se presente el voluntario, dejándole hablar y decir su nombre, de dónde es, qué le gusta hacer en su tiempo libre y una cualidad personal.

III. Todos los compañeros de su derecha irán repitiendo todo lo que dijeron sus compañeros de la izquierda, hasta llegar a decir su nombre.

EJERCICIO DE MOTIVACIÓN

OBJETIVO

Mostrar que la motivación es interna, pero los incentivos externos pueden iniciar la acción en los humanos.

DURACIÓN: 10 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 20 participantes.

LUGAR: Un salón suficientemente amplio que permita a los participantes estar sentados y poder levantar las sillas.

MATERIAL: Billetes de banco (o quizá monedas) ocultos y sujetos con cinta adhesiva debajo de las sillas de los asistentes.

DESARROLLO

I. Dado que la motivación es a menudo un lugar común, recalque que la motivación se refiere a algo "interno, no externo, que da el motivo para hacer una cosa". Para ilustrarlo diga al grupo "por favor levanten la mano derecha". Espere un instante, dé

las gracias al grupo y pregúnteles: ¿Por qué hicieron eso? La respuesta será: "Porque usted nos lo dijo." "Porque dijo 'por' favor" etc.

II. Después de 3 o 4 respuestas, dígales: muy bien. Ahora ¿me hacen el favor todos de ponerse de pie y levantar sus sillas?

III. Lo más probable es que nadie lo haga. Continúe: "Si les dijera que hay billetes dispersos en el salón debajo de las sillas, podría eso motivarlos para ponerse de pie y levantar sus sillas" Todavía, casi nadie se moverá; entonces dígales: "Permítanme decirles que sí hay billetes de banco debajo de algunas sillas." (Por lo general, se levantarán dos o tres asientos y muy pronto los seguirán lo demás. Conforme encuentran los billetes, señale: "Aquí hay uno, allí en el frente hay otro," etc.)

IV. Se les aplicarán unas preguntas para su reflexión:

¿Por qué necesitó más esfuerzo para motivarlos la segunda vez?

¿Los motivó el dinero? (Haga hincapié en que el dinero muchas veces no actúa como motivador.)

¿Cuál es la única forma real de motivar? (Acepte cualquier respuesta pertinente, pero insista en que la única forma de lograr que una persona haga algo, es hacer que lo desee. ¡No hay otro modo!

V. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

INTRODUCCIÓN

I. DEFINICIÓN DE MOTIVACIÓN

II. TEORÍAS DE MOTIVACIÓN

Breve descripción y explicación de la teoría de Abraham Maslow "Jerarquía de las necesidades"

III. TIPOS DE MOTIVACIÓN

Definición de Motivación intrínseca y motivación extrínseca.

IV. DESCRIPCIÓN DEL TALLER

DERECHOS ASERTIVOS

OBJETIVO

Desarrollar las posibilidades de autoconocimiento y de ejercicio asertivo de la autoconfianza.

Propicia en el participante la exploración de la autoafirmación, sus alcances y límites.

DURACIÓN: 30 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado.

LUGAR: Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

MATERIAL:

-Hojas y lápices para cada participante.

-Hoja "Derechos Asertivos: Yo tengo Derecho" para cada participante.

-Hoja de "Derechos Asertivos: Los otros tienen Derecho a recibir de mí".

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 Facilitador 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. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

Hoja de trabajo

DERECHOS ASERTIVOS

YO TENGO DERECHO

En mi casa a:

En mi trabajo a:

En mi grupo de amistades a:

LOS OTROS TIENEN DERECHO A RECIBIR DE MÍ:

En mi casa a:

En mi trabajo a:

En mi grupo de amistades a:

ALABANZA

OBJETIVO

Desarrollar la conciencia de nuestros propios logros.

Practicar mediante el reconocimiento público de otros.

Concientizarse de sus propias respuestas en reconocimiento de otros.

DURACIÓN: 80 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado. Divididos en subgrupos compuestos por 2 participantes

LUGAR: Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

MATERIAL:

-Hojas blancas y lápices para cada participante.

-Hojas de papel rotafolio y marcadores.

DESARROLLO

I. El instructor explica los objetivos del ejercicio. Discute la importancia del reconocimiento de otros y el efecto de estos factores en el concepto que se tiene de uno mismo, en la motivación y comportamientos.

II. Cada participante se le provee de hojas blancas y un lápiz y se les pide que hagan una lista de:

1.- Dos cosas que hago bien.

2.- Un logro reciente.

3.- Una pequeña frase que me gustaría que se hubiera dicho.

III. Los participantes se juntarán en parejas para intercambiar la información que tienen en sus listas, aclarando y explicando lo que sea necesario.

IV. Cada miembro elaborará una carta de reconocimiento para su pareja, basándose en la información recibida en el paso III. La carta será escrita directamente a su pareja, no a una tercera parte.

V. Se intercambiarán las cartas para leerlas y reflexionar su contenido sin hablar.

VI. Se reúne nuevamente todo el grupo, y se les dice a los participantes que tendrán la oportunidad de presentar y recomendar a su pareja ante el grupo. Cada miembro por turno, se parará atrás de su compañero con sus manos puestas en los hombros del otro, y presenta a su pareja ante el grupo. La persona que esta siendo introducida no comenta nada en ese momento.

VII. Después de que todos los miembros hayan sido presentados, las personas podrán aclarar cualquier información dada acerca de ellos.

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

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

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

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

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

XIII. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

UN REGALO DE FELICIDAD

OBJETIVO

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

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

DURACIÓN: 40 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 6 a 10 Participantes

LUGAR: Un salón amplio bien iluminado acondicionado con mesas y sillas para que puedan escribir los participantes

MATERIAL: Hojas de papel y lápiz para cada participante.

DESARROLLO

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

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

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

IV. El facilitador recomienda varias maneras de dar retroalimentación positiva, de modo que todos puedan encontrar medios de expresión, aún, para aquellos que no se conocen bien o no se sienten cercanos. Les puede decir que:

1. Traten de ser específicos. Digan: "Me gusta como sonríes a los que van llegando" en lugar de "Me gusta tu actitud".
2. Escriban un mensaje especial para cada persona y no algo que pueda aplicarse a varios.
3. Incluya a todos los participantes, aún cuando no los conozca bien. Escoja aquello a lo que la persona responda positivamente.
4. Trate de decirle a cada uno lo que es verdaderamente importante o lo notable de su comportamiento dentro del grupo, porque le gustaría conocerlo mejor o porque está contento de estar con él en el grupo.
5. Haga su mensaje personal: Use el nombre de la otra persona, tuteéelo y utilice términos tales como "Me gusta" o "Siento".
6. Dígale a cada persona qué es lo que de él, lo hace a usted un poco más feliz. (El facilitador puede distribuir las indicaciones o escribirlas en el rotafolio).

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

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

VII. Cuando se han entregado todos los mensajes, se pide a los participantes que compartan la retroalimentación que más significó para ellos, aclaren cualquier duda que tengan sobre algún mensaje y que describan los sentimientos que tuvieron durante el ejercicio.

VIII. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

SESIÓN 2 – SEGURIDAD

EJERCICIO DE ASERTIVIDAD – EL ESPEJO

OBJETIVO

Aprender a actuar con asertividad en las relaciones interpersonales.

Estar en contacto consigo mismo para la expresión libre de sus sentimientos, pensamientos y puntos de vista, dándole su lugar a la otra persona como a sí mismo.

Desarrollar la comunicación no verbal.

DURACIÓN: 60 Minutos

TAMAÑO DE GRUPO: Ilimitado. Divididos en parejas.

LUGAR: Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan formar subgrupos.

MATERIAL: Guión DEEC.

DESARROLLO

I. El Facilitador da una breve introducción a la asertividad, las características de la conducta asertiva y desarrolla el “Guión DEEC (Describir, Explicar, Expresar, Consecuencias)”.

II. El Facilitador divide al grupo en parejas.

III. El Facilitador les pide a los participantes que recuerden algún conflicto en el que no hayan actuado con asertividad, o bien, en el que no sienten que hayan actuado de la mejor manera. Si es que les faltó algo por decir o por el contrario, dijeron cosas de más.

IV. En cada pareja un participante será el espejo y la otra persona será el que hablará.

La función del espejo es sólo escuchar y observar detenidamente el lenguaje corporal de la otra persona, para que posteriormente sólo actúe con sus expresiones.

La función de la otra persona será remontarse al conflicto en cuestión y actuar como en ese momento.

V. Una vez que la otra persona haya actuado su problema, el espejo le mostrará cómo fue su comunicación no verbal. Posteriormente, en una situación imaginaria la persona del problema tratará de arreglarlo siguiendo los pasos del “Guión DEEC”, hablándole a su espejo.

VI. Una vez que las parejas hayan terminado, los roles se invierten, la otra persona será el espejo de su pareja.

VII. El Facilitador reúne a todo el grupo y se analiza cómo la comunicación asertiva puede ser aplicada en su vida.

Hoja de trabajo

Guión DEEC

Se trata de crear un argumento para expresar asertivamente y sin agresividad los sentimientos negativos hacia conductas ajenas. Así mismo, nos ayudan a verificar si nuestros sentimientos provienen de una violación real de nuestros derechos o del deseo de imponer a la otra persona nuestras expectativas (Gaeta, 2006). Para ello seguir los siguientes pasos:

1. Describir la conducta no deseada.
2. Expresar el sentimiento negativo que nos provoca.
3. Explicar la conducta deseada. "quiero que...", "te pido que...".
4. Comentar las consecuencias beneficiosas del cambio deseado y si este no se produjera, las consecuencias negativas de no cambiar el modo de conducirse.

28 DERECHOS ASERTIVOS

1. Algunas veces, usted tiene derecho a ser el primero.
2. Usted tiene derecho a cometer errores.
3. Usted tiene derecho a tener sus propias opiniones y creencias.
4. Usted tiene derecho a cambiar de idea, opinión, o actuación.
5. Usted tiene derecho a expresar una crítica y a protestar por un trato injusto.
6. Usted tiene derecho a pedir una aclaración.
7. Usted tiene derecho a intentar cambiar lo que no le satisface.
8. Usted tiene derecho a pedir ayuda o apoyo emocional.
9. Usted tiene derecho a sentir y expresar el dolor.
10. Usted tiene derecho a ignorar los consejos de los demás.
11. Usted tiene derecho a recibir el reconocimiento por un trabajo bien hecho.
12. Usted tiene derecho a negarse a una petición, a decir "no".
13. Usted tiene derecho a estar sólo, aún cuando los demás deseen su compañía.
14. Usted tiene derecho a no justificarse ante los demás.
15. Usted tiene derecho a no responsabilizarse de los problemas de los demás.
16. Usted tiene derecho a no anticiparse a los deseos y necesidades de los demás y a no tener que intuirlos.
17. Usted tiene derecho a no estar pendiente de la buena voluntad de los demás, o de la ausencia de mala idea en las acciones de los demás.
18. Usted tiene derecho a responder, o no hacerlo.
19. Usted tiene derecho a ser tratado con dignidad.
20. Usted tiene derecho a tener sus propias necesidades y que sean tan importantes como las de los demás.
21. Usted tiene derecho a experimentar y expresar sus propios sentimientos, así como a ser su único juez.
22. Usted tiene derecho a detenerse y pensar antes de actuar.
23. Usted tiene derecho a pedir lo que quiere.
24. Usted tiene derecho a hacer menos de lo que es capaz de hacer.
25. Usted tiene derecho a decidir qué hacer con su cuerpo, tiempo, y propiedad.
26. Usted tiene derecho a rechazar peticiones sin sentirse culpable o egoísta.
27. Usted tiene derecho a hablar sobre el problema con la persona involucrada y aclararlo, en casos en que los derechos de cada uno no están del todo claros.
28. Usted tiene derecho a hacer cualquier cosa, mientras no vulnere los derechos de otra persona.

¿CÓMO ES MI SITUACIÓN ACTUAL?

OBJETIVO

Ayudar a los participantes a descubrir cuál de las cuatro áreas de vida les es de mayor significado en el momento actual, para poder elaborar objetivos, actividades y

necesidades de cambio dentro de su situación actual en cada área. Y cuál de las otras áreas es la que más están descuidando, pueden guiarse con la lista de derechos asertivos.

DURACIÓN: 15 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado

LUGAR: Un salón amplio y bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan escribir.

MATERIAL: Un Cuestionario "¿Cómo es mi situación actual?" para cada participante. Lista de derechos asertivos.

DESARROLLO

I. El Facilitador reparte a los participantes los cuestionarios ¿Cómo es mi situación actual?, uno por cada participante.

II. El Facilitador solicita voluntarios que quieran comentar sus resultados en el grupo.

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

IV. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

Hoja de trabajo

¿CÓMO ES MI SITUACIÓN ACTUAL?

1. ¿Cómo es mi vida actual en relación conmigo mismo?
2. ¿Cómo es mi vida actual en relación con mi familia?
3. ¿Cómo es mi vida actual en relación con mi trabajo?
4. ¿Cómo es mi vida actual en relación con el mundo?
5. ¿Qué interrelaciones guardan entre sí las cuatro áreas anteriores?

SESIÓN 3 – LIDERAZGO

LA DINÁMICA GRUPAL

Siempre que interactúan varios seres humanos, se ponen en juego numerosas fuerzas psicológicas: simpatía, antipatía, dominio, sumisión, entusiasmo, indiferencia, rivalidad, solidaridad, amor, temor, frustración, agresividad, etc. Las llamamos fuerzas porque evidentemente tienen poder de actuar, sin embargo, no todas las fuerzas interactúan creando sistemas o constelaciones dinámicas (Rodríguez, 1985).

El grupo no es simplemente la suma de las fuerzas individuales, se produce una "Gestalt", es decir, una configuración o forma integrada, resultante de los diversos y, en general, muy heterogéneos elementos (Rodríguez, 1985).

Dentro de la dinámica de un grupo cualquiera, es necesario distinguir dos sentidos básicos de la comunicación: del grupo al individuo y del individuo al grupo (Rodríguez, 1985).

Quien entra a un grupo sufrirá el impacto de los hábitos y rutinas que prevalecen en él, del tipo de autoridad, normas y reglamentos, caracteres de los otros miembros, la tensión de todos hacia los objetivos y del clima psicológico resultante (Rodríguez, 1985).

Respecto a los roles de liderazgo dentro de un grupo es necesario distinguir los tipos de liderazgo autoritarios, democráticos y anárquicos o *laissez-faire* (Rodríguez, 1985).

En el autoritario, el líder trata a los miembros como menores de edad, ignorando talentos, desperdiciando acciones y esfuerzos e impidiendo maduraciones (Rodríguez, 1985).

En el anárquico, el líder lo es sólo de nombre: ha soltado las riendas y ha abdicado de su compromiso de guiar y coordinar (Rodríguez, 1985).

En teoría, la forma ideal de liderazgo es el democrático, que incluye la participación de todos los niveles en los asuntos que eles tocan, cuando los grupos y sus componentes son maduros (Rodríguez, 1985).

LIGAS HUMANAS

OBJETIVO

Despertar a la gente, movilizarla y animarla.

Identificar los roles de liderazgo.

DURACIÓN: 15 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado. Divididos por parejas.

LUGAR: Un espacio amplio para que los participantes puedan desplazarse con libertad.

MATERIAL: Ninguno

DESARROLLO

I. El facilitador ordena al grupo por parejas y les pide que se pongan frente a frente.

II. El facilitador explica que las parejas imaginarán que están atados a sus parejas con ligas, en las manos y en los pies, y que, cualquier movimiento que haga una persona repercutirá en la otra como si realmente tuvieran ligas.

III. El facilitador pide a los participantes que se muevan alrededor de todo el espacio, tratando de “jugar” con las manos y piernas.

IV. El facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

DIBUJO DE CASA Y PERRO

OBJETIVO

Identificar los roles de liderazgo.

Estimular el trabajo en equipo.

Desarrollar la comunicación no verbal.

DURACIÓN: 40 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado. El grupo será dividido por parejas.

LUGAR: Un salón acondicionado para que los participantes puedan escribir y agruparse por parejas cómodamente.

MATERIAL: Hojas y lápices.

DESARROLLO

I. El facilitador dividirá al grupo por parejas, les pedirá que trabajen con aquella persona con la que menos conoce.

II. El facilitador dará una hoja y un lápiz por cada pareja, y les pedirá que realicen su trabajo en silencio.

III. La tarea asignada será dibujar una casa, un perro y un árbol. Con el mismo lápiz y en la misma hoja. Las parejas tendrán sus manos en el lápiz una sobre la otra. Ellos decidirán cómo acomodarse.

IV. Los dibujos de todas las parejas se exponen y se hace una votación por el mejor dibujo.

V. El facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

NATURALEZA DEL CONFLICTO

El conflicto es la esencia misma de la vida. Ya desde el nivel de la vida orgánica, el animal tiene que mantener un grado de temperatura diferente del medio, está expuesto a sufrir calor y frío, debe mantener un grado de humedad que dará origen a la sensación de sed; un equilibrio entre hambre y saciedad (Rodríguez, 1985).

Si el conflicto ocupa parte de nuestra existencia, entonces la habilidad de manejarlo es una de las más valiosas que puede y necesita poseer un ser humano (Rodríguez, 1985).

El conflicto lo podemos definir como un choque entre dos o más opciones que conllevan la misma fuerza. Implica una interacción y una tensión entre estas dos situaciones.

Los conflictos pueden encontrarse en: el orden físico (un árbol sembrado junto a un muro que bloquea su crecimiento hasta que las raíces lo rompen); biológico (cansancio, enfermedades y envejecimiento); psicológico intrapersonal (la persona puede sufrir conflicto entre deseos incompatibles, anhelos de desarrollo, sentimientos de culpa, tareas, habilidades, etc.); en el orden interpersonal (los conflictos de caracteres, gustos, necesidades y opiniones); y en el orden social organizacional (conflictos familiares, laborales, legales, ideológicos en la ciencia, religión, política, clases, sexos, generaciones, razas, jerarquías, países etc. (Rodríguez, 1985).

VIAJE A UNA ISLA

OBJETIVO

Aplicar la asertividad y los derechos asertivos en el trabajo en equipo. Aprender a manejar y resolver conflictos asertivamente para llegar al objetivo del equipo.

DURACIÓN: 30 min.

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado. El grupo será dividido por parejas.

LUGAR: Un salón acondicionado para que los participantes puedan escribir y agruparse por parejas cómodamente.

MATERIAL: Hojas de trabajo y lápices.

DESARROLLO

I. El facilitador dará una breve introducción sobre la naturaleza del conflicto y por que se genera.

II. El facilitador repartirá las hojas de trabajo y un lápiz por cada persona, les aclarará las instrucciones y se les pedirá que hagan su elección personal.

III. Cuando se haya terminado la elección personal se comparte con la pareja de trabajo para posteriormente elegirlo en pareja.

IV. Al final se compartirán todas las elecciones de los grupos para llegar a la conclusión.

V. El facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

Hoja de trabajo

Usted, sus compañeras y otro grupo de enfermeros han sido sobrevivientes de la gran catástrofe del siglo, el planeta ya no puede habitarse, sin embargo, por alguna extraña causa ha quedado habitable sólo una isla. De la siguiente lista de objetos elija 15 cosas que transportaría hacia este lugar y después comente con su pareja de trabajo para hacer la elección de 10 cosas que el grupo tendría que llevar.

LISTA DE OBJETOS QUE PUEDEN ELEGIRSE	Elección personal	Elección del grupo
1. Un equipo completo de pesca.		
2. Dos palas y dos picos de jardinería.		
3. Una vaca y un toro.		
4. Tres raquetas de tenis y 20 pelotas.		
5. Dos guitarras.		
6. Veinte trajes de baño.		
7. El cuadro de la <i>Gioconda</i> .		
8. Un proyector cinematográfico a pilas y diez películas.		
9. Una capilla totalmente equipada.		
10. Un kilo de marihuana.		
11. Cien cajas de conservas surtidas.		
12. Cien libros de literatura clásica.		
13. Cien botellas de bebidas alcohólicas.		
14. Un <i>jeep</i> nuevo (sin gasolina).		
15. Una barca de remos.		
16. Diez barras de metal.		
17. Cien cajas de fósforos.		
18. Un caballo de seis años.		
19. Una buena cantidad de penicilina.		
20. Cien paquetes de cigarrillos.		
21. Un gato siamés.		
22. Tres mazos de naipes.		
23. Material de tocador y de belleza		
24. Semillas de diversas clases.		

25. Una máquina de escribir.		
26. Cinco guardarropas completos.		
27. Veinticinco fotos de personas conocidas.		
28. Cinco mil hojas de papel de escribir.		
29. Un fusil y cien balas.		
30. Treinta tubos de pintura al óleo.		
31. Cien discos y un tocadiscos a pilas.		
32. Un Cadillac y cuatro mil litros de gasolina.		
33. Cinco walkie-talkies		
34. Dos tiendas de campaña de tres plazas cada una.		
35. Tres camas grandes.		
36. Cien cajas de píldoras anticonceptivas.		
37. Varios juegos de salón.		

SESIÓN 4 – AUTODESARROLLO

ALZA EL VUELO

OBJETIVO

Vivenciar el trabajo en subgrupo

Levantar el ánimo en un grupo cansado o desganado.

Analizar los efectos de la competencia (ganar-perder) en las actitudes y sentimientos

DURACIÓN: 20 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado

LUGAR: Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes se muevan libremente o un lugar aislado como un jardín.

MATERIAL: Ninguno

DESARROLLO

I. El Facilitador divide a los participantes en subgrupos.

II. El Facilitador 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 subgrupo.

III. El Facilitador pide a los subgrupos sus listas y nombra a la primera persona que aparece en cada una de las listas. Les menciona que ellos competirán entre sí.

IV. El Facilitador pide a los competidores que se coloquen en línea, de frente al Facilitador. Una vez que todos se encuentran en la posición solicitada, les indica que se arrodillen en el suelo con los brazos extendidos en cruz y con el resto del cuerpo bien derecho. Entonces les explica que la competencia consiste en tratar de impulsarse, con toda la fuerza que tengan, para quedar de pie. Tendrán tres oportunidades de 10 segundos cada una, para lograrlo.

V. El competidor que cubra la prueba logrará tantos puntos como veces halla logrado ponerse de pie. (En virtud de que son tres oportunidades, 3 es el máximo de puntos que puede lograr un competidor).

VI. Al terminar la competencia el Facilitador registra los puntos logrados por cada subgrupo 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.

VII. Gana el subgrupo que logre más puntos.

VIII. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

TRUEQUE DE UN SECRETO

OBJETIVO

Reconocimiento de las debilidades.

Retroalimentación por parte de los demás acerca de cómo se puede afrontar y superar a las debilidades de cada persona.

DURACIÓN: 40 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 15 a 20 participantes.

LUGAR: Un salón acondicionado para que los participantes puedan escribir.

MATERIAL: Hojas y lápices.

DESARROLLO

I. El facilitador les pedirá a los participantes que escriban en una hoja las debilidades o defectos que encuentran en uno mismo al enfrentarse a nuevas situaciones, al iniciar proyectos, o bien, porqué se le dificulta a la persona tomar la iniciativa para realizar un proyecto.

II. El facilitador deberá especificar que la letra de la persona debe ser diferente a lo normal, no reconocible y clara para que otros lo puedan leer. De tal manera, que nadie pueda descubrir la identidad de la persona.

III. Enseguida que las personas terminen de escribir, las hojas serán revueltas, para que posteriormente se vuelvan a repartir.

IV. El facilitador explica que la hoja que tienen en su poder la lean y traten de entender los problemas que se explican, para que posteriormente se presenten ante el grupo como si fuera esa persona.

V. Cada uno de los participantes se presentará ante el grupo con el problema y todo el grupo tendrá la libertad de orientarlo y tratar de aconsejarle y retroalimentarlo para que pueda resolver su problema. Tratando de darle otros puntos de vista.

VI. Después de que todos los participantes hayan expuesto su problema, las hojas se destruyen.

VII. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

AUTOCONFRONTACIÓN

OBJETIVO

Afrontar a la persona ante sí misma y ante su vida.

Percepción de la vida.

Desarrollo de planes.

DURACIÓN: 40 Minutos

TAMAÑO DE GRUPO: Ilimitado.

LUGAR: Un lugar amplio y acondicionado para que los participantes puedan sentarse y estar cómodas.

MATERIAL: Música relajante.

DESARROLLO

I. El facilitador les pide a los participantes que se sienten y se pongan en una posición lo más cómoda posible.

II. El facilitador inicia guiando a los participantes a la relajación. Con ejercicios de respiración y concentración. (de 3 a 5 minutos)

III. Cuando el grupo alcance una relajación, las instrucciones de este “viaje” son las siguientes:

1. Imagina un lugar en el campo, las aves, los ríos, montañas. ¿Cómo es el clima, el paisaje?
2. Retrocede el tiempo, empiezas a recordar cómo fue tu niñez, tu adolescencia, todas las etapas de tu vida.
3. Piensa en las personas que han influido en toda tu vida, las pasadas, las actuales, te hicieron bien, mal, ¿a qué te ayudaron?
4. Ahora piensa en todos los planes que tenías en la adultez temprana, o hace unos años. ¿Los has llevado a cabo?, ¿Los has retomado?, ¿Por qué otros planes los cambiaste? ¿Cómo te sentiste cuando hiciste realidad un plan?
5. De repente, ves un camino, cruzas, pero estás tan contento que no te das cuenta y un camión te atropella.
6. Cuando despiertas estás en un hospital, todos tus seres queridos están a tu alrededor, te dicen que estuviste a punto de morir, y que estás ahora muy grave.
7. ¿Qué personas ves a tu alrededor?, ¿En cuanto a tus planes, los cambiarías?, ¿Qué harías si te recuperas de esta vez? ¿Cuáles serían tus planes, tus prioridades?

IV. El Facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

SESIÓN 5 – AUTOESTIMA

“Sólo se podrá respetar a los demás cuando se respeta uno a sí mismo; sólo podremos dar cuando nos hemos dado a nosotros mismos, sólo podremos amar cuando nos amemos a nosotros mismos” Abraham Maslow.

La autoestima es una parte fundamental para que el hombre alcance la plenitud y autorrealización en la salud física y mental, productividad y creatividad, es decir, en la plena expresión de sí mismo (Rodríguez, 1985).

El individuo se preocupa por ver, juzgar y arreglar lo que está fuera de él, cuando la solución de muchos problemas sería que cada persona viera y arreglara lo único que le corresponde, que es ella misma (Rodríguez, 1985).

Una persona con autoestima alta, vive, comparte e invita a la integridad, honestidad, responsabilidad, comprensión y amor; siente que es importante, tiene confianza en su propia competencia, tiene fe en sus propias decisiones y en que ella misma significa su mejor recurso. Al apreciar debidamente su propio valer está dispuesta a aquilatar y respetar el valer de los demás, por ello solicita su ayuda, irradia confianza y esperanza y se acepta totalmente a sí misma como ser humano. La autoestima alta no significa un estado de éxito total y constante, es también reconocer las propias limitaciones y debilidades y sentir orgullo sano por habilidades y capacidades, tener confianza en la naturaleza interna para tomar decisiones (Rodríguez, 1985).

Las personas con baja autoestima pasan la mayor parte de su vida pensando en que no valen nada o muy poco, esperan ser engañadas, pisoteadas, menospreciadas por los demás y como se anticipan a lo peor, lo atraen y por lo general les llega. Como defensa, se ocultan tras un muro de desconfianza y se hunden en la soledad y el aislamiento. Se vuelven apáticas, indiferentes hacia sí mismas y hacia las personas que le rodean. Tienen mayor propensión a pisotear y despreciar a otros (Rodríguez, 1985).

Los sentimientos de inseguridad e inferioridad que sufren las llevan a sentir envidia y celos de lo que otros poseen, lo que difícilmente aceptan, manifestándose con actitudes de tristeza, depresión o renuncia, o bien con actitudes de ansiedad, miedo, agresividad y rencor, sembrando así el sufrimiento, separando a los individuos, dividiendo parejas, familias, grupos sociales y aun naciones (Rodríguez, 1985).

CONCEPTO POSITIVO DE SÍ MISMO

OBJETIVO

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

DURACIÓN: 15 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 20 participantes.

LUGAR: Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes estén cómodos.

MATERIAL: Ninguno

DESARROLLO

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

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

III. Se les aplicará unas preguntas para su reflexión:

¿Se sintió apenado con esta actividad? ¿Por qué? (Nuestra cultura nos ha condicionado para no revelar nuestros "egos" a los demás, aunque sea válido hacerlo).

¿Fue usted honrado consigo mismo, es decir, no se explayó con los rasgos de su carácter?

¿Qué reacción obtuvo de su compañero cuando le reveló sus puntos fuertes? (por ejemplo, sorpresa, estímulo, reforzamiento).

IV. El facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

EJERCICIO DE LA CUALIDAD

OBJETIVO

Estimular la identificación de cualidades en las demás personas.

Refuerzo del concepto de uno mismo con el que perciben los demás.

DURACIÓN: 30 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado

LUGAR: Un espacio amplio para agrupar a los integrantes en círculo.

MATERIAL: Hojas y lápices.

DESARROLLO

I. El facilitador les pide a todos los participantes que se agrupen en un círculo. Formados de tal manera que la persona de atrás vea la espalda del participante de adelante.

II. El facilitador les pide a los participantes que se sienten para que puedan escribir sobre la espalda de su compañero de enfrente.

III. Los participantes escribirán la mayor cantidad de cualidades posibles sobre su compañero de enfrente, éstas serán muy específicas, de tal manera que los defina.

IV. Después de que hayan terminado de escribir, el facilitador recoge las hojas y las vuelve a repartir de tal manera que no sea la misma persona que escribió la hoja.

VI. Los participantes analizan las cualidades escritas en la hoja y tratan de adivinar de qué persona se trata.

VII. La discusión se hará en grupo, de tal manera que el participante le dirá directamente a la persona que cree que se haya descrito en la hoja y le explicará sus motivos.

VIII. El facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

ACEPTANDO NUESTRAS DEBILIDADES

OBJETIVO

Acentuar la importancia de aceptar las debilidades y limitaciones como un prerrequisito para reconstruir la autoestima.

Demostrar que toda persona tiene puntos fuertes y débiles; y que éstos no deben hacerlo sentir menos o devaluados.

Ayudar a las personas a admitir debilidades y limitaciones sin avergonzarse de ellas.

DURACIÓN: 35 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: Ilimitado

LUGAR: Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes estén cómodos.

MATERIAL: Hojas de papel y lápiz para cada participante

DESARROLLO

I. El facilitador expondrá al grupo lo siguiente: " Todos tenemos debilidades, fallas y limitaciones. Si el yo ideal está muy lejos del yo real, esta distancia provocará una autoestima baja, frustración y desilusión. Si la persona pudiera darse cuenta que el ser humano es imperfecto y aceptara sus debilidades, sabiendo que se está haciendo lo mejor que se puede por ahora, su autoestima mejoraría notablemente. Este ejercicio está diseñado para ayudarle a ver algunas de sus fallas, que éstas no lo hacen menos valioso como ser humano y que gracias a ellas es como buscará superarlas. Por ello la frase: "En tu debilidad está tu fuerza".

II. El facilitador pedirá que cada participante escriba tres o cuatro cosas que más le molestan de sí mismo, sus más grandes fallas o debilidades, lo que no le gusta de sí mismo, pero que sin embargo admite como cierto.

III. Cada participante escogerá un compañero y hablará sobre lo que escribió, tratando de no tener una actitud defensiva.

IV. Sentados en el suelo en círculo cada participante dirá su debilidad más importante, empezando con "yo soy..." Ejemplo: "yo soy muy agresivo", "yo soy floja", etc.

V. Que cada persona diga cómo puede transformar esa debilidad en logro, ya que si la menciona es que le afecta.

VI. El facilitador sugerirá que se atrevan a llevarlo a cabo, ya que sólo así se irán dando cuenta de la fuerza de su yo profundo.

V. El facilitador guía un proceso para que el grupo analice, cómo se puede aplicar lo aprendido en su vida.

CARICIAS POR ESCRITO

OBJETIVO

Propicia el manejo creativo de la comunicación verbal escrita.

Permite el intercambio emocional gratificante.

Ayuda el fortalecimiento de la autoimagen de los participantes.

DURACIÓN: 45 Minutos

TAMAÑO DEL GRUPO: 18 participantes.

LUGAR: Un salón amplio bien iluminado acondicionado para que los participantes puedan estar cómodos.

MATERIAL: Hojas tamaño carta y lápices.

DESARROLLO

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

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

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

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

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

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

VII. El instructor guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

Referencias

Todas las dinámicas son extraídas de los siguientes autores, así como la teoría impartida.

Grupo Gerza.com (2007). Dinámicas de grupo. Disponible en: www.gerza.com

Rodríguez, M. (1985) Serie: Capacitación Integral, Manejo de Conflictos. Ed. El manual moderno. México, D.F.

Rodríguez, M. (1985) Serie: Capacitación Integral, Autoestima. Ed. El manual moderno. México, D.F.

Rodríguez, M. (1985) Serie: Capacitación Integral, Integración de equipos. Ed. El manual moderno. México, D.F.