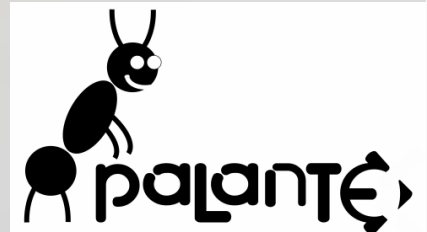


EDUCAR LA PARTICIPACIÓN

TALLER PRÁCTICO 1:

PARTICIPACIÓN



DEFINICIÓN

- La participación significa que la gente intervenga estrechamente en los procesos económicos, sociales, culturales y políticos que afectan sus vidas.
- Es la potenciación de las personas para que interactúen en el desarrollo humano, ecológico y social y se enriquezcan de él.

“La participación como fundamento de la democracia social debe expresarse en todos los actos y relaciones del ser humano; en la familia, en la escuela, en el trabajo ... es decir, el hombre/mujer como padre/madre, educador-a, trabajador-a; sólo cuando democraticemos las relaciones sociales, democratizaremos el Estado” (Asociación Escuela Ciudadana, Santiago de Cali, COLOMBIA)

¿QUÉ NECESITAMOS?

- **QUERER** → **MOTIVACIÓN** ☞ Interés y percepción de utilidad en actividades colectivas; Actitud positiva hacia iniciativas populares.
- **SABER** → **FORMACIÓN** ☞ Conocer las actividades y cómo tomar parte en ellas; capacitación y habilidades para la interacción (dinámica de grupo).
- **PODER** → **ORGANIZACIÓN** ☞ Disponer de tiempo, medios; Existencia de una estructura o programa que facilite la participación.

PARTICIPACIÓN AUTÉNTICA Y EFECTIVA

SUS REQUISITOS:

- ✓ **empatía y credibilidad básicas** ➔ quienes participan requieren confiar en la honestidad de quien convoca a la participación, comprender y valorar el sentido y el impacto de su participación, y ver los resultados;
- ✓ **información** ➔ se requiere información básica de aquello que es tema u objeto de la participación, así como de los mecanismos y reglas del juego de dicha participación;
- ✓ **comunicación** ➔ participación requiere diálogo, capacidad de ambos lados para escuchar y aprender;
- ✓ **condiciones, reglas y mecanismos claros** ➔ indispensable asegurar las condiciones (materiales, institucionales, de tiempo, espacio...) para facilitar la participación no como un fin sino como un medio para un fin, evitando que ésta se convierta en una carga o en un ejercicio inútil;
- ✓ **asociatividad** ➔ la participación debe tener en cuenta y potenciar la experiencia asociativa de las personas y los grupos involucrados.

DIFICULTADES EXTERNAS

- **Burocracia:** la estructura del Sistema es compleja; lentitud e ineficacia administrativa.
- **Cinismo opresor:** el Poder considera cuándo es conveniente y cómo se debe participar.
- **Alienación:** el modelo de producción separa a los sujetos de su esencia.
- **Acomodación:** el mismo modelo, de consumo, otorga satisfactores (fútbol de masas y centros comerciales) que inhiben la participación. Es el llamado “circo y pan”.
- **Modelo urbanístico:** ciudades dormitorio y automóviles que acaparan el espacio.
- **Nuevas tecnologías:** estimulan una falsa percepción de participación. Ejemplo, redes como facebook son útiles si se emplean como herramienta para obtener y transmitir la información.

DIFICULTADES INTERNAS

¿Por qué la gente no participa?

- **Percepción de insignificancia** → *Yo sólo no voy a cambiar nada*
- **Individualismo** → *Yo estoy bien, ¿para qué me voy a molestar?*
- **Desconfianza** → *¿Servirá para algo? ¿Llegará mi ayuda?*
- **Inseguridad** → *Me gusta colaborar pero no sé si sabré...*
- **Victimismo** → *Pero si yo estoy peor, ¿a mí quien me ayuda?*
- **Justicia como concepto erróneo** → *...han desaprovechado su oportunidad*
- **Falso control de tiempo y medios** → *Yo colaboraría pero no tengo tiempo para...*
- **Relativización del problema** → *no está tan mal la cosa como la pintan*
- **Atribución externa** → *Son los políticos los que tiene que arreglar esto*

TIPOS DE PARTICIPACIÓN

- ✓ **Participación Social:** agrupación de los individuos en organizaciones de la sociedad civil para la defensa y representación de sus intereses. Ej: Jóvenes, Mujeres, etc.
- ✓ **Participación Ciudadana:** intervención de los ciudadanos en la esfera pública, en función de intereses sociales de carácter particular, como es el caso de las Juntas de Acción locales.
- ✓ **Participación Política:** intervención de los ciudadanos a través de ciertos instrumentos (sufragio, iniciativa legislativa, concejo abierto...) para lograr la materialización de los intereses de una comunidad política.
- ✓ **Participación Comunitaria:** conjunto de acciones que despliegan diversos sectores comunitarios, en la búsqueda de soluciones a sus necesidades específicas. Ej. Movimientos Sociales o Comunidades de Base.

La participación social y comunitaria son de ámbito privado, al margen de esa relación con el Estado.

OTRAS TAXONOMÍAS

- ✓ Reivindicativa (manifestaciones, huelgas...) / Pasiva
- ✓ Simpatizante / Militante
- ✓ Instrumental o pragmática (fin concreto)
- ✓ Solidaria (miembros ONG, cooperantes)
- ✓ Asistencial o Caritativa / Comprometida o Revolucionaria
- ✓ Formal (canales reglamentados) / No Formal
- ✓ Inclusiva / Exclusiva
- ✓ Voluntaria / Impuesta
- ✓ Cultural (música, escritura...), Deportiva, Lúdica...
- ✓ Etc.

Y también según:

- Interés ➔ dirección / producción / beneficios / bienestar / particular
- Decisión ➔ gestión / supervisión / negociación / información

MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN

- **Mecanismos Institucionales:** Estatales / Regionales / Locales
 - ☞ Áreas (Conserjería, Instituto...) de Servicios Sociales, Juventud, Empleo, Integración, etc.
 - Objetivos básicos: Información y asesoramiento
- **Otros Mecanismos Formales (Reglados)**
 - ✚ POLÍTICOS ☞ Partidos, Sindicatos
 - ✚ ECONÓMICOS ☞ Empresas, Cooperativas
 - ✚ RELIGIOSOS ☞ Iglesias, Cofradías
 - ✚ CULTURALES / SOCIALES ☞ Fundaciones, Ateneos, ONGs
 - ✚ DEPORTIVOS ☞ Federaciones, Clubes
 - ✚ LÚDICOS ☞ Peñas Recreativas y Asociaciones
- **Mecanismos No Formales** ☞ Redes de Apoyo, Comunidades de Base, Movimientos no reglados

Herramientas



Herramientas o Instrumentos: se refiere a acciones específicas **formales** (reconocimiento legal) y **reguladas** (controladas y dirigidas por un sistema de gobierno) en mayor parte, y sirven para canalizar la participación. Tipos:

- Ⓢ REPRESENTATIVAS ➔ Sufragio Activo (votar) y pasivo (ser votado), Referéndum o Plebiscito (Consulta Popular)
- Ⓢ ADMINISTRATIVAS ➔ Presupuestos participativos, Audiencias públicas, Planes estratégicos, Programas culturales, educativos, ambientales, etc.
- Ⓢ Institucionales / Iniciativas populares ➔ Comisiones, Concejos o Asambleas, reuniones, Ágoras (espacios abiertos); Jornadas, Simposio, Talleres, etc.
- Ⓢ PROTESTA (Regulada y Formal) ➔ ILP, Servicio de Atención Ciudadano, Defensor del Pueblo; (Formal, Menos Regulada) ➔ Huelga (laboral, de hambre...), Manifestaciones; (No Formal) ➔ Escraches (denuncia directa, señalar al culpable), Encierros, Internet

CANALES:

- Papeleta o Voto
- Presenciales y Multidireccionales ➔ Foro, Debate, Entrevistas, Grupos de Discusión
- No presenciales pero multidireccionales ➔ chats, blogs y otras redes.
- Unidireccionales ➔ Documento, formularios, cuestionarios
- Protesta (no formalizada) ➔ Panfletos, dípticos, pancartas, fanzines, afiche, pintadas, etc. (formalizada) ➔ Instancia, recurso



ESPACIOS



- ⊕ De encuentro: el pueblo, el barrio, la plaza, el mercadillo, zona comerciales...
- ⊕ Culturales, religiosos: ateneos, museos, auditorios, templos...
- ⊕ Educativos: colegios, campus universitarios...
- ⊕ Político-Administrativo: ayuntamientos, organismos oficiales...
- ⊕ De Ocio y Tiempo Libre: Centros de Día (hogar pensionista), sala uso múltiples, zonas recreativas...
- ⊕ Esparcimiento y descanso: Playa, paseo marítimo, parques, campings...
- ⊕ Deportivos: Pistas, pabellones, carriles y senderos adaptados
- ⊕ De reflexión y crítica: Sedes y locales
- ⊕ De tiempo: feria, jornadas, fiestas, vacaciones...

Diferenciar: Mecanismo (Asoc vecinos) ; Herramienta (asamblea) ;
Canal (debate) ; Espacio (sede)

Barreras y Soluciones (1)



Escepticismo y Apatía 👎 promesas incumplidas ;
desconfianza en las instituciones.

✌ Ser consecuente con los acuerdos; no prometer lo que no se pueda cumplir; crear grupos alternativos a las instituciones.

Cultura clientelar 👎 trato de favor; enchufismo; mediación política

✌ Adoptar mecanismos de transparencia real; denuncia y consulta popular; independencia de poderes políticos y económicos.

Burocratismo 👎 trámites y papeleo; formalismo y protocolo;
exigencias innecesarias; baja eficiencia.

✌ Achatar la pirámide; simplificar los procesos; descentralizar y delegar; mayor flexibilidad.

Verticalismo 👎 líder autoritario; dogmatismo, masa acrítica.

✌ Cultura democrática 100% horizontal; búsqueda de consenso; rotación de cargos; crítica y reflexión internas.

(2)

Escasez de tiempo 👉 gestión inadecuada; imprevistos; desorden y descoordinación; estrés y agotamiento.

✌️ Planning y organigrama; Realizar 1º lo más importante; Optimizar recursos; fraccionar grandes objetivos en pequeñas actividades; Delegar y distribuir tareas; Evaluar rendimiento, resultados, etc.

Intolerancia 👉 discrepancias de opiniones; divergencias de fondo y forma; valores opuestos; “mi verdad”.

✌️ Diálogo; Resolución de conflictos; Enriquecimiento de la diversidad.

Corrupción e Intrusismo 👉 cargos inmerecidos; ascenso poco ético; prácticas deshonestas; simple adhesión; ignorancia e incompetencia.

✌️ Exigir aptitudes y actitudes para con el grupo; Control interno; depurar responsabilidades.

(3)

Desconfianza ☞ escasa autoestima ; derrotas ; frustraciones; sospecha.

☞ Estrategias motivacionales; Error como aprendizaje; Inculcar habilidades; Fortaleza y cohesión.

Agitación ☞ Espontaneidad e improvisación desmesurada; Desprecio de teorías y experiencias.

☞ Análisis de la realidad; definir objetivos; adquirir conocimientos.

Teorización ☞ discursos politiqueros; asambleísmo, bla, bla, bla.

☞ Ejecutar lo que se propone; Síntesis y Resumen; Control de tiempos.

Sectarismo ☞ Anteponer los intereses parciales del grupo a los del proyecto; corporativismo y celo profesional; fé ciega e irracional.

☞ Interpretar el espíritu de la participación; Heterogeneidad; Pensamiento global; Datos y hechos objetivos.

Falta de Perseverancia ☞ acuerdos sobre “papel mojado”; no constancia ni tenacidad ; impaciencia.

☞ Visión de maratón (en vez de prueba de velocidad) ; Adquirir compromisos mínimos ; Firmeza en las acciones.



(4)

Incongruencia 🖐️ No hay consecuencia en lo que se dice ni coherencia con unos valores; falta sensatez.

✌️ Analizar principios persona vs grupo; Redefinir Objetivos; Cumplir.

Dificultad acceso a información 🖐️ Opacidad; canales deficientes; sesgos

✌️ Transparencia comunicativa, Posibilitar los procesos, resultados...

Individualismo y Competitividad 🖐️ Dispersión de grupos; El “otro” como adversario; Cada cual a lo suyo.

✌️ Alianzas y creación de sinergias; Sentimiento de pertenencia; Empoderamiento hacia lo colectivo; Reciprocidad

Boicot institucional 🖐️ impedimentos legales pero anticonstitucionales; poder y opresión

✌️ Diferenciar legal / legítimo; Generar simpatía y apoyo popular; Desobediencia civil; Creación de espacios alternativos (ágoras y plazas) y grupos no formales.

(5)

Carácter graciable 👉 asistencial y paternalista; parches a la realidad; participación como ayuda.

✌ Ir al origen de las injusticias; Humildad; Participación como proceso crítico y transformador.

Bloqueo 👉 escasas iniciativas, mente en blanco.

✌ Ejercicios de creatividad; Implantar metodologías más dinámicas.

Acaparador 👉 líder estrella; afán de protagonismo; “Salir en la foto”

✌ Estimular a otros a interactuar; Evitar trato mediático; Publicidad e Impacto adecuado.

Discriminación 👉 exclusión; rechazo de la diferencia, personas excluidas.

✌ Igualdad de oportunidades; Reparto equitativo; Apoyo especial (discriminación positiva)

Demasiada utopía 👉 falta realismo; metas elevadas; perfeccionismo

✌ Estudios de viabilidad; Hacer buen diagnóstico; Disponibilidad, recursos, etc.



NIVELES (según grado de control y conocimientos–estrategias)

- ↻ Decisiones propuestas, iniciadas y mantenidas por la población. **Movimiento social, protesta**
- ↻ Decisiones propuestas por la población pero iniciadas y coordinadas por otros. **Construir carril-bici**
- ↻ Idea inicial recae en la población pero es modificada y controlada por otros. **Proyecto cultural**
- ↻ La población es informada y consultada. **Fiesta local**
- ↻ La población es informada, pero la participación se asigna a unos pocos. **Talleres, bolsas de trabajo**
- ↻ La población tiene una participación simbólica, testimonial. **Juegos olímpicos**
- ↻ La población es usada para “decorar” un acto o evento. **Campaña electoral**
- ↻ La población es manipulada, engañada. **Promesas electorales**



SECUENCIACIÓN

- **ANÁLISIS DE LA REALIDAD:** discusión, reflexión, aprendizaje grupal...
- **PLANIFICACIÓN:** Plan → Programa → Proyecto → Actividad; Qué se quiere hacer? Por qué? Para qué? Cuándo?...
- **EJECUCIÓN:** Invitación, Motivación y preparación; implementación
- **EVALUACIÓN:** Resultados, Valorar objetivos, Rediseño



ANÁLISIS REALIDAD – Matriz Max–Neef

Esta herramienta se basa en el análisis de lo que se clasifica como necesidades según dos tipos de categorías:

- Las existenciales de “SER” (atributos personales o colectivos), “TENER” (instituciones, normas, mecanismos, herramientas, leyes, etc.) “HACER” (acciones personales o colectivas) y “ESTAR” (espacios y ambientes).
- Las axiológicas: **subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad.**
- En la matriz utilizada se añade una valoración de los elementos reconocidos para hacer frente a esa necesidad (satisfactores), planteados bajo tres perspectivas: POSITIVA (si los satisfactores identificados ayudan a cubrir la necesidad), NEGATIVA (si la impedirían, la dificultarían o limitarían), UTÓPICOS (los propuestos para la mejora).

“Matriz de Necesidades y Satisfactores” de Manfred Max Neef
(Desarrollo a Escala Humana: Conceptos, Aplicaciones y Reflexiones, 1993).

Diagnóstico Necesidad de PARTICIPACIÓN

La matriz de referencia es:

- SER ⇔ adaptabilidad, sociabilidad, convicción, disposición, entrega, amabilidad, perseverancia, compromiso, inconformismo, empatía, tolerancia, honestidad...
- TENER ⇔ Sindicatos, asociaciones, cooperativas, consejos...
- HACER ⇔ afiliarse, cooperar, compartir, consensuar, dinamizar, facilitar
- ESPACIOS ⇔ barrios plazas, comunidades, centros culturales, ágoras...

	SER	TENER	HACER	ESTAR
POSITIVO				
NEGATIVO				
UTÓPICO				

PLANIFICACIÓN

Existen diversas formas de diseñar un programa o un proyecto.

Ander-Egg ofreció una guía conocida como:

TÉCNICA DE LAS DIEZ CUESTIONES

- ▶ QUÉ se quiere hacer ☞ **Naturaleza del proyecto**
- ▶ POR QUÉ se quiere hacer ☞ **Origen y fundamentación**
- ▶ PARA QUÉ se quiere hacer ☞ **Objetivos, propósitos**
- ▶ CUÁNTO se quiere hacer ☞ **Metas (objetivos operativos)**
- ▶ DÓNDE se quiere hacer ☞ **Ubicación**
- ▶ CÓMO se quiere hacer ☞ **Metodología. Actividades, tareas**
- ▶ CUÁNDO se va a hacer ☞ **Calendario y cronograma**
- ▶ A QUIÉNES va dirigido ☞ **Destinatarios/as**
- ▶ QUIÉNES lo van a hacer ☞ **Recursos humanos “humanos con recursos”**
- ▶ CON QUÉ se va a hacer ☞ **Recursos materiales y financieros**

ejecución

Es la fase más efectiva, operativa y visible.

Partiendo de los grupos ya organizados hay que realizar proyectos participativos concretos en función de las necesidades sociales, la capacidad de los grupos para asumirlos y los recursos y posibilidades.

Cada proyecto necesitará de una metodología y un proceso de desarrollo y aplicación propios.

La variedad de proyectos abarca las áreas del desarrollo personal y comunitario y la acción sociocultural:

- ⊕ **Culturales y educativos**
- ⊕ **Medioambientales**
- ⊕ **Salud y consumo**
- ⊕ **Ocio y tiempo libre**
- ⊕ **Económicos- laborales**
- ⊕ **Solidaridad y Cooperación**
- ⊕ **Reivindicativos y de Acción Social**



EVALUACIÓN



La evaluación se convierte en sí misma en un proceso continuado de conocimiento, medición y valoración, que permite modificar, ampliar, completar y ajustar aspectos durante el proceso general de acción.

La evaluación puede tener diversos objetivos dependiendo de las personas interesadas en la misma y de la situación y el tipo de acción. Sin embargo, podemos decir que los objetivos de la evaluación deben estar dirigidos a cinco áreas principales:

- ✓ El análisis de las necesidades y la fijación de objetivos.
- ✓ El seguimiento de programas y la verificación de los modelos de acción.
- ✓ Valorar objetivos marcados y las necesidades detectadas.
(Idoneidad)
- ✓ Averiguar los resultados y el impacto del proyecto o acción.
(Eficacia y Eficiencia)
- ✓ Fomentar el análisis prospectivo para indicar acciones futuras.

SÍ se Puede (si se Quiere)

La participación NO es propiedad de las Administraciones. Los colectivos y asociaciones pueden (y deben) “tomarla”



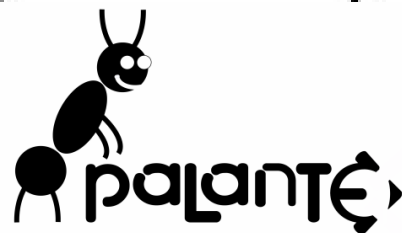
Nos encontramos ante un proceso que debe empezar por uno mismo, cambiar lo de adentro para construir lo de afuera. Si quieres, adelante! ✓



EDUCAR LA
PARTICIPACIÓN

TALLER PRÁCTICO 2:

**LA DINÁMICA DE GRUPOS:
LIDERAZGO Y TRABAJO
EN EQUIPO**



LA DINÁMICA DE GRUPOS



- ✦ La dinámica de grupos puede aplicarse en diversos ámbitos: en el ambiente familiar, en el mundo laboral, en el campo socio-político y por supuesto en el campo educativo.
- ✦ Se ocupa del estudio de los **grupos**, el **liderazgo**, los **roles**, **técnicas de trabajo grupal**, etc.
- ✦ Es una **herramienta para la formación**, un instrumento de trabajo que puede utilizarse de diversas maneras, y con el que pueden desarrollarse diferentes actividades.
- ✦ Podemos utilizarla, por ejemplo, para provocar en los miembros tanto la adquisición de conocimientos y habilidades, como un cambio de actitudes y comportamientos, objetivos que podemos lograr gracias a que en la dinámica de grupos trabajamos fundamentalmente con las vivencias y experiencias de los miembros activos.

DINAMICA DE GRUPOS Y EDUCACIÓN

Siempre que existe grupo hay dinámica de grupos. El grupo tiene capacidad educadora y la dinámica puede ayudar a:

- ✓ Ser más observador, más analítico, más crítico;
- ✓ Tener un mayor y más preciso conocimiento de sí y de los otros;
- ✓ Enriquecerse con las opiniones, sentimientos y actitudes de los demás.
- ✓ Aprender experimentando;
- ✓ Investigar y confrontar resultados;
- ✓ Aprender a escuchar; Comunicarse y expresarse; Saber dialogar;
- ✓ Relativizar, ser tolerante;
- ✓ Decidir en grupo, mediante asamblea, adoptando acuerdos;
- ✓ Ser solidario con el grupo y corresponsable;
- ✓ Educar en el sentido más libre y democrático;
- ✓ Ser más creativos;
- ✓ Abrirse a la dimensión social de las personas;
- ✓ Saber más sobre conflictos, causas, pautas para abordarlos;
- ✓ Lograr una mayor capacitación para hacer del grupo un colectivo independiente, protagonista de su formación, e interrelacionado con otros grupos colectivos.



EL GRUPO



El grupo puede ser definido según como un conjunto de personas que comparten unas ideas y se interrelacionan, cada miembro con un rol y unas tareas, mediante pautas definidas, para cumplir una serie de objetivos comunes.

¿POR QUÉ NOS REUNIMOS EN GRUPOS HUMANOS?

- ✘ Satisfacer necesidades: físicas, de seguridad, sociales, de autorrealización...
- ✘ Lograr unos objetivos parciales o metas en la vida que el grupo posibilita.
- ✘ Acompañar a un líder que ofrece garantías de determinados valores y logros.
- ✘ Conocer el líder que llevamos dentro.

CLASIFICACIÓN

- ✚ **Grupo-masa:** Sus características, fundamentalmente, son lo sentimental y lo **emocional**. No es cerebral; es **irreflexivo** e irresponsable. Los fenómenos más frecuentes en él son: la sugestión y el contagio. Se deja manejar.
- ✚ **Grupo-organización:** Atiende, sobre todo, a la función que el individuo desempeña. Predomina, la **eficacia**, lo útil. La persona pierde su valor y se **instrumentaliza**. No mejora a la persona. Es discriminador y jerarquizado.
- ✚ **Grupo-comunidad:** Se respetan tanto debilidades como fortalezas. Las relaciones son interpersonales, profundas. Es un **equipo**.
 - ➔ Contribuye a que los individuos crezcan en libertad, responsabilidad y seguridad. Despierta las actitudes de confianza, respeto, aceptación, sintonía afectiva...
 - ➔ Promueve a los individuos desde su interioridad; no los maneja.

LIDERAZGO

Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación a la consecución de diversos objetivos específicos.

La persona que lidere un grupo debe cumplir las siguientes características:

- ✓ La líder debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con las demás personas de la asociación los patrones culturales y significados que existan.
- ✓ Conocimiento y habilidad, debe ser una persona capacitada.
- ✓ Preocupada, trata a la gente como personas, como un talento que hay que potenciar.
- ✓ Tiene visión, objetivos; horizonte fijo, sentido de dirección.
- ✓ Proactividad: consiste en el desarrollo autoconsciente de proyectos creativos y audaces para la generación de mejores oportunidades.

El líder no se autoproclama, es elegido por un grupo, que reconoce su calidad para una tarea, o por alguien que tiene autoridad y le designe para una función, en el caso de un grupo jerarquizado.

En grupos horizontales, conforme el equipo madura, la fuerza del liderazgo reside en las capacidades de distintas personas: en el dominio intelectual o experiencia sobre un tema, en la mediación, etc.

CLASES DE LÍDERES

ORIENTACION A LA TAREA Vs ORIENTACIÓN A PERSONAS

Atendiendo a estas 2 variables diferenciamos 3 tipos de líderes:

Autoritario

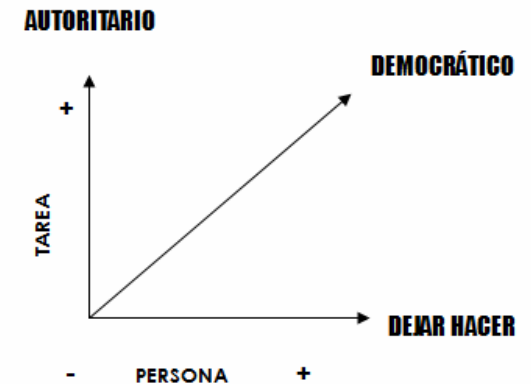
- ✓ Determina toda política
- ✓ El líder dicta las técnicas y los pasos de la actividad
- ✓ El líder dicta los trabajos y designa a los compañeros
- ✓ Personaliza sus alabanzas y críticas al trabajo de cada miembro
- ✓ Consecuencias: satisfacción escasa y rendimiento alto si el líder está presente

Democrático

- ✓ Toda política es asunto de discusión y decisión del grupo
- ✓ El líder sugiere técnicas y estrategias que se discuten en grupo
- ✓ El grupo elige a los compañeros y la división de tareas acorde a cada uno
- ✓ Las alabanzas o críticas son objetivas y basadas en hechos
- ✓ Consecuencias: satisfacción y rendimiento altos

Dejar Hacer o Pasivo

- ✓ Libertad completa para la decisión de grupo, con mínima participación del líder
- ✓ Líder apenas reforzante ni crítico
- ✓ Es positivo en grupos estructurados y con miembros muy motivados
- ✓ Consecuencias: rendimiento escaso si el grupo no tiene un compromiso claro



Líderes que interesan

Los tipos de líderes que más pueden interesar en nuestros grupos y ambientes:

➤ **Organizativo** (capacidad de organizar, planificar sesiones y orienta hacia los logros)

➤ **Intelectual** (aporta información, análisis lógico, experiencia demostrada)

➤ **Creativo** (innovador, aporta una solución distinta a la convencional)

➤ **Animador** (capacidad lúdico-humorista, da cohesión al grupo)

➤ **Afectivo** (calidad del corazón, percepción sobre la emotividad del grupo)

➤ **Mediador** (armoniza y otorga equilibrio entre los miembros, interviene en momentos de tensión)

LOS ROLES EN LOS GRUPOS

El “rol” es la manera de desempeñar las funciones propias dentro del grupo.

Roles facilitadores	Roles individualistas
Iniciador / Activador	Aferrado a una idea/ Obcecado
Animador / Dinamizador	Agresor
Interrogador	Protagonista / Estrella
Sintetizador	Sabiondo / Pedante
Orientador	Disperso
Conciliador	Paternalista
Informante	Manipulador
Integrador	Perfeccionista (“tiquismiquis”)
Evaluador / Crítico	Obstructor / Negativista
Técnico	Pasota

¿Cómo afrontamos estas individualidades?

Ante todo debemos dejar claro que los objetivos del grupo están por encima de intereses particulares. Además:

- ⓐ Ante una **actitud hostil** ➡ hay que pedir calma, frenar la situación, con agresividad no vamos a solucionar nada, hablar a solas si es necesario y nunca elevar el volumen ya que aumentará la tensión.
- ⓐ Al miembro **astuto** o dominador ➡ hay que exigirle respeto a sus compañeros, defender de forma contundente a las personas que están siendo manipuladas y solicitar directamente su intervención para que no pueda escabullirse.
- ⓐ Al charlatán y **monopolizador** ➡ moderar los turnos de palabra, solicitar brevedad, centrarse en el tema e interrumpirle si es necesario.
- ⓐ Al **pedante** y al "listillo" ➡ valorar lo positivo de su intervención si es enriquecedora, corregirle en caso necesario, pedirle un lenguaje asequible a todos, darle a entender que no sólo sus ideas son las correctas, proponer un tema que no domine para que comprenda que no estamos en una competición.
- ⓐ Al que se **dispersa** o al **perfeccionista** ➡ establecer compromisos de tiempo, proponer tareas concretas.
- ⓐ Ante conductas **desinteresadas** ➡ indagar el motivo, motivarle, apoyarse en los miembros más activos, hablar con él para que participe como el resto, por último, si persiste el pasotismo, sugerirle que abandone la acción.
- ⓐ Ante el opositor o **negativo** ➡ valorar su rechazo al planteamiento si tiene argumento, solicitarle una solución, considerar otros puntos de vista del problema, hacer ver que los objetivos se consiguen paso a paso.

FASES DEL DESARROLLO GRUPAL

Fase de Orientación ➔ Acercamiento personal al grupo ;
Conocimiento entre miembros ; Expectativas personales / grupales.

Fase Normativa ➔ Mayor interacción y cohesión ; Responsabilidad grupal emergente ; Mejora en hábitos de escucha y respuesta ; Consenso como norma ideal de decisión ; Cooperación frente a competición ; Aparición de problemas y conflictos ; Reconocimiento de los mismos y responsabilidad para superarlos.

Fase de Resolución de Conflictos ➔ Autoexploración para definir las causas ; Autoafirmación personal que lleva a la autoafirmación como grupo.

Fase Proyectiva, de Eficiencia ➔ Sentido profundo de identidad grupal; Proyectos, iniciativas, etc ; Creatividad ; Reconocimiento y asunción de los propios límites.

Fase Final, de Estabilidad ➔ Apertura a nuevos planteamientos y retos; Momento de incertidumbre ante el futuro ; Renovación, reciclaje, etc; Posibilidad de convertirse en fase inicial de otros proyectos.

EQUIPO DE TRABAJO



- Crear una *Estructura Horizontal* que potencie la participación individual, donde la mayoría tome la mayor parte de decisiones y en la que el reparto de tareas y responsabilidades sea acertado y de acuerdo con las capacidades particulares.
- Tener capacidad de *planificar* el trabajo en consonancia con los objetivos y metas claramente marcados.
- Contar con una buena mecánica de *funcionamiento interno*, con canales de comunicación y coordinación válidos y eficaces.
- Han de ser *representativos* de todas las partes implicadas en el proceso y en este sentido, tender a la estabilidad como tal equipo.
- Utilizar una *dinámica* de trabajo abierta y flexible.
- Sinergia, ser conscientes de que en un equipo convergen las mejores aptitudes, conocimientos y cualidades de todos los miembros. Por eso hay que potenciar el *efecto multiplicador* de las capacidades individuales.
- Se debe motivar a los componentes, individual y colectivamente, potenciando la *creatividad*.
- Han de tener un buen clima de *cohesión* y de compenetración.
- No olvidar *evaluar* el propio trabajo en equipo.

Peligros y dificultades para la implantación del Trabajo en Equipo

- Las posibles *inhibiciones* particulares para asumir riesgos. En este caso, el grupo debe centrarse en la búsqueda de estrategias para descubrir por qué no se participa y cómo conseguir motivar hacia la participación real de todos.
- Los distintos *niveles de implicación* y compromiso entre los componentes y la propia *heterogeneidad* de un grupo interdisciplinar.
- La mecánica de funcionamiento cuando es *lenta* y compleja: los resultados se van consiguiendo a más largo plazo.
- Los *bloques* en la comunicación interna. Las tensiones y conflictos y sus orígenes: ¿se derivan de las tareas? ¿proviene directamente del ambiente grupal?
- La asunción de *liderazgo* por algún participante sin previo y mutuo acuerdo. Este papel debe definirse claramente. Existen fórmulas para no centrarlo exclusivamente en una persona: rotación de la función o asumirlo de manera colegiada por todo el grupo.
- Dificultades *externas* al grupo y al programa.

ORGANIZACIÓN DE EQUIPOS

Coordinación del propio grupo y de las acciones que lleven a cabo.
Creación de subgrupos y la rotación en las responsabilidades.

Interconexión: con otros agentes, a otras experiencias similares, y, sobre todo, para implicar a las personas destinatarias de las acciones.

Distribución adecuada y efectiva de tareas y responsabilidades.

Obviamente, la realización de las actividades.

El seguimiento de las acciones y la recogida de información para la posterior evaluación.

Reparto de Tareas : algunas recomendaciones:

- Realizar un listado de tareas, valorando 2 factores: urgencia e importancia
- Atender, si es posible, intereses de cada persona
- Asignar tareas en función de la capacitación
- Ajustar a nº y disponibilidad de los miembros del equipo
- Asimilar las tareas como un pacto interno. Compromiso
- Revisar y evaluar regularmente el reparto de tareas

La Información es Poder : Boletines internos, Tablones de anuncio.

TOMA DE DECISIONES EN EQUIPO

Decisiones **Estratégicas** (principios y valores) ; Decisiones **Tácticas** (organización) ; Decisiones **Operativas** (material, tareas...)

CAMINOS para tomar decisiones –de mayor a menor participación.
(A mayor participación mayor será también la implicación)

- ☞ **Consenso:** Reunión de todos los miembros y expresan sus opiniones con el fin de ponerse de acuerdo. Decisión final compartida.
- ☞ **Mayoría:** Si no hay conformidad, entre varias opciones se elige la mayoritaria.
- ☞ **Minoría:** Decisiones tomadas por un pequeño grupo de trabajo o comisión.
- ☞ **Promedio:** Se adopta una solución intermedia entre dos posturas alejadas.
- ☞ **Expertos:** Orienta o recomienda una decisión.
- ☞ **Decisión autoritaria:** La decisión está predeterminada.

LA ASAMBLEA



Es un órgano de **toma de decisiones participativo** que busca el consenso.

Es una puesta en común de conocimientos, criterios y experiencias.

Se recomienda espacio cómodo, libre de ruidos y un nº no excesivo de miembros. Y:

- Respetar interlocutor, no interrumpir; Escuchar activamente
- Utilizar un lenguaje simbólico (acuerdo, disconformidad...) conocido y aceptado por todas.
- Exponer con brevedad y precisión ; Argumentar idea o postura
- Evitar repeticiones, parrafadas o discursos elocuentes. Una asamblea NO es un mitin.
- Cambiar posiciones individualistas hacia colectivas. Favorecer el consenso, empatizando con la mayoría, enriqueciendo la propuesta con las aportaciones de la minoría.

Moderadora → se elige 1 ó 2 personas que presente al equipo y el objeto de reunión. Seguidamente se abren turnos de palabras para cada propuesta o punto a tratar. La figura de moderadora es la encargada de controlar los tiempos, dándole fluidez a la asamblea.

Equipo de Actas → toma nota de las cuestiones más relevantes y los acuerdos alcanzados. Al principio de la reunión es importante que haya un orden del día con los puntos a tratar. Ejemplo: 1.- lectura del Acta anterior. 2.- lectura del proyecto X., etc. ¡Terminar siempre en positivo!

NORMAS (Código Interno)

Aunque esta palabra no es del todo agradable cuando hablamos de estructuras horizontales, lo cierto es que para que la libertad no se confunda con el libertinaje, deben existir unas pautas o un código de conducta previamente aceptado y pactado. Ejemplo:

❑ Horarios y Puntualidad

❑ Respeto

☀ del descanso, de la palabra

☀ de las opiniones y valores del resto de compañeras

☀ del material, entorno físico, etc.

❑ Cumplimiento de los acuerdos y compromisos

❑ Dedicación



LAS TÉCNICAS DE GRUPO

Las técnicas de grupo son el conjunto de medio, instrumentos y procedimientos, que, aplicados al trabajo en grupo, sirven para desarrollar su eficacia, hacer realidad sus potencialidades, estimular la acción y funcionamiento del grupo para alcanzar sus propios objetivos. –Estas técnicas son medios útiles en el proceso de comunicación, crecimiento y maduración de los integrantes de un grupo. Nunca son un fin en sí mismas.

- ✓ No todas las técnicas sirven para todos los objetivos, y por supuesto, suponen el conocer y dominar la teoría de la dinámica de grupos.
- ✓ Son instrumentos que hay que saber utilizar, su eficacia dependerá por el espíritu creador de la animadora que las utiliza.
- ✓ Las técnicas, aunque se planteen como un juego no son un juego. Se debe seguir una serie de pasos imprescindibles para alcanzar los objetivos.

CÓMO ELEGIR LA TÉCNICA ADECUADA

Las técnicas hay que adaptarlas a cada contexto especial en la que nos encontremos. Para ello podemos ajustarnos a ciertos criterios:

- ⊕ **Los objetivos que se persiguen** ➔ Existen técnicas que persiguen objetivos distintos. Lo primero será definir los objetivos y después elegir la técnica.
- ⊕ **La madurez y el entrenamiento del grupo** ➔ No todas las técnicas suponen la misma complejidad. Si el grupo tiene poca práctica habrá que empezar por técnicas sencillas, con una participación gradual.
- ⊕ **El tamaño del grupo** ➔ En los grupos pequeños (de 12 a 15 personas) la cohesión es más fácil, existe mayor seguridad y confianza. Todos disponen de tiempo para intervenir. En los grupos medianos (entre 15 y 40) predomina la relación variable. Surgen los subgrupos con facilidad. Hay conocimiento social, pero no personal.
- ⊕ **Ambiente físico** ➔ No todas las técnicas requieren el mismo tiempo y espacio.
- ⊕ **Predisposición del medio externo** ➔ Es decir, el clima de aceptación psicológica o rechazo que se origina alrededor del grupo.
- ⊕ **Características de los miembros** ➔ la edad, los intereses, las motivaciones que cada uno trae al entrar en un grupo, las experiencias anteriores que hayan tenido, las expectativas influyen a la hora de proponer una técnica.
- ⊕ **Experiencia y capacidad de la animadora** ➔ Para usar algunas de ellas es necesario un dominio sobre las diferentes situaciones que puedan presentarse. Y esto lo da la experiencia en animación de grupos. Un grupo no es un laboratorio de pruebas.

CLASES DE TÉCNICAS

TÉCNICAS DE PRESENTACIÓN ☞ Nos ayudarán a que los miembros del grupo se conozcan e interrelacionen entre sí. En esta etapa inicial la animadora debe: Crear un clima de aceptación, cercanía y alegría; Iniciar procesos de conocimiento mutuo; Posibilitar la relación de todos con todos, creando una corriente afectiva;

TÉCNICAS DE CONOCIMIENTO Y CONFIANZA ☞ Contribuirán a profundizar el conocimiento recíproco. Los objetivos de estas técnicas son: Favorecer el mutuo conocimiento de los miembros del grupo. Potenciar la autoestima y conocimiento personal; Crear un clima de confianza grupal. El animador debe procurar: estructurar estos ejercicios de menor a mayor grado de autorrevelación para reducir la ansiedad.

TÉCNICAS PARA EL ESTUDIO Y TRABAJO DE TEMAS ☞ Los objetivos de estas técnicas son: Favorecer la participación activa de todos en un trabajo; Ser eficaces en el trabajo grupal; Mejorar la organización como grupo de trabajo; profundizar en un tema o estudio concreto.

EXPRESIÓN DE VALORES ☞ Los objetivos de estas técnicas son: Que las personas tomen contacto con su propia experiencia para darse cuenta de sus ideas y sentimientos, de los criterios y motivaciones de su conducta; Desarrollo de nuevos valores. El animador debe proporcionar experiencias que posibiliten la formación en aquellos valores que se estimen realmente dentro de una cultura evitando el adoctrinamiento, favoreciendo el autoconocimiento, la reflexión, etc.

TÉCNICAS DE CREATIVIDAD ☞ El objetivo de estas técnicas será la de estimular y desarrollar la creatividad de las personas, brindando oportunidades para que los miembros expresen sus ideas. Su empleo será útil para salir de bloqueos, como elementos de sorpresa de una reunión tensa y para buscar y recrear nuevas posibilidades. Ejemplos: técnicas de expresión corporal (gestos, miradas y posturas), juegos de clown, acertijos y problemas, etc.

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN ☞ La evaluación se plantea como un proceso en el cual se recoge y analiza sistemáticamente una información sobre una actividad con la intención mejorar esa actividad. Esa evaluación debe ser la del propio animador, la del grupo, y del proceso en marcha.

TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN ☞ Son útiles ya que buscan estimular la comunicación entre los participantes e intenta romper la unidireccionalidad de la comunicación verbal.
Ejemplo: ejercicios de expresión oral y juegos de comunicación no verbal (mímica, expresión emocional...)

TÉCNICAS PARA ANIMACIÓN ☞ Nos ayudarán para motivar al grupo. El objetivo de estas dinámicas es ayudar a romper las barreras de desconfianza, creando un clima de alegría, y apertura para el trabajo posterior. También ayudará a relajar tensiones grupales, así como promoverá la libre expresión.

TÉCNICAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS ☞ Una vez que un grupo logra cierta cohesión, pueden aparecer choques o expresiones de hostilidad, ya sea por opiniones encontradas, objetivos distintos, valores diversificados, etc. Estas técnicas van encaminadas a reducir esas hostilidades y el eje central es la escucha activa ya que a través de ella se logra una comprensión mutua y el grupo avanza hacia la consecución de sus fines.

PRESENTACIÓN

Cada uno deberá pensar en su nombre de guerra.

- NOMBRE: su nombre de pila, como le gusta que le llamen
- 1 APELLIDO: algo con lo que te identifiques (un color, animal, objeto, lugar...)
- 2 APELLIDO: una virtud o cualidad asociada al objeto /animal elegido anteriormente

Ej. MARY ÁGUILA LIBRE

LA TELA DE ARAÑA

Desarrollo: Se forma un círculo y le entregamos a una persona un ovillo. Se presenta diciendo su nombre, procedencia, afición y todo lo que queramos añadir, según el objetivo del grupo. Posteriormente lanza el ovillo a otra persona pero sujetando de un extremo, así sucesivamente.

Evaluación: Al final se habrá formado una tela de araña, un tejido social con el que explicar la importancia de formarnos como un equipo.

GANA TANTOS PUNTOS COMO PUEDas

- **Objetivo:** Conocer las ventajas de la cooperación frente a la competición
- **Desarrollo:** El dinamizador dice al grupo que va a hacer 2 equipos (A y B) y que el objetivo del juego es “ganar tantos puntos como puedas”. En ningún momento habla de equipos rivales o de ganar más puntos que el contrario.
- A continuación se le da a cada grupo dos tarjetas, una con la letra X y otra con la Y, y se les explica que deberán decidir, en grupo, cuál de las dos sacan (similar al *pares y nones* o *pedra-papel-tijera*), de acuerdo a estas puntuaciones:

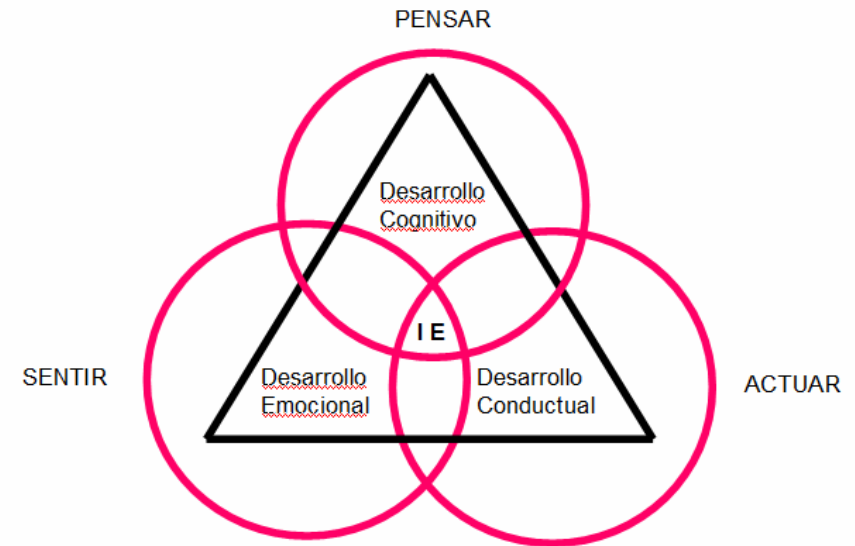
A	B	A	B
X	X	+5	+5
X	Y	-10	+10
Y	X	+10	-10
Y	Y	-5	-5

- **Evaluación:** Conforme a estas puntuaciones, ambos equipos tenderán a sacar la Y, jugada tras jugada, para “empatar” con el contrario o con la esperanza de que el otro equipo saque la X. Cuando los 2 equipos están en bancarrota (por ej. en la jugada n° 5), se les puede proponer una mediación, para que decidan si hay alguna estrategia más cooperativa que les permita recuperarse.
- Al final del juego se explica que la estrategia acertada es que ambos hubieran sacado la X (estrategia cooperativa), mientras que sacar la Y es competir y perder, aunque percibamos un empate o una victoria (porque el “rival” pierde aún más).

LA CASA



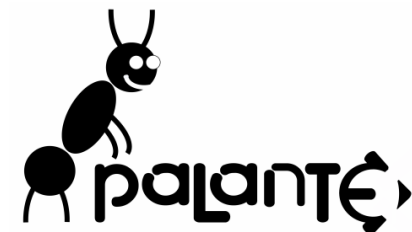
- ❑ **Objetivo:** Analizar las ventajas del liderazgo positivo o democrático, contrastándolo con el liderazgo negativo o autoritario.
- ❑ **Desarrollo:** Se hacen 2 equipos y en cada uno se elige un líder. Por separado se les explica que tienen que construir con sus equipos una casa. A uno de ellos se le explica que colabore con el equipo y designe tareas según las capacidades del resto del equipo. Al líder del 2º grupo se le dirá que él dicta las órdenes, que hagan lo que él diga, repartiendo las funciones a su antojo, etc.
- ❑ **Materiales:** En cada grupo se colocan cartulinas, folios, colores, pegamento y tijeras. El mínimo indispensable para construir una casa.
- ❑ **Evaluación:** se comparan las dos casas, observando cómo en la que trabajó el líder democrático está mejor construida, la gente trabajó en equipo y satisfactoriamente.



EDUCAR LA PARTICIPACIÓN

TALLER PRÁCTICO 3:

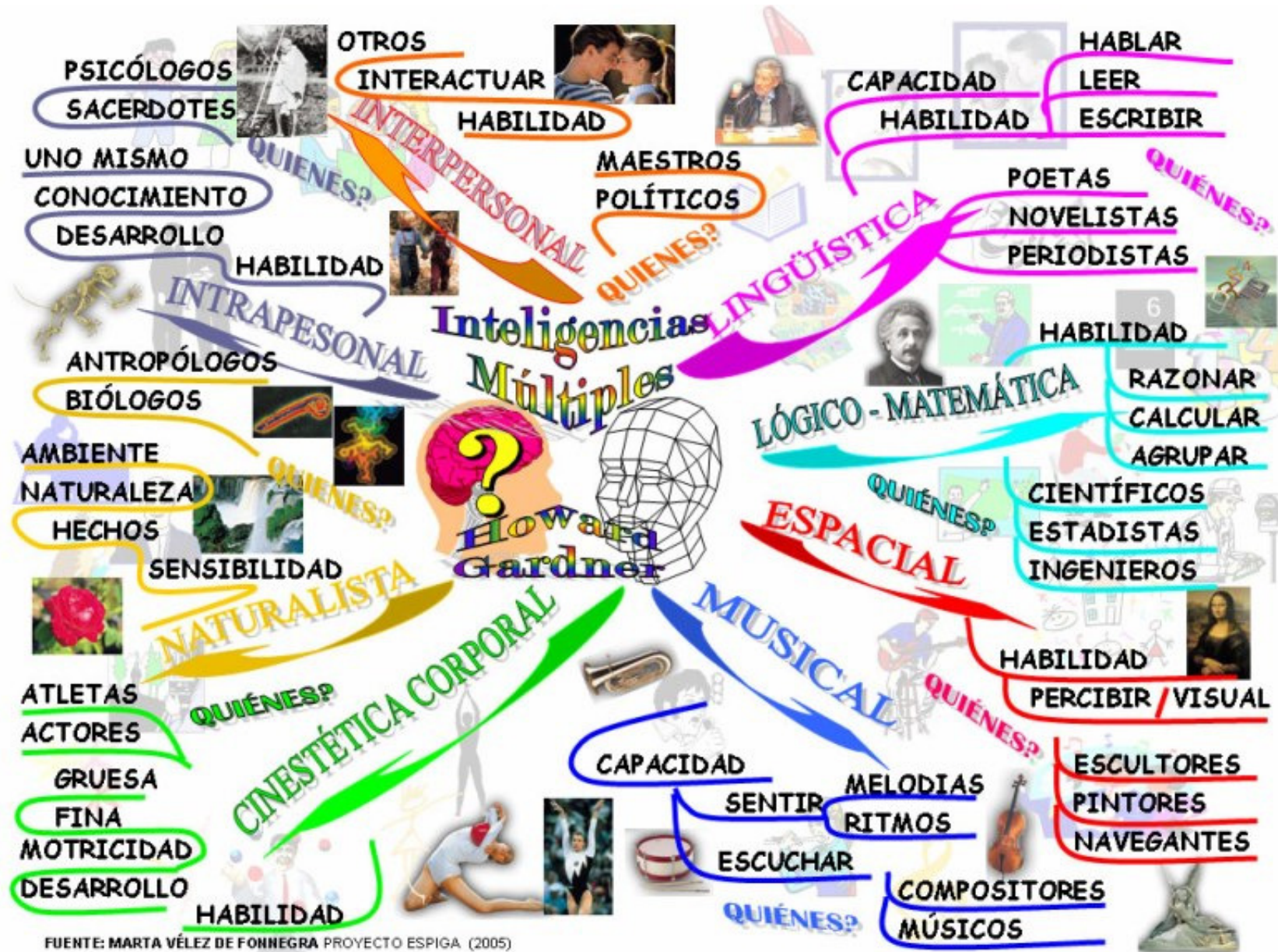
INTELIGENCIA EMOCIONAL



INTELIGENCIA EMOCIONAL

- “IE es un conjunto de habilidades adquiridas y entrenadas que nos preparan para una vida afectiva y social sana, puesto que estas capacidades son las que nos permiten conocernos y valorarnos así como empatizar con otras personas, enriqueciéndonos con el medio que nos rodea” (Asoc. Palante)
- "la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones“ (Goleman)

INTELIGENCIAS MÚLTIPLES



COMPETENCIAS

Las 5 dimensiones de la Inteligencia Emocional

Se agrupan en 2 grandes aptitudes:

Personal → Auto-conocimiento, Auto-regulación y Motivación

Social → Empatía y Habilidades Sociales

Cada dimensión tiene unas competencias emocionales, que entrenadas darán lugar a un desempeño personal, familiar, etc.



Dimensión 1: **AUTOCONOCIMIENTO**



CONCIENCIA EMOCIONAL
VALORACION DE UNO MISMO
CONFIANZA EN UNO MISMO

Dimensión 2 : **AUTORREGULACIÓN**



AUTOCONTROL
FIABILIDAD
RESPONSABILIDAD
ADAPTABILIDAD
INNOVACION

Dimensión 3: **MOTIVACIÓN**



MOTIVACION DE LOGRO
COMPROMISO
INICIATIVA Y OPTIMISMO

Dimensión 4: **EMPATÍA**



COMPRESION DE LOS DEMAS
ORIENTACION HACIA EL SERVICIO
DESARROLLO DE LOS DEMAS
APROVECHAMIENTO DIVERSIDAD
CONCIENCIA DE JUSTICIA SOCIAL

Dimensión 5 : **HABILIDADES
SOCIALES**



INFLUENCIA ; ASERTIVIDAD
COMUNICACIÓN ; LIDERAZGO
GESTION DEL CAMBIO
RESOLUCION DE CONFLICTOS
ESTABLECER VINCULOS
COLABORACION Y COOPERACION
HABILIDADES DE EQUIPO

COMPETENCIAS

1. AUTOCONOCIMIENTO

Incluye tres competencias emocionales:

- ② **CONCIENCIA EMOCIONAL:** Consiste en la capacidad de reconocer el modo en que nuestras emociones afectan a nuestras acciones y la capacidad de utilizar nuestros valores como guía en el proceso de toma de decisiones.
- ② **VALORACIÓN ADECUADA DE UNO MISMO:** Conocer nuestros propios recursos, ser conscientes de nuestros puntos débiles y fuertes. Ser capaces de aprender y mejorar.
- ② **CONFIANZA EN UNO MISMO:** Tener una percepción muy clara de nuestro valor y de nuestras capacidades.




2. AUTOREGULACIÓN

Incluye 5 competencias emocionales:

- **AUTOCONTROL:** Tener calma en momentos difíciles, pensar con claridad. Controlar impulsos conflictivos.
- **FIABILIDAD:** o Integridad es ser honesto, sincero, firme en las convicciones.
- **RESPONSABILIDAD:** Cumplir con los acuerdos, cometidos, objetivos o compromisos. poseer autodisciplina, ser puntual, trabajar con precisión.
- **ADAPTABILIDAD:** Capacidad para responder con rapidez a los cambios y exigencias del entorno.
- **INNOVACIÓN:** Consiste en permanecer abiertos a nuevas ideas, perspectivas e información.

3. MOTIVACIÓN

Incluye 3 competencias emocionales:

-  **MOTIVACIÓN DE LOGRO:** Consiste en tener una orientación y voluntad clara y tenaz de alcanzar los objetivos propuestos y contrastar los resultados.
-  **COMPROMISO:** Consiste en la capacidad para asumir los objetivos y la misión, visión de un grupo o comunidad.
-  **INICIATIVA Y OPTIMISMO:** Es la competencia que moviliza a las personas para aprovechar las oportunidades y superar los contratiempos.

4. EMPATÍA

Incluye 5 competencias emocionales:

- ✚ **COMPRESIÓN DE LOS DEMÁS:** Consiste en captar los sentimientos y puntos de vista de los demás e interesarse por sus preocupaciones. Estar atentos a las señales de otros, saber escuchar y tener sensibilidad para comprender otros puntos de vista.
- ✚ **DESARROLLO DE LOS DEMÁS:** Consiste en captar las necesidades de desarrollo de los demás y ayudarles a potenciar sus capacidades.
- ✚ **ORIENTACIÓN HACIA EL SERVICIO:** Consiste en anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades de los demás.
- ✚ **APROVECHAMIENTO DE LA DIVERSIDAD:** Consiste en cultivar, valorar y celebrar las oportunidades que nos plantean las diferentes personas. Comprender diferentes visiones del mundo y son sensibles a las diferencias grupales. Considerar la diversidad como una oportunidad de enriquecimiento.
- ✚ **CONCIENCIA DE JUSTICIA SOCIAL:** Consiste en comprender y apoyar modelos ideológicos universales que faciliten unas relaciones entre personas, seres y hábitats basadas en la libertad, igualdad y dignidad. Buscar un grado de activación encaminado a la transformación positiva del entorno que les rodea.

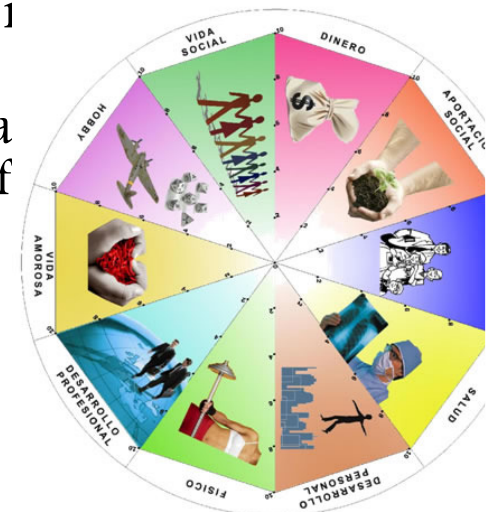
5. HABILIDADES SOCIALES

Incluye 9 competencias emocionales:

- **INFLUENCIA:** Consiste en la habilidad para convencer a la gente, usando tácticas claras y efectivas para lograr consenso y apoyo.
- **COMUNICACION:** Consiste en la capacidad para contactar con otros y transmitir una información.
- **ASERTIVIDAD:** Consiste en defender nuestros valores y derechos personales, respetando a la vez los de los demás.
- **LIDERAZGO:** consiste en una manera de “SER” y se manifiesta en un modo especial de “COMPORTARSE”. Un líder es capaz de aportar Conocimientos (**saber**), de facilitar un Aprendizaje (**saber hacer**), con actitud y valores reconocidos (**saber ser**).
- **GESTIÓN DEL CAMBIO:** Consiste en saber iniciar o mantener los cambios retirando los obstáculos e introduciendo variables nuevas, creativas y oportunas.
- **RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:** Consiste en la habilidad para reconocer problemas, definiendo sus causas, identificando soluciones y desarrollando la mejor posible.
- **ESTABLECIMIENTO DE VÍNCULOS:** Consiste en saber alimentar las relaciones humanas, construyendo lazos afectivos, manteniendo redes informales positivas, etc.
- **COLABORACIÓN Y COOPERACIÓN:** Consiste en trabajar juntos, empujar todas en la misma dirección, tomar parte con otros para conseguir un objetivo común, etc.
- **HABILIDADES DE EQUIPO:** Consiste en la capacidad de formar parte de un conjunto de personas interrelacionadas que se van a organizar para llevar a cabo una determinada tarea.

Rueda de la Vida

- Es una técnica de Autoconocimiento que sirve para conocernos y evaluarnos para posibles cambios ante adversidades o dificultades.
- Desarrollo: Se puede realizar tanto en convivencia como en la intimidad. Primero se coge y se traza una circunferencia. A continuación dividimos el interior (círculo) en x partes iguales.
- En cada una de estas partes o "quesitos" anotamos una de las variables que conforman nuestro camino. Pueden ser: **Desarrollo Personal; Trabajo; Salud; Ocio; Economía; Amor/Afecto; Amigos y Familia; Entorno Físico.**
- Para concluir se puntúan del 0 al 10, desde dentro hacia fuera según el grado de satisfacción.
- Resultado: nos dará una rueda más o menos grande y perfecta respecto a la dibujada inicialmente. A partir de ahí podemos analizar las variables que hemos puntuado menos, pudiendo confeccionar otra 1 específica.
- Nota: al tratarse de un análisis **S** puede darse el ca que no tenga muchos recursos **S** pero esté satisf vida, y así a la inversa.



Rueda de la Vida

Es una técnica de Autoconocimiento que sirve para conocer aspectos internos concretos. Es un análisis subjetivo.

Desarrollo: Primero se coge y se traza una circunferencia. A continuación dividimos el interior (círculo) en x partes iguales.

En cada una de estas partes o "quesitos" anotamos una de las variables que conforman nuestro camino. Pueden ser 8:

Desarrollo Personal; Trabajo; Salud; Ocio; Economía; Amor/Afecto; Amigos y Familia; Entorno Físico.

Para concluir se puntúan del 0 al 10, desde dentro hacia fuera, según el grado de satisfacción.

Resultado: nos dará una rueda más o menos grande y perfecta respecto a la dibujada inicialmente. A partir de ahí podemos analizar las variables que hemos puntuado menos, pudiendo confeccionar otra rueda más específica.



Técnicas para trabajar en IE

- ✧ Auto-conocimiento – Conciencia ▶ **Presentación Rito iniciático**
- ✧ Auto-conocimiento – Valoración ▶ **Derechos Seres Humanos Auténticos**
- ✧ Auto-conocimiento – Confianza; Auto-regulación – Autocontrol ▶ **Muro Afectivo**
- ✧ Auto-regulación – Responsabilidad ▶ **Lázaro**
- ✧ Auto-regulación – Adaptabilidad ▶ **Expresión 6 emociones básicas**
- ✧ Motivación – Iniciativa ▶ **Acertijos creativos**
- ✧ Motivación – Optimismo ▶ **Quién Muere**
- ✧ Empatía – Diversidad ▶ **El Lobo**
- ✧ Empatía – Comprensión; Auto-regulación – Fiabilidad ▶ **Marlenne**
- ✧ Empatía – Conciencia Justicia ▶ **Los Nadies**
- ✧ Empatía – Desarrollo demás; Habilidades Soc – Vínculos ▶ **Lavadero de Coches**
- ✧ Habilidades Sociales – Asertividad ▶ **Mensaje y Crítica Constructiva**
- ✧ Habilidades Sociales – Comunicación ▶ **El Rumor**
- ✧ Habilidades Sociales – Conflictos ▶ **El último limón**
- ✧ Habilidades Sociales – Influencia, Comunicación ▶ **La Diagonal del Acuerdo**
- ✧ Auto-conocimiento – Confianza; Auto-regulación – Responsabilidad, Motivación – Logro; Empatía – Servicio; Habilidades – Liderazgo, Equipo, Cooperación ▶ **La delgada línea roja**

Presentación – RITO INICIÁTICO

Cada uno deberá pensar en su nombre de guerra.

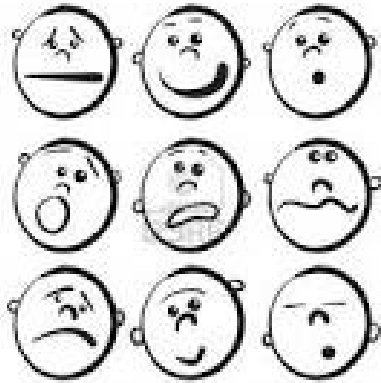
- NOMBRE: su nombre de pila, como le gusta que le llamen
- 1 APELLIDO: algo con lo que te identifiques (un color, animal, objeto, lugar...)
- 2 APELLIDO: una virtud o cualidad asociada al objeto /animal elegido anteriormente

Cada uno comienza a decir su nombre, pero para el primer apellido, el grupo debe descubrirlo con mímica.

Al que le toca hablar se le entrega una pipa que simboliza la palabra, la paz.

Y en sentido contrario, se va pasando una piedra, simbolizando la escucha.

Si se puede colocamos una vela en el centro a modo de hoguera.

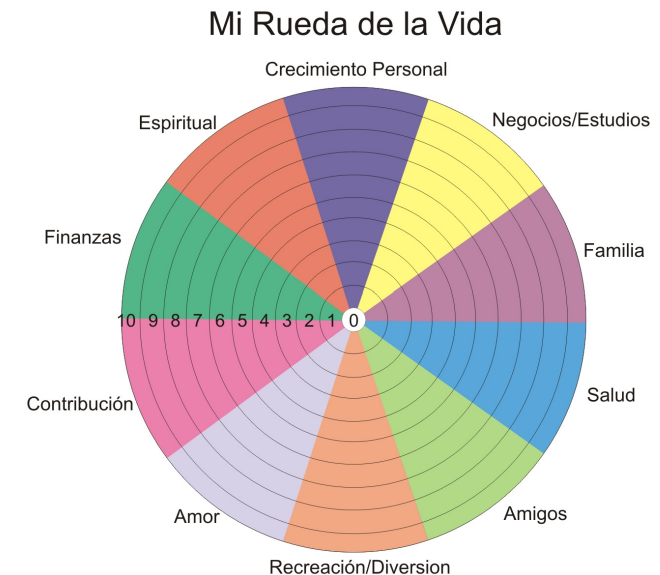


EL DIBUJO CREATIVO

- ▶ Es una técnica de conocimiento (persona y resto de grupo) que sirve para analizar y dar a conocer desde una óptica mucho más ingeniosa, aspectos internos nuestros. No pretende ser una lámina artística, más bien una metáfora de nosotras, nuestra realidad interna y externa, tal y como la percibimos.
- ▶ Variante: También puede hacerse en dinámicas grupales y conocer un poco más a otros compañeros. Se puede intercambiar los dibujos y que otra persona, sin saber a quien pertenece, trate de describir (visión objetiva) y analizar (subjetiva) las distintas partes en cuestión.
- ▶ Ejemplo: *En este dibujo veo unas orejas y unos ojos más grandes de lo común, por tanto, interpreto que la compañera que lo diseñó pretende mostrar que es muy observadora y escucha atentamente.*

LA RUEDA DE LA VIDA

- **Objetivo:** Favorecer el autoconocimiento a partir de unas variables dadas. Autoevaluación e incitación al cambio ante dificultades.
- **Desarrollo:** Primero se coge y se traza una circunferencia. A continuación dividimos el interior (círculo) en x partes iguales.
- En cada una de estas partes o "quesitos" anotamos una de las variables que conforman nuestro camino. Pueden ser: **Desarrollo Personal; Trabajo; Salud; Ocio; Economía; Amor/Afecto; Amigos/Familia; Entorno Físico.**
- Para concluir se puntúan del 0 al 10, desde dentro hacia fuera según el grado de satisfacción.
- **Resultado:** nos dará una rueda más o menos grande e (im)perfecta respecto a la dibujada inicialmente. A partir de ahí podemos analizar las variables que hemos puntuado menos, pudiendo confeccionar otra rueda más específica.
- **Nota:** no olvidar que es un análisis subjetivo, no se trata de cuantificar amigos o dinero. Es la percepción que tenemos de dichas variables.



DERECHOS SERES HUMANOS

Un Ser Humano auténtico, por el mero hecho de serlo, tiene los siguientes Derechos:

- A ACTUAR DE MODO DIFERENTE A COMO LOS DEMÁS DESEARÍAN QUE ACTUASE**
- A HACER LAS COSAS DE MANERA IMPERFECTA**
- A EQUIVOCARSE ALGUNA VEZ**
- A PENSAR DE MANERA PROPIA Y DIFERENTE**
- A CAMBIAR SUS OPINIONES**
- A ACEPTAR Y RECHAZAR CRÍTICAS O QUEJAS**
- A DECIDIR LA IMPORTANCIA QUE TIENEN LAS COSAS**
- A NO SABER ALGO**
- A NO ENTENDER ALGO**
- A HACER PETICIONES**
- A RECHAZAR PETICIONES**
- A EXPRESAR SUS SENTIMIENTOS**
- A ELOGIAR Y RECIBIR ELOGIOS**

Asímismo, y por ello, tiene también la obligación de:

- RESPONSABILIZARSE DE SUS DECISIONES**

EL LAZARILLO (Técnica de Confianza)

- Desarrollo: Al aire libre, por parejas, uno hará de ciego y el otro de guía.
- Nota: Se puede experimentar con los sonidos, dando palmadas o estableciendo un código para el desplazamiento. También puede haber un solo Lázaro y el pequeño grupo va cogido de la mano. Las posibilidades son infinitas, dependerá del grado de cohesión del grupo.
- Evaluación: cada persona comenta si se ha sentido insegura o por el contrario ha confiado en el otro. En estas técnicas es importante no frivolar, desaconsejándose en grupos recién estructurados o poco maduros.

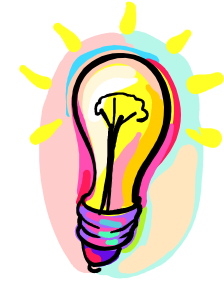
Otras técnicas de confianza:

- **Muro Afectivo:** un grupo se une en línea como si formara una pared, el resto de 1 en 1 se lanza contra el muro con los ojos cerrados, sabiendo que el muro le va a proteger.
- **La Peonza:** Se forman pequeños círculos y una persona con los ojos vendados en medio es balanceada por los miembros. Importante hacerlo con cuidado.
- **Dejarse caer:** por parejas se tiran de espaldas sobre el compañero; o un grupo hace una cama cruzando las manos mientras otro se deja el cuerpo caer desde una altura media.

EL LAVADERO DE COCHE (Técnica de Confianza y Afectividad)

- Desarrollo: Por parejas, uno es el auto y el compañero le frota, limpia y abrillanta con masajes por todo el cuerpo. Después se invierten los papeles.

ACERTIJOS CREATIVOS



- PESANDO CÁNTAROS: Un cántaro lleno, ¿de qué pesa menos?
- CINCO PATATAS Y SEIS NIÑOS: Una madre tiene 6 niños y 5 patatas. ¿Cómo puede distribuir las patatas uniformemente entre los 6 niños? (no valen fracciones).
- LOS TERRONES Y EL AZÚCAR: Se tienen tres tazas de café y catorce terrones de azúcar. ¿Cómo endulzar las tres tazas empleando un número impar de terrones en cada una?
- INGENIO CANINO: Un perro está atado por el cuello a una cuerda de 2 metros de longitud. ¿Cómo podrá alcanzar un sabroso hueso situado a 4 metros de él?
- CAMINAR SOBRE LAS AGUAS: El reverendo Horacio Buenaspalabras anunció que cierto día, a cierta hora, realizaría un gran milagro: durante 20 minutos caminaría sobre la superficie del río Hudson sin hundirse en sus aguas. Una gran muchedumbre se apiñó para presenciar la hazaña. El reverendo realizó exactamente lo que afirmó que haría. ¿Cómo pudo apañárselas?
- ¿Cuál era el monte más alto del mundo antes de descubrirse el Everest?
- ARENA EN EL HOYO: ¿Cuánta arena hay en un hoyo de 30X30X30 metros?
- COCER UN HUEVO: ¿Cuánto tiempo hace falta para cocer un huevo duro?
- PENDIENTES EN EL CAFÉ: Esta mañana se me cayó un pendiente en el café. Y aunque la taza estaba llena, el pendiente no se mojó. ¿Y eso?

Marlenne

Los personajes son: **Marlene, un barquero, un ermitaño, Pedro y Pablo.**

Marlene, Pedro y Pablo son amigos de la infancia. Se conocen desde hace mucho. Pablo se quiso casar con Marlene, pero ella rehusó alegando que estaba enamorada de Pedro.

Cierto día Marlene decide visitar a Pedro, que vive al otro lado del río. Al llegar al río, Marlene le pide a un barquero que le pase al otro lado, y el barquero le dice que él se dedica a eso, que es una forma de vida y el pan de cada día y que por tanto, tiene que pagar por ello. Marlene no tiene ni una perra, y le explica al barquero su situación, su gran deseo de verse con Pedro; le ruega por favor que le pase al otro lado. El barquero acepta si ella le entrega el abrigo. Marlene duda y decide ir a consultar a un ermitaño que está por allí. Le cuenta todo y le pide su consejo. El ermitaño le dice que la comprende muy bien, pero que en ese momento no puede darle consejo alguno, ni siquiera dialogar con ella sobre el asunto; le dice que decida por su cuenta.

Marlene vuelve al río, acepta lo que le pide el barquero, atraviesa el río, va a casa de Pedro y pasa con él tres días muy felices.

La mañana del cuarto día, Pedro recibe un telegrama en el que se le oferta un empleo muy bien remunerado en el extranjero, lo que él había ansiado desde siempre. Da la noticia a Marlene y la abandona en aquel mismo momento.

Marlene cae en profunda tristeza y decide dar un paseo. Se encuentra con Pablo y le cuenta la razón de su tristeza. Al cabo de un rato Marlene le dice a Pablo: "Recuerdas que hace tiempo me dijiste que querías casarte conmigo; yo te rechacé porque no me sentía enamorada de ti, pero ahora pienso que sí lo estoy y quiero casarme contigo". Pablo le responde: "Es demasiado tarde. No me interesa ya. No quiero restos del otro".

ACTIVIDAD: Lectura, Ordenar los Personajes según preferencia, Debatir

OBJETIVOS: Respeto distintas opiniones; Valores personales; Honestidad

Los Nadies

Los nadies:

los hijos de nadie, los dueños de la nada.

Los nadies:

los ningunos, los ninguneados,
corriendo las liebres, muriendo la vida,
jodidos, rejodidos:

Que no son, aunque sean.

Que no hablan idiomas, sino dialectos.

Que no profesan religiones, sino supersticiones.

Que no hacen arte, sino artesanía.

Que no practican cultura, sino folklore.

Que no son seres humanos, sino recursos humanos.

Que no tienen cara, sino brazos.

Que no tienen nombre, sino número.

Que no figuran en la historia universal,
sino en las páginas rojas de la prensa local.

Los nadies, que cuestan menos que la bala que los mata.

Eduardo Galeano

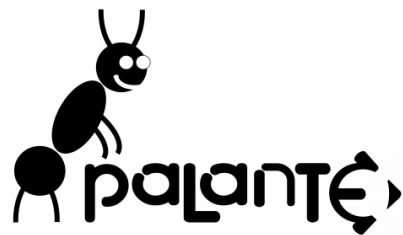
LA DELGADA LÍNEA ROJA

- Es una técnica muy útil y divertida. Con ella se trabajan las 5 dimensiones de la IE.
- Objetivos: conocer y mejorar confianza intra e interpersonal. Mejorar responsabilidad grupal. Adquirir destrezas y liderazgo. Espíritu de cooperación para lograr un resultado, empatizar con el grupo, etc.
- Desarrollo: se coloca una cuerda a 1,20m en mitad de la sala. Se le pide al grupo que han de pasar al otro lado, todos por encima y sin tocarla.
- Evaluación: una vez finalizada la prueba hay que dirimir: ¿Participaron todos? ¿Hubo bloqueos o conflictos? ¿Orientación al resultado y / o personas?. Es importante analizar muy bien el ejercicio.



EDUCAR LA PARTICIPACIÓN

TALLER PRÁCTICO 4:
COMUNICACIÓN



LA COMUNICACIÓN

En la dinámica de grupos como lugar de comunicación interesa tanto la calidad del mensaje como la importancia de las personas en su proceso de interrelación sin olvidar evidentemente el código y las leyes de la comunicación. La comunicación es fundamental en la maduración, en el equilibrio emocional de individuos y sociedad.

NIVELES DE LA COMUNICACIÓN

- 1. Nivel de lo **gestual**: Nos saludamos, comunicamos de paso. Casi siempre son comunicaciones estereotipadas, de protocolo. Tienen su papel, su importancia, no hay que desdeñarla.
- 2. Nivel **circunstancial**: Nos decimos, comunicamos lo externo, lo típico de una estación donde todos vamos de paso: donde está ahora, qué haces, a dónde vas, etc..
- 3. Nivel **personal**: Tiene el sello de lo propio. Damos el currículum general o cercano.
- 4. Nivel **personal-íntimo**: Lo que se cuenta a pocos o en momentos o situaciones de intimidad: sentimientos, emociones, valoraciones de hechos y personas...
- 5. Nivel **íntimo-íntimo**: Lo que sólo se comunica a una persona muy concreta (ej. pareja) en un momento muy especial.

VERBAL y NO VERBAL

Somos sensibles a las informaciones, alegrías, tristezas y sentimientos que nos comunican porque oímos y vemos las expresiones verbales, los gestos, el llanto, la expresión de la cara, el tono de voz, los movimientos del cuerpo, la mirada...

Nos comunicamos con el comportamiento, verbal y no verbal:

- ✦ El **comportamiento verbal** es usado para comunicar ideas o dar información, opiniones y actitudes, describir o expresar sentimientos, acuerdos o desacuerdos, hacer preguntas, pedir y demandar información, razonar y argumentar.
- ✦ Para garantizar una comunicación efectiva, los contenidos del comportamiento verbal deben ser realmente explícitos. Expresiones vagas y generalizadoras, (ej. "siempre estás...", "eres un egoísta", "sólo vas a lo tuyo"...) obstaculizan la comunicación.
- ✦ El **comportamiento no verbal**, en ocasiones, resulta imposible de ocultar. Tú puedes ocultar tus palabras, sin embargo resulta imposible no enviar mensajes a través de tu rostro o de tu cuerpo, ya que la mayoría de estos mensajes son inconscientes. Por esta razón, el lenguaje no verbal, suele ser más creíble que el verbal.

El impacto del mensaje depende aprox. en un 55% del lenguaje visual (movimiento del cuerpo, expresión facial); en un 38% del lenguaje vocal (volumen, tono, timbre...) y en sólo un 7% del verbal (las palabras).

RUIDOS DE LA COMUNICACIÓN

- ✘ Lugar o momento elegido
- ✘ Estados emocionales que perturban la atención, comprensión y fijación de los mensajes
- ✘ Acusaciones, amenazas y/o exigencias
- ✘ Preguntas de reproche
- ✘ Declaraciones del tipo "deberías", "si ya te lo había dicho"...
- ✘ Inconsistencia en los mensajes
- ✘ Cortes en la conversación/ignorar los mensajes importantes del interlocutor
- ✘ Generalización excesiva
- ✘ Dar excesiva información gratuita
- ✘ Etiquetas
- ✘ Consejos no pedidos y prematuros
- ✘ Disputas basadas en datos de sucesos pasados con versiones diferentes
- ✘ Ruidos voluntariamente introducidos
- ✘ Presupuestos
- ✘ Errores de interpretación

COMUNICACIÓN INTEGRADA

(CNV-comunic. no violenta)

- La CNV nos orienta para reestructurar nuestra forma de expresarnos y de escuchar a los demás.
- En lugar de obedecer a reacciones habituales y automáticas, nuestras palabras se convierten en respuestas conscientes con una base firme en un registro de lo que percibimos, sentimos y deseamos. Nos ayuda a expresarnos con sinceridad y claridad, al mismo tiempo que prestamos una atención respetuosa y empática a los demás.

EL PROCESO:

Actos concretos que *observamos* que están afectando nuestro bienestar.

- El primer componente de la CNV implica la separación entre la **observación** y la **evaluación**. Ej. A menudo viene sin avisar. Viene sin avisar al menos tres veces por semana.

Cómo nos *sentimos* en relación con lo que observamos.

- Distinguir evaluaciones (lo que creemos ser o lo que creemos que hace otras personas “me siento incapaz” “me siento incomprendido” de sentimientos reales “me siento frustrado”

EL PROCESO (cont.)

Las *necesidades*, los valores, los deseos, etc., que dan origen a nuestros sentimientos.

- Lo que digan y hagan los demás puede ser el estímulo, pero nunca la causa, de nuestros sentimientos.
- Los juicios, críticas, diagnósticos e interpretaciones que hacemos de los demás son expresiones de nuestras propias necesidades y valores. Cuando los demás perciben una crítica, tienden a centrar su energía en la autodefensa o el contraataque. Cuanto más directa sea la **conexión entre nuestros sentimientos y nuestras necesidades**, más fácil será para los demás comprendernos y responder de un modo compasivo.

Las acciones concretas que *pedimos* para enriquecer nuestra vida.

- Evitar las expresiones vagas, abstractas o ambiguas, y recordamos emplear un **lenguaje de acción positiva** para hacer saber a los demás lo que queremos de ellos, en lugar de centrarnos en lo que no queremos.
- Cuando sólo expresamos nuestros sentimientos quizás a nuestro interlocutor no le resulte claro lo que esperamos que haga.
- La situación inversa también es problemática; es decir, cuando las personas manifiestan que quieren sin decir primero qué sentimientos y necesidades hay detrás de su petición.
- Las peticiones se interpretan como exigencias siempre que las personas que las reciben creen que se las culpará o maltratará si no acceden a satisfacerlas.

Recepción Empática

- *La **empatía** es una respetuosa comprensión de la vivencia de los demás. En lugar de ofrecer empatía, solemos ceder a la fuerte urgencia que sentimos de dar consejos o tranquilizar a nuestro interlocutor, y de explicarle cuál es nuestra opinión o cómo nos sentimos. La empatía, sin embargo, exige de nosotros que vaciemos nuestra mente y escuchemos con todo nuestro ser a la otra persona.*
- *En la **CNV**, al margen de las palabras que utilice nuestro interlocutor para expresarse, nos limitamos a prestar atención a sus observaciones, sentimientos, necesidades y peticiones.*

Ciertas conductas habituales que nos impiden estar lo suficientemente presentes para conectarnos de manera empática con los demás:

- **Aconsejar:** *“Creo que deberías...”, “¿Cómo es que no...?”*
- **Competir:** *“Esto no es nada, voy a contarte lo que me ocurrió a mí”*
- **Educar:** *“Esto puede convertirse en una experiencia muy positiva para ti si...”*
- **Consolar:** *“No es culpa tuya, hiciste lo que pudiste”*
- **Contarle alguna historia parecida:** *“Esto me recuerda una vez que...”*
- **Minimizar:** *“Vamos, ánimo. ¡No es para tanto!”*
- **Compadecer:** *“¡Oh, pobre...!”*
- **Interrogar:** *“¿Cuándo empezó esto?”*
- **Explicar:** *“Yo habría venido, pero...”*
- **Corregir:** *“No, esto no ocurrió así”*

La comprensión intelectual bloquea la empatía

COMUNICACIÓN NO VIOLENTA

Esquema Resumen COMUNICACIÓN INTEGRADA

OBSERVACIÓN	<i>¿Qué pasa?</i>
INTERPRETACIÓN	<i>¿Qué me estoy contando sobre lo que pasa?</i>
EMOCIÓN	<i>¿Qué siento?</i>
NECESIDAD	<i>¿Cuál es mi necesidad?</i>
PETICIÓN	<i>¿Cómo me gustaría que se cubra esa necesidad? ¿A quién se la puedo pedir?</i>

CÓMO HABLAR EN PÚBLICO

... y que te entiendan

- ✦ Comienza por un saludo y despide con un agradecimiento
- ✦ Sé breve y claro, evitando tecnicismos innecesarios
- ✦ Ten preparado un esquema o guión pero no por ello pierdas espontaneidad
- ✦ Para evitar la monotonía, cambia de ritmo
- ✦ Utiliza frases directas y no expresiones genéricas
- ✦ Consigue la complicidad con un “nosotros”
- ✦ Un toque de humor no viene mal, según el contexto y sin abusar
- ✦ Otro recurso es usar referencias literarias o frases célebres
- ✦ Otorga sentimiento y credibilidad
- ✦ Dirígete al corazón con un ideal de justicia; apelando a vivencias personales...
- ✦ y a la razón, aportando argumentos, citando datos o estudios.
- ✦ Mirar directamente al auditorio
- ✦ ...y siempre ¡Actúa con naturalidad!



EXPRESIÓN CORPORAL y JUEGOS CLOWN

A continuación os ofrecemos una serie de ejercicios y juegos que pueden servir para desinhibir al grupo, salir de bloqueos mentales (mejora la creatividad) o preparar la clase para diversas representaciones.

Juegos Físicos:

- Estiramientos
- Andares sensacionales: despacio, deprisa, mediante consignas (ej. stop = parar, come on = adelante, se invierten las claves, stop= adelante), hormigueo en la pierna, frío, calor, en la playa quemar los pies, cuerda una cabeza al techo, etc.
- Gladiadores: Peleas por parejas, eligiendo 3 zonas de contacto.

Juegos de Imaginación

- La ducha: pantomima con agua que cambia de temperatura
- La pelotita: en círculo, con los ojos vendados se pasan una pelota imaginaria con una palmada.
- Coches Choque: se intenta no chocar, se saluda, a cámara lenta, a más velocidad... finalmente se produce una gran colisión.
- Los bebés: se forman 2 círculos concéntricos, uno simulan ser bebés y el círculo del exterior le hacen mimos y carantoñas.

+ RISOTERAPIA



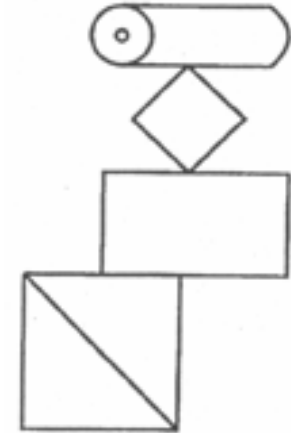
Juegos de Imitación con / sin sonidos

- El eco: los extremos hacen diálogo con movimientos, el medio reproduce.
- La Conversión: poco a poco se va convirtiendo en un animal o cualquier cosa que se proponga.
- Pasa la cara: en círculo hacemos un gesto o mueca al compañero de la derecha, éste lo imita y se vuelve hacia su otro compi y hace otro, así sucesivamente

Expresión de Sentimientos y estados de ánimo

- Emociones básicas: trabajar las emociones primarias (alegría, tristeza, miedo, sorpresa, ira y asco) en grupo creando un concurso por ejemplo, “*Que salga la Alegría! Y ahora El Miedo!*”
- MIRADAS–Mirar como un orgulloso; enamorado; provocador; pensativo; prepotencia; pena...
- *Chicho Ha Muerto*: Todos en círculo han de repetir la frase “Chicho ha Muerto” al compañero de al lado con un estado de ánimo previamente acordado (triste, alegre...) o imitando a alguien (ej. borracho o personaje famoso)

El dibujo, con / sin preguntas



OBJETIVO

Favorecer la comunicación y la escucha. Analizar las limitaciones de una comunicación unidireccional.

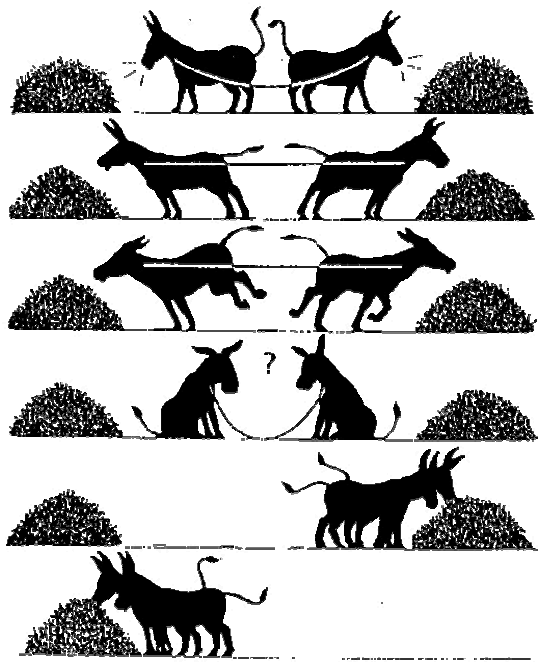
DESARROLLO

El grupo se divide por parejas que se sitúan espalda contra espalda y sin tocarse. El animador-a entrega un dibujo similar al gráfico. Se sugerirá que el compañero copie el dibujo **sin mirar**, sólo escuchando las indicaciones de su pareja y sin hablar. Mientras, el animador-a creará en algunas parejas otra variante: el que copia el dibujo puede preguntar.

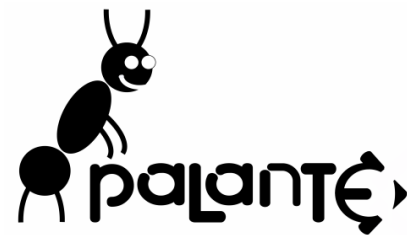
EVALUACION

Se comparan los dibujos realizados pudiendo hablar y sin poder hacerlo. Se puede comparar el tiempo que tome realizarlo de una forma y de otra, así como la precisión. ¿Cómo se sintieron sólo escuchando? ¿Y sólo dictando? ¿Y Pudiendo hablar ambos? ¿Qué tipo de "comunicación" se daba en un caso y en el otro?

EDUCAR LA PARTICIPACIÓN



TALLER PRÁCTICO 3:
**RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS**



¿Qué es un CONFLICTO?

- Un Conflicto es la situación que se genera a través de un problema o discusión entre personas o grupos. Lleva asociado situaciones de choque u oposición y sentimientos de rechazo, angustia e, incluso, conductas agresivas.
- Se percibe como algo negativo por la tensión que genera y la energía que requiere se resolución, pero...
 - ☞ El conflicto, aparte de ser inherente a las relaciones humanas, puede ser positivo, ya que permite conocer mejor al “otro” y su resolución proporciona madurez, dando mayor cohesión al grupo.
 - ☞ El conflicto aclara ideas, sentimientos y los objetivos de los miembros del grupo, lo que conduce a establecer pautas para la mejor convivencia del grupo.

EL CONFLICTO PUEDE SER POSITIVO CUANDO...

- ✓ Desemboca en la clarificación de problemas y controversias.
- ✓ Involucra a las personas para resolver controversias.
- ✓ Causa una comunicación autentica.
- ✓ Ayuda a liberar emociones, ansiedad y tensiones.
- ✓ Desarrolla cooperación y necesidad de aprender de los otros.
- ✓ Desarrolla destrezas para su transformación.

EL CONFLICTO PUEDE SER NEGATIVO CUANDO...

- ✓ Controla toda la atención.
- ✓ Destruye el autoconcepto.
- ✓ Divide personas y reduce la cooperación.
- ✓ Aumenta las diferencias.
- ✓ Conduce a un comportamiento destructivo.

FUENTES DE LOS CONFLICTOS

- Sobre los DATOS ➔ falta de o información errónea; diferente interpretación de los datos.
- De INTERESES ➔ carácter competitivo; intereses de contenido o de procedimiento.
- ESTRUCTURALES ➔ pautas inadecuadas de interacción; desigual control de recursos y de poder; espacio y tiempo.
- De RELACIONES ➔ comportamientos y emociones negativas; percepciones erróneas.
- De VALORES ➔ ideologías, actitudes; diferentes criterios de evaluación.

CAUSAS DE CONFLICTO

Hay principalmente tres causas:

- ✓ **Recursos** ➔ material, económico, de tiempo. Son fáciles de identificar y resolver. Suelen ser el núcleo del conflicto.
- ✓ **Necesidades psicológicas** ➔ poder, amistad, pertenencia... Suelen manifestarse en cosas materiales.
- ✓ **Valores** ➔ basadas en nuestro sistema de creencias. Son más difíciles de resolver.

**EL CONFLICTO ES UN SIGNO DE QUE EXISTEN VERDADES
MÁS AMPLIAS Y PERSPECTIVAS MÁS BELLAS**

ELEMENTOS DEL CONFLICTO

Podemos distinguir tres clases de elementos:

- **Personas** → Los elementos vinculados a las personas implicadas son:
 - Protagonistas
 - Poder
 - Percepciones
 - Emociones y sentimientos
- **Proceso** → Los elementos propios del proceso seguido por el conflicto son:
 - Dinámica del conflicto
 - La relación y la comunicación
 - Estilos de enfrentamiento al conflicto
- **Problema** → Los elementos que subyacen al problema son:
 - “Meollo” (datos / hechos)
 - Tipos de conflicto

Tipos de conflictos

Guarda relación con las Causas y según sea el “meollo” del problema, podemos distinguir diversos tipos de conflictos:

- **Conflictos de posición/intereses/necesidades** ▶ Cuando existe un problema de contenido. En este caso se debe buscar la forma de satisfacer los intereses y necesidades a través de alguna solución alternativa que supere la contraposición de las posiciones iniciales (estilo de colaboración o compromiso).
- **Conflictos de relación/comunicación/percepción** ▶ Es interesante recurrir a la expresión de mensajes en 1ª persona (“mensajes yo”) para abordarlos, así como el compartir información y sentimientos.
- **Conflictos por preferencias, valores creencias** ▶ Quizás se pueden buscar valores superiores (metavalores: libertad, justicia...) que compartan las partes, ya que no todos los valores están al mismo nivel en nuestras jerarquías.

5 POSTURAS ANTE UN CONFLICTO

COMPETICIÓN (gano/pierdes) :

- Defender mis objetivos, sin importar “pasar por encima de quien sea”. No importa excluir o discriminar a la otra parte.

ACOMODACIÓN (pierdo/ganas) :

- Para no enfrentarse con la otra parte, uno ni se plantea ni defiende sus objetivos. No hacer valer nuestros intereses por la tensión o malestar que se puede provocar.

EVASIÓN (pierdo/pierdes) :

- No se enfrenta a los conflictos, sea por miedo o por pensar que se resolverán por sí mismos.

COOPERACIÓN (gano/ganas) :

- Importante es conseguir los objetivos pero también la relación con las personas. Tanto el fin como los medios deben ser coherentes. Búsqueda de soluciones en las que todos ganemos..

NEGOCIACIÓN : Alcanzar la cooperación plena es muy difícil.

- 5º modelo: todas las partes ganan en lo fundamental.

ESTILOS DE RESPUESTA: **el mensaje asertivo**

- Dentro de esta línea, que representa un continuo de personalidad, podemos encontrar estos 3 estilos, pudiendo variar, según el contexto (familiar, laboral, lúdico...)

INHIBIDO	ASERTIVO	AGRESIVO
No le respetan sus derechos	Respetan los derechos del otro	No respetan los derechos del otro
No consigue sus objetivos. Eligen por él.	Puede conseguir sus objetivos, por medio propio. Elige por sí mismo	Si consigue los objetivos, es a expensas del otro Elige por el otro
Se siente frustrado, herido	Se siente capaz, competente	Se siente frustrado, rechazado

MENSAJE
ASERTIVO



SENTIMIENTO 1ª persona
CONDUCTA PROBLEMA
PROPONER SOLUCIÓN
CONSECUENCIA positiva

Yo me siento molesta
Cuando tú me interrumpes
Escucha atentamente
Así nos entenderemos mejor

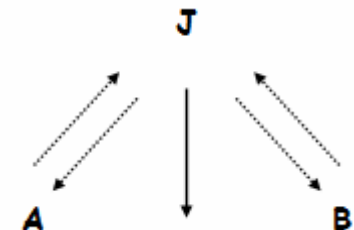
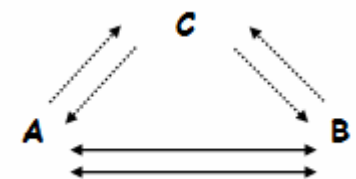
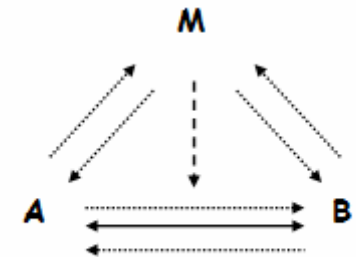
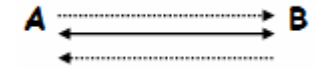
Herramientas para solucionar conflictos:

- **Mensajes “yo”** → Es un modo de expresar tu reacción ante lo que el otro hace. *Yo me siento molesto cuando me interrumpes en el trabajo. Deja que termine y así luego te podré ayudar.* En cambio, un mensaje “tú” tiende a echar la responsabilidad al otro.
- **Inversión de Roles** → Cada parte actúa como cree que actuaría el otro en esa situación. Esto hace posible situarse en el punto de vista ajeno y llegar a comprenderlo.
- **Estrategia de las 3 R** → Supone realizar tres pasos:
 - ❖ Resentimiento: las partes explican todo lo que les hace sentir molestos, por turno y sin interrumpir.
 - ❖ Requerimiento: cada parte señala algo que la otra puede realizar y que le ayudará a sentirse mejor y a solucionar el problema.
 - ❖ Reconocimiento: cada persona indica qué requerimiento de la otra está dispuesta a cumplir; las dos partes expresan las realidades positivas que ven en la otra persona.
- **Mediación**



INTERVENCIÓN EN CONFLICTOS

- **Negociación** ➔ las partes implicadas se comunican sus percepciones, intereses y necesidades. Buscan un acuerdo óptimo.
- **Mediación** ➔ Herramienta de diálogo que puede contribuir a la mejora de las relaciones y en la cual, un 3º, ayuda a que ambas partes encuentren una solución satisfactoria. Aclarar que un mediador no es juez ni árbitro, no se pone de parte de nadie y ha de pedir a las partes que sean flexibles para llegar a un compromiso.
- **Conciliación** ➔ Se trata de un proceso a través del cual las personas o partes involucradas en un conflicto pueden resolverlo mediante un acuerdo satisfactorio.
- **Arbitraje** ➔ un tercero, que es neutral, decide sobre el caso que se le presenta y las partes aceptan la decisión.



FASES EN LA MEDIACIÓN

- I. **Premediación:** crear condiciones que faciliten la mediación; iniciar la comprensión del conflicto; generar confianza.
- II. **Presentación y reglas de juego:** presentación de las personas y las normas básicas del proceso de mediación (voluntariedad, respeto, confidencialidad); objetivos y expectativas.
- III. **Cuéntame:** la partes expresan qué ha pasado desde sus perspectivas, expresando sus sentimientos; explorar el problema practicando la **escucha activa** ☞ parafraseo, reflejo, resumen... no valorar, ni aconsejar, ni señalar lo que es verdad o mentira.
- IV. **Aclarar el problema:** identificar el conflicto y consensuar con las partes los aspectos más importantes del mismo; estructurar y avanzar hacia un entendimiento, *ponerse en lugar del otro*.
- V. **Búsqueda de soluciones:** tratar los aspectos del conflicto y buscar vías creativas de solución; explorar lo que cada parte está dispuesta a hacer y lo que le pide a la otra; plantear, evaluar y seleccionar la solución más satisfactoria, justa, y posible.
- VI. **Llegar a un acuerdo:** establecer las condiciones de la aplicación de la solución; que sea claro, realista, equilibrado y aceptado.

ESCUCHA ACTIVA

- Para lograr la *eficacia comunicativa* es muy conveniente ser activo en la escucha.
- Escuchar activamente supone prestar atención intensa y detenerse a pensar qué ideas y sentimientos nos quiere enviar el emisor antes de responder a su mensaje, incluso antes de plantearnos cómo responder a su mensaje.
- En la escucha activa caben los siguientes comportamientos:

VERBAL	NO VERBAL
<ul style="list-style-type: none">- Sonidos confirmatorios. <i>“ajá”</i>- Preguntas aclaratorias abiertas.<ul style="list-style-type: none">- Reflejar. <i>“supongo que te sentirás...”</i>- Parafrasear.- Reformular. <i>“lo que me quieres decir es que...”</i>	<ul style="list-style-type: none">- Mirar a los ojos, dependiendo de la cultura.- Gestos de asentimiento.- Gestos de acompañamiento.- Postura abierta y hacia la persona que habla.- Espacio adecuado.

CRÍTICA CONSTRUCTIVA

- La Crítica son aquellos comentarios que destacan aspectos negativos de una persona, de su conducta o de su manera de ser.
- La **Crítica Destructiva** transmite mensajes globalmente condenatorios, se dirige a la persona, atacándola y está motivada por sentimientos de hostilidad
- La **Crítica Constructiva** introduce la connotación negativa, concreta, dentro de un contexto general positivo. No se dirige a la persona sino a las acciones que se pueden modificar, con la intención de ayudarla a mejorar en ciertas conductas.

Recuerda:

- ✓ No se debería criticar si no se está dispuesto a elogiar.
- ✓ Antes de criticar debemos preguntarnos por nuestra parte de responsabilidad
- ✓ Delimitar el comportamiento concreto.
- ✓ Elegir momento físico y psicológico adecuado
- ✓ Evitar descalificaciones globales, amenazas e ironías.

DISTORSIONES COGNITIVAS

- Son errores en el procesamiento de la información, que obstaculizan la comunicación, aumentando la posibilidad de aparición de conflictos. Es conveniente, tomar conciencia de que existen distorsiones, valorarlas y tratar de eliminarlas, basándonos en la experiencia. Veamos algunas:
- ✓ *Tengo razón* → Ante un desacuerdo, el punto de vista propio es el correcto. “Yo tengo razón” “Tú siempre quieres llevar la razón”. Está en boca de todos, y se polemiza.

Vamos a exponer el concepto VERDAD. ¿Mi verdad? ¿Quién posee la verdad absoluta?

- Diremos que existen las denominadas Verdades Universales. Son valores como IGUALDAD, LIBERTAD o JUSTICIA.
- Por otro lado están los Hechos y Verdades Científicas. *Dos y dos suman cuatro. El rojo es un color.*
- Hablamos también de Datos, Estadísticos y Experiencias contrastadas. “*El 25% de las encuestadas prefiere...*”. Otra cosa es como se interprete ese dato objetivo.
- El resto, son Ideas, gustos y percepciones.

+ DISTORSIONES COGNITIVAS

- ✓ **Pensamiento Polarizado** → Valorar los acontecimientos en forma extrema. Las cosas se perciben como blancas o negras. *Mal... Bien, Todo...Nada, Siempre...Nunca*
- ✓ **Sobregeneralización** → Conclusión general de un solo hecho particular sin otra evidencia. *Todos...Ninguno*
- ✓ **Deberías** → Mantener reglas rígidas sobre cómo tienen que suceder las cosas.
- ✓ **Culpabilidad** → Atribuir la responsabilidad de los acontecimientos a otros, sin base y sin tener en cuenta otros factores.
- ✓ **Maximización y Minimización** → Sobrevalorar los aspectos negativos e infravalorar los positivos.
- ✓ **Razonamiento emocional** → Las emociones sentidas se toman como un hecho objetivo y no como derivadas de la interpretación personal.
- ✓ **Etiquetas globales** → Poner un nombre general a nosotros o a los demás, contribuyendo a una visión estereotipada e inflexible del mundo y las personas. *Es un... Son unos...*

FALACIAS

En el ámbito popular una falacia es un engaño o una creencia falsa. En Lógica, una falacia es un error en el razonamiento, es decir, una argumentación incorrecta.

Un poco de Lógica

Si llueve, entonces las calles estarán mojadas ($P \rightarrow Q$)

- Llueve (P) ; Conclusión: *Las calles están mojadas* (Q)
- Las calles están mojadas (Q) ; Conclusión: No hay (no tiene porqué haber llovido)

- FALACIAS FORMALES: el argumento rompe una norma del sistema lógico. Dado el razonamiento $P \rightarrow Q$, sirve de ejemplo: ***las calles están mojadas, entonces ha llovido.*** ☞ falacia por afirmar el consecuente
- FALACIAS NO FORMALES: el error no procede de la estructura formal, sino del contenido, que es ambiguo o no es pertinente. Por tanto, la conclusión no tiene relación con los argumentos dados. Sin embargo, resultan muy atractivos y persuasivos Algunos ejemplos:

FALACIAS DE PERTINENCIA: la información que se aporta en las premisas para apoyar la conclusión, no es coherente.

- ✓ *Ecologistas alertan sobre el cambio climático. Pero ¿qué van a decir esa gente?* ➡ f. contra la persona
- ✓ *¿Cómo puedes decir que fumar es malo si tu también fumas?* ➡ f. “tu también”
- ✓ *Empiezo tirando yo. A fin de cuentas, es mi pelota. // Sois libres de hacer huelga, pero la empresa tomará medidas oportunas* ➡ f. apelación a la fuerza
- ✓ *Nadie pone en duda... // ¿Cómo dices eso? Si nadie lo cree* ➡ f. llamada a la multitud
- ✓ *Eso es así porque lo ha dicho el alcalde // Como dijo Platón...* ➡ f. apelación a la autoridad
- ✓ *No merezco suspender pues tengo problemas en casa* ➡ f. por misericordia
- ✓ *Dios existe, pues nadie ha probado lo contrario* ➡ f. recurso por ignorancia
- ✓ *Necesitamos subir el IVA porque la tasa actual es muy baja* ➡ razonamiento circular
- ✓ *O estás conmigo o contra mí // Vota a X o el paro subirá* ➡ falsa dicotomía
- ✓ *¿Ha abandonado usted sus malos hábitos?* ➡ pregunta compleja

FALACIAS DE PERTINENCIA: podemos comprobar tipos de razonamientos donde la relación causa–efecto es compleja.

- ✓ *Como recé una oración se ha curado por eso* ➡ f. causa falsa
- ✓ *Si dejas la luz encendida está contribuyendo al calentamiento global* ➡ causa insignificante

FALACIAS DE AMBIGÜEDAD: razonamientos que contienen palabras o frases ambiguas.

- ✓ *OTAN, de entrada, no. // Bomba en la Moncloa... El Presidente ha anunciado...*
- ✓ *La otra noche pude ver a un ladrón en pijama* ➡ anfibología
- ✓ *Vive en un barrio rico, por tanto él también lo es* ➡ f. de división
- ✓ *Cada pieza de la máquina es ligera, la máquina también lo será* ➡ f. de composición
- ✓ *Los grandes emprendedores nos sacarán de la crisis* ➡ eufemismo inapropiado (emprendedores en lugar de empresarios)

La diagonal del acuerdo

Desarrollo: Señalaremos un punto del aula como “Estoy totalmente de acuerdo” y el punto opuesto como “No estoy de acuerdo en absoluto”.

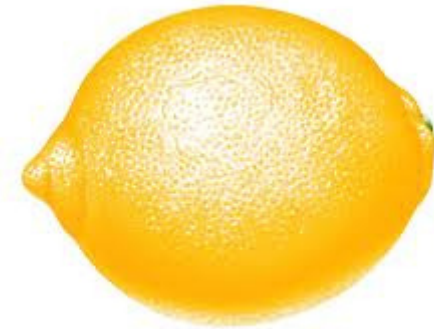
Ambos puntos se hallan unidos por una línea imaginaria que permite mostrar diferentes grados de acuerdo o desacuerdo. Cada afirmación leída en voz alta hará que cada uno de vosotros se sitúe según su opinión (sin expresarla) en un punto de la línea. Cada cual se sitúa en el lugar que quiere. Todos tendréis vuestras razones.

A continuación se hace un debate y las personas situadas en diferentes puntos justificarán su opinión. Antes de intervenir hay que resumir la última intervención.

Por último la persona puede moverse de lugar si algún argumento le ha resultado convincente.

Objetivos: Observar distintas percepciones sobre un mismo tema o conflicto. Escuchar antes de argumentar. Cambio de razonamiento, idea o postura dada una nueva argumentación.

EL ÚLTIMO LIMÓN



- Se escogen 2 participantes (A y B) y se les lleva fuera de la sala. Por separado se les cuenta una historia similar en la cual un ser muy querido sufre una enfermedad que sólo se cura con zumo de limón (al sujeto A -y cáscara de limón al B).

Acto seguido se coloca un limón en un lugar medianamente visible y se pide a los 2 participantes que entren de nuevo en la sala. El grupo observa atentamente la confrontación.

- Evaluación: Analizar si ha existido comunicación o no. Reflexionar sobre la negociación ante un conflicto.
- Objetivo: Diferenciar ➔ Posición (¿qué quiere?) de Interés (¿Por qué lo quiere?) y de Necesidad (¿Para qué?). El limón representa la **posición** y el zumo o la piel sería la **necesidad**. Alcanzar soluciones satisfactorias para todas las partes.

EL RUMOR

Dicen que 438 personas están atrapadas bajo un derrumbe, después que pasó el ciclón se inició el rescate. Se han movilizado miles de personas llevando medicinas, vendas y otros elementos. Pero dicen que la gente atrapada no fue por accidente, sino que fue un secuestro, pues hay gente de mucho dinero entre los atrapados.

Ruidos

- ✓ Olvido: la capacidad para retener información es limitada
- ✓ Por comodidad – heurísticos– y por factores culturales (prejuicios, creencias...)
- ✓ Códigos de comunicación diferentes
- ✓ Poca claridad del Emisor
- ✓ Escasa capacidad de comprensión del Receptor
- ✓ Desinterés del oyente
- ✓ Ambiente físico inadecuado

Trampas

- ✓ El Emisor tergiversa la información intencionadamente.
- ✓ Amenazas, chantajes por alguna de las partes.

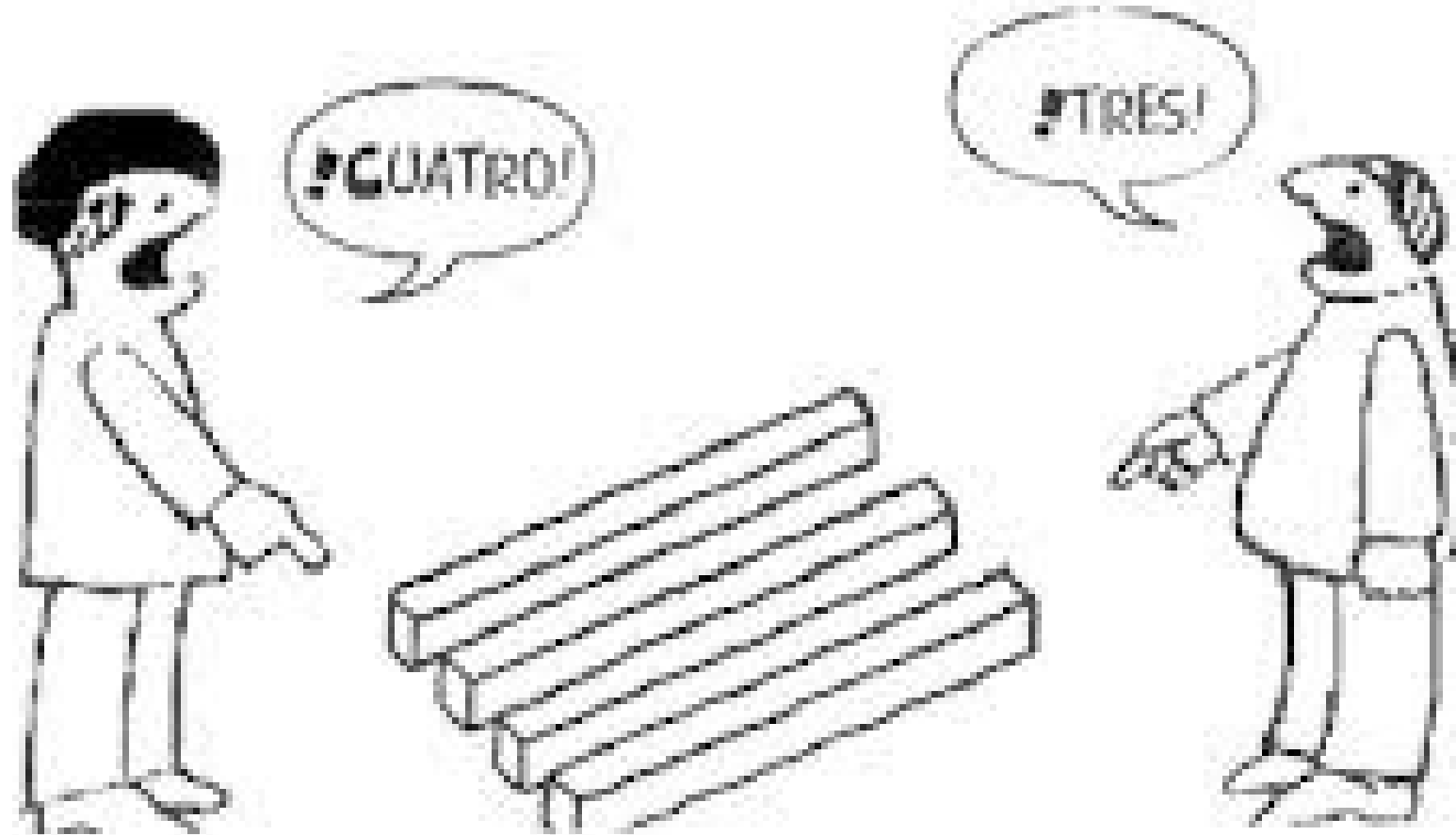


Consecuencias: Se añade, omite o modifica información, pudiendo ocasionar conflictos de mayor o menor grado, dependiendo de la intensidad del rumor, de las partes implicadas, etc.

CONFLICTO



DEPENDIENDO DE DÓNDE VEAS LAS COSAS,
LA PERCEPCIÓN DE LA REALIDAD PUEDE SER MUY DISTINTA.



RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS



RECUERDA:

- Identificar el conflicto
- Valorar las consecuencias, si son urgentes e importantes
- Estudiar y valorar colectivamente las posibles alternativas
- Consensuar Solución
- Llevar a cabo lo decidido

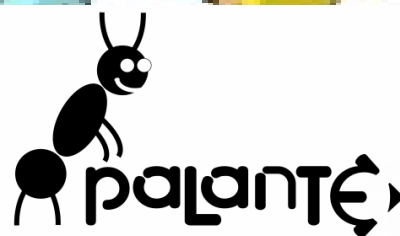
GRACIAS!!!



EDUCAR LA PARTICIPACIÓN

TALLER PRÁCTICO 1:

**MEDIACIÓN
INTERCULTURAL**



INTERCULTURALIDAD

- La coexistencia en un mismo espacio geográfico de diferentes sistemas culturales...
 - ❖ Conlleva conocer y respetar las diferencias, buscar la comunicación, el diálogo crítico, la interrelación.
 - ❖ Creación de nuevas realidades culturales, en las que todos los individuos y grupos resulten **enriquecidos**.
 - ❖ Supone un paso más allá del respeto a las diferencias

SENSIBILIZACIÓN INTERCULTURAL

- La sensibilización intercultural constituye una vía esencial para la interacción e integración entre las distintas culturas que conviven en un mismo espacio social. ¿Cómo?
 - Tomando conciencia del significado y repercusión de algunos conceptos.
 - Conociendo y comprendiendo la historia, formas de vida, costumbres de otras culturas.
 - Reflexionando sobre el fenómeno de la inmigración, eliminando los tópicos existentes, argumentando las causas–efectos del proceso, despertando el sentido crítico y de igualdad, investigando en el origen de estas desigualdades y, por último, favoreciendo el aporte cultural positivo de la inmigración.

CONCEPTOS

- Veamos el significado de algunos términos, para poder trabajar dicha sensibilización. Nos referimos a una serie de **actitudes** y por tanto, vamos a explicar primero qué son y sus componentes:

ACTITUDES: conceptos descriptivos que se infieren a partir de la observación de la conducta. Son ideas cargadas de emociones que predisponen a una clase de comportamientos ante un determinado tipo de situaciones sociales. Son aprendidas, mediante la transmisión de valores. Tiene 3 componentes:

- ✓ **Cognitivo** (lo que pensamos)
- ✓ **Afectivo** (cómo nos sentimos)
- ✓ **Conductual** (cómo actuamos)

- ❑ **Prejuicio:** son creencias teñidas de sentimientos, y se define como una actitud hostil o desconfiada hacia una persona que pertenece a un grupo, simplemente por su pertenencia a dicho grupo. Son generalizaciones, no se basan en la experiencia.
- ❑ **Estereotipo:** característica que se atribuye a un grupo de personas para generalizar sobre su aspecto, personalidad o comportamiento. Estas creencias son compartidas y su objetivo es simplificar la realidad. Sería el componente cognitivo del prejuicio. Ej. *Los andaluces son unos vagos.*
- ❑ **Discriminación:** trato desigual hacia una persona por su pertenencia a un colectivo, ya sea por motivos raciales, religiosos, sexuales, económicos, etc. Sería el componente conductual del prejuicio.

ACTITUDES FRENTE AL CONTACTO

- El etnocentrismo → Consiste en acercarnos a otras culturas analizándolas desde la nuestra propia. Nuestra cultura aparecería como la medida - **superior**- de todas las demás.
- El relativismo cultural → Conocimiento y análisis de otras culturas desde sus propios valores culturales. Además establece la **igualdad** de todas las culturas y el **respeto**, pero no tienen ningún interés en establecer contactos.
- El interculturalismo → Es la actitud, que partiendo del respeto a otras culturas, supera las carencias del relativismo cultural. De esta forma, añade al respeto por otras culturas, la búsqueda de un encuentro en igualdad, la **convivencia**.

LA TIERRA EN MINIATURA

Imagina un Mundo con 100 Personas...

En cuanto a **POBLACIÓN**, en el núcleo urbano vivirían **47** personas, las **53** restantes habitarían en las afueras de la ciudad, en aldeas alejadas, bosques y selvas...

Serían **51** mujeres y **49** hombres.

Encontraríamos **89** personas heterosexuales y **11** homosexuales.

Ese mundo virtual tendría mayoría asiática, unas **61** personas. El resto se repartirían así: **13** americanos, **13** africanos, **12** europeos, y **1** oceánico.

Solo **30** de ellos serían de etnia blanca...

Como pequeño resumen acerca de la **RELIGIÓN**, encontraríamos **33** cristianos, **18** musulmanes, **16** ateos o sin creencias religiosas, **14** hinduistas, **6** budistas, y por último otros **13** repartidos entre religiones minoritarias y sectas.



Tomando los datos sobre **SANIDAD**, serían **43** habitantes de esos 100 los que no tendrían ni siquiera un sistema sanitario básico. **9** Personas tendrían algún tipo de discapacidad, mental o motriz. Habría **1** persona a punto de morir, y **2** bebés a punto de nacer.

Acerca de la **EDUCACIÓN**, en ese mundo reducido encontraríamos **14** que no sabrían leer.

En el lado opuesto, solo **7** habrían llegado a un nivel secundario en su educación, y de ellos, solo **1** habría concluido sus estudios universitarios. En la ciudad habría **19** ordenadores.

En cuanto a **ECONOMÍA**, casi el 60% de la riqueza de ese mundo estaría en manos de tan solo **6** de esas personas, (5 norteam y 1 europeo).

18 No tendrían agua corriente y **13** de ellos estarían desnutridos.

En total, apenas **25** de los 100 tendrían “comodidades” tales como un frigorífico lleno de alimentos, una cama con colchón...

Las riquezas tendrían un uso desproporcionado: Por **CADA** € invertido en ayudas para el desarrollo, se gastarían **11** € en armamento militar.

CONSECUENCIAS DEL CONTACTO

El resultado del contacto entre dos Culturas toma como referencia 2 variables:

- Conservación de la Identidad y Costumbres de Origen
- Búsqueda y valoración de relaciones positivas en el Destino

		CULTURA DESTINO	
		SI	NO
C U L T U R A O R I G E N	SI	<i>INTEGRACIÓN</i>	<i>SEGREGACIÓN</i>
	NO	<i>ASIMILACIÓN</i>	<i>MARGINACIÓN</i>

INMIGRACIÓN

- Forma parte del concepto más amplio de las migraciones de población, las cuales abarcan tanto la emigración, que consiste en dejar el propio país o región para establecerse en otro lugar, como la inmigración de personas venidas de otras partes.
- Las andaluzas también fuimos emigrantes. Es más, también fuimos inmigrantes ilegales. En busca de un futuro mejor, cruzamos océanos y fronteras para empezar de nuevo en un lugar desconocido.
- Mirar hacia atrás debería ayudarnos, al menos a ponernos en el lugar del otro.

DESMONTANDO UN TÓPICO

Los inmigrantes nos quitan el trabajo

- En primer lugar analizamos la frase: contiene una doble generalización, no podemos suponer que todos los inmigrantes “quitan” ni que a todos “nos quitan”. La construcción verbal tampoco es apropiada, puesto que los trabajos, no se dan o se quitan, en sí, hay una serie de criterios (titulación, pruebas...) para acceder a un puesto.
- Seguidamente podríamos reflexionar en qué sectores y en qué condiciones contractuales y salariales se ocupan algunas personas inmigrantes. Ej. Trabajos agrícolas sin contratación.
- Por último, si somos reacios a imaginar un mundo sin fronteras, con igualdad de oportunidades, nos tendríamos que plantear esta cuestión: ¿Cuántos emigrantes tendrían que retornar a nuestro país? Valga este dato: Entre 1882 y 1935, alrededor de 3,5 millones de hombres y mujeres españolas cruzaron el Atlántico en busca de nuevas oportunidades.

El lobo ¿feroz?



El bosque era mi hogar, vivía allá y lo limpiaba...
Un día vi una niña muy rara, vestida toda de rojo...
Como el bosque es peligroso corrí a casa de su abuelita... ambos
estábamos de acuerdo en que la niña merecía una lección...
Esa niña repelente hizo comentarios despectivos sobre mis ojos,
orejas y boca... puse la otra mejilla pero...
Seamos serios, los lobos no vamos por ahí comiendo niñas pero
el cazador no lo sabía...

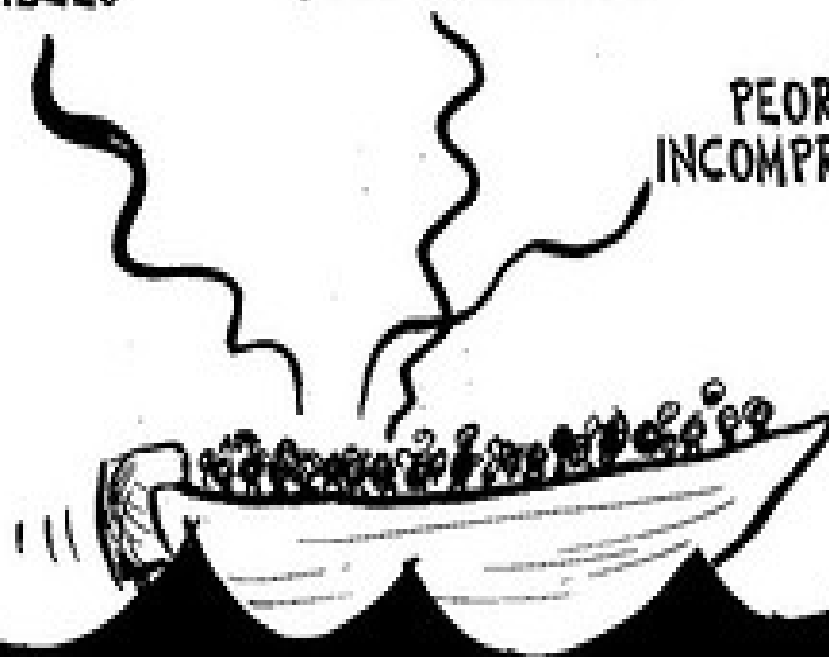
MORALEJA

- Estereotipos ➔ personajes con “etiquetas” (malo, buena...)
- Empatía ➔ ponerse en el lugar de otros
- Diversidad ➔ Conocer, valorar y comprender al “diferente”
- Mediación ➔ Analizar todos los puntos de vista antes de emitir un juicio o tomar una decisión.

EN ESTE VIAJE NOS
VAMOS A ENFRENTAR A
UNO DE LOS PEORES
PELIGROS POSIBLES

¿EL QUÉ?
¿LA HIPOTERMIA?
¿LA DESHIDRATACIÓN?
¿LOS TIBURONES?

PEOR, LA
INCOMPRESIÓN

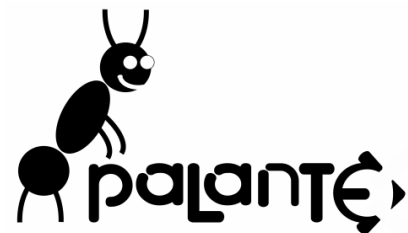


A stylized drawing on a purple background showing two figures holding hands. The figure on the left is red and the one on the right is black. Both have large, stylized eyes. The text 'EDUCAR LA PARTICIPACIÓN' is overlaid in a gold, serif font.

EDUCAR LA PARTICIPACIÓN

TALLER PRÁCTICO 2:

**GÉNERO Y RELACIONES
AFECTIVAS**



SEXO y GÉNERO: conceptos

Sexo

- Característica biológica que diferencia a los machos de las hembras de cualquier especie.
- Nacemos con ellas y son universales.



Género

- Se refiere a las características sociales, psicológicas, culturales e históricas que se asignan a hombres y mujeres en una sociedad.
- Estas características se construyen a través del tiempo y varían de una cultura a otra.

Sexismo

- Discriminación negativa ejercida hacia las personas por el hecho de nacer con un sexo determinado.
- Cuando esta discriminación la ejerce el hombre sobre la mujer recibe el nombre de machismo.

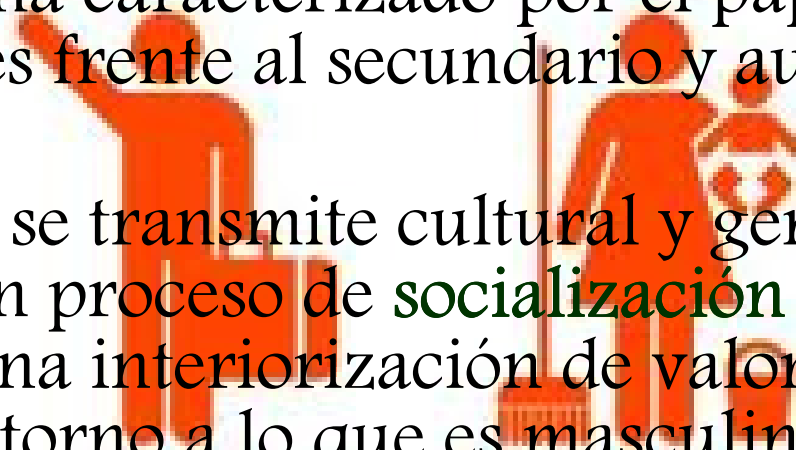
FEMINISMO



- En contra de lo que mucha gente cree, NO es lo opuesto al Machismo.
- El *feminismo* es un movimiento social que propugna la emancipación de la mujer hasta conseguir la igualdad de derechos con el hombre.
- Surge a partir de la Revolución Francesa y adquirió gran notoriedad a principios del siglo XX, sobre todo en EE UU y el Reino Unido, centrandose sus reivindicaciones en el derecho al sufragio.
- En esos comienzos fueron importantes en la vida política y cultural mujeres como: Concepción Arenal, Clara Campoamor, Dolores Ibárruri, Victoria Kent o M^a Zambrano.

Androcentrismo

- Concepto incorporado por la teoría feminista.
- Desde las 3 Culturas antiguas (griega, romana y hebrea) la construcción de los géneros masculino y femenino se ha caracterizado por el papel hegemónico de los varones frente al secundario y auxiliar de las mujeres.
- Esta realidad se transmite cultural y generacionalmente a través de un proceso de **socialización de género**, que consiste en una interiorización de valores, actitudes y creencias en torno a lo que es masculino y lo que es femenino, es lo que llamamos estereotipos de género.
- Se trata de una infravaloración de lo femenino sobre lo masculino.
- **PATRIARCADO** ➔ Sistema político-histórico-social basado en la construcción del Poder desde los hombres.



ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

MASCULINOS	FEMENINOS
Dinamismo	Pasividad
Agresividad	Ternura
Fortaleza	Debilidad
Dominio	Sumisión
Autonomía	Dependencia
Racionalidad	Emotividad
Valentía	Miedo
Espacio público y profesional	Espacio doméstico y familiar

Perspectiva de Género:

- La **COEDUCACIÓN** es un proceso educativo basado en la Igualdad, la Paz y la Justicia como principios esenciales, que propicia el desarrollo del ser humano dentro de las relaciones de equidad entre los sexos.
- La coeducación implica un proyecto común entre hombres y mujeres en un nuevo modo de vida y nuevas maneras de relación. Esto requiere una estructura educativa particular y un compromiso de toda la Comunidad.
- Supone una alternativa al modelo educativo tradicional, donde a niñas y niños (mujeres y hombres futuros) se les considere **diferentes** en vez de desiguales pero **equivalentes** en vez de complementarios.
- Desde la perspectiva de la Educación Integral entendida como un “proceso continuo, permanente y participativo”, se enfatiza la formación conjunta para compartir, asumir y construir un nuevo pacto social – cultural entre hombres y mujeres.

Factores que influyen en la COEDUCACIÓN

- **CULTURALES** ➡ Es la sociedad la que enseña qué es ser mujer. Primero, la familia, después la escuela, y los medios de comunicación, el lenguaje, etc. Pero estos rasgos, al ser aprendidos, se pueden modificar.
- **SOCIOLÓGICOS** ➡ Dificultad de acceso al empleo; Discriminación salarial; Doble carga de trabajo; Dificultad para participar en la vida política; La violencia doméstica.
- **PSICOLÓGICOS** ➡ La educación sentimental posibilita la interiorización de ciertos valores y estereotipos, dando lugar a frustraciones e inseguridad.



VIOLENCIA DOMÉSTICA

Es todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada

Formas de Maltrato:

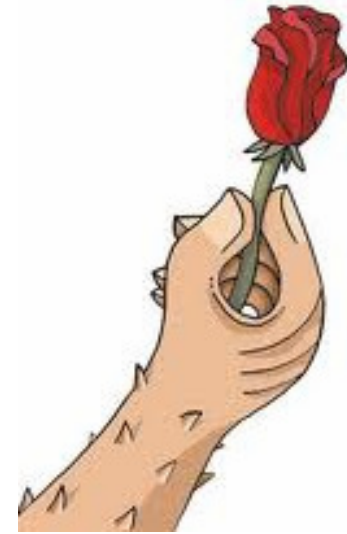
- *Maltrato Físico* → Bofetadas, Empujones, Puñetazos, Patadas, Etc.
- *Maltrato Psicológico* → Insultos, Desprecio, Amenazas, Humillaciones, Etc.
- *Maltrato Sexual* → Obligar a la pareja a mantener relaciones en Contra se su Voluntad.



El Agresor

Rasgos que distinguen al maltratador:

- ✓ Escasa capacidad para tolerar frustraciones o situaciones de estrés.
- ✓ Celos e inseguridad. Teme que su mujer le abandone y la atemoriza.
- ✓ Utiliza el sexo como un acto de agresión.
- ✓ A veces presenta una doble personalidad: amabilidad y violencia alternativas.
- ✓ Cree en la supremacía del hombre y los roles sexuales estereotipados.
- ✓ Educado en valores conservadores, con una ideología patriarcal.
- ✓ Mantiene una relación de dependencia con la víctima.
- ✓ Utiliza el alcohol como excusa para agredir.
- ✓ Baja autoestima: necesita validar su ego a través de su esposa.
- ✓ No cree que su conducta sea violenta. Aísla a su pareja para controlarla.



La Víctima

Rasgos de la mujer maltratada:

- ✓ Cree todos los mitos acerca de la violencia doméstica, como por ej. *“Es un caso aislado”*, *“Es un asunto privado”* o *“Es que yo (mujer) le provoqué”*.
- ✓ Baja autoestima. Se siente fracasada como mujer, esposa y madre.
- ✓ Siente temor y pánico.
- ✓ Cree que nadie le puede ayudar a resolver su problema.
- ✓ Sentimientos encontrados: odia ser agredida pero cree que le han pegado por su culpa, que se lo merecía.
- ✓ Se siente incapaz de resolver su situación.
- ✓ Falta de control sobre su vida.
- ✓ Se aísla socialmente.
- ✓ Riesgo de adicciones (alcohol, pastillas...)
- ✓ Teme al estigma del divorcio.



INTERVENCIÓN (prevención primaria)

Educación y Formación:

- Educación transversal en la Escuela, en todas las materias.
- Educación en Valores desde la infancia, mediante trabajos, manualidades, charlas–coloquios con personas referentes, exposiciones de casos, talleres participativos, etc.
- Coeducación: enfatizar la igualdad entres ambos sexos en cuanto a trato, respeto, oportunidades laborales, etc.
- Creación de un aula familiar integral donde padres / madres y educadoras tengan información suficiente y respuestas a todas sus dudas, así como la posibilidad de compartir experiencias.

Sensibilización:

- Concienciar al resto de la población, a través de programas divulgativos, actividades culturales en calles y plazas: teatro foro, cine, poesía, etc.

En definitiva, es importante contar con una **Red de Apoyo**, creando nodos de interconexión entre distintos grupos implicados – familias, educadoras, medios de comunicación, etc.

INTERVENCIÓN

Cuando el problema está instaurado necesitamos actuaciones más específicas. En Salud es lo que se denomina prevención 2ria y 3ria. Una vez detectada una situación de maltrato tenemos que:

- ❖ Contactar con servicios de atención a la Mujer.
- ❖ Acudir a casas de acogida o viviendas tuteladas.
- ❖ Estimular a la mujer víctima así como a testigos a que presenten una denuncia.
- ❖ Actuar firmemente una vez interpuesta la denuncia.
- ❖ Trabajar con técnicas de modificación de conductas: entrenamiento en habilidades sociales, solución de problemas, habilidades de autocontrol, competencia, etc, tanto en la víctima como – si procede– en el agresor.
- ❖ Facilitar la inserción sociolaboral de la víctima.
- ❖ Analizar los factores que determinan estos actos violentos así como las consecuencias en las víctimas.

 Importante crear y mantener un **Grupo de Autoayuda**

RELACIONES AFECTIVAS...

Ser Humano es social por naturaleza. Por tanto establece vínculos con las personas que le rodean. Las relaciones afectivas más comunes son: Amor, Amistad y Familia.

... y SEXUALES

- La sexualidad forma parte de nuestro desarrollo como personas, desde que nacemos hasta que morimos somos personas sexuadas.
- La sexualidad tiene que ver con los sentimientos hacia nuestro cuerpo, con la atracción hacia otras personas, con el placer que podemos sentir a través de la piel y del resto de los sentidos, no sólo de los órganos genitales.
- Está relacionada con la expresión de emociones, sentimientos, afectos, pensamientos y deseos; con la capacidad de dar, recibir, compartir y sentir placer.
- La sexualidad está muy influenciada por la cultura, la religión de una sociedad, que genera una moral, creencias o valores, buenos o malos, en la persona o pareja.

En Sexualidad también nos educamos. Nadie nace sabiendo.

EDUCACIÓN SEXUAL TRADICIONAL

El paso de la sociedad recolectora – papel activo y solidario de mujeres y hombres– a la aparición de la propiedad privada (hace unos 4mil años) trae consigo el control de la sexualidad femenina:

- Sexualidad oscura ➔ imposibilidad de encontrar respuestas. Ej. la cigüeña, la semillita, “no te toques”.
- Falocentrismo ➔ reduce la sexualidad al coito, y el acto sexual a la penetración.
- Heterosexualidad con fines reproductivos.
- Se impone un modelo de mujer sumisa, dulce, sacrificada, hogareña, virgen hasta el matrimonio...
- Total desconocimiento del cuerpo.
- Vida sexual invisibilizada.
- Control social ➔ buenas costumbres, mujer decente...
- Diferente valoración de la promiscuidad (“machos” y “zorras”) y la fidelidad (“cana al aire”).

DESARROLLO PSICOSEXUAL

Proceso mediante el cual se “crea” la sexualidad. Influyen:

- ✓ El sexo biológico: ser varón o hembra.
- ✓ La identidad de género: sentirse hombre o mujer, que no siempre es acorde con el cuerpo, como en los casos de transexualidad.
- ✓ El rol de género: cómo actuamos en base a nuestra identidad. Ej. gestos afeminados.
- ✓ La orientación sexual: qué nos seduce y/o excita. Heterosexual (sexo contrario), Homosexual (mismo sexo) y Bisexual.
- ✓ La práctica sexual: con quién mantenemos relaciones, no siempre acorde con la orientación sexual.

La combinación de todos estos elementos dará una sexualidad **individualizada**, única en cada persona.



La PRÁCTICA

NORMALIZACIÓN → Ciertas prácticas han sido reprimidas y ocultadas. Una vez reconocida la **Diversidad Sexual** estamos en disposición de eliminar tabúes y aceptar otras conductas:

- Homosexualidad (Gays y Lesbianas) y Bisexualidad
- Masturbación ☞ es la obtención de placer a través de caricias o estimulación de los genitales u otras zonas del cuerpo. Contribuye al autoconocimiento y a la respuesta sexual. Es una práctica sexual absolutamente normal tanto en hombres como en mujeres que se experimenta en todas las etapas de la vida.
- Otras relaciones y prácticas no convencionales

y **LIBERALIZACIÓN**, pero ten en cuenta que...


- Las relaciones sexuales deben estar basadas en el **respeto**, la **igualdad** y la **co-responsabilidad**. La comunicación es importante para conseguir una relación satisfactoria.
- Para evitar contagios, enfermedades o embarazos no deseados hay que tomar precauciones.

EL SEXO HA DE SER CON SENTIDO Y CONSENTIDO

VIOLENCIA SEXUAL

- Es toda relación sexual es forzada y obligada, sin consentimiento, utilizando la fuerza física, la intimidación, la amenaza, el engaño o el chantaje.
- Ocurre cuando las relaciones sexuales no son agradables ya que puede existir miedo, dolor, confusión, vergüenza, frustración ...
- Se manifiesta en acoso, abusos e, incluso, violación.

¿CÓMO PREVENIR?

- ✓ Respetando el **cuerpo**, los **sentimientos** y la **sexualidad** de una misma y de los demás.
- ✓ Atreviéndose a decir **NO** a personas o situaciones que no nos gusten.
- ✓ Decidiendo **cuándo**, **cómo**, **dónde**, **por qué** y **con quién** queremos mantener relaciones sexuales.
- ✓ Aprendiendo a querernos más y mejor  **AUTOESTIMA**

EL AMOR



- **Enamoramiento:** Estado de corta duración en el que se manifiestan síntomas como: Grandilocuencia; Intenso deseo de intimidad y de reciprocidad (que el otro también esté enamorado); Pensamientos intrusivos e incontrolados; Vulnerabilidad psicológica; Idealización del otro; Sentimientos ambivalentes (“dulce tormento”); etc.
- **Amor:** Proceso más heterogéneo y dilatado cuyos principales componentes serían la intimidad (comunicación, comprensión, apoyo...), la pasión (atracción física y personal, deseo sexual...) y el compromiso (mantener la relación).

Tener claro la diferencia entre el Amor y el Deseo,
y saber distinguir el Querer del Necesitar

- Las relaciones amorosas tienen una cara positiva, pues satisfacen una serie de necesidades (compartir, afiliación, seguridad, etc.), pero además presenta otra cara, negativa, causada por el desengaño al que conducen una serie de mitos absurdos o ficticios.

MITOS ROMÁNTICOS

- ✓ Mito de la **equivalencia** ⇒ creencia de que “amor” y “enamoramiento” son sinónimos.
- ✓ Mito de la **media naranja** ⇒ suponer que hemos elegido la pareja que teníamos predestinada.
- ✓ Mito de la **exclusividad** ⇒ admitir que el amor sólo puede sentirse por una única persona al mismo tiempo.
- ✓ Mito de la **perdurabilidad** ⇒ creer que el amor pasional de los primeros meses puede y debe durar siempre.
- ✓ Mito de la **omnipotencia** ⇒ suponer que el amor lo puede todo y no deben influir los obstáculos; el amor soluciona los problemas.
- ✓ Mito del **emparejamiento** ⇒ mantener que la pareja (un hombre y una mujer) es algo natural y universal.
- ✓ Mito de la **fidelidad** ⇒ aceptar que todos los deseos románticos y eróticos deben satisfacerse con una única persona, la propia pareja.
- ✓ Mito de los **celos** ⇒ considerar que los celos (inseguridad + posesión) son un signo del verdadero amor.

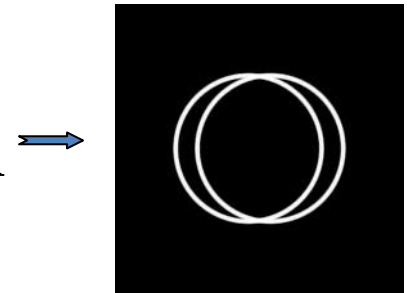
MODELOS DE PAREJA

Hay varios modelos de pareja, basados en el espacio personal que se comparte.

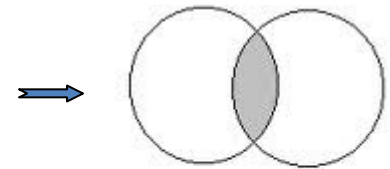
Modelo de inclusión: un círculo es más pequeño y está dentro del otro. La relación de pareja es jerárquica y uno de los dos es dependiente del otro ya que no tiene espacio personal propio.



Modelo fusión total: los círculos están uno encima del otro, es decir, se comparte todo. Es un modelo que solamente se vive en momentos concretos, como en la adolescencia. Pérdida de identidad.



Modelo de mínima interdependencia: Hay un espacio personal compartido pero se mantiene un gran espacio para conservar la identidad y compartir con otras personas. Las ventajas son:



Abundante conocimiento; Deseos de verse y compartir con el otro-a; Relaciones basadas en la confianza y el respeto mutuo; Sentimientos positivos; Compañerismo.

PUBLICIDAD Y SEXISMO



La Publicidad está en todos los espacios y en múltiples formatos.

Un anuncio es sexista cuando:

- ✓ Se alimenta de los **tópicos** existentes y , sobre todo, **humille** a las mujeres.
- ✓ **Insulta** o agradece por razones de sexo
- ✓ Hace un uso sexista del **lenguaje**
- ✓ Identifica a las mujeres con la **maternidad** y el mundo **doméstico** o las limita a ciertas profesiones.
- ✓ Utiliza a la mujer como **objeto sexual**

NO ME CUENTES MÁS CUENTOS

- La mayoría de los cuentos de hadas proponen una idea de amor que siempre termina en matrimonio. Casi nunca decide la chica sino que eligen los padres o su príncipe, su salvador.
- Estereotipos como sumisión, belleza o pasividad son comunes a casi todos los personajes femeninos de los cuentos.

Y fueron felices y comieron...

- **Pues no! Resulta que la princesa era vegetariana.**
- Se hartó de cocinar para “su amado”.
- **Saltó del cuento y escribió su propia historia.**

¿Quieres contarla al grupo?



¿TRABAJO FEMENINO O ECORESPONSABLE?

- **Desarrollo:** dividir al grupo en tres y que cada uno ordene las actividades de la lista según uno de estos criterios ➔ Más remuneradas / menos remuneradas; Más sostenibles / menos sostenibles; Menos necesarias / más necesarias para la vida. En un 2º momento se pide a cada grupo que organice las actividades en ➔ Actividades realizadas tradicionalmente por el hombre / Por la mujer.
- Listado de Actividades ☞ Hacer una liposucción ; Pilotar un Fórmula 1 ; Practicar senderismo ; Dirigir un banco ; Enseñar a escribir ; Conducir un autobús ; Plantar verduras ; Amamantar ; Escuchar a una amiga en un mal momento ; Limpiar la casa ; Llevar las cuentas del hogar ; Atender a un abuelo enfermo ; Paparazzi ; Recitar poesía ; Cocinar
- Actividades realizadas tradicionalmente por el hombre son las más remuneradas, suelen ser las menos necesarias para la vida y son las menos sostenibles.
- Actividades realizadas tradicionalmente por la mujer son las menos remuneradas suelen ser imprescindibles para la vida y son las más sostenibles.

Indicadores de Violencia y su Modo de Pensar

NO QUIERE QUE MIRE A NADIE PORQUE LE ENTRAN CELOS.

LOS CELOS SON UNA FORMA DE POSESIÓN. NO ES AMOR.

ME CONTESTA MAL, INCLUSO CON GRITOS. LUEGO ME PIDE PERDÓN.

LAS PERSONAS VIOLENTAS NO CAMBIAN PORQUE SÍ.

ME RECRIMINA QUE NO LE DEDICO TIEMPO A ÉL.

ME OBLIGA A PRIORIZARLO. EN MI VIDA HAY MÁS COSAS QUE MI PAREJA.

ME CHANTAJEA PARA MANTENER RELACIONES SEXUALES, DICIÉNDOME QUE SI NO LO HAGO SE VA CON OTRA.

ME PRESIONA PARA QUE HAGA ALGO QUE NO DESEO.

ME COMENTA QUE ESA FALDA TAN CORTA NO LE GUSTA PORQUE TODOS ME MIRAN.

NO ES QUE ME PROTEJA. YO SÉ CUIDARME.

ME LLAMA VARIAS VECES AL DÍA, O SMS, PARA SABER QUE HAGO, CON QUIÉN Y CUANDO NOS VEMOS.

NO ES QUE SE INTERESE POR MÍ, ES UNA MANERA DE CONTROL.

¿PROFESIÓN?

LIMPIADORA, COCINERA, DONCELLA,
COSTURERA, PLANCHADORA, NIÑERA,
MAESTRA, TELEFONISTA, RESEPCIONISTA,
CHOFERESA, PSIQUIATRA, ENFERMERA,
PUERICULTORA, ECONOMISTA, MATEMÁTICA,
INTENDENTE, SENSUAL GEISA Y AMANTE

TODO ESO
NO CABE

PUES PONGA
"AMA DE CASA"
ES LO MISMO

HOY EN DÍA
8 DE MARZO:
DÍA INTERNACIONAL
DE LA MUJER.
PAPA ABRA

Mapa del tiempo (Eduardo Galeano)

Hace unos cuatro mil quinientos millones de años, año más, año menos, una estrella enana escupió un planeta, que actualmente responde al nombre de Tierra.

Hace unos cuatro mil doscientos millones de años, la primera célula bebió el caldo del mar, y le gustó, y se duplicó para tener a quien convidar el trago.

Hace unos cuatro millones y pico de años, la mujer y el hombre, casi monos todavía, se alzaron sobre sus patas y se abrazaron, y por primera vez tuvieron la alegría y el pánico de verse, cara a cara, mientras estaban en eso.

Hace unos cuatrocientos cincuenta mil años, la mujer y el hombre frotaron dos piedras y encendieron el primer fuego, que los ayudó a pelear contra el miedo y el frío.

Hace unos trescientos mil años, la mujer y el hombre se dijeron las primeras palabras, y creyeron que podían entenderse.

Y en eso estamos, todavía: queriendo ser dos, muertos de miedo, muertos de frío, buscando palabras.

MANDAR UN ABRAZO



Técnica de Afectividad

- Desarrollo ➔ Grupo en círculo. Enviar un abrazo a una persona del grupo a través de tres intermediarias. Se trabajan los nombres, el contacto físico y el aprecio.
 - Una persona (Fulana) se dirige a otra cualquiera (Mengana) y le da un abrazo diciendo: *Me llamo Fulana y quiero mandarle este abrazo a Palangana.*
 - Seguidamente, Mengana se dirige a Perengana, la abraza y le dice: *Hola, me llamo Mengana y quiero que le des un abrazo a Palangana de parte de Fulana y de Mengana.*
 - Por último, Perengana se dirige a Palangana, la abraza y le dice: *Hola, me llamo Perengana y vengo a darte un abrazo de mi parte y de Fulana y de Mengana.*
 - Palangana empieza de nuevo enviando un abrazo a una persona del grupo. Y así hasta que todas han sido abrazadas.