

XANTAL LOBERA ESPÍ

M<sup>a</sup> JOSÉ BUJ PEREDA

## DINÁMICAS DE GRUPO

Una propuesta psicopedagógica para niños,  
niñas y adolescentes de 6 a 18 años

HRSORI

---

# INTRODUCCIÓN

Con este libro pretendemos que, tanto profesionales de la educación como los propios padres, puedan adquirir conocimientos prácticos y teóricos acerca de la gestión de diversas problemáticas infantiles y adolescentes, a través de la conducción de grupos.

Está estructurado en cuatro capítulos, el último de los cuales hace referencia, exclusivamente, al uso de fichas prácticas, a modo de guía ejemplar de actuación.

En el primer capítulo se aborda la historia de las dinámicas de grupo y la clasificación según sus características. Trata la gestión emocional de un grupo, aquellos recursos didácticos existentes a nuestro alcance y, finalmente, de los roles que encontramos en el desarrollo de dichas dinámicas.

En el segundo capítulo se explican los conceptos de guía y co-guía dentro de una dinámica de grupo, el liderazgo dentro de él, las dinámicas con colectivos concretos, las dinámicas según qué aspectos se quieran trabajar y, por último, se pretende realizar una exposición acerca de cómo suele desarrollarse la evaluación de dichas dinámicas.

En el tercer capítulo se lidia con diferentes aspectos de las dinámicas de grupo según distintas áreas, tales como la edad, las diferencias en habilidades sociales, la prevención de dificultades, las dinámicas en contexto escolar, el desarrollo cognitivo de sus participantes, y los cinco tipos de pensamiento principal que podemos encontrar en una dinámica grupal.

En el cuarto, y último capítulo, se facilitan una serie de fichas, clasificadas por la edad de uso, que pretenden dar ejemplos claros y sencillos de cómo abordar algunos ejercicios colectivos, a resolver en compañía de uno o más adultos como conductores de la actividad.

## *Primer capítulo*

A lo largo del primer capítulo, y haciendo referencia a la historia de las dinámicas de grupo, encontramos que las terapias de grupo se remontan a los años 30 en Estados Unidos. Entre sus propulsores destacamos a Kurt Lewin y Jacob Levi Moreno. Ambos son considerados pioneros en los grupos de terapia y fundadores de la psicología social.

En 1945 se fundó el Centro de Investigación de dinámicas de grupo en la Universidad de Harvard donde se desarrollaron los *Talleres de Sensibilización de los grupos "T" o laboratorios de conducta*. En dichos talleres, se estudiaban las emociones, los sentimientos y las conductas que experimentaban los participantes en las interacciones de las dinámicas de grupo.

A su vez, Jacob Moreno desarrolló el psicodrama. En esta técnica, hacía que todos los participantes de un grupo subieran al escenario para hablar de su forma de ver la vida; mientras uno explicaba, los demás miembros observaban como espectadores.

De esta manera y con el soporte de las teorías de la Gestalt, aparecerán los grupos y las técnicas desarrolladas como medio para cumplir el objetivo grupal de manera eficaz, mediante su coordinación, definición y asignación de roles internos en función de las metas inicialmente establecidas.

Según la tipología de los componentes de cada grupo, es importante diferenciar las características de las dinámicas, antes de escoger la que utilizaremos. Por ello, es importante conocer los factores que hemos de tener en cuenta a la hora de hacer los grupos:

## FORMACIÓN DE LOS GRUPOS: DE MANERA NATURAL O ARTIFICIAL

Es decir, los grupos formados de manera natural son los que se crean por una relación ya existente, como puede ser una relación de amistad; los artificiales son los que se forman por otro tipo de contexto que no es voluntario, como puede ser una relación de compañeros de trabajo.

### TAMAÑO

Debemos tener claro cuál será el número mínimo de personas que queremos en el grupo y cuál el máximo. Por un lado, si tenemos un grupo pequeño (o varios grupos pequeños), este será más fácil de gestionar, habrá una mayor implicación de los participantes y, también, un mayor rendimiento. Por otro lado, si queremos formar un grupo grande deberemos tener en cuenta que, aunque nosotros tengamos menos trabajo, puede darse un menor grado de implicación por parte de los integrantes del grupo y una mayor dispersión entre ellos.

### UBICACIÓN

Un factor importante a la hora de formar el grupo es saber dónde lo haremos (sala grande o pequeña) y qué tipo de mobiliario tendremos (butacas, sillas...), además de si la luz que tendrá será natural o artificial según si este se da al aire libre o en un espacio cerrado. Una vez decididos estos aspectos, escogeremos hacer la dinámica de pie o sentados, pondremos las mesas o sillas en una forma u otra (forma de U, en círculo...).

### DURACIÓN

Podemos definir la duración que esperamos para la dinámica, pero hemos de tener en cuenta que esta vendrá determinada de los miembros del grupo, de si son más rápidos o lentos. Se considera que, como mínimo, una dinámica debería durar unos 45 minutos o una hora para poder hacerse bien, aunque las hay de 30 minutos o incluso de 4 horas dependiendo de las tareas y del tiempo que se establezca.

En cuanto a la gestión emocional de un grupo, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

### NECESIDADES EMOCIONALES DENTRO DEL GRUPO

Es necesario saber cómo se sienten y qué percepción tienen de sí mismos los integrantes del grupo. La percepción emocional hace que la persona se sienta relevante participando de forma activa; pero si, por el contrario, la persona se siente poco valorada, su actitud será más bien pasiva y de desinterés. Por este motivo, el dinamizador del grupo debe intentar que nadie se sienta excluido.

### COHESIÓN GRUPAL

La cohesión es un elemento muy importante para las dinámicas de grupo. Puede que se produzca de forma espontánea o que se deba propiciar por parte del dinamizador. Cuando se consigue la cohesión, se deja de trabajar de forma individual y se empieza a trabajar de manera colectiva.

### PERTENECER A UN GRUPO

Dentro de las necesidades del ser humano que expuso y jerarquizó Maslow, encontramos que el hecho de pertenecer a un grupo es la que se relaciona con la necesidad de afiliación, es decir, la de pertenecer a algo que sea diferente de la individualidad que supone una persona sola.

En las dinámicas de grupo pueden usarse diferentes soportes de acompañamiento (recursos didácticos) para favorecer la cooperación, el ambiente y el trabajo en grupo de los participantes. Algunos de estos son: la música, la fotografía, los montajes audiovisuales, los murales, las pelotas, o los papeles y rotuladores.

Los roles dentro de un grupo están vinculados a la posición de la persona dentro de este, y dichos roles marcan la conducta y la actitud de la persona que ocupa dicha posición. Existen autores que clasifican los roles de un grupo de la siguiente forma:

- Roles relativos a la tarea
- Roles relativos al mantenimiento de la vida colectiva
- Roles individuales

### *Segundo capítulo*

A lo largo del segundo capítulo y dentro de los elementos más destacados a tener presentes en las dinámicas de grupo, encontramos las funciones del guía y del co-guía.

En cuanto al guía, nos centraremos en tres de las múltiples funciones que desarrolla de manera más representativa. Las tres funciones básicas que debe desarrollar el guía son las de producción, facilitación y regulación en el grupo.

Respecto a los tipos de guía y co-guía, abordaremos el hecho de que, aunque en la mayoría de dinámicas solo hay un dinamizador, puede haber más de una persona que dirija la dinámica, incluso uno que actúe de guía ayudado por otro que haga de co-guía. En estos casos, puede darse que uno de los dos tenga un rol más flexible y el otro más estricto.

En relación con el posicionamiento respecto a una dinámica concreta, el guía puede adoptar dos posiciones: dentro de la misma o como observador fuera del grupo.

Dentro del liderazgo en las dinámicas grupales, el líder nato surge porque destacan sus cualidades personales; mientras que el líder electo, ha sido elegido porque se conocen sus cualidades. En un grupo desconocido, se escogerá líder según las habilidades que puedan satisfacer al grupo.

A lo largo de este capítulo también se tratarán los diferentes estilos de liderazgo (Autoritario, Democrático y *Laissez-faire* o negligente), así como sus funciones. Normalmente, la función del líder de un grupo será llevar a cabo los objetivos que este se proponga, ya sean conseguir metas concretas o mantener y fortalecer el grupo.

Por último, este capítulo incluye una mención específica a las dinámicas con colectivos concretos que requieren de una atención especial a la hora de trabajar con ellos. Se pueden consultar algunas directrices y consejos a seguir respecto los siguientes grupos:

#### PERSONAS CON EL DIAGNÓSTICO DE TDAH (TRASTORNO POR DÉFICIT DE ATENCIÓN E HIPERACTIVIDAD)

Los pacientes con rasgos TDAH suelen tener poco control de su impulsividad y un alto nivel de activación motora, por lo que necesitan estrategias para controlar sus impulsos y que no sean disruptivos y para así poder mantener la concentración durante una tarea.

#### PERSONAS CON EL DIAGNÓSTICO DE TEA (TRASTORNO ESPECTRO AUTISTA)

En los pacientes de TEA pueden darse muchas diferencias a nivel individual ya que pueden desarrollar unas características conductuales u otras debido a las dificultades que presenten. Normalmente tienen conductas obsesivas con intereses personales muy restringidos, prefieren actividades de carácter rutinario, tienen una alta resistencia al cambio y cuando este se da, pueden mostrarse disruptivos.

#### PERSONAS CON EL DIAGNÓSTICO DE TLP (TRASTORNO LÍMITE DE LA PERSONALIDAD)

Con terapia de grupo, las personas con TLP pueden adquirir tanto habilidades para regular sus emociones, para conseguir una buena adaptación social e interpersonal como herramientas para poder tolerar situaciones de riesgo y de estrés.

#### PERSONAS CON EL DIAGNÓSTICO DE SÍNDROME DE DOWN

Para que un niño con Síndrome de Down se adapte a la etapa de Primaria, es importante llevar a cabo las adaptaciones curriculares individuales que sean necesarias.

Algunos de los aspectos más destacados a trabajar dentro de los grupos, y observados en este capítulo son: la impulsividad, el autocontrol, la gestión emocional, la cooperación y coordinación, la empatía, las habilidades sociales y la resolución de conflictos.

En cuanto a la evaluación de las dinámicas, cabe decir que, una vez terminada la dinámica de grupo, es importante valorar cómo ha ido de forma objetiva y/o subjetiva, y esto se puede realizar de las siguientes formas: preguntar oralmente, preguntar a los integrantes de la dinámica mediante una hoja en blanco y anónima, o que la persona que haya dirigido dicha actividad realice en público una devolución (*feedback*).

Anteriormente ya se mencionaron los factores a tener en cuenta a la hora de planificar una dinámica de grupo, pero también es muy importante tener claros los objetivos que queremos conseguir con ella. Algunas propuestas podrían ser las siguientes:

- Empezar a diseñar la dinámica por el final
- Ir redirigiendo la dinámica
- Seccionar metas más pequeñas

Si nos centramos en la recompensa y el reconocimiento del proceso, es importante también saber que, una vez terminada la dinámica de grupo, se establece una “sensación de unidad” donde los participantes se sienten valorados e importantes. Esta situación se habrá dado a medida que avanza la dinámica, de forma artificial, y los miembros participantes en dicha dinámica, se habrán ido adaptando a los nuevos roles y situaciones. Por ello, es necesario realizar un reconocimiento en público del trabajo que se ha desarrollado durante la dinámica, de modo que los participantes se sientan reconocidos y reforzados por parte del guía y por sus compañeros.

Además del concepto de recompensa, dentro de las dinámicas de grupo, también hallamos el de reforzador positivo como, por ejemplo, el “tiempo fuera”, como técnica psicológica de modificación del comportamiento que busca eliminar conductas indeseables, y que consiste en aplicar un entrenamiento de omisión (retirar un estímulo agradable), al privar al sujeto de la oportunidad de obtener un reforzador, aislándolo durante un periodo de tiempo que será entre 5 y 20 minutos en adultos, o 1 minuto por cada año de vida en niños, sin exceder los 10 minutos (para evitar que encuentre reforzadores alternativos). Es importante tener presente que debe ser aplicado inmediatamente después de realizada la conducta que se desea eliminar.

Otro concepto destacado a tener en cuenta sería el de “economía de fichas”. Se trata de una técnica psicológica de modificación conductual que se basa en los principios del condicionamiento operante, utilizada frecuentemente con niños para promover y reforzar las emisiones de determinadas conductas socialmente deseables, seleccionadas y operacionalmente definidas al iniciar el programa. Generalmente, se trata de conductas que el sujeto no realizaría espontáneamente, al menos no tan frecuentemente como esperan quienes lo educan o desean modificar su conducta.

La técnica consiste en la entrega de reforzadores positivos (las fichas o puntos) de manera contingente a la aparición de la conducta esperada. Al poner en práctica esta técnica se definen una serie de conductas deseables, que se esperan fomentar. Se define igualmente, el reforzador simbólico (por ejemplo, unas fichas, pero también pueden ser cruces en un cuadro, tabas o pegatinas), así como las reglas y condiciones para el intercambio (por ejemplo, se podrá canjear por un premio cuando se alcance una determinada cantidad, premio que, por lo general, es inicialmente material o tangible y luego se reemplaza por un reforzador social).

Algunas variaciones de la técnica requieren de la definición, también inicial, de las conductas negativas, puesto que del mismo modo en que se recompensan las conductas deseables, el programa puede especificar contingencias de castigo directo (tales como aislamiento) o bien pérdida o retiro de las fichas.

Al iniciarse el sistema de economía de fichas, debe reforzarse contingentemente, es decir, entregando una ficha inmediatamente después y cada vez que ocurre la conducta deseada. Cuando la conducta ya se ha adquirido y se emite de manera más estable, deberá reforzarse de modo intermitente, de manera que los intervalos de intercambio se irán espaciando en la medida en que la conducta se consolide.

### *Tercer capítulo*

A lo largo del tercer capítulo y siempre en cuanto a las dinámicas grupales, se plantea una situación más o menos ficticia sobre la que se reflexiona y se trata de forma grupal. Aunque pueden tener muchos objetivos distintos, las dinámicas quieren trabajar el aprendizaje vivencial y participativo. Los principales beneficios que pueden aportar las dinámicas de grupo son los siguientes:

- Permiten la posibilidad de hablar de temas controvertidos o temas tabú.
- Tienen un gran efecto socializador.
- Facilitan el aprendizaje.
- Mejoran la empatía y la tolerancia.
- Cohesionan al grupo.

Las dinámicas de grupo sirven para trabajar la consolidación de un grupo, pero también para evaluarlo o reforzarlo. Esto sucede porque las dinámicas exponen y evalúan el grupo, por un lado, y permiten explorarse a uno mismo dentro de él, por otro.

Respecto a los tipos de dinámicas y sus características, encontramos las siguientes a destacar:

#### DINÁMICAS DE PRESENTACIÓN

Se usan para la primera toma de contacto entre los participantes cuando estos no se conocen, y suelen ser distendidas y fáciles.

#### DINÁMICAS DE DISTENSIÓN

Sirven para crear un clima de distensión. Son dinámicas en las que los participantes se mueven, incitan a la risa y a la diversión para que así liberen energía y se puedan relajar mentalmente.

#### DINÁMICAS DE CONOCIMIENTO Y CONFIANZA

Sirven para promover el conocimiento de los demás participantes del grupo y para fomentar la confianza entre ellos, aumentando así la cohesión de grupo. Dentro de estas dinámicas encontramos las dinámicas de afirmación, en las que se quiere trabajar el autoconocimiento a través de autoafirmaciones, las afirmaciones dentro del grupo y las afirmaciones del grupo.

#### DINÁMICAS DE COMUNICACIÓN

Estas dinámicas proporcionan herramientas a los niños para que se puedan expresarse de forma exitosa y para interpretar la información que reciben y, así, mejoran la expresión verbal y corporal.

#### DINÁMICAS DE COOPERACIÓN

Dinámicas que potencian el trabajo en equipo y la colaboración por encima de la competición.

#### DINÁMICAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Este tipo de dinámica va orientado a resolver los conflictos que puedan surgir en la terapia de grupo de forma productiva (ya sea disculpándose o aceptar disculpas, calmándose, afrontando y aceptando desacuerdos...). El hecho de hablar de conflictos a nivel de grupo hace que surjan soluciones más creativas.

En referencia al papel del dinamizador, este deberá tener en cuenta ciertas características de la actividad que se va a realizar para poder desarrollar una dinámica de forma efectiva. En concreto, estas serían:

- Conocer claramente los objetivos de la actividad.
- Dar el tiempo necesario para completar la dinámica.
- Crear un ambiente seguro y amable para que el grupo se sienta acogido.

No obstante, el dinamizador también deberá obtener cierta información sobre el grupo que realiza la dinámica. Por ejemplo:

- Si los miembros del grupo se conocen entre sí.
- Las características propias de la edad.
- El momento puntual en el que se encuentra el grupo.
- Reorientar la dinámica si se incumplen las normas de respeto básicas.
- Potenciar la implicación individual de todos los miembros del grupo.

Aunque, a veces, la dinámica puede ser la misma para diferentes franjas de edad, hay que tener en cuenta el contenido, la ejecución y las expectativas según la etapa a la que correspondan. A través de las dinámicas de grupo se pueden trabajar las habilidades sociales de manera que el individuo se adapte a los estándares sociales de su contexto y para que sus relaciones interpersonales sean exitosas.

Las dinámicas de grupo se encuentran indicadas especialmente para los adolescentes, puesto que se trata de una etapa delicada en la que las dificultades en el ámbito social pueden comportar graves consecuencias, y que, con las herramientas adecuadas, se puedan abordar los problemas sociales e interpersonales de la mejor manera posible.

#### *Cuarto capítulo*

A lo largo del cuarto y último capítulo, el lector encontrará una serie de fichas de fácil uso y clara comprensión, con las que poder poner en práctica los conocimientos adquiridos a lo largo de los tres capítulos anteriores, mientras se inspira en posibles dinámicas grupales a realizar con aquellos que considere más necesario y fructífero.

---

## CAPÍTULO 2

*Xantal Lobera Espí*

### 1. DINÁMICAS DE GRUPO: TERAPEUTA GUÍA Y CO-GUÍA

#### 1.1. Funciones del guía

Podríamos hablar de las múltiples funciones que puede desarrollar un guía, pero nos vamos a centrar en tres de ellas que nos parecen las más representativas de este rol en concreto. Las tres funciones básicas a desarrollar como guía serían las de:

- Producción
- Facilitación
- Regulación

##### PRODUCCIÓN

La función de producción abraza el establecimiento de los objetivos del grupo, su planificación y la gestión del tiempo; así mismo, establece qué se trabajará en la reunión, el orden concreto de los temas a tratar y el tiempo aproximado para abordarlos.

Si esta función de producción se ejecuta correctamente, los miembros que conforman el grupo tendrán la sensación de que saben de qué se está hablando, de cuánto tiempo les va a tener ocupados la reunión y tendrán la certeza de que al final se van a tomar decisiones o se va a llegar a una conclusión.

##### FACILITACIÓN

Esta función establece y controla el orden de los temas que se van a tratar en la reunión, lo que favorece que la tarea avance y se respete el tiempo determinado. También regula que todo el mundo participe, que nadie se quede al margen y que nadie monopolice el uso de la palabra y relegue a los demás de participar en la dinámica.

##### REGULACIÓN

La función de regulación se encarga de ayudar a resolver las dificultades que pueden aparecer entre sus miembros durante la dinámica, que muchas veces puede provocar bloqueos. Cuando estos problemas salen a la luz algunos, pueden generar *negación, huida, proyección o abandono* de alguno de sus miembros.

Esta es la función más difícil de llevar a cabo, ya que requiere saber captar qué se esconde detrás de las dificultades o problemas que se pueden estar dando en el grupo. Estos problemas, muchas veces, se producen de manera inconsciente entre los participantes en forma de *lucha de poder y liderazgo*, y pueden desencadenarse por el temor que pueden experimentar algunos



miembros si piensan o sienten que no realizan la dinámica adecuadamente o por las emociones que la dinámica les genera.

Cuando el dinamizador interpreta lo que sucede, debe cambiar la dirección de la situación. Para ello, buscará las potencialidades de los individuos o sus posiciones más favorables y así dar salida al problema. Si no se consigue, puede darse una parálisis grupal y el bloqueo de la dinámica por parte de sus miembros.

### 1.1.1. Guía y Co-guía

En la mayoría de las dinámicas de grupos suele haber un solo dinamizador, pero, en algunos casos, puede haber dos personas dirigiendo la dinámica, al mismo nivel, o, incluso, una que ejerza de guía ayudada de una figura co-guía.

Cuando en una dinámica hay guía y co-guía, uno suele adoptar un rol más estricto y el otro más flexible; uno es el que suele dirigirse a los miembros del grupo, y el otro se centra más en el desarrollo de la actividad. A veces, la personalidad del guía o del co-guía es la que determina el rol que adquiere cada uno.

¿Cuándo se opta por la opción de que haya un guía y un co-guía? A veces, un guía necesita la supervisión o el soporte de otra persona para dirigir correctamente una dinámica o para conseguir los objetivos marcados inicialmente. El hecho de tomar esta decisión puede deberse a que: el guía no sea un experto en la materia tratada; si se trabaja en un grupo grande, es más fácil atender a quien lo necesita; o porque para un mejor desarrollo de la dinámica es aconsejable que haya dos sujetos.

De todas maneras, en la mayoría de los casos, como hemos explicado al inicio de este punto, suele haber un solo guía o dinamizador, ya que es más fácil gestionar el ritmo, el tiempo y alcanzar los objetivos de la dinámica. Este aspecto –alcanzar los objetivos– es el más importante y el que debe quedar claro cuando iniciamos la dinámica. Habitualmente, se pretende:

- Conseguir una *cohesión grupal* entre compañeros de trabajo.
- La *creación de un proyecto* de gran envergadura.
- Trabajar algún aspecto concreto como las *habilidades sociales* o la *tolerancia a la frustración*.

## 1.2. Posicionamiento del guía respecto a la dinámica

La posición que puede adoptar el guía es importante ya que tanto puede ejercer un rol dentro del mismo grupo como situarse como observador fuera del grupo. Las dos posiciones tienen pros y contras. Cuando el dinamizador está *dentro del grupo* puede provocar la inhibición de ciertos miembros o roles que surgirían en el grupo si su figura no formara parte de este. Cuando el dinamizador queda *fuera del grupo*, es decir, actúa como observador, los roles de los participantes surgen de forma natural, y el guía puede valorar mejor cómo interactúan sus miembros.

## 2. OBJETIVOS DE LAS DINÁMICAS DE GRUPO

Cuando empezamos a planificar una dinámica de grupo, es importante tener en cuenta diferentes factores, que veremos en posteriores apartados como el tamaño del grupo, dónde se va a llevar a cabo la acción, si habrá un guía solo o más de uno, etc., pero, sin dejar de lado, que también se tiene que marcar desde un principio cuál o cuáles son los objetivos que queremos conseguir realizando esta tarea.

Si no tenemos una idea clara de dónde queremos llegar o de lo que pretendemos generar con esa dinámica, es posible que nos desviemos en algún momento de la línea que hemos trazado para

llegar a nuestra meta. No es tanto el camino que usemos para llegar al objetivo, sino llegar a dicho final en sí mismo. A continuación, indicamos algunas propuestas que podemos aportar para alcanzar esos objetivos.

- a) Empezar a diseñar la dinámica por el final, poniendo el objetivo en primer lugar y pensar cómo generarlo mediante actividades y tareas.

*Ejemplo: conseguir una unión entre un grupo de cinco personas que están acostumbradas a trabajar de manera individual.*

- b) Encaminar la dinámica hacia la dirección que pretendemos, generando sinergia entre los integrantes utilizando frases o dando ideas que les puedan ayudar a desarrollar la tarea que están realizando.

*Ejemplo: Dar importancia a alguna acción o grupo que está realizando algo en concreto para que los demás sepan que deberían estar haciendo algo parecido, para ir bien encaminados.*

- c) Seccionar metas más pequeñas para motivar a sus integrantes para que no decaigan en su tarea y les sea más fácil llegar al objetivo.

*Ejemplo: Si una tarea consiste en responder diez cuestiones para obtener la solución a un problema, reforzar positivamente al grupo que primero haya conseguido responder tres de ellas (no esperar a la solución de todas las cuestiones para reforzar).*

### 3. LIDERAZGO EN LAS DINÁMICAS DE GRUPO

Son muchos los estudios llevados a cabo en relación con los rasgos concretos que pueden caracterizar a los líderes. A partir de dichas investigaciones, se ha llegado a la conclusión de que no hay un patrón único y cerrado respecto a los rasgos de personalidad que debe presentar una persona para poder ser líder. *El liderazgo requiere de cierta predisposición a ser influyente para ser capaz de dirigir e influir en los miembros del grupo que son liderados.* El *feedback* del grupo permite determinar si el liderazgo es correcto y si las destreza y cualidades del líder favorecerán, de manera positiva, que se desarrolle dicha acción.

#### 3.1. Tipos de líder

Dentro de este punto vamos a diferenciar dos tipos de líder:

- El *líder nato*, que lo es por sus cualidades personales. La persona que es líder nato percibe la necesidad de adquirir dicha función y, además, se siente preparado y capacitado para ejecutar dicha posición con éxito.
- El *líder electo*, que emerge debido a la necesidad u obligación de llevar a cabo ese papel para representar a un grupo.

La elección de un líder dentro de un grupo de personas conocidas entre ellas es una tarea sencilla, ya que se conocen las cualidades de los miembros y es más fácil saber quién puede desempeñar un rol u otro.

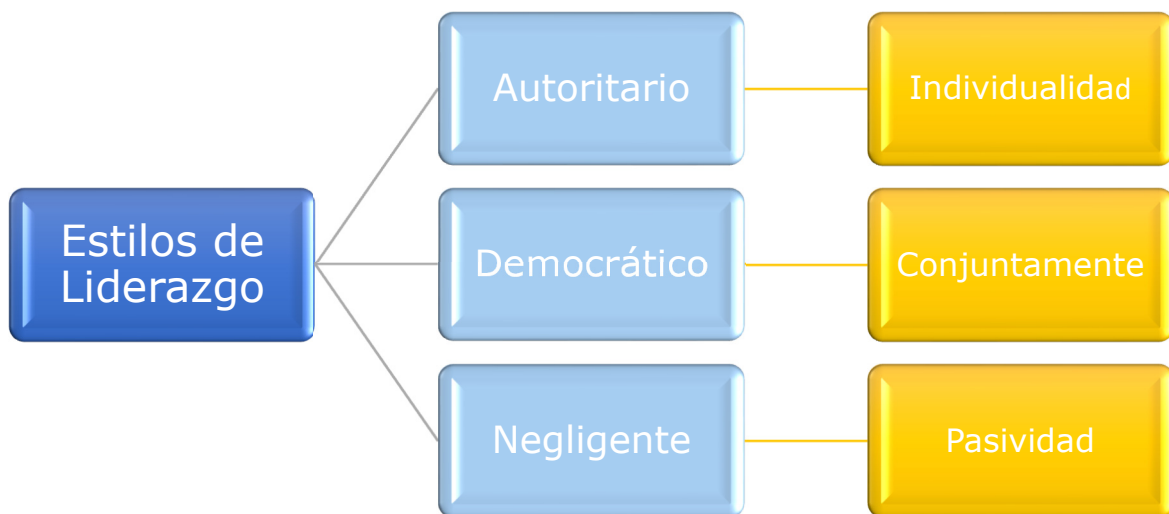
En cambio, si los miembros del grupo no se conocen, elegirán a la persona o personas que, a del criterio del grupo, pueda tener habilidades que sean capaces de satisfacer sus necesidades. La persona que ejerce las funciones de liderazgo se ve con la responsabilidad de satisfacer las necesidades de los miembros del grupo que lidera.

Si estas expectativas no son satisfechas, los integrantes del grupo le retirarán su apoyo y perderán toda la motivación por la tarea, ante la expectativa de fracaso o de insatisfacción del objetivo a conseguir que se hubieran marcado.

### 3.2. Estilos de liderazgo

Los estilos de liderazgo tienen diferentes maneras de llevarse a cabo según los modelos de dirección que utilice la persona que desempeña dicha posición. En este punto vamos a explicar con más detalle tres estilos de liderazgo:

- 1) El estilo *autoritario*, en el que el líder es quien toma las decisiones de manera individual sin contar con nadie más.
- 2) El estilo *democrático*, en el que las decisiones se toman de manera conjunta con el grupo, aceptando sugerencias y opiniones de los miembros del grupo.
- 3) El estilo *laissez-faire o negligente*, en el que las decisiones tomadas son llevadas a cabo de una manera más pasiva que los anteriores.



### 3.3. Funciones del liderazgo

Entre las funciones del liderazgo podemos destacar: la consecución de los objetivos del grupo, o sea, el logro de metas concretas; y el mantenimiento o fortalecimiento del grupo. La persona que lleve al grupo a conseguir estas metas se le reconocerá la condición de líder dentro del grupo.

## 4. DINÁMICAS CON COLECTIVOS CONCRETOS

Las dinámicas de grupo pueden usarse con muchos fines, algunos de ellos son los siguientes: conseguir una cohesión grupal, observar las pautas relacionales entre los miembros, observar las posiciones de liderazgo, desarrollar la cooperación... y también trabajar con dificultades y el comportamiento que pueden presentar los miembros del grupo.

Estas dificultades pueden ser entrenadas y mejoradas mediante:

- a) La *cooperación grupal*.
- b) La *exposición a situaciones nuevas* a solucionar *in situ*.
- c) El *aprendizaje de las habilidades* con las que afrontar situaciones que muestran otros miembros del mismo grupo.
- d) El *sentimiento identidad grupal* que se genera durante la práctica de las dinámicas y que fortalece a todos sus miembros.

---

## CAPÍTULO 4

*M<sup>a</sup>José Buj Pereda*

### INTRODUCCIÓN

Con los siguientes ejercicios grupales, se pretende realizar una tarea, resolver un problema o desarrollar un proyecto, contando con la colaboración de todos los integrantes de dicha actividad. La dinámica de grupo es una designación sociológica para indicar los cambios en un grupo de personas cuyos participantes buscan poder afianzar sus relaciones mutuas, hallándose en contacto los unos con los otros, y con actitudes colectivas, continuas y activadoras del propio conjunto.

Se trata de técnicas altamente motivadoras cuando son bien conducidas y permiten desarrollar ciertos aprendizajes que serían más difícil de lograr por otros medios: aquellos que requieren análisis, diálogo o experimentación. Son maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar una actividad, sobre la base de conocimientos previos adquiridos y acumulados a lo largo del tiempo por numerosos profesionales.

Según el tamaño de los grupos, su comportamiento depende, en gran medida, de la cantidad de participantes. En los grupos pequeños se da una mayor cohesión e interacción, existe más seguridad y confianza, las relaciones son más estrechas y amistosas, se llega más fácilmente al consenso y los miembros disponen de más oportunidades y tiempo para intervenir. En los grupos grandes, en la medida de su amplitud, se dan las características opuestas a las citadas, como menor cohesión e interacción, así como una mayor intimidación. A su vez, se requiere que el ambiente o clima psicológico del contexto o medio donde ha de desarrollarse la tarea del grupo sea el más adecuado posible en cada situación.

Los grupos varían de acuerdo con las características de sus miembros, como pueden ser edad, nivel de instrucción escolar, intereses, expectativas, predisposición, experiencia, conductor o conductora de los mismos, etc.

Deberían tenerse en cuenta dos aspectos fundamentales a la hora de elegir las técnicas o dinámicas de grupo: el conocimiento de la técnica misma, así como el conocimiento de los objetivos y valores del grupo. El adulto puede caer en la trampa de creer que algunas técnicas son buenas, olvidando que alguna aportará algo al grupo solo cuando sea capaz de movilizar las fuerzas positivas presentes en ese momento.

Todas las técnicas o dinámicas de grupo tienen, en general, como finalidad:

- Desarrollar el sentimiento del nosotros.
- Enseñar a pensar activamente e intercambiar conocimientos y experiencias.
- Tratar de escuchar de modo comprensivo.
- Desarrollar capacidades de cooperación, intercambio, responsabilidad, autonomía y creación.
- Vencer temores e inhibiciones, superar tensiones y crear sentimientos de seguridad.
- Crear una actitud positiva ante los problemas de las relaciones humanas, favorable a la adaptación social del individuo.

## FICHAS DE TRABAJO 1

*Dinámicas para niños y niñas de 6 a 8 años*

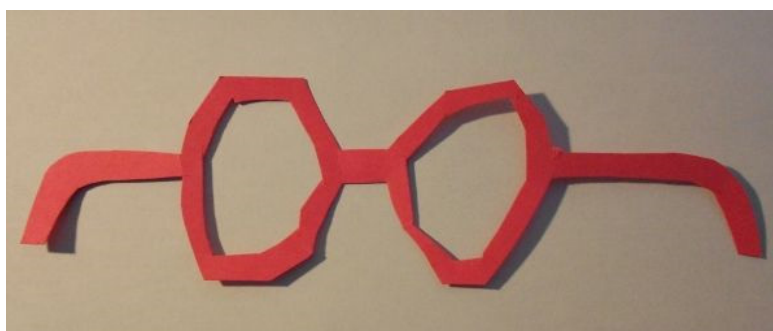
<b>Título</b>	LA PAREJA GEMELA
<b>Edad</b>	Más de 6 años.
<b>Temporalización</b>	30 minutos.
<b>Individual/Grupal</b>	Grupal.
<b>Objetivos</b>	Esta dinámica tiene como objetivo trabajar la comunicación.
<b>Material</b>	Papel y lápiz (opcional).
<b>Desarrollo</b>	Se separará al grupo por parejas, intentando juntar aquellos que se conozcan menos. El objetivo es que encuentren, en un tiempo determinado (5-7 minutos, por ejemplo), el mayor número de características comunes (número de hermanos, nombre de algún familiar, gustos, apariencia, habilidades...). Si lo prefieren pueden anotarlo en una hoja. Al finalizar el tiempo establecido, cada pareja explicará al resto del grupo las cosas que tienen en común y ganará la pareja que más puntos haya encontrado. Para finalizar la dinámica se puede realizar una reflexión: ¿Ha sido difícil encontrar cosas en común? ¿Ha cambiado la visión de la otra persona? ¿Se esperaban encontrar tantas cosas o tan pocas en común? ¿Cómo te sientes cuando encuentras algo en común con otra persona?

<b>Título</b>	EL BALÓN VOLADOR
<b>Edad</b>	Más de 6 años.
<b>Temporalización</b>	15 minutos.
<b>Individual/Grupal</b>	Grupal.
<b>Objetivos</b>	Esta dinámica tiene como objetivo la presentación de los miembros del grupo.
<b>Material</b>	Pelota.
<b>Desarrollo</b>	Para iniciar la actividad los participantes se colocarán de pie en círculo y dirán su nombre en alto uno a uno. Cuando todos se hayan presentado, una persona se pondrá en medio del círculo con una pelota en las manos y la lanzará al aire gritando uno de los nombres. La persona que oiga su nombre deberá correr en busca de la pelota antes que esta toque el suelo. Así sucesivamente hasta que todos hayan participado.

<b>Título</b>	LA SILUETA POSITIVA
<b>Edad</b>	Más de 6 años.
<b>Temporalización</b>	1 hora.
<b>Individual/Grupal</b>	Grupal.
<b>Objetivos</b>	Esta dinámica tiene como objetivo trabajar el autoconocimiento, el conocimiento de los demás y la confianza.
<b>Material</b>	Papel de embalar, rotuladores gruesos, celo o <i>blue-tack</i> .
<b>Desarrollo</b>	Para realizar esta dinámica se repartirá a cada persona un trozo de papel de embalar de su misma medida. Por parejas, deberán repasar su silueta para que quede impresa en el papel de embalar y escribir su nombre en alguna parte fuera del cuerpo. Las siluetas se irán pegando a la pared. Cada miembro del grupo pasará por todas las siluetas y escribirá en cada una de ellas, una cualidad positiva de la persona a quien representa. Cuando hayamos terminado, cada uno se colocará delante de su silueta y podrá leer todo aquello que le han escrito. Para concluir la dinámica se hará una reflexión grupal: ¿Qué hemos sentido al ver las cualidades que nos atribuyen? ¿Estamos de acuerdo? ¿Nos lo esperábamos? ¿Nos ha costado escribir cosas positivas? ¿Cómo nos hemos sentido? ¿Tenemos ganas de decir más cosas positivas?

<b>Título</b>	EL ESTANDARTE
<b>Edad</b>	Más de 6 años.
<b>Temporalización</b>	45 minutos.
<b>Individual/Grupal</b>	Grupal.
<b>Objetivos</b>	Esta dinámica tiene como objetivo reforzar el auto-concepto dentro del grupo y el concepto de grupo.
<b>Material</b>	DIN-A4, cartulinas (de colores claros), rotuladores o ceras.
<b>Desarrollo</b>	Se dividirá a los participantes en grupos de 3 o 4 y se les pedirá que realicen, a modo de esbozo, un estandarte (bandera) que represente a todo el grupo completo, no solamente a los 3 o 4. El objetivo es intentar que todo el mundo se sienta identificado y representado por el estandarte. Cuando todos los grupos hayan terminado su esbozo, expondrán su propuesta a los demás participantes. Lo interesante será estimular al resto para que hagan críticas constructivas y sugieran cambios para sentirse más representados. Cuando todos los grupos hayan terminado deberán plasmar, esta vez de forma más elaborada y en una cartulina grande, su estandarte final.

<b>Título</b>	LAS GAFAS DE COLORES
<b>Edad</b>	Más de 8 años.
<b>Temporalización</b>	35 minutos.
<b>Individual/Grupal</b>	Grupal.
<b>Objetivos</b>	Esta dinámica tiene como objetivo trabajar la empatía.
<b>Material</b>	Gafas de diferentes tamaños y colores. Si no disponemos de gafas podemos recortarlas con cartulinas de colores diferentes.
<b>Desarrollo</b>	<p>Para realizar la actividad, los participantes se sentarán en círculo y el dinamizador explicará que cada una de las gafas tiene un poder particular: son capaces de cambiar la manera de ver el mundo y de pensar de la persona que se las pone. Así, el dinamizador escogerá una de las gafas, se las pondrá y actuará según el poder que tengan esas en concreto; por ejemplo, “las gafas pesimistas”: cuando alguien se pone estas gafas, todo lo que piensa es negativo, ve la vida como un problema constante. Y a continuación dará un primer ejemplo: «Oh, tengo un examen, seguro que voy a suspender». Después se quitará las gafas y las pasará al siguiente participante, que deberá inventar otro ejemplo de pesimismo y, así, sucesivamente hasta que todos hayan participado. Se pueden ir sacando gafas diferentes para practicar todo aquello que nos interese.</p> <p>Algunas ideas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las gafas de la crítica constructiva.</li> <li>- Las gafas del pensamiento positivo.</li> <li>- Las gafas de la comprensión.</li> <li>- Las gafas de la desconfianza.</li> <li>- Etc.</li> </ul>



<b>Título</b>	LOS GRUPOS INCLUSIVOS
<b>Edad</b>	Más de 10 años.
<b>Temporalización</b>	30-40 minutos.
<b>Individual/Grupal</b>	Grupal.
<b>Objetivos</b>	Trabajar conceptos como la exclusión social y la pertenencia al grupo.
<b>Material</b>	<p>Pegatinas (<i>gomets</i>) de tres colores diferentes y formas distintas para un grupo de 25 alumnos:</p> <p><i>Gomets</i> azules redondos y cuadrados (8, 4 de cada)</p> <p><i>Gomets</i> verdes redondos y cuadrados (8, 4 de cada)</p> <p><i>Gomets</i> amarillos redondos y cuadrados (8, 4 de cada)</p> <p>Un solo <i>gomet</i> azul redondo (1)</p>
<b>Desarrollo</b>	<p>El dinamizador pegará una pegatina en la frente de cada uno de los participantes. A continuación, y sin que ellos sepan qué pegatina tienen en la frente, les pedirá que se agrupen. La única norma será que no pueden hablar, y no se darán más indicaciones. Cuando todos se hayan agrupado (seguramente por colores), el que tenga la pegatina azul probablemente estará solo. Es el momento de reflexionar sobre los criterios de agrupación (¿Por qué se han juntado por colores y no por formas, de manera que todos tuvieran un sitio en el grupo? ¿Cómo se han sentido al encontrar un grupo al que pertenecer? ¿Cómo se han sentido al ver a un compañero sin grupo cuando ellos ya tenían un grupo? ¿Qué criterios utilizamos en la vida real para formar grupos? ¿Podemos formar grupos heterogéneos? Etc.) Aunque los participantes se hayan agrupado siguiendo otros criterios, también es importante realizar la reflexión, felicitarles por la inclusión en el caso que así haya sido, etc.</p>

