

# **TECNICAS PARA EL PROCESO GRUPAL Y PARTICIPATIVO**

---

En cualquier proceso comunitario tendremos que trabajar frecuentemente con grupos, acompañarlos en sus procesos, ayudarlos a formarse, a reforzarse, a empoderarse... en actividades diversas, procesos formativos, desarrollo de proyectos comunes, etc.

En esas tareas necesitaremos técnicas, herramientas, dinámicas que faciliten el trabajo de los grupos, su articulación, la participación de sus miembros, la reflexión colectiva, el diálogo, la construcción de ideas y conocimientos, la búsqueda de soluciones a problemas, etc.

Para ello proponemos a continuación una selección comentada de algunas de esas técnicas –solo algunas- y una serie de referencias bibliográficas que nos pueden ayudar a encontrar nuevas herramientas.

## **TECNICAS PARA FACILITAR EL CONOCIMIENTO Y LA ANIMACION GRUPAL**

Este tipo de técnicas sirven para un grupo que inicia su proceso (en el marco del desarrollo comunitario, de la organización asociativa, de la participación ciudadana, etc.) y necesita conocerse, o con cualquier otro -como la inmensa mayoría- que necesita mejorar y profundizar su cohesión interna a lo largo del proceso grupal.

Se trata de facilitar la relación, romper el hielo, impulsar condiciones de confianza, iniciar la comunicación, el intercambio de ideas y experiencias personales, poner en evidencia aquellos rasgos individuales (características, circunstancias, situaciones, intereses, motivaciones, expectativas, valores, capacidades, necesidades, problemas, inquietudes, opiniones, etc.) que son comunes, que se manifiestan también en las demás personas que forman el grupo o en una parte de él.

Dentro de este mismo tipo de técnicas hemos incluido aquellas que van dirigidas a sostener la motivación relacional a lo largo de todo el proceso, a “animar” el clima grupal, a activar la vitalidad del grupo en un momento de cansancio, etc.

Son, por lo tanto, técnicas que actúan sobre la “identidad” del grupo, ayudan a construirla y reforzarla. Esa identidad colectiva se construye a partir de la identidad individual de sus miembros, por eso es necesario facilitar su desvelamiento y su contraste con la de las demás personas, para poder descubrir puntos comunes.

Son técnicas cuya importancia en el resto del proceso de construcción grupal es determinante: si la confianza y la cohesión grupal son fuertes, si la comunicación funciona

adecuadamente.....cualquier grupo será mucho más capaz de alcanzar sus objetivos y “recorrer” con mayor facilidad las restantes fases o etapas de su proceso colectivo.

Proponemos algunos ejemplos de estas técnicas:

## **PRESENTACION EN RONDA**

El objetivo de la técnica es facilitar la presentación de los y las participantes y su conocimiento mutuo, al mismo tiempo que se estimula la expresión de todos ellos.

Los y las participantes se sientan en círculo, sin dejar ningún hueco entre sí. Durante cinco minutos deberán recabar toda la información posible sobre la persona sentada a su derecha (nombre, lugar de residencia, estado civil, actividad profesional, nivel de estudios, aficiones, intereses, razón por la que participa en este proceso grupal, expectativas que tiene, etc.) haciéndole preguntas. La persona dinamizadora deberá ser quién, teniendo en cuenta los objetivos del proceso grupal y las características del grupo, señale los aspectos sobre los cuales se debe preguntar.

Al mismo tiempo que hacen preguntas y recogen la información de la persona sentada a su derecha, cada participante deberá responder a las preguntas procedentes de la persona sentada a su izquierda. O sea, deberán alternarse los momentos de preguntas hacia su derecha, con los de respuestas hacia su izquierda.

El objetivo es que, al término de los cinco minutos, cada participante presente, en una ronda, al compañero o compañera que se sienta a su derecha.

## **ENTREVISTAS POR PAREJAS**

Como en la técnica anterior, cada participante deberá presentar a otro compañero o compañera. Para ello se dividirán por parejas y, durante diez minutos, se entrevistarán mutuamente, alternándose a los cinco minutos.

Las preguntas serán orientadas por la persona dinamizadora, en la línea de las planteadas en la técnica anterior, sin perjuicio de que los y las participantes puedan hacer libremente las que quieran.

Esta técnica puede servir también para empezar a poner en común los conocimientos y experiencias previos de los y las participantes, como se señalará en un punto posterior de este mismo documento, en cuyo caso las entrevistas deberán insistir en recoger lo que saben o piensan sobre los contenidos que vayamos a trabajar, sobre sus experiencias, etc.

Al término de los diez minutos, cada participante presentará a su compañero o compañera.

## **AUTORRETRATO ANONIMO**

El objetivo es profundizar en el conocimiento interpersonal, en grupos cuyos miembros se conocen y trabajan juntos.

Se necesita papel y lápices.

Este juego exige un mínimo de 45 minutos, para un grupo de más de 10 personas.

Cada participante escribirá, de forma anónima, en un folio de papel, una breve descripción personal en la que se recojan sus principales características, virtudes, defectos, etc., evitando incluir algún dato que haga fácilmente reconocible al autor o autora.

Los folios se doblarán en cuatro, se recogerán, se barajarán y distribuirán al azar entre los y las participantes. Entonces se iniciará una serie de rondas de preguntas. Cada persona intentará averiguar quién es el autor o autora del autorretrato que tiene entre las manos. Cuando le corresponda el turno, hará una pregunta, relacionada con el contenido de su texto, a la persona que desee.

Al cabo de dos o tres vueltas o rondas, cada participante, teniendo en cuenta las respuestas recibidas a sus preguntas y a las del resto de compañeros o compañeras, “descubrirá” el nombre que cree que corresponde al autorretrato que ha tratado de descifrar. Si se equivoca, perderá un turno. Así hasta que, por deducción o por exclusión, se “descubran” todas las personas participantes.

Para concluir, en una nueva ronda y señalando el nombre del autor o autora, se leen todos los autorretratos.

## **LO QUE TENEMOS EN COMUN**

El objetivo operativo es profundizar en el conocimiento superficial de un grupo, poniendo en evidencia las cosas que comparten, lo que tienen en común. También puede servir para conocer mejor las expectativas del grupo sobre la sesión de trabajo o actividad de que se trate.

Se requiere papel y lápices.

La técnica exige un mínimo de tiempo de 30 a 40 minutos.

Los y las participantes se dividirán en subgrupos (de 3 a 6 personas, no más de 4 subgrupos), cada uno de los cuales hará una lista de “todas las cosas que comparten o tienen en común sus miembros”. La lista puede incluir todo tipo de cuestiones: gustos, aficiones, opiniones, valores, experiencias comunes, rasgos característicos (edad, origen, sexo, etc.), deseos, etc. Los subgrupos trabajarán durante 10 minutos.

Si queremos conocer las expectativas del grupo, le pediremos a cada subgrupo que liste todas aquellas que comparte en relación al trabajo que vamos a iniciar.

Concluido el tiempo, quien hace de portavoz de cada subgrupo lee su/s lista/s (dejando para una segunda ronda las expectativas) y quien coordina la sesión toma nota de todas las que repitan para leer al final una sola lista con “lo que tiene en común todo el grupo”.

Respecto a las expectativas, se leerán también y quien coordine hará la misma tarea, abriendo un coloquio sobre lo que el grupo espera de la sesión que se inicia.

## **UN RETRATO DEL GRUPO**

La técnica sirve para favorecer el conocimiento mutuo y para ayudarnos a reflexionar sobre la evolución del proceso grupal: el desarrollo del conocimiento entre las personas participantes, su aceptación interpersonal, su cohesión, etc.

Necesitamos papel y lápices y una hora de tiempo aproximadamente.

Cada participante, en un folio de papel, dibujará una representación de cómo ve al grupo. Puede hacer un dibujo realista o simbólico, no importa su “calidad artística”. En 5 ó 10 minutos se puede cumplir, sobradamente, esta tarea.

Después nos dividiremos en subgrupos (de 3 a 6 personas, cuatro subgrupos como máximo) y, en cada uno de ellos, por turno, cada participante mostrará y explicará el significado de su dibujo. Al término de esa ronda, decidirán colectivamente cuáles son las coincidencias que comparten los diferentes dibujos, independientemente de la forma gráfica en que se expresen. Y, por consenso, harán un sólo dibujo por subgrupo que represente la opinión mayoritaria. Para ello dispondrán de 20 minutos.

A continuación, quien actúe como portavoz de cada subgrupo, mostrará y explicará el resultado final de su trabajo. Quince minutos serán suficientes.

Si la persona coordinadora de la sesión recoge los trabajos individuales y los realizados por los subgrupos y los guarda, pasado un tiempo o unas cuantas sesiones de trabajo en común, podremos repetir el juego y comparar los resultados y los cambios producidos con el tiempo. Esta técnica puede ser muy útil para evaluar el proceso de un grupo.

## **AUTORRETRATO GRÁFICO**

El objetivo es facilitar la expresión, la comunicación y el conocimiento interpersonal.

Necesitaremos cartulinas, rotuladores y unos 45 minutos de tiempo aproximadamente.

Cada participante recibe una hoja grande de papel (tamaño 50 x 70 cms, como las de los rotafolios) y un rotulador grueso.

Durante diez minutos realizará un autorretrato, que puede ser “realista” o puede utilizar símbolos, imágenes, recortes de revistas u otros grafismos, intentando representarse a si mismo/a y sus principales rasgos característicos. No importa la “calidad artística”, todo vale.

Al cabo del tiempo, cada participante pega o fija con chinchetas su autorretrato a la pared. Luego, en una ronda, cada uno presenta su autorretrato.

Los autorretratos quedarán fijados a la pared y durante todo el tiempo que dure la actividad, encuentro, jornada, formación, etc., las demás personas irán añadiendo rasgos, textos, observaciones, a los otros retratos, conforme vaya creciendo su conocimiento del resto del grupo.

El mismo juego puede llevarse a cabo pintando todos los autorretratos en una sola banda de papel ancho de envolver (blanco o sepia).

## **UNA VIRTUD, UN DEFECTO, UNA AFICION, UNA FOBIA**

El objetivo es profundizar en el conocimiento interpersonal.

Necesitamos papel, lápices y unos 45 minutos de tiempo.

Cada participante tomará un folio en blanco, dividiéndolo en cuatro partes con una raya horizontal cruzada con una vertical. En cada uno de los cuadrantes resultantes escribirá:

**Una virtud** que le caracterice (simpatía, generosidad, paciencia, capacidad de escucha, tolerancia, etc.)

**Un defecto** que le caracterice (tozudez, verborrea, impaciencia, tacañería, etc.)

**Una afición** o interés destacado por algo (la música, las relaciones interpersonales, el deporte, la política, etc.)

**Una fobia** o rechazo destacado por algo (los perros, la comida china, la política, las reuniones familiares, la televisión, etc.)

Luego, cada participante fijará el folio con un pequeño trozo de cinta adhesiva en su pecho y se iniciará un “paseo” colectivo por la sala, de forma que el resto del grupo pueda leer con atención suficiente todos los folios.

A continuación, los folios se doblarán por la mitad y se repartirán al azar entre los y las participantes. Cada cual deberá averiguar a quien corresponde el que le haya tocado, echando mano de su memoria y haciendo, por turno, preguntas a otros u otras participantes.

## **TECNICAS PARA LA “ANIMACION” GRUPAL.**

En determinados momentos del trabajo grupal, al comienzo de una sesión o cuando el grupo está cansado, es necesario introducir alguna dinámica, alguna técnica que movilice al grupo, que estimule su interés, que facilite un cambio de ritmo, que “anime” al grupo. Por ejemplo, alguna de las siguientes:

### **BAILE DE NOMBRES**

Sirve para “romper” el espacio físico y ayudar a memorizar el nombre y la cara de las demás personas que forman el grupo.

Nos sentaremos en círculo y haremos una ronda diciendo los nombres de los compañeros o compañeras de la izquierda y la derecha. Al terminar la ronda, y a la cuenta de tres, cambiaremos de sitio, evitando sentarnos junto a los compañeros o compañeras anteriores. Una nueva ronda de nombres y un nuevo cambio de sitio.

Repetiremos la operación varias veces.

### **EL TESTIGO**

La técnica facilita una mayor desinhibición corporal y confianza en el grupo, incorporando elementos de emulación y competencia. El grupo se divide en dos partes iguales y se colocan en círculo, intercalándose miembros de los dos equipos y entrelazando las piernas.

Una persona de cada equipo recibirá un objeto (piedra, globo, pañuelo, rotulador, etc.) que sirva de “testigo” y que deberá pasar a las manos del siguiente compañero o compañera de equipo, como en un relevo, y así sucesivamente hasta recorrer el círculo.

Los compañeros o compañeras del equipo contrario podrán obstaculizar el relevo con su cuerpo, brazos y manos... sin tocar a quien tenga el testigo. Cuando el testigo caiga al suelo, la persona que lo perdió lo recogerá y volverá a su posición inicial antes de pasárselo al siguiente compañero o compañera.

“Ganará” el equipo que, en primer lugar, haga llegar tres veces el testigo a su punto de partida.

### **OKUPAR LA SALA Y DESAPARECER.**

El juego facilita el movimiento y el contacto personal de las personas que forman el grupo. Delimitaremos con sillas el “espacio de juego”, hasta la mitad de la superficie que ocupe todo el grupo cogiéndonos con las manos estiradas.

Luego nos dividiremos en tres equipos, cada uno de los cuales se cogerá de las manos. La persona coordinadora del juego dirá alternativamente: “¡A ocupar MAS espacio!” o, bien: “¡A desaparecer!”. Los equipos deberán seguir la consigna, tratando de ganar espacio a los demás, sin dejar de cogerse de las manos, o formando una “piña” del mínimo tamaño.

“Ganará” el equipo que atienda mejor las pautas de la persona coordinadora.

## **PASAR LA BOLA**

El objetivo es facilitar el contacto personal y la confianza mutua.

Haremos tres equipos que se colocarán en fila india en el “punto de partida”, a unos tres metros de la “meta”.

La última persona de cada fila recibirá una naranja que deberá sujetar entre el pecho y la barbilla, sin utilizar las manos. Así deberá “pasársela” a la siguiente de la fila, que deberá sujetarla de la misma forma.

La naranja irá pasando hacia delante y quienes la pasen se irán colocando al comienzo de la fila.

“Gana” el equipo que primero llega a la meta.

## **USU, KALU, SIGU**

Este juego -recogido del educador panameño Raúl Leis- tiene una sencillez y un carácter colectivo que lo hacen particularmente sugerente. Es desinhibidor y divertido. Recuerda al conocido juego “piedra, papel y tijera”, pero jugado colectivamente.

El grupo se divide por la mitad y cada parte elige un capitán o capitana.

Puestos los equipos en fila y de espaldas uno con otro, a unos dos metros de distancia, cada capitán o capitana elegirá y “pasará”, al oído, secretamente, la “consigna”.

A la voz de “¡Uno, dos y tres!”, todas las personas participantes se volverán de un salto, cara a cara, representando físicamente y diciendo en voz alta la “consigna”.

Son tres las consignas posibles:

### **¡ÚSU!**

Es el “conejo” y se representa con las palmas de las manos abiertas tras las orejas, imitando las del conejo.

### **¡KÁLU!**

Es la “valla” y se representa con las palmas estiradas hacia fuera, frente al pecho, imitando una cerca u obstáculo.

¡SÍGU!

Es la “flecha” y se representa con las manos en la posición de las del arquero.

El conejo salta la valla y es herido por la flecha. La valla detiene la flecha.

“Gana” el equipo que consigue vencer tres veces.



## **TECNICAS PARA FACILITAR LA RECUPERACION DE LA EXPERIENCIA Y LOS CONOCIMIENTOS PREVIOS**

Este tipo de técnicas, responden a la necesidad del grupo de hacer consciente lo que ya conoce, piensa, dice o hace en relación a los contenidos de proceso colectivo.

Son técnicas particularmente apropiadas para un grupo que se está empezando a formar como grupo, en el inicio de su proceso colectivo.

Las técnicas pueden servir para recuperar y hacer explícito:

Lo que las personas participantes piensan sobre un determinado tema o contenido del proceso colectivo, sus ideas previas, "acertadas" o "equivocadas", sus conocimientos anteriores, relacionados directa o indirectamente con el eje temático del proceso grupal.

El objetivo de estas técnicas, no obstante, no se reduce a "describir" la realidad, sino a analizarla "críticamente". Pretendemos que el grupo contraste los datos de la realidad, se pregunte por las relaciones existentes entre ellos, por las causas y los efectos de los problemas descubiertos, que compare "lo que piensa de la realidad" con "lo que dice de ella" y con "lo que hace".

Por eso es imprescindible que cada técnica prevea un tiempo suficiente para el diálogo, para el coloquio, para el debate, para la reflexión colectiva, para decir en voz alta lo que vamos descubriendo colectivamente.

Estas técnicas han de permitir a los grupos identificar sus problemas, necesidades e intereses comunes. Como puede apreciarse, son técnicas que vienen a reforzar, de forma determinante, la construcción de la "identidad" grupal. Reconocer y reconocerse en la realidad concreta es condición de la identidad colectiva y, por tanto, de la capacidad de definir objetivos comunes y actuar conjuntamente para alcanzarlos.

Presentamos algunos ejemplos de estas técnicas, además de las que ya se han mencionado anteriormente (como la entrevista por parejas) que pueden ser utilizadas con el mismo objetivo:

### **LLUVIA DE IDEAS**

El objetivo de la técnica -todo un "clásico" al que hemos añadido algunos "condimentos" nuevos- es producir muchas ideas y analizarlas, aclarar conceptos, recabar y contrastar las opiniones que, sobre un determinado tema, existen en el grupo.

Necesitaremos una pizarra, papelógrafo o cartulina grande y tizas o rotuladores. El tiempo mínimo necesario será de unos 40 minutos.

Seleccionaremos, en primer lugar, el concepto o la idea a trabajar (por ejemplo: qué entendemos por grupo, qué significa para nosotros la organización, qué pensamos acerca de las drogas, el paro, la educación, etc.). Formularemos esa idea con una o unas pocas palabras, de la forma más clara posible para todo el grupo, y la escribiremos, con letra grande, en una pizarra, rotafolio, cartulina grande pegada en la pared, etc.

Pediremos al grupo que, de forma espontánea, y tal y como vayan surgiendo en la cabeza de cada cual, expresen todas las ideas que, en su opinión, se relacionen con el tema que estamos trabajando. Todas las ideas valen. Unas ideas nos pueden llevar a otras. No hay ninguna idea desechable.

Iremos tomando nota de todas las ideas que surjan en la pizarra o similar, durante unos quince minutos, invitando al grupo a producir nuevas ideas si se prolongan los silencios.

Al cabo del tiempo, cuando hayamos recogido un número suficiente de ideas, pediremos al grupo que las agrupe, ordene y clasifique. Por ejemplo: podemos agrupar, en primer lugar, todas las palabras o ideas que, aunque estén expresadas de distintas formas, vienen a decir lo mismo; podemos diferenciar, a continuación, aquellas palabras o ideas que se refieren a aspectos centrales o fundamentales del tema, que expresan conceptos “sustantivos”, los más esenciales, de aquellas otras que se refieren a aspectos más secundarios, a características o rasgos “adjetivos”, no esenciales; podemos relacionar unas ideas con otras, etc. Estas tareas deben servir para que el grupo reflexione y profundice en el significado del tema que estamos trabajando.

Cuando hayamos realizado algunas de estas tareas que nos ayuden a comprender y discriminar los diferentes conceptos e ideas presentes en la pizarra, podemos pedir a las personas participantes que se dividan en subgrupos y, teniendo en cuenta todo el trabajo anterior, elaboren -durante quince minutos- con sus propias palabras una “definición” sobre el tema.

Las “definiciones” se pondrán en común y debatirán, aclarando colectivamente cuantas dudas existan y tratando de llegar a un solo concepto común que recoja las ideas que el grupo tiene sobre el asunto o tema que nos ocupa.

Esta técnica permite seguir profundizando en los temas, a partir de las conclusiones obtenidas, recurriendo a otras opiniones o textos sobre la cuestión que se trate, completando nuestras definiciones, etc.

## **LLUVIA DE TARJETAS**

Es una técnica, también “clásica” que tiene muchos elementos en común con la anterior.

Nos sirve para recoger y sistematizar las opiniones de un grupo sobre un aspecto o cuestión determinada.

Necesitaremos octavillas de papel o fichas blancas, o notas adhesivas (tipo post-it), lápices, cartulinas y rotuladores.

El tiempo mínimo necesario aproximado será de una hora y media.

En primer lugar concretaremos el tema a trabajar y las dos o tres preguntas principales que nos hacemos (por ejemplo, queremos trabajar sobre la comunicación en nuestro grupo y nos planteamos dos preguntas principales: ¿qué factores, situaciones, momentos, actitudes, condiciones, etc., favorecen la comunicación, el intercambio de opiniones y experiencias en nuestro grupo? ¿qué circunstancias concretas la dificultan o impiden?).

Cada una de las preguntas quedará escrita, con letra grande, en una cartulina que se fijará a la pared.

Luego repartiremos entre las personas participantes pequeñas octavillas (la cuarta parte de un folio) o, mejor aún, notas adhesivas amarillas de las que se utilizan para dejar recados. Cada participante, durante diez o quince minutos, pensará y escribirá en esas notas sus ideas o respuestas a las preguntas planteadas. Una idea o respuesta en cada tarjeta, una tarjeta para cada idea.

A continuación, las personas participantes pegarán sus notas u octavillas en la cartulina correspondiente, leyendo las que ya estén pegadas y pegando las suyas cerca de las que sean idénticas o parecidas, o sea, agrupando las tarjetas por su afinidad.

Cuando se haya concluido esta tarea, las personas participantes se dividirán en tantos subgrupos como preguntas y cartulinas haya. Cada subgrupo despegará una de las cartulinas, con todas las notas correspondientes pegadas, e intentará, durante media hora, agrupar y ordenar las ideas, intentando construir una síntesis de las respuestas que da el grupo.

Después, haremos una puesta en común en la que quien actúe como portavoz de cada subgrupo presentará sus conclusiones que serán sometidas a debate, hasta que encontremos respuestas que satisfagan al conjunto del grupo.

También esta técnica nos permite seguir profundizando, completando la reflexión con otras opiniones “externas”, buscando alternativas concretas para poner en marcha soluciones a los problemas detectados, analizando -con la ayuda de especialistas o textos- otras posibles soluciones, etc.

## **DRAMATIZACIONES**

Las técnicas que incorporan la representación dramática de situaciones nos ayudan mucho a profundizar en el conocimiento y tratamiento de los temas y, además, permiten al grupo una participación activa y dinámica.

Podemos utilizar las dramatizaciones para analizar una situación grupal o social determinada. Primero seleccionaremos la situación a trabajar (por ejemplo, un conflicto en el interior del grupo, o una situación problemática en la comunidad, etc.), e identificaremos a las diferentes personas o tipos de personas que intervienen en esa situación. Para ello pediremos al grupo que proponga libremente estos distintos tipos y tomaremos nota de todos ellos, luego -con la ayuda de todos- seleccionaremos a los personajes más importantes y significativos en relación a esa situación e iremos “construyendo el tipo”, o sea, proponiendo rasgos y características propias del personaje (sus opiniones, sus actitudes, sus formas de expresarse, etc.).

A continuación buscaremos entre las personas participantes a aquellas que puedan representar mejor a los distintos personajes, repartiendo los diferentes papeles.

Luego iniciaremos la representación, que se desarrollará durante veinte minutos mientras el resto del grupo observa y escucha en silencio. La situación a representar debe reflejar una reunión, encuentro, diálogo entre los distintos personajes en la que se expresen las diferentes posturas sobre el tema o situación que estamos analizando.

Al término de la representación haremos una puesta en común. En primer lugar expresarán su opinión las personas que no representaron ningún personaje. ¿Fue realista, en su opinión, la representación? ¿Reflejaba fielmente las diferentes posturas existentes sobre el tema? ¿Qué echaron de más y de menos?

Luego se expresarán también quienes participaron en la representación. Entre todos y todas trataremos de ir analizando la representación, las diferentes posturas, las opiniones presentadas, etc. Nos preguntaremos que otras formas de abordar el problema o la situación analizada pueden darse. Puede ser conveniente, a la hora de analizar estas alternativas o soluciones, que las “representemos”, observando los cambios que se producen cuando las opiniones o actitudes son otras.

La técnica puede dar mucho juego si se profundiza en la reflexión o el análisis, complementando esta con otras técnicas que faciliten un trabajo más pormenorizado de los distintos factores o aspectos relacionados.

## **PICTOGRAMAS O MURALES**

El objetivo, una vez más, es facilitar una observación y reflexión colectiva de la propia realidad, que permita profundizar en su conocimiento de la realidad concreta.

Esta técnica también utiliza un “lenguaje” gráfico o plástico, enormemente creativo y que facilita la participación de un grupo numeroso de personas.

Necesitaremos bastante tiempo (un mínimo de dos horas) y distintos materiales de pintura.

Buscaremos una pared, un muro blanco o, mejor aún (aunque menos espectacular), desplegaremos y pegaremos o fijaremos con chinchetas, en una pared lisa, un largo trozo

(10-12 metros) de papel blanco de rollo ancho (+ de 1 metro). Nos haremos con pinturas: rotuladores y/o ceras de colores, tempera escolar y pinceles, sprays, etc. En cantidad suficiente para el número de personas que formemos el grupo.

Les recordaremos a las personas participantes que, desde el principio de los tiempos, en todas las culturas, y en algunas en especial, (la cultura rupestre, los egipcios, los indios americanos, etc.) se han utilizado los pictogramas, las imágenes pintadas o esculpidas, para representar la realidad.

Les pediremos que se dividan en tres subgrupos. A cada uno le pediremos que prepare y realice un “pictograma”.

El primero deberá representar a nuestra comunidad, nuestro pueblo, nuestro barrio, tal y como era hace veinte años.

El segundo representará a nuestra comunidad, barrio o pueblo, tal y como es hoy.

El tercero representará a nuestra comunidad tal y como cree que será dentro de veinte años (de acuerdo con el desarrollo previsible de sus defectos y virtudes, de sus problemas y soluciones, etc.).

Primero se reunirán durante más de media hora a preparar el “pictograma”, a seleccionar sus contenidos y pensar como lo representarán.

Luego, durante más de media hora también, volcarán al papel (o a la pared, o al muro), sus ideas. No importa que no sean “artistas”, aunque convendrá que repartamos a las personas que tengan mayores habilidades pictóricas entre los tres subgrupos.

No buscamos la calidad artística sino la calidad representativa: que los pictogramas representen lo más fiel y completamente la realidad.

Al concluir los trabajos, los “interpretaremos”. Los grupos irán pasando por los otros dos pictogramas, intentando descubrir lo que quieren decir y tomando nota de nuevas ideas que se les ocurran a la vista de cada uno.

Luego haremos una puesta en común, comentando uno por uno los pictogramas. Opinarán primero los otros dos subgrupos que no trabajaron en él. Después opinarán quienes lo realizaron. Así iremos completando y añadiendo rasgos (reflejándolos, a ser posible, de forma gráfica en los propios pictogramas).

Este ejercicio también nos puede “dar mucho trabajo”. Podemos profundizar el trabajo comparando de dos en dos los pictogramas, viendo lo que ha cambiado del pasado al presente, qué ha desaparecido, qué ha aparecido de nuevo. Podemos comparar igualmente el presente con el futuro, haciéndonos las mismas preguntas. Podemos, a la vista de todo, señalar qué problemas y necesidades no están resueltas y como pensamos que se van, o no, a arreglar en el futuro.

En fin, podemos llegar hasta donde nos lleve nuestro interés y/o nuestra necesidad de conocer mejor nuestra realidad concreta.

El ejercicio se puede aplicar a todo tipo de situaciones: el pasado, presente y futuro de nuestro equipo de trabajo, de cualquier tipo de práctica social, profesional, de cualquier tema o proceso comunitario, de nuestras reuniones, de la gestión de un determinado proceso, etc., etc.

## **LA PECERA**

Esta es otra técnica clásica que nos sirve para trabajar cualquier tema, produciendo un gran volumen de información y facilitando su procesamiento para llegar a conclusiones, al tiempo que favorecemos la máxima participación de todas las personas que forman el grupo.

El grupo (no más de 18 personas, no menos de 12) se numerará de 1 a 3. Todas las personas con el número 1 se sentarán en círculo, sin dejar huecos. Las personas con el número 2 se sentarán en un segundo círculo, alrededor del primero, en la intersección entre dos compañeros o compañeras. Las personas con el número 3 harán lo mismo, sentándose en un tercer círculo alrededor del segundo.

La persona dinamizadora presentará el tema a debate en forma de una pregunta a la que deberá dar respuesta el grupo. Durante 10-15 minutos (dependiendo del número de personas que forman cada círculo) hablarán sucesivamente quienes componen cada círculo, mientras el resto escucha en silencio. Terminado el tiempo, retomará el debate el segundo círculo y, pasados los correspondientes 10-15 minutos, lo hará el tercero.

La persona dinamizadora tomará nota de todo lo que se diga, para poder presentar, al final de los debates, un resumen que permita profundizar en las cuestiones en un debate abierto entre todas las personas que forman el grupo.

Es muy interesante en esta técnica, colocar una o dos personas observadoras “externas” a la pecera que, con una ficha de observación, vayan registrando cómo se va produciendo la comunicación entre las personas que forman el grupo, aportando al final su informe, para que todo el grupo pueda reflexionar sobre su forma de comunicarse y adopte compromisos para mejorarla.

## **TECNICAS PARA FACILITAR LA COMUNICACIÓN Y EL INTERCAMBIO, LA PRODUCCION COLECTIVA DE CONOCIMIENTOS**

El grupo va reconociendo y construyendo su “identidad”, identificando sus valores comunes, sus opiniones, sus necesidades e intereses, etc. Empieza a definir objetivos, a concretar algunos resultados que quisiera conseguir en la solución de sus problemas, en la satisfacción de sus necesidades, en la mejora de sus condiciones de vida.

Pero no basta. Tanto para afinar en la concreción de sus necesidades y objetivos, detectando las oportunidades y recursos existentes a su alcance y los obstáculos y carencias que dificultarán o favorecerán las soluciones, como para poder construir y poner en marcha esas soluciones, el grupo necesita profundizar en el conocimiento de su realidad y de su práctica.

Eso significa conocer otras opiniones y experiencias, “producir” nuevas ideas, poner en cuestión las viejas, contrastar, discutir, dialogar... y llegar a nuevas conclusiones.

Estas técnicas que presentamos son adecuadas para un grupo que comienza a concretar sus objetivos y proyectos de acción, un grupo que conoce sus necesidades y quiere darles respuesta.

Lo cierto es que son técnicas adecuadas para cualquier grupo, incluso aquellos que tienen una larga trayectoria, porque facilitan su reflexión colectiva y la producción de conclusiones, que son necesidades permanentes de cualquier proceso grupal.

Son técnicas que pueden ser aplicadas a diferentes “contenidos temáticos”, o sea, pueden servir para trabajar las diferentes cuestiones que interesen al grupo. Como ya hemos señalado, será tarea de la persona dinamizadora velar porque la reflexión colectiva, sea sobre el tema que sea, no se quede en la mera tertulia especulativa sino que sirva para profundizar en el conocimiento de la realidad, en el descubrimiento de nuevas relaciones y aspectos.

### **EXPOSICION DE LA PERSONA DINAMIZADORA**

Esta es una de las técnicas más clásicas y que mejor conocemos. Las exposiciones deben ser ordenadas y utilizar lenguajes sencillos fácilmente comprensibles por todas las personas que forman el grupo.

Deben ser exposiciones breves, de no más de 15 minutos seguidos, con pausas e interrupciones para hacer preguntas y comprobar la plena comprensión por parte de todo el grupo.

Serán más útiles si van acompañadas de cuadros o esquemas de apoyo, reproducidos mediante fotocopias, en el rotafolio o a través de presentaciones (tipo power point) que permiten la incorporación de elementos multimedia.

Las exposiciones pueden ser realizadas por la persona dinamizadora o por otras personas expertas invitadas. La variación y diversidad contribuirán a sostener la atención.

La utilización de preguntas, antes o después de la exposición, contribuyen al diálogo y a la comunicación recíproca, evitan los monólogos y estimulan la atención.

## **EL SIMPOSIO**

Un equipo de personas expertas, de diferentes campos, desarrolla distintos aspectos de un tema o problema en forma sucesiva ante el grupo.

El grupo plantea preguntas a las personas expertas, espontáneamente o preparadas previamente de manera colectiva.

## **MESA REDONDA**

Un equipo de personas expertas que sostienen puntos de vista diferentes, divergentes o contradictorios sobre un mismo tema, exponen su opinión ante el grupo en forma sucesiva.

También en este caso se producen preguntas desde el grupo y respuestas desde la mesa.

## **ENTREVISTA COLECTIVA**

Un equipo de personas elegidas por el grupo, interroga a una persona experta ante todo el grupo sobre un tema de interés.

Al final, el equipo elabora una síntesis de la información recogida y se abre un debate con todo el grupo para valorarla y completarla.

## **PHILLIPS 66**

Un grupo grande se divide en subgrupos de 6 personas para discutir durante 6 minutos un tema y llegar a una conclusión. De los informes de todos los subgrupos se extrae luego una conclusión general.



## **CUCHICHEO**

Las personas que forman un grupo dialogan por parejas o por tríos, durante un tiempo corto (4-5 minutos), para discutir un tema concreto o un problema del momento.

Luego, ponen en común y debaten sus conclusiones.

## **OTROS MEDIOS PARA PRODUCIR COLECTIVAMENTE IDEAS Y CONOCIMIENTOS**

En la actualidad disponemos de nuevos recursos que nos proporcionan las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) para acceder a un amplio volumen y diversidad de información, experiencias, teorías y prácticas, etc., sobre los más variados temas, lo cual nos aportan nuevos elementos de contraste con nuestros propios conocimientos y prácticas y nos facilita la construcción colectiva de nuevos conocimientos.

## **TECNICAS PARA FACILITAR LA APLICACION PRACTICA DE LOS CONOCIMIENTOS**

El objetivo del proceso de construcción grupal no es sólo que quienes constituyen el grupo piensen o se expresen, elaboren nuevos conocimientos, sino que esos conocimientos les sirvan, que sean aplicables y los apliquen, que actúen para mejorar o cambiar su práctica, su realidad concreta.

Esa dimensión funcional, de aplicación práctica, propia de todo proceso colectivo, puede y debe ser desarrollada mediante técnicas adecuadas.

La persona dinamizadora, durante todo el proceso grupal, “intencionará” este enfoque práctico, operativo, del trabajo colectivo, buscará y facilitará la búsqueda de referencias concretas a la propia práctica de las personas que forman el grupo, propondrá y estimulará la aportación de ejemplos concretos, preguntará y favorecerá la reflexión colectiva sobre la aplicación práctica de los principios que vayan descubriéndose o construyéndose, etc.

Pero, además, cualquier proceso de construcción grupal deberá prever un tiempo y un espacio, dedicado específicamente a la aplicación práctica de lo que el grupo va descubriendo colectivamente: los procedimientos e instrumentos concretos y su utilización, los obstáculos y oportunidades que encontraremos a la hora de llevar a cabo las nuevas ideas, las estrategias y las tácticas concretas, etc. Para ello podremos servirnos de algunas técnicas, como las que proponemos a continuación, a modo de ejemplos:

### **LOS TRES DESEOS DEL GENIO**

Esta técnica es muy útil para que el grupo formule y analice objetivos para su acción.

Necesitaremos papel y lápices y algo más de una hora de tiempo.

Recordaremos a las personas participantes los múltiples cuentos en los que aparece un genio -del interior de una botella, una lámpara, etc- y concede tres deseos al o a la protagonista.

Este es nuestro caso, tenemos un genio dispuesto a concedernos tres deseos en relación a alguna situación o problema determinado (por ejemplo, en relación al desarrollo del propio grupo, a la solución de algún problema que le afecte, a un determinado aspecto de la dinámica comunitaria, etc). Solo pide que esos deseos sean posibles y realistas, o sea, que se puedan conseguir sin recurrir a fuerzas extraordinarias o sobrenaturales, que dependan de la acción humana y sean coherentes con las condiciones concretas y reales existentes. Pide también que esos tres deseos sean los más importantes porque respondan a las principales necesidades relacionadas con el tema o cuestión que hayamos seleccionado.

Cada participante deberá pensar y escribir sus tres deseos. Luego nos repartiremos en subgrupos y compararemos, durante media hora, nuestros deseos, intentando seleccionar, de entre todos, los tres más importantes en opinión de todo el subgrupo.

A continuación realizaremos una puesta en común, en la que quien actúe como portavoz de cada subgrupo irá exponiendo sus deseos, mientras vamos tomando nota de todos ellos en la pizarra o rotafolio.

Cuando estén todos reflejados, eliminaremos aquellos que sean más “mágicos”, que dependan de la voluntad o la acción de otras personas ajenas al grupo, que no sean realistas, que no sean fundamentales. Luego, agruparemos colectivamente los que queden por su afinidad o similitud. Por último, seleccionaremos los tres deseos comunes que vamos a pedirle al genio.

Los genios, como todo el mundo sabe, solo existen en los cuentos. El único “genio” que conocemos es el propio grupo, capaz con su esfuerzo de lograr lo que se proponga y esté a su alcance. En consecuencia, tomaremos uno por uno los deseos y debatiremos colectivamente la forma de alcanzarlos, identificando los pasos necesarios que debemos dar para que se lleven a cabo.

## **DE AQUÍ A UN TIEMPO**

Las personas que forman el grupo se preguntan cómo quieren que sea su realidad (su comunidad, su práctica profesional, su equipo de trabajo, el funcionamiento de su empresa, su asociación, etc., etc.) dentro de 3 ó 5 años.

Reflejan su “visión” en una hoja de papel, durante unos cinco minutos. Luego formamos pequeños grupos de trabajo donde se comparten las diferentes visiones y tratamos de construir una sola visión común, durante veinte o treinta minutos.

Para avanzar en el ejercicio, ponemos en común las conclusiones de los diferentes grupos de trabajo, identificamos los aspectos más comunes y aquellos que son más interesantes en las diferentes propuestas. Con todo ello, intentamos construir una sola “visión”.

El ejercicio concluye identificando los diversos pasos que hemos de dar para avanzar en la dirección que señala la visión que hemos compartido: ¿qué tenemos que hacer para que, dentro de 3 ó 5 años, se cumpla nuestra visión?

## **SIMULACIONES, SOCIODRAMAS, ANALISIS DE CASOS**

Para trabajar la aplicación a la práctica son muy útiles un conjunto de técnicas o herramientas que permiten “representar”, con la mayor fiabilidad posible, las condiciones futuras.

Las simulaciones de situaciones reales que pueden presentarse en nuestra acción o nuestra práctica, para explorar las distintas respuestas que podemos darles; la realización de sociodramas, representando los “papeles” fundamentales de quiénes intervienen en una determinada situación o conflicto, para observar y detectar obstáculos y ventajas con los que podemos contar; el conocimiento y análisis de casos o experiencias relacionadas con nuestra acción o nuestra práctica, incorporando la respuesta adecuada o dejando la solución “abierta” para que la encuentre el grupo... todas ellas son técnicas adecuadas para este objetivo específico.

## **TECNICAS PARA FACILITAR LA EVALUACION GRUPAL Y EL RECONOCIMIENTO DEL PROCESO GRUPAL**

En el proceso de los grupos, la evaluación cumple un papel fundamental, no sólo para verificar en qué medida se han cumplido los objetivos previstos o para aportar datos a la persona dinamizadora que le permitan reorientar y reformular la dinamización grupal, sino, sobre todo, para que el propio grupo se haga consciente del camino recorrido y de esta forma se refuerce su cohesión y empoderamiento.

Precisamente, incorporar a las personas que forman el grupo a la evaluación, dándole un carácter grupal y participativo, hace que sea más fácil esta “recuperación” del proceso.

La persona dinamizadora intencionará la reflexión individual y colectiva sobre lo que hemos aprendido o descubierto en el proceso colectivo y sobre la forma en que lo hemos hecho, favorecerá la profundización en cada uno de los elementos y pasos del proceso, facilitará el reconocimiento de las relaciones entre unos pasos y otros para que se haga posible una visión global, de conjunto, de la totalidad del proceso grupal.

Presentamos a continuación algunas técnicas que nos pueden ayudar en ese objetivo:

### **INTERCAMBIO DE “APUNTES”**

Pediremos, al comienzo de una sesión de trabajo a todas las personas participantes que “tomen apuntes”, a su aire, con su lenguaje, etc. Si no les gusta escribir todo el tiempo, que recojan ideas, hagan gráficos o dibujos, etc. Todo vale.

Al final de la actividad, pediremos a las personas participantes que se sienten en un círculo cerrado y que intercambien sus apuntes, haciéndolos circular hacia el compañero o compañera de su derecha.

Cuando hayamos pasado dos o tres veces los apuntes, pediremos a cada participante que los “revise” y que trate de averiguar “lo que ha aprendido el compañero o compañera”, a la vista de todo lo que aparece en sus apuntes: ¿qué ideas ha destacado o subrayado? ¿qué comentarios al margen o a pie de página ha hecho? ¿qué dibujitos o rótulos ha hecho? etc.

Luego, después de unos 10 ó 15 minutos de trabajo individual, haremos una ronda en la que cada compañero o compañera hará un resumen de lo que -en su opinión- ha aprendido el compañero o compañera correspondiente.

Esta tarea obliga a cada participante a recordar lo trabajado, teniendo como referencia otra perspectiva o enfoque diferente.

## **MERCADO DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS**

Esta técnica es muy útil para detectar las dudas que, sobre un tema determinado, puedan existir en el grupo y para buscar colectivamente respuestas a las mismas. De la misma forma, la técnica servirá para "reforzar" el proceso colectivo, obligando a las personas participantes a buscar en su memoria, de entre las ideas trabajadas a lo largo del proceso, las respuestas posibles a las preguntas planteadas.

Pediremos a las personas participantes que, en una tarjeta u octavilla, escriban con letra clara y de forma precisa, alguna pregunta, alguna duda, sobre el tema en cuestión.

Las notas con las preguntas se pegarán en la pared y todos las personas participantes se "pasearán" leyendo las preguntas y cogiendo una que les interese, sobre la que tengan alguna opinión o respuesta, aunque esta no sea completa y acabada.

Durante unos diez minutos, cada participante pensará la respuesta adecuada a la pregunta que le haya correspondido.

Luego, formaremos tríos y, durante diez o quince minutos, cada participante leerá la pregunta que le correspondió y la respuesta que dio a las otras dos personas, que deberán completar y mejorar la respuesta con nuevas aportaciones.

Después, haremos una ronda en la que cada participante, por turno, leerá la pregunta que le ha correspondido. Si hubiera otras personas participantes que tuvieran la misma o parecida pregunta lo dirán en voz alta. Entonces se presentarán las respuestas, dando oportunidad a las restantes personas que forman el grupo para que expresen sus opiniones y complementen las respuestas.

Así iremos planteándonos una por una las preguntas y buscando las respuestas oportunas. Cuando no encontremos respuesta adecuada a alguna de las preguntas planteadas, la "reservaremos" para buscar, posteriormente, nuevas informaciones y opiniones que nos ayuden a responder.

## **EN BUSCA DEL TESORO**

Esta es una técnica que facilita el reconocimiento del proceso seguido en el grupo a lo largo de un programa, un encuentro, una actividad formativa, etc.

Pediremos al grupo que se divida en subgrupos, cada uno de los cuales deberá identificar los principales pasos desarrollados a lo largo de la actividad, el curso o encuentro, etc.

Cada subgrupo deberá "reconstruir", de atrás hacia adelante o al revés, los momentos más importantes de la actividad, aquellos que permitieron descubrir o construir colectivamente alguna idea importante. Eso les obligará a recordar y a ordenar esos recuerdos. Para ello podrán tener a mano el programa de la actividad de que se trate.

Realizado ese ejercicio de “memoria”, en el que tratarán de relacionar un paso con otro y de analizar el proceso del grupo a lo largo de toda la actividad y en cada uno de esos momentos, los subgrupos harán una lista con las conclusiones más importantes que han aparecido a lo largo del camino seguido.

Conclusiones que se refieran a las principales ideas o aplicaciones prácticas de lo experimentado o aprendido y también conclusiones referidas al grupo y su dinámica (aspectos a mejorar o profundizar, conflictos a resolver, etc).

Estas últimas conclusiones es lo que llamamos el “Tesoro”. Porque esas ideas o conclusiones son el resultado final de nuestra búsqueda colectiva y las valoramos al máximo.

Los subgrupos trabajarán durante tres cuartos de hora (más o menos tiempo según sea la duración de la actividad que “evaluamos”), al cabo de los cuales realizaremos una puesta en común.

Las personas portavoces de los subgrupos irán presentando los pasos que, en su opinión, han ido dándose a lo largo de la actividad, complementándose unas y otras aportaciones hasta llegar a un consenso.

Tomaremos nota de todas las aportaciones e iremos reconstruyendo, en la pizarra o rotafolio, el “camino”. En una columna aparte tomaremos nota también de los aspectos referidos al grupo y su proceso.

Por último, quienes actúen de portavoces presentarán esa lista de ideas o conclusiones, el “Tesoro” que hemos llamado, de la que también tomaremos nota, haciendo una síntesis de los principales descubrimientos realizados por el grupo.

Sobre cada una de esas listas cabe realizar una profundización:

Profundizar en la reconstrucción de los pasos (eso ayudará al grupo a tener una visión global y a reflexionar sobre la metodología del proceso, la relación de un paso con otro, etc).

Profundizar en las conclusiones obtenidas, desarrollándolas y complementándolas con textos, documentos, otras aportaciones (eso servirá al grupo para reforzar su aprendizaje, para asentar y consolidar ideas, etc).

Profundizar en el proceso grupal, en los distintos momentos vividos por el grupo, su dinámica, su desarrollo, los aciertos y errores en la comunicación, el trabajo en equipo, etc. (eso contribuirá a un mejor autoconocimiento grupal, a resolver los fallos detectados y a consolidar los avances, etc.).

## **LO MEJOR, LO PEOR**

Es una técnica bien simple. Pediremos a las personas participantes que escriban en un folio, de forma anónima, qué fue lo que les pareció mejor de la actividad, del programa, del proceso, y, aparte, qué fue lo que les pareció peor.

Si no se trata de una actividad grupal, recogeremos los folios, los leeremos, sistematizaremos y sacaremos conclusiones para la próxima actividad. En este caso, buscaremos siempre la manera de “devolver” esa información sobre la evaluación a las personas participantes, a través de boletines, comunicados, boca a boca, etc.

Si se trata de una actividad grupal, cumplimentadas individualmente las hojas, se revuelven y reparten entre todos las personas participantes. Se leen, por turno, en voz alta. Al final se abre un turno de opiniones, para que las personas que forman el grupo intenten hacer síntesis de lo que han escuchado, saquen conclusiones y hagan propuestas concretas para mejorar la próxima actividad.

Este fácil ejercicio nos dará una impresión, superficial pero mayoritaria y participativa, de la valoración que las personas participantes hacen de la actividad, señalando un conjunto de aspectos negativos, a corregir para el futuro, y de rasgos positivos, a reforzar y repetir en próximas actividades.

La técnica se puede hacer más compleja, pidiendo que escriban por separado “lo mejor” y “lo peor” sobre los cinco aspectos fundamentales a evaluar en una actividad:

LOS TEMAS TRATADOS

LA FORMA DE TRABAJO, LOS METODOS Y TECNICAS EMPLEADOS

LAS PERSONAS PARTICIPANTES, EL GRUPO, SU PARTICIPACIÓN

LAS PERSONAS DINAMIZADORAS, COORDINADORAS, MONITORAS O  
“PONENTES”

LA ORGANIZACION DE LA ACTIVIDAD, LOCAL, HORARIO, ETC.

De esta manera tendremos obtendremos una valoración mucho más completa y el grupo podrá participar plenamente en la evaluación y en la formulación de propuestas.

## **TRES PALABRAS**

Esta es una técnica participativa ágil y rápida. Cada persona elige las tres palabras distintas, preferiblemente adjetivos calificativos, que mejor expresen su valoración general de una actividad concreta, una reunión de trabajo, una sesión formativa, etc. Se trata de ser creativos e imaginativos, aunque no de hacer una competición literaria o de ingenio.



Buscaremos palabras que surjan espontáneamente al pensar la actividad: sensaciones, estados de ánimo, ideas descubiertas o aclaradas, etc.

En una ronda, las personas participantes dicen en voz alta sus tres palabras, mientras alguien toma nota.

Si no se trata de una actividad grupal, daremos las gracias y concluiremos la actividad. Después, leeremos las palabras, las agruparemos por repetición, similitud o afinidad y analizaremos lo que quieren decir sobre la actividad, sacando conclusiones para próximas ocasiones. Buscaremos, cómo no, la forma de “devolver” la información sobre la evaluación a las personas participantes.

Si se trata de una actividad grupal, las palabras se escribirán en una pizarra, rotafolio o papel pegado a la pared. Todas las personas participantes participarán agrupando las palabras, sacando conclusiones y haciendo propuestas para actividades futuras.

Es una buena técnica para evaluar “el clima” de una actividad, aunque nos aportará una información demasiado general. Sólo si la trabajamos con detalle, tomándola como punto de partida para evaluar colectivamente cada aspecto fundamental de esa actividad, nos proporcionará una visión más completa.

## **UN TELEGRAMA**

Al término de la actividad, de la sesión, del curso, etc., cada participante escribe un telegrama anónimo, de no más de 30 palabras, dirigido a quién desee, sin perder el sentido del humor, utilizando un “seudónimo” o alias, que refleje “la conclusión fundamental”, una idea, una enseñanza, una impresión, su estado de ánimo al final, un defecto y una virtud de la actividad, etc.

Si no es una actividad grupal, los telegramas se depositan en un “buzón”. Luego los leemos, analizamos, sistematizamos y sacamos conclusiones prácticas. Y “devolvemos” la información a las personas participantes por todas las vías adecuadas que se nos ocurran.

Si se trata de una actividad grupal, podemos intercambiar al azar los telegramas, leerlos en voz alta en una ronda. Reírnos, o no. Comentar colectivamente, sacar conclusiones, proponer medidas concretas para futuros encuentros y actividades.

## **EL GRAFITTI, O MURO DE LA OPINIÓN**

Pegaremos a la pared -aunque también podemos extenderlo en el suelo, si no hay más remedio- en un lugar estratégico, a la salida de la actividad, del aula, o en sitio de obligado paso, un largo papel de envolver de rollo. Y dejaremos a mano, en un cestillo, silla o mesita, un buen número de rotuladores gruesos de distintos colores (uno, y un metro de papel, por cada 4 participantes, como mínimo).

Invitaremos a todas las personas participantes a que escriban libremente sus impresiones, valoraciones, sugerencias, sobre los más diversos aspectos de la actividad -con particular atención a los cinco fundamentales que ya hemos mencionado-, con letra grande, imitando las “pintadas” callejeras.

Si la actividad no es grupal, cuando se haya ido toda la gente, plegamos el grafitti y nos lo llevamos. Después, agrupamos, analizamos, sacamos conclusiones, etc.

Si la actividad es grupal, esta tarea de sistematización y análisis la haremos colectivamente, sin salir de la sala, agrupando las aportaciones según los diferentes aspectos de la actividad a evaluar. Las conclusiones y propuestas también serán colectivas.

## **BIBLIOGRAFIA PARA PROFUNDIZAR**

“Técnicas participativas para la educación popular”

Laura Vargas, Graciela Bustillos y Miguel Marfán.

Editorial Popular S.A. 1993.

“Aprendiendo a organizar nuestra asociación”

Equipo Claves.

Editorial Popular S.A. 1994.

“100 Ejercicios para dinámica de grupos. Una estrategia de aprendizaje y enseñanza ”

John W. Newstrom. Edward E. Scanell.

Editorial McGraw-Hill. 1989.

“70 Ejercicios prácticos de dinámica de grupo”

Silvino Jose Fritzen

Editorial Sal Terrae 1988.

“Conducción y acción dinámica del grupo”

George M. Beal. Joe M. Bohlen. J. Neil Raudabaugh.

Editorial Kapelusz 1964.

“Entrenamiento de grupos. Prácticas de dinámica de grupos”

Rainer E. Kirsten. Joachim Müller-Schwarz

Editorial Mensajero 1978.

“Juegos y trabajo social”

Jose David.

Editorial Humánitas 1988.

"Dinámica de Grupos y Educación"

Cirigliano-Villaverde

Editorial Humánitas. 1966.