

Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación  
Facultad de Ciencias Básicas  
Departamento de Matemática

# *Dinámica de Grupo*

Asignatura : Orientación Educacional  
Profesora : Rosemary Cabrasco  
Integrantes: M<sup>a</sup> Jesús González  
Carolina Ravetllat L.  
Carolina Pérez G.

SANTIAGO, julio 2001

## ¿Qué es un grupo?

- Definición de grupo según diccionario: número variable de seres o cosas que forman un conjunto.

- Definición de grupo:

El concepto de grupo es sumamente importante pues éste es la unidad básica en el estudio de la organización de los seres humanos desde un punto de vista psicosocio-antropológico. Por lo tanto, para poder estudiar a un grupo es necesario identificar sus diferentes dimensiones con una aproximación interdisciplinaria. Son diversos los criterios que se han tomado en cuenta para definir a un grupo: se han considerado, por ejemplo, el tamaño, la duración, el grado de formalización, las actividades, la estructura interna, los objetivos, etc.

En el campo de la Psicología, el grupo puede ser considerado como un conjunto de personas que reúne muy pocos requisitos: "Un grupo consiste en dos o más personas que comparten normas con respecto a ciertas cosas y cuyos roles sociales están estrechamente ínter vinculados." Caben todavía aquí multitud de grupos de distinta naturaleza, pudiendo considerarse como tales tanto la "clase media" la "burocracia", o el "grupo étnico", como la familia o la pandilla. Y hasta cabe la afirmación de que "los miembros de un grupo pueden o no conocerse personalmente"

El grupo es considerado con un criterio mucho más restringido que involucra ante todo un número reducido de miembros que interaccionan "cara a cara" y forman lo que se conoce como grupo primario.

Grupo primario es aquel en el cual todos los miembros interaccionan directamente, cara a cara, son conscientes de la existencia del grupo y de su pertenencia a él, y de la, presencia de los otros miembros. Los miembros se hallan ligados por "lazos emocionales cálidos, íntimos y personales"; poseen una solidaridad inconsciente basada más en los sentimientos que en el cálculo".

El grupo secundario, en cambio, mantiene relaciones frías, impersonales, más formales. El grupo en este caso no es un fin en sí mismo, sino un medio para lograr otros fines. Las relaciones se establecen más bien a través de comunicaciones indirectas.

Para que exista el grupo es preciso que haya una interacción entre las personas, y además conciencia de la relación común.

Según Olmsted, "un grupo será definido como una pluralidad de individuos que se hallan al contacto los unos con los otros, que tienen en cuenta la existencia de unos y otros, y que tienen conciencia de cierto elemento común de importancia".

### Características y propiedades de un grupo

Cartwright y Zander opinan que para que pueda hablarse de grupo es necesario que exista la reunión de dos o más personas y que dicho grupo posea alguna o algunas de las siguientes *características*:

1. Que sus integrantes interactúen frecuentemente.
2. Se reconozcan unos a otros como pertenecientes al grupo.
3. Que otras personas ajenas al grupo también los reconozcan como miembros de éste.
4. Acepten las mismas normas.
5. Se inclinen por temas de interés común.
6. Constituyan una red de papeles entrelazados.
7. Se identifiquen con un mismo modelo que rija sus conductas y que exprese sus mismos ideales.
8. El grupo les proporcione recompensa de algún tipo.
9. Las metas que buscan alcanzar sean interdependientes.
10. Todos perciban al grupo como una unidad.
11. Actúen en forma similar respecto al ambiente.

## Principios básicos de la acción de grupo

1. Ambiente: el grupo debe actuar dentro de un ambiente favorable, cómodo, propicio para el tipo de actividad que ha de desarrollarse. El ambiente físico influye sobre la "atmósfera " del grupo, y por lo tanto debe ser dispuesto de modo que distribuya a la participación, la espontaneidad y la cooperación de todos los miembros.
2. Reducción de la intimidación: las relaciones interpersonales deben ser amables, cordiales, francas, de aprecio y colaboración. El actuar en un grupo puede producir sentimientos de temor, inhibición, hostilidad, timidez, que se engloban en el concepto de *intimidación*. La reducción de las tensiones favorece el trabajo y la producción de los grupos. Los miembros deben conocerse lo mejor posible, ser tolerantes y comprensivos. Cuando se está cómodo y tranquilo, a gusto con los demás, la tarea resulta más provechosa y gratificadora, y el solo hecho de estar juntos es valioso.
3. Liderazgo distribuido: todo grupo requiere una conducción (liderazgo) que facilite la tarea y favorezca el logro de sus objetivos; pero esa conducción ha de ser distribuida en todo el grupo con el fin de que todos los miembros tengan oportunidad de desarrollar las correspondientes capacidades. Por otra parte, el liderazgo distribuido favorece la acción y la capacidad del grupo.
4. Formulación del objetivo: deben establecerse y definirse con la mayor claridad los objetivos del grupo. Pero esto debe hacerse con la participación de todos los miembros, pues de tal modo se incrementa la conciencia colectiva, el sentido del nosotros indispensable para el buen funcionamiento del grupo.
5. Flexibilidad: los objetivos establecidos deben ser cumplidos de acuerdo con los métodos y procedimientos que se hayan elegido. Pero si nuevas necesidades o circunstancias aconsejan una modificación de los mismos, debe existir en el grupo una actitud de *flexibilidad* que facilite la adaptación constante a los nuevos requerimientos.

6. Consenso: el grupo debe establecer un tipo de comunicación libre y espontánea, que evite los antagonismos, la polarización, los bandos; y que haga posible, en cambio, llegar a decisiones o resoluciones mediante el acuerdo mutuo entre todos los miembros ( consenso).
7. Comprensión del proceso: el grupo debe aprender a distinguir entre el contenido de su actividad y la actividad en sí misma, entre "lo que se dice" y la forma "como se dice". El desarrollo de la actividad en sí misma, la forma como se actúa, las actitudes y reacciones de los miembros, los tipos de interacción y de participación, constituyen el proceso de grupo.
8. Evaluación continua: el grupo necesita saber en todo momento si los objetivos y actividades responden a las conveniencias e intereses de los miembros. Para ello se requiere una evaluación o examen continuo que indague hasta qué punto el grupo se halla satisfecho y las tareas han sido cumplidas. Esto permite introducir cambios de acuerdo con el principio de flexibilidad antes expuesto. El propio grupo elegirá las técnicas que considere más apropiadas para realizar esta evaluación.

### El campo educacional

Los grupos se pueden clasificar según su campo de aplicación:

- a) Educacional.
- b) Clínico.
- c) Laboral.
- d) Social.

Sin embargo, para el fin de nuestro trabajo nos interesa el campo educacional, por ello lo explicaremos en los siguientes párrafos:

#### *Campo Educacional:*

Son grupos artificiales dentro del área educativa. Bang y Johnson, en su libro *La Dinámica de Grupo en la Educación*, explican que los grupos escolares pueden ser clasificados dentro de los grupos primarios, ya que los miembros se

hayan juntos durante largo tiempo, cara a cara y en íntimas relaciones.

El grupo escolar puede ser considerado también como grupo de trabajo porque se ha formado para lograr metas definidas. Un grupo de clase difiere de otros grupos de trabajo sólo en tres aspectos importantes: su finalidad es enteramente diferente a la mayoría de los grupos de trabajo, las tareas necesarias para que el grupo logre sus metas son distintivas y la composición de sus miembros no se asemeja a la mayoría de los grupos de trabajo. Asimismo, los autores citan los grupos centrados en el niño y los grupos orientados a los grupos:

» *Grupos centrados en el niño*: se reconoce la importancia del grupo, pero se salta el desarrollo individual y los medios por los que puede ayudar al individuo a relacionarse de modo positivo, con el grupo.

» *Grupo orientado hacia los grupos*: su meta principal es la formación de ciudadanos demócratas. que no sólo pueden participar de modo efectivo en los actos de la colectividad para la perpetuación de la sociedad democrática.

### Efectos del trabajo en grupo:

- 1) Efecto Terapéutico (o de ayuda): Todo grupo tiende a mejorar sus integrantes, es decir, a brindarles la posibilidad de desarrollar capacidades o potencias, y de superar problemas personales, por el mero hecho de compartir una situación con otros, cuando las condiciones del grupo se presentan positivas.
- 2) Efecto Psicoterapéutico: Los grupos pueden curar. En esto trabajan los psicoanalistas de grupo.
- 3) Efecto Educativo: Los grupos pueden ser empleados con el fin expreso de aprender. En tal caso, existirá coincidencia entre el fin y lo que denominamos efecto. La dinámica del grupo se encauzará directamente a producir aprendizajes, de diversa índole, entre sus miembros.

- *Definición de Dinámica:* es la interacción o acción recíproca de las fuerzas ( movimiento, cambio, acción, interacción, transformación, etc.) y sus efectos resultantes sobre un grupo dado.

### ¿Qué es la dinámica de Grupo?

Según lo expresa Olmsted, " la Dinámica de Grupo constituye el intento más difundido y de mayor influencia en estos momentos, en el estudio de los grupos"; pero como dice Klineberg, " no es fácil definir o limitar la importante zona de la dinámica de grupo", la cual desde cierto punto de vista representa " la teoría de la naturaleza de los grupos y de la interacción dentro de los grupos", e " incluye un conjunto de técnicas".

La Dinámica de grupo se fundamenta originariamente en la teoría de estructura o Gestalt, trasvasada en el concepto básico de teoría del campo de la conducta del grupo. "Este campo consiste en un número de fuerzas (o variables) que afectan la conducta del grupo. La dirección, sentido e intensidad (magnitud) relativa de estas fuerzas, determina la dirección, sentido y velocidad de movimiento del grupo". Siguiendo esta concepción estructuralista, la dinámica de grupo como disciplina, estudia las fuerzas que afectan la conducta del grupo, comenzando por analizar la situación grupal como un todo con forma propia (Gestalt). Del conocimiento y la comprensión de ese todo, de esa estructura (campo), surgirá luego el conocimiento y la comprensión de cada uno de los aspectos particulares de la vida del grupo y de sus componentes. (El todo da sentido a las partes).

Kurt Lewin, iniciador de la Dinámica de Grupo en la década del treinta. La teoría de Lewin puede resumirse, como lo hace Filloux. en los siguientes puntos centrales:

- El grupo no es una suma de miembros; es una estructura que emerge de la interacción de los individuos y que induce ella misma cambios en los individuos.

➤ La interacción psicosocial está en la base de la evolución de los grupos y de sus movimientos; dicho de otro modo, entre los individuos que forman el grupo se producen múltiples fenómenos (atracción, repulsión, tensión, compulsión, etc. ): Las corrientes que se establecen entre los elementos del grupo y entre los elementos y el grupo, determinan un movimiento, una "dinámica", que proyecta en cierto modo al grupo hacia delante, como si poseyera la facultad de crear su propio movimiento.

La evolución dinámica del grupo cuenta como sustrato una suerte de espacio, que resulta ser el "lugar" de las interacciones, un verdadero "campo de fuerza" social.

Puede afirmarse que "el comportamiento de un individuo en grupo está siempre determinado por la estructura de la situación presente. La personalidad de los participantes no ejerce acción sino en función del campo de fuerzas engendrado por la respuesta de cada uno a todos.

Bany y Johnson expresan que la Dinámica de grupo "trata de explicar los cambios internos que se producen como resultado de las fuerzas y condiciones que influyen en los grupos como un todo. También se interesa por investigar los procesos mediante los cuales la conducta individual se modifica en virtud de la experiencia del grupo, y trata de poner en claro por qué ocurren ciertas cosas a los los grupos, por qué éstos se comportan como lo hacen, y por qué los miembros del grupo reaccionan como reaccionan".

En forma sintética podemos decir que la Dinámica de grupo se ocupa del estudio de la conducta de los grupos como un todo, y de las variaciones de la conducta individual de sus miembros como tales, de las relaciones entre los grupos, de formular leyes o principios, y de derivar técnicas que aumenten la eficacia de los grupos.



## Las técnicas de grupo

### *a) ¿Qué son?*

Las técnicas de grupo son maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad de grupo, sobre la base de conocimientos suministrados por la teoría de la Dinámica de grupo.

Dicho de otro modo: "Los medios, o los métodos, empleados en situaciones de grupo para lograr la acción del grupo, se denominan técnicas grupales".

Las técnicas otorgan estructura al grupo, le dan una cierta base de organización para que el grupo funcione realmente como tal; puesto que no hay grupo que pueda operar si no crea una mínima organización interna. De ahí la necesidad de conocer y utilizar las técnicas adecuadas cuando se aspira a trabajar provechosamente con los grupos.

Pero también hemos de advertir sobre el riesgo de considerar que el uso de una técnica basta por sí sólo para obtener el éxito deseado, no deben ser consideradas como fin en sí mismas, sino como instrumento o medio para el logro de la verdadera finalidad grupal: beneficiar a los miembros y lograr los objetivos del grupo.

### *b) ¿Cómo elegir la técnica adecuada?*

Para seleccionar la técnica más conveniente en cada caso habrá que tomar en consideración los siguientes factores:

1. Según los objetivos que se persiguen: las técnicas de grupo varían en su estructura de acuerdo con los objetivos o metas que un grupo puede fijarse.

Así, pues, la elección ha de hacerse considerando los requerimientos propios de la finalidad que se busca. Para lo cual es necesario que dicha finalidad

haya sido claramente establecida previamente.

2. Según la madurez y entrenamiento del grupo: las técnicas varían en su grado de complejidad y en su propia naturaleza. Algunas son fácilmente aceptadas por un grupo y otras provocan al principio ciertas resistencias por su novedad, por ser ajenas a los hábitos y costumbres adquiridos. por promover actitudes poco desarrolladas, etc.

3. Según el tamaño del grupo: el comportamiento de los grupos depende en gran medida de su tamaño. En los grupos pequeños (hasta 15-20 personas) se da una mayor cohesión e interacción, existe seguridad y confianza. En los grandes en la medida de amplitud, se dan las características opuestas, menor cohesión e interacción, mayor intimidación.

4. Según el ambiente físico: cuando se elige una técnica deben tenerse en cuenta las posibilidades reales de local y de tiempo. Ciertas técnicas requieren un local amplio que permita la actuación de un grupo numeroso, o la labor simultánea de varios grupos pequeños. Unas técnicas llevan más tiempo que otras, y el tamaño del grupo incide también sobre las necesidades de tiempo.

5. Según las características del medio externo: existen ciertas circunstancias externas al grupo en sí, de tipo humano y generalmente difusas, que de alguna manera influyen sobre el éxito o el fracaso de una técnica. Se trata del ambiente o clima psicológico de la institución o medio donde ha de desarrollarse la tarea del grupo.

6. Según las características de los miembros: los grupos varían, claro está. De acuerdo con las características de sus miembros: edades, nivel de instrucción, intereses, expectativas, predisposición, experiencias, etc.

7. Según la capacitación del conductor: el uso de las técnicas de grupo requiere el estudio analítico de las mismas y el entrenamiento o experiencia en su aplicación. Quién desee utilizar estas técnicas deberá comenzar por las más sencillas en su estructura. Mediante estas experiencias el conductor del grupo se sentirá cada vez mejor capacitado para afrontar las técnicas más complejas o novedosas.

### *c) Integración de las técnicas*

Las diversas técnicas de grupo, que más adelante se describen por separado, admiten ser utilizadas en forma complementaria, integrándose recíprocamente en el desarrollo de una reunión o actividad de grupo. Ejemplos:

1. Todas las técnicas en las cuales intervienen expertos, pueden ser seguidas por otras técnicas participativas.
2. Durante el desarrollo de una técnica puede intercalarse otra más adecuada para ciertos problemas.
3. Es corriente que en un momento dado un grupo grande vea la necesidad de discutir un tema o problema en forma más detenida y con participación más amplia.

### *Sugerencias para el profesor de cómo desarrollar una mejor técnica de grupo*

#### ➤ Sugerencias para el clima propicio:

1. Elabore un plan breve de lo que piensa hacer, incluyendo motivos y finalidades, técnicas que utilizará, horario, lugar, etc. Este plan le será útil para el desarrollo de su propia actividad.
2. Cuando tenga bien pensado su proyecto, converse con el director de la escuela explíquelo con claridad y en detalle lo que desea realizar en beneficio de los alumnos y del prestigio del establecimiento. Solicítele su autorización, y si fuera oportuno, su apoyo para llevar a cabo el proyecto. Entréguele una copia del plan que haya preparado. Invítelo a asistir a las primeras reuniones, y haga todo lo posible para que quede compenetrado del "nuevo espíritu" que encierra la experiencia, a fin de que las "normas tradicionales" no vengán a desbaratar los objetivos que usted tan empeñosamente busca.

3. Lograda la aceptación de la dirección, converse con sus colegas y demás personal ocasionalmente acerca de lo que va a hacer. Evite que ellos puedan pensar que usted "se quiere dar importancia" o "reunir antecedentes"... en verdad, la finalidad de informarles aparte de ser un acto amistoso muy normal, tiende a prevenir comentarios en el sentido de que "alguien esta causando desorden en la escuela", "pasan cosas raras", "los alumnos soliviantados", "se lo pasan charlando y no estudian", etc. En el mejor de los casos hasta puede lograr su apoyo indirecto (posible comentario favorable con alumnos, colegas, padres).
4. Converse con todos sus alumnos y explíquelo en líneas generales lo que piensa hacer, por qué y para qué. Los alumnos que no son "suyos" se enterarán eventualmente a través de amigos de otros cursos, de preceptores u otros profesores que usted ya habrá anoticiado, con lo que se evita mayores distorsiones.
5. A los padres y familiares de los alumnos les llegarán quizá referencias a través de sus hijos. Pero si usted puede conversar con los miembros de la Asociación Cooperadora, no deje de hacerlo. En algún caso podría usted promover una reunión con los padres y los colegas de su escuela, con el fin de dar a conocer colectivamente sus propósitos. (en esta reunión podría quizá ensayar alguna de las técnicas de grupo).
6. Las autoridades superiores, llegado el caso, conocerán sus propósitos por el intermedio de la dirección de la escuela. Si sus proyectos son de cierto aliento, es probable que el director le haya pedido una nota- solicitud para ser elevada a la superioridad.
7. En las primeras reuniones y durante un tiempo prudencial, elija temas y objetivos que se diferencian lo menos posibles de los que son corrientes en la escuela. Quizá convenga comenzar con temas extraídos de los programas escolares. (no meterse "de entrada" en camisa de once varas...)

➤ Sugerencias para considerar con los alumnos:

1. Cuando comience a trabajar con las técnicas de grupo, tenga en cuenta que los alumnos vienen ya con actitudes, conductas y hábitos formados y muy arraigados. No espere ni pretenda conductas adaptada desde un principio. Una de las finalidades del grupo será, precisamente, el logro de las nuevas actitudes.
2. Observe, estudie y comprenda los mecanismos psicológicos que los alumnos ponen en juego como "medios de ajuste" o de "defensa" ante la nueva situación. Cuando sea oportuno trate de analizarlos con ellos, con suma prudencia, para que aprendan a superar la situación de modo realista. A la vez analice su propia conducta, sus reacciones y actitudes, puesto que usted mismo estará afrontando un notorio "cambio" en su comportamiento.
3. Esfuércese para que no existan motivos de intimidación o de "amenaza", expresos o latentes, o supuestos. El clima del grupo es el primer factor para romper bloqueos emocionales y superar las actitudes defensivas.
4. Acepte de buen grado que la conducta de los alumnos en el grupo sea distinta a la que manifiestan cuando hablan con usted individualmente.

➤ Sugerencias para la actitud del profesor:

1. Haga lo posible para abandonar la "postura de profesor tradicional; reprima los deseos de disertar o dictar cátedra; no se deje vencer por la rutina de "imponer orden y disciplina". Si necesita ser escuchado diga cosas interesantes para el grupo; hágalos participar activamente en planes y decisiones. Trate de presentar una imagen de su persona totalmente desconectada de "lecciones y libreta". Recuerde que el grupo debe aceptarlo; usted no puede imponerse. (Tendrá una buena señal el día que los alumnos lamenten que usted haya faltado...)

2. No intimide: sea cordial y comprensivo, no amenace, no reprenda, no castigue. Analice las situaciones difíciles (comenzando por analizar su propia conducta) y adopte las actitudes necesarias dentro de la dinámica propia del grupo y del momento. No presione, ni directa ni indirectamente, al grupo para que acepte su punto de vista. (Recuerde lo fácil que es caer en el rol de "líder paternalista"...)
3. Tenga confianza en el grupo: los jóvenes son capaces de muchas cosas valiosas a poco que les dejemos aprender a desempeñarse por sí mismos. Ellos aprenderán a actuar en grupo quizá con mayor facilidad que nosotros, porque no tienen un "lastre" tan pesado como el nuestro... No se desaliente si en las primeras reuniones las cosas no salen del todo bien; el aprendizaje costará un poco a todos...
4. Ponga buena voluntad para aceptar las decisiones que tome el grupo, en la medida de lo posible. Para ello propóngales que decidan solamente sobre aquello que luego podrá ser aceptado y cumplido.
5. Estimule la comunicación horizontal en todo el grupo. La interacción no debe efectuarse sólo con usted, sino también entre ellos. Intervenga cuando sea indispensable, ejercítese en el arte de saber escuchar.
6. No confíe demasiado en el "razonamiento lógico" para mantener el buen clima del grupo; las relaciones humanas se rigen ante todo por los sentimientos...
7. Analice sus propias inhibiciones y temores hasta poder superarlos. Es preciso que usted se sienta seguro de sí mismo, sin interferencias mentales de "inspectores", "foja de concepto", o el "qué dirán"... Su dominio de sí, su aplomo y serenidad se contagiarán al grupo. (Como igualmente se contagiarán su nerviosismo o su inseguridad)

8. Siga el procedimiento de cada técnica de grupo; pero no olvide que ellas necesitan también de su espíritu de iniciativa y cierta dosis de ingenio y creatividad.

### *Dónde y cuándo utilizar las Técnicas de grupo*

Se ha destacado la importancia y la aplicación de las técnicas de grupo en la enseñanza media; quizá porque sea la que más necesita de un cambio de orientación didáctica, o porque los adolescentes son quienes más ventajas pueden recibir de ellas. Se hará una breve enumeración de las oportunidades educativas en las cuales pueden ser aplicadas unas u otras de las técnicas:

- a) Educación Básica: especialmente en los grados superiores, y tanto para el aprendizaje de temas del programa escolar, previamente adaptados, como para el tratamiento y discusión de problemas de la edad tales como los siguientes: ¿estudiar o trabajar?, ¿Qué estudios seguir?, ingreso y régimen a la enseñanza media; la vocación, las diversiones, las relaciones con los padres, sexualidad, el cine, la TV, el deporte, la obediencia y libertad, etc. Las técnicas de grupo podrán aplicarse al trabajo común de la clase, o bien en actividades extraescolares.
- b) Educación Media: Muchos de los temas de estudio de la enseñanza media, en casi todas las asignaturas, se prestan para ser desarrollados mediante técnicas de grupo, previa adecuación. Por otra parte, las reuniones de grupo se adaptan plenamente a los intereses e inquietudes sociales de los adolescentes, por lo cual no será nada difícil organizar como actividad extraescolar, reuniones en las que se traten con técnicas de grupo los múltiples temas y problemas de la juventud. En materia de Orientación vocacional las técnicas de grupo representan un medio muy efectivo de acción. Por otra parte, una vez que los jóvenes hayan adquirido habilidad en el manejo de las técnicas por su propia experiencia en la vida de grupo, podrán utilizarlas en sus actividades corrientes: discusión de iniciativas, proyectos, viajes, campamentos, organización de fiestas, deporte, etc.

c) Educación Superior: En Universidades e institutos Superiores. las técnicas de grupo son utilizadas cada día más, especialmente en las actividades docentes de las clases prácticas. El trabajo resulta altamente beneficioso en todas las carreras, y especialmente en aquellas que forman para profesiones de tipo social.



## Técnicas de Grupo aplicables en Educación

1. Panel: en el Panel los expertos no "exponen", no "hacen uso de la palabra", no actúan como oradores", sino que dialogan, conversan, debaten entre sí el tema propuesto, desde sus particulares puntos de vista y especialización, pues cada uno es experto en una parte del tema general. La conversación es básicamente informal, pero con todo, deben seguir un desarrollo coherente, razonado, objetivo, sin derivar en disquisiciones ajenas o alejadas del tema, ni en apreciaciones demasiado personales. Los integrantes del panel - de 4 a 6 personas- tratan de desarrollar a través de la conversación todos los aspectos posibles del tema, para que el auditorio obtenga así una visión relativamente completa acerca del mismo. Un coordinador o moderador cumple la función de presentar a los miembros del Panel ante el auditorio, ordenar la conversación, intercalar algunas preguntas aclaratorias, controlar el tiempo, etc.
2. Diálogo o Debate público: Consiste en una intercomunicación directa entre dos personas, que conversan ante un auditorio sobre un tema, cuestión o problema determinado de antemano. El Diálogo permite obtener diversos de dos "fuentes" a la vez, hace reflexionar a los espectadores. y por su propio desarrollo y flexibilidad mantiene despierta la atención del auditorio.
3. Entrevista o Consulta pública: Consiste en un interrogatorio realizado ante el grupo por uno de sus miembros. a un experto, persona capacitada, o especialista en un tema o actividad. Esta técnica se practica frecuentemente en la televisión y en radio. Permite obtener información, opiniones, conocimientos especializados, actualización de temas, por lo cual se puede considerar de utilidad para la enseñanza y el aprendizaje. La Entrevista previene los riesgos de una disertación o conferencia que pudiera ser monótona, fría, desconectada de los intereses del grupo, fuera de nivel, etc. En ella es el interrogador quien

orienta el desarrollo, propone los puntos de interés, enfatiza los aspectos deseables, "obliga" en cierto modo al experto a referirse a aquello que el grupo desea conocer; pues el interrogador habrá consultado previamente con todo el grupo acerca de los puntos de mayor interés o preferencia.

4. Entrevista colectiva: La Entrevista con un interrogador se convierte en *Entrevista Colectiva* cuando son varios los que interrogan al experto. En efecto, si se desea dar mayor dinamismo y variedad ala entrevista, el grupo puede designar varios miembros (de 2 a 5) para que actúen como comisión interrogadora del experto o persona invitada. La finalidad sigue siendo obtener información, conocimientos, opiniones, relatos de experiencia, aspectos de un viaje, etc. Pero el hecho de ser varios los interrogadores produce mayor interés en el auditorio por la variedad de intervenciones, enfoques o puntos de vista. Además sé amplio el campo de referencia, los interrogadores comparten entre sí la responsabilidad y tienen más tiempo para ir elaborando sus preguntas, sobre la marcha del diálogo.
  
5. Debate dirigido o Discusión guiada: Es una de las técnicas de fácil y provechosa aplicación en la escuela. Consiste en un intercambio informal de ideas e información sobre un tema, realizado por un grupo bajo la conducción estimulante y dinámica de una persona (profesor) que hace de guía e interrogador. Se caracteriza por ciertos detalles que son:
  - a) Para que haya debate y no meras respuestas formales el tema deben ser cuestionable, de diversas interpretaciones.
  - b) El director del Debate debe hacer previamente un plan orgánico de preguntas que llevará escritas.
  - c) Los participantes conocen el tema con suficiente antelación como para informarse por si mismos, y poder así intervenir con conocimientos en la discusión. El director les facilita previamente material de información para la indagación del tema. El debate no es una improvisación.

- d) No se trata de una técnica de "comprobación del aprendizaje" o de evaluación de aprovechamiento de lecciones anteriores sino de una *técnica de aprendizaje* por medio de la participación activa en el intercambio y elaboración de ideas y de información múltiple.
  - e) El número de miembros no suele pasar de los 12 o 13. En una clase por ejemplo: el profesor podría entrenar a uno o dos alumnos capaces para actuar como subdirectores, facilitándoles las preguntas que habrían de utilizar y discutiendo previamente con ellos el posible desarrollo del debate. El profesor podría supervisar alternativamente los subgrupos así conducidos.
6. Pequeño grupo de discusión: un número reducido de personas, entre cinco y veinte, que se reúnen para intercambiar ideas sobre un tema de manera informal, aunque con un mínimo de normas, constituye un pequeño grupo de discusión. Se trata de un intercambio "cara a cara" entre personas que poseen un interés común para discutir un tema, resolver un problema, tomar una decisión o adquirir información por el aporte recíproco. Todo ello dentro de un marco de espontaneidad y libertad de acción, limitado solamente por el cumplimiento más o menos flexible de algunas normas generales que favorecen el proceso y diferencian a ésta técnica de una charla o conversación corriente. Tales normas son:
- a) La discusión se realiza alrededor de un tema previsto que interesa a todos, apartándose lo menos posible del mismo.
  - b) El intercambio de ideas sigue cierto orden lógico, no se realiza al azar; gira en torno del objetivo central, aunque el curso de la discusión debe dejarse a la espontaneidad del grupo.
  - c) El grupo designa un director o coordinador para ordenar la discusión, cargo que debe ser rotativo para desarrollar la capacidad de conducción de todos los miembros. En la

escuela ésta función debe realizarla el profesor hasta que los alumnos puedan realizarla.

- d) La discusión se desarrolla en un clima democrático, sin hegemonía de ninguno de los miembros, y con el mayor estímulo para la participación activa y libre.

7. "Phillips 66": el nombre de ésta técnica deriva de su creador, J. Donald Phillips, del Michigan State College, y del hecho de que 6 personas discuten un tema durante 6 minutos. Es particularmente útil en grupos mayores de 20 personas, y tiene como objetivos los siguientes:

- a) Permitir y promover la participación activa de "todos" los miembros de un grupo, por grande que éste sea.
- b) Obtener las opiniones de todos los miembros en un tiempo muy breve.
- c) Llegar a la toma de decisiones, obtener información o puntos de vista de gran número de personas acerca de un problema o cuestión.

Además, ésta técnica desarrolla la capacidad de síntesis y de concentración; ayuda a superar las inhibiciones para hablar ante otros; estimula el sentido de responsabilidad, dinamiza y distribuye la actividad en grandes grupos. El objetivo principal es lograr una participación democrática en los grupos muy numerosos.

8. Cuchicheo (Diálogos simultáneos): consiste en dividir a un grupo en parejas que tratan en voz baja (para no molestar a los demás) un tema o cuestión del momento. De éste modo todo el grupo trabaja simultáneamente sobre un mismo asunto, en grupos mínimos de dos, y en pocos minutos puede obtenerse una opinión compartida sobre una pregunta formulada al conjunto. Esta técnica se asemeja al "Phillips 66", podría decirse que es una forma reducida de él, con la diferencia de que en lugar de seis son dos los miembros que dialogan, y el tiempo se reduce

a dos o tres minutos.

9. Foro: la finalidad del foro es permitir la libre expresión de ideas y opiniones a todos los integrantes de un grupo, en un clima informal de mínimas limitaciones. En razón de éstas circunstancias el coordinador del foro juega un papel muy importante, pues debe controlar la participación espontánea, impredecible y heterogénea, de un público a veces numerosos y desconocidos. Un secretario o ayudante puede ayudar con el coordinador, y observar o anotar por orden a quienes solicitan la palabra. Dentro de su manifiesta informalidad, el foro exige un mínimo de previsiones o normas a las cuales debe ajustarse todo el grupo; tiempo limitado para cada expositor - de uno a tres minutos- ; levantar la mano para pedir la palabra; centrarse en el problema y evitar toda referencia personal; llegar a ciertas conclusiones generales y establecer los diferentes enfoques que pueden darse a un mismo hecho o tema; incrementar la información de los participantes a través de aportes múltiples; desarrollar el espíritu participativo de los miembros , etc.
  
10. Clínica del rumor: se trata de una experiencia de gabinete mas que de una tarea o proceso grupal, pero interesa al grupo ya que el rumor se produce en las relaciones interpersonales. Es una experiencia muy útil para enseñar a la gente de informaciones distorsionada o errónea, de inexactitudes a veces intencionales a veces inconsciente de prejuicios y prevenciones que perjudican las buenas relaciones humana.
  
- 11 ¿Quién se parece a mí?: el objetivo es facilitar la comunicación entre las personas de un grupo. Se pide que cada miembro del grupo mire al resto del grupo y vea quien se parece más a él. A medida que se sientan motivados se van parando e invitan a su parecido (quien no puede negarse) a dialogar, a ver si en realidad si se parecen y en qué. Si llegarán a quedar personas sin escogerse, se les ordena por parejas para comprobar si de verdad son tan diferentes.  
En el plenario se comentan los aspectos más importantes.

12. Verdaderamente libres: el objetivo es hacer conciencia de un valor tan grande como es la libertad. Primeramente el animador o coordinador aclara en qué consiste ser verdaderamente libres. Luego en los grupos, cada miembro contesta y comenta estas situaciones:
- Un momento en mi vida en que me sentí libre.
  - Un momento en mi vida en que me sentí oprimido.
  - Un momento en que fui yo quien oprimió a otros.

Después de haber respondido a lo anterior, expresar grupalmente cuáles son los elementos de una verdadera definición de libertad, y los de opresión. El coordinador completa con sus propias reflexiones, invitando a las personas reunidas a cambiar actitudes para ser verdaderamente libres.

13. Presentación con fotos: el objetivo es facilitar la comunicación; que nos permita conocer a las personas del grupo. Primeramente se colocan sobre una mesa o silla una serie de fotos o láminas. Si se desea, se enumeran a lápiz al reverso para formar luego los grupos. Las personas se detienen a ver las fotos y eligen aquella con la que más se identifican. Luego en grupos de 8 personas se comenta por qué cada uno escogió esa lámina o foto. Si se desea, se pide a cada grupo elegir una entre los miembros del mismo y responder por qué escogieron esa foto. Por último se contestan las siguientes preguntas: ¿cómo se sintieron?, ¿cómo ven al grupo?, ¿qué aprendieron?

14. Otros recursos para la comunicación: con dinámicas similares a las presentadas, se pueden formar grupos de intercambio de opiniones acerca de:
- ¿En qué me gustaría tener un récord mundial y por qué?
  - ¿Con qué animal me identifico más y por qué?
  - Describe un día ideal de tu vida.
  - Completa esta frase: "Yo caminaría cinco kilómetros para...".
  - Si tú fueras (una flor, un auto, etc.), ¿cómo te gustaría ser?
  - ¿Con qué personaje (de la T.V., de la Biblia, de tal libro) te identificas más y por qué?

## Introducción

Ya conocemos que desde la prehistoria el hombre tuvo la necesidad de agruparse para poder cazar y defenderse de los dinosaurios, mientras las mujeres se quedaban en las cavernas cuidando a los niños y a los más ancianos; pero siempre trabajando en grupo. Con el pasar del tiempo las necesidades del hombre fueron cambiando, como por ejemplo: Los Cristianos se reunían para hablar de la vida de Jesús; en La Revolución Francesa el pueblo se unió para protestar contra algo que creían injusto; durante La Segunda Guerra Mundial ciertos países, como Estados Unidos e Inglaterra, tuvieron que unirse para derrotar a Hitler, y así un sin fin de hechos históricos. Hasta hoy seguimos viendo cómo el hombre busca a otros para celebrar, compartir, trabajar, estudiar, ayudar, etc., pero siempre con un objetivo común: lograr lo que se proponen. Esta claro que los hombres trabajando conjuntamente pueden realizar mayores logros, las ideas espontáneas son perfeccionadas al ir aportando, cada uno, su granito de arena para llegar al objetivo, es aquí donde citamos ese dicho popular (que con justa razón) nos habla que "Dos cabezas piensan mejor que una", y como profesores nos damos cuenta que el trabajo en equipo es una ayuda y un estímulo para los alumnos,

Ya conociendo las referencias históricas y como el hombre actúa trabajando en equipo, nace la idea de hacer trabajar a los alumnos en grupo. Es aquí donde nos preguntamos cómo utilizar los grupos en nuestra asignatura, qué actividades podríamos hacer con ellos, cómo motivarlos a trabajar, qué estrategias utilizar, qué es lo que vamos a lograr, y así un sin número de cuestionamientos. Pero, existe la idea de "Dinámica de Grupo" y es de este tema al cual se refiere este informe; qué es y cuáles son. Pero antes veremos qué es grupo y cuáles son sus efectos, para tener una idea más clara de la Dinámica de Grupo.

## Bibliografía

1. "Dinámica de Grupo y Educación"  
Gustavo Cirigliano y Aníbal Villaverde  
Editorial Hvmantas  
Buenos Aires, Argentina  
1966
2. "112 Dinámicas"  
Alejandro Londoño  
Librería San Pablo  
Santiago, Chile  
1994
3. "Dinámica de grupo"  
Marvin E. Shaw  
Editorial Herder  
Barcelona, España  
1980
4. "Dinámica de grupo"  
Balduino A. Andreola



## Conclusiones

Durante el transcurso de la elaboración del presente informe, tuvimos que recurrir a nuestras experiencias adquiridas en el colegio, con los amigos, en la universidad, etc., ya que la mayoría de nuestro tiempo la utilizamos para compartir con los demás.

Mientras discutíamos los contenidos del tema, nos dimos cuenta que estábamos utilizando la técnica del cuchicheo, también en nuestras conversaciones llegamos a la conclusión que técnica y dinámica son dos palabras diferentes, pero que se utilizan como sinónimo.

Además, existen una variedad de técnicas que son utilizadas con fines u objetivos diferentes, como por ejemplo: de comunicación, de presentación, de intereses grupales e individuales, de riesgo, etc.; las cuales nos servirán para enfrentar cursos complicados, desarrollar algún tema, hacer más entretenida y participativa la clase, para la convivencia en general, etc. Sin embargo, el profesor debe percibir el ambiente que vive el grupo curso, las condiciones en las cuales se quiere plantear la dinámica; para que está logre las metas que persigue, y al mismo tiempo el docente debe captar lo que los alumnos tratan o quieren expresar, darles libertad de opinión e incentivarlos a participar.

Por último, creemos que la dinámica de grupo es un tema muy extenso, pero interesante, además que nos sirve para la labor que vamos a desempeñar y nos ayudará para motivar e incentivar la participación de los alumnos en la clase, siempre buscando el mejor método de aprendizaje para ellos.