

ACHS

La Capacitación Interactiva



**Habilidades del Capacitador.
Nuevas Técnicas Participativas.**

Por un trabajo sano y seguro

LA CAPACITACION INTERACTIVA

**Habilidades del Capacitador.
Nuevas Técnicas Participativas.**

Preparado por:
**Cristina Larraín
Ana María Vial**

Colaboración:
Daniela González

INDICE

I. LA CAPACITACION INTERACTIVA	3
A. Cómo se adquiere el conocimiento	3
B. El para qué de las Técnicas Educativas	3
C. Qué se necesita para que se produzca interacción	4
II. HABILIDADES DEL CAPACITADOR O FACILITADOR	5
A. ¿Cuáles son?	5
III. DINAMICAS GRUPALES	8
A. Características	8
B. Objetivos	8
C. Etapas en la aplicación	9
D. Fases del aprendizaje	10
IV. TECNICAS PARTICIPATIVAS	11
A. Técnicas de Animación	11
B. Técnicas de Trabajo Corporal	12
C. Técnicas de Comunicación	12
D. Técnicas de Planificación	13
E. Técnicas de Análisis	13
ANEXOS	14
Guía Técnica A: Técnicas de Animación	14
Guía Técnica B: Técnicas de Trabajo Corporal	17
Guía Técnica C: Técnicas de Comunicación	22
Guía Técnica D: Técnicas de Planificación	23
Guía Técnica E: Técnicas de Análisis	25

I. LA CAPACITACION INTERACTIVA

A. Cómo se adquiere el conocimiento.

Podemos adquirir conocimientos a través del aprendizaje teórico y por medio de la experiencia vivencial. El complemento de ambos caminos es necesario para lograr un aprendizaje **completo e integral** sobre cualquier tipo de conocimiento humano.

La forma en que actualmente se intenta lograr que las personas aprendan habilidades se aleja del modelo teórico tradicional, donde se cree que la gente aprende **escuchando y memorizando**. “Expertos en aprendizaje han descubierto que una persona aprende mejor si participa activamente en su capacitación y si

encuentra en ella respuestas a las preguntas que se han planteado en su práctica. Se ha demostrado que las personas retienen el 10% de lo que leen, 20% de lo que escuchan, 30% de lo que ven, 50% de lo que ven y escuchan, 80% de lo que dicen y 90% de lo que hacen”¹.

A medida que los individuos van adquiriendo madurez, es necesario utilizar **la experiencia personal** como recurso para aprender. Es por ello que el proceso de aprendizaje tradicional es una experiencia pasiva que los adultos cada vez toleran menos.

B. El para qué de las Técnicas Educativas.

Las técnicas educativas actuales se basan en el principio de que el individuo posee una mente lógica (coeficiente intelectual) y también una creadora (coeficiente emocional); por lo tanto, estas técnicas pretenden activar en las personas la coordinación **de ambas capacidades**, de modo que se despliegue **toda la potencialidad que el individuo posee**.

Para que esto se dé, es necesario crear ambientes en los que la experiencia sensorial sea rica y libre, donde exista la posibilidad de formar patrones de aprendizaje complejos y donde estén

involucrados los sentidos y las emociones, comprometiendo totalmente a quien aprende. Por consiguiente, de lo que se trata es crear **un entorno abierto** que maximice las oportunidades de aprendizaje, en el que las personas puedan mostrarse como son, y un entorno en el que los **capacitados** asuman la responsabilidad de su propio aprendizaje, al tiempo que se hagan cada vez más dueños de **su desarrollo personal y profesional**.

¹ Fernández Julio, Herramientas de Trabajo para el Educador. Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación, CIDE 1989.

C. Qué se necesita para que se produzca interacción.

Es una instancia que se crea **entre el facilitador y el alumno** en la cual se co-construye el conocimiento en forma conjunta. Los alumnos participan activamente, lo que les permite aprender e incorporar los conocimientos a su vida y a su trabajo.

El capacitarse responde a un proceso de adquisición de habilidades y capacidades de acción en el mundo en que se vive. Por lo tanto, "la tarea educativa consiste en la creación de espacios de acción donde se ejerciten las habilidades que se desea desarrollar."²

Un taller o clase interactiva se caracteriza por una relación de

horizontalidad entre **el facilitador y los alumnos**, alejándose del modelo tradicional en que la relación se concibe de modo vertical, es decir, entre **el que sabe (experto)** y **el que no sabe (trabajador)**. Ambos, tendrán que aportar al conocimiento que se pretende construir.

Idealmente, la capacitación debe conducir a un **mejor rendimiento** en los distintos planos del individuo: el trabajo y la organización, lo cual debería traducirse en una **ventaja competitiva para cualquier organización cuyos miembros se capaciten interactivamente.**



² Maturana Humberto, Nisis de Rezepka Sisma, Formación Humana y Capacitación, Dolmen Ediciones, 1995

II. HABILIDADES DEL CAPACITADOR O FACILITADOR

Para que un capacitador transmita exitosamente a los participantes el conocimiento, es necesario **el desarrollo de cualidades y conductas** que se traducen en formas efectivas de **intervenir y relacionarse con las personas**.

De acuerdo a esto, el rol de un **facilitador** es fundamentalmente el del líder, cuya misión es ejercer influencia sobre un grupo de personas para que éstas desarrollen **un proceso de aprendizaje**. Estas habilidades se refieren básicamente a **aspectos comunicacionales y a comportamientos** que apuntan a que las personas se sientan escuchadas, valoradas y capaces de adquirir conocimientos y habilidades en forma autónoma, sobre la base de su propia experiencia.

El **facilitador** será capaz de lograr un clima de respeto y confianza, validando al otro en relación a su experiencia.

A. ¿Cuáles son?

- **Empatía.**

Apunta a la capacidad de ponerse en el lugar del otro desde un punto de vista emocional. Cuanto más abiertos estamos a nuestras propias emociones, más habilidad tendremos para interpretar las de los demás, es por ello que se hace necesario el reconocimiento y manejo de nuestros propios estados de ánimo.

Es importante, también, poner atención, no sólo a lo que se dice, sino cómo se dice. Por lo tanto, es importante la gestualidad que acompaña al discurso verbal.

- **Confianza en uno mismo y en los demás.**

El hecho de poder confiar en nosotros mismos, facilita la confianza que depositamos en los otros. Un sentimiento de seguridad y tranquilidad permitirá una introspección en torno a los aspectos positivos y negativos que tenemos. Un taller o clase interactiva parte del supuesto de la confianza en los otros, tanto en su experiencia de vida y trabajo, como de sus propios conocimientos.

- **Asertividad.**

Se refiere a la capacidad para expresar las emociones, pensamientos y creencias en forma directa, honesta y apropiada. Esta habilidad social implica:

- La capacidad de poner límites y decir no.
- La capacidad de pedir y hacer requerimientos.
- El poder expresar sentimientos positivos y negativos.
- El poder comenzar, continuar y terminar conversaciones.

- **Comunicación clara.**

Para lograr comunicarse adecuadamente, es necesario distinguir los actos básicos de la comunicación: afirmaciones, juicios, peticiones, quejas y reclamos. Esto, con el fin de utilizarlos sin confusión en las relaciones interpersonales y, específicamente, en la relación profesor-alumno.

- **Capacidad para escuchar.**

Es necesario que el escuchar sea activo, lo cual implica un compromiso y atención a lo que el otro dice aún cuando no se esté de acuerdo con lo que éste afirma.

- **Tener sentido del tiempo.**

Es importante que el facilitador sepa moderar los tiempos para hablar y regular la propia participación, conociendo cuando intervenir y cuando mantenerse en silencio.

- **Mostrar flexibilidad.**

Si bien el líder efectivo tiene preparada la estructura y el diseño para el Taller, también puede modificar parte de lo estructurado cuando no se estén satisfaciendo las necesidades de los participantes. Es importante dejar a un lado las ideas preconcebidas para hacer algunos cambios, considerando las sugerencias del grupo.

- **Respeto.**

Es la aceptación del otro en sus creencias e ideas, en su emocionalidad y en su ser corporal, como legítimo otro, con derecho a existir y participar en la convivencia social consensuada. Significa validar al otro en lo que tenga y pueda aportar al conocimiento que se está construyendo.

- **Resolución de conflictos.**

El hacer un taller o clase interactiva integra la posibilidad de la divergencia y el planteamiento de puntos de vista diferentes y a veces irreconciliables. Es importante aceptar el conflicto como algo natural, aprovecharlo como una oportunidad para aprender y validar las distintas posturas sin que necesariamente unos ganen y otros pierdan.

- **Motivación.**

Es importante tener una fuerte motivación para el cambio y saber que todos los cambios son resistidos en un comienzo. Hay que perseverar y no desanimarse cuando algo no sale bien. La idea de un taller o clase interactiva puede provocar desconfianza y

temor. Por eso es fundamental tener clara la necesidad del cambio, fundamentar la clase interactiva en un mejor aprendizaje, saber cuales son los objetivos, transmitirlos con entusiasmo y claridad y esmerarse en trabajar con excelencia.



III. DINAMICAS GRUPALES

A. Características.

La utilización de diferentes dinámicas y ejercicios vivenciales como una forma de aprendizaje activo, constituye actualmente, una importante herramienta de capacitación y enseñanza. Estas permiten la creación de un espacio abierto y reflexivo, donde se aprenden y desarrollan habilidades para la interacción. Este tipo de encuentro requiere de un ambiente cordial y democrático, ya que por su propia naturaleza no podría funcionar en un ambiente autoritario u hostil. Es deseable que exista una actitud cooperativa, tanto por parte de los miembros que asisten activamente, como por parte del facilitador, ya que esta relación será la que permitirá la profundización del aprendizaje.

B. Objetivos:

La finalidad implícita de toda dinámica grupal consiste en:

- Desarrollar un sentido de pertenencia.
- Enseñar a pensar activamente.
- Favorecer el aprendizaje.
- Interactuar de modo comprensivo.
- Desarrollar capacidades de cooperación, intercambio, responsabilidad, autonomía y creatividad.
- Vencer temores e inhibiciones, superar tensiones y crear sentimientos de seguridad.
- Crear una actitud positiva ante los problemas de las relaciones humanas, favorables a la adaptación social del individuo.



C. Etapas en la aplicación

En el diseño de una dinámica pueden distinguirse los siguientes pasos:

• Fijando objetivos.

Toda dinámica debe tener un objetivo de aprendizaje. Si no se tienen claros los objetivos que se quieren alcanzar, no habrá manera de evaluar el éxito de la actividad.

Una buena dinámica debiera alcanzar objetivos explícitos, así como también encubiertos o no formulados, de modo que los alumnos terminen la formación habiendo aprendido habilidades de las que no eran conscientes en el momento de adquirirlas.

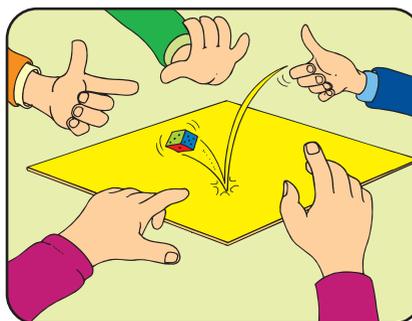


• Revisando la dinámica para ver su pertinencia.

- Los pasos y actividades que se utilizarán para alcanzar el objetivo.
- El tiempo que se necesita.
- El número de personas que conformará el grupo.
- Los roles que cada persona desempeñará durante el proceso o actividad específica.
- La forma en que se evaluarán los objetivos propuestos.

• Evaluando los logros.

La evidencia del éxito tiene que ver con saber si se han alcanzado o no los objetivos planteados en la dinámica. Para ello, es necesario que el capacitador tenga claro qué verá, sentirá u oirá durante el proceso de aprendizaje. La evidencia podrá derivarse de sus propias observaciones mientras supervisa al grupo durante la dinámica, de las reacciones y de alguna herramienta de evaluación que utilizará al finalizar la sesión o el taller.



D. Fases del aprendizaje

El aprendizaje, generalmente, ocurre en un proceso de tres fases:

a) Experiencia concreta

Refiere a la vivencia de experiencias concretas nuevas y está constituida por la realización de actividades indicadas en el desarrollo de la dinámica. Es el paso que frecuentemente se asocia a juego y diversión.

La finalidad de esta fase es generar datos comunes que sean la base para un análisis posterior.

b) Observaciones reflexivas

Luego de vivir la experiencia concreta, los miembros del grupo

se encuentran listos para analizar lo que vieron, escucharon y percibieron durante la realización de las actividades de la dinámica. La intención de esta fase es hacer que el grupo aproveche la experiencia vivida por cada individuo en la fase a), ya sea por medio del registro de ésta o las reflexiones que emerjan individual o grupalmente.

c) Generalización

Aquí se trata que el grupo generalice el conocimiento adquirido a otros dominios de su quehacer. La tarea específica para el facilitador es que el grupo logre abstraer del proceso algo importante que pueda aplicar en los ámbitos de su trabajo laboral y, también, en otros.

IV. TECNICAS PARTICIPATIVAS

Como se ha expresado anteriormente, el objetivo de estas técnicas es entregar herramientas para una capacitación interactiva donde capacitador y capacitado co-construyen el conocimiento.

Es posible agrupar las técnicas grupales o participativas en 5 categorías.

- A. TECNICAS DE ANIMACION.
- B. TECNICAS DE TRABAJO CORPORAL.
- C. TECNICAS DE COMUNICACION.
- D. TECNICAS DE PLANIFICACION.
- E. TECNICAS DE ANALISIS.

A. Técnicas de Animación:

- **Objetivos:**

- Reactivar, descansar y comprometer a los participantes de un grupo.
- Aprender a utilizar otros aspectos como parte del aprendizaje.

- **Es conveniente utilizarlas:**

- Al comenzar una sesión para crear un buen ánimo en los participantes.
- En la mitad de la sesión si hay cansancio o se quiere cambiar de tema.
- Al finalizar para que se vayan contentos y activos.

- **Recomendaciones**

- **Generales:**

- Es preferible ejemplificar el ejercicio, realizando un ensayo, que detenerse en una larga explicación.
- Es importante recoger la opinión de qué les pareció, cómo se sintieron, para qué les sirvió, etc.
- No debe durar más de 5 a 8 minutos a no ser que los participantes lo soliciten.

B. Técnicas de Trabajo Corporal.

- **Objetivo:**

- Integrar el cuerpo como un elemento más del aprendizaje.
- Ejercitar el cuerpo para optimizar el aprendizaje.
- Descansar y cambiar la energía.
- Comunicarse sin utilizar el lenguaje.

- **Es conveniente utilizarlas:**

- Al comenzar una sesión para lograr una buena predisposición de las personas para trabajar.
- En cualquier parte de la sesión, si se nota desconcentración o cansancio.
- Antes de comenzar un trabajo grupal para crear más confianza y pertenencia entre los participantes.
- Al finalizar una sesión para que se vayan más relajados y contentos.

- **Recomendaciones generales:**

- Lo más importante es mostrar que el trabajo corporal es parte del taller y no algo extra y extraño.
- Si alguna persona no quiere hacerlo, no obligarla y decirle que se incorpore cuando quiera.
- Es mejor mostrar el ejercicio, solicitándole a uno de los participantes que le ayude, antes que explicarlo. Se pierde mucho tiempo y puede no quedar claro.
- Una vez realizado cualquiera de los ejercicios preguntar la opinión libremente para saber cómo se sintieron.

C. Técnicas de Comunicación:

- **Objetivo:**

- Desarrollar la capacidad de observación, atención y concentración.
- Superar inhibiciones al sentirse observado.
- Romper monotonía.
- Acrecentar la interrelación grupal.

- **Es conveniente utilizarlas:**

- Cuando el grupo haya adquirido cierto rodaje colectivo.

D. Técnicas de Planificación:

• **Objetivos:**

- Analizar la importancia del trabajo en equipo.
- Identificar en forma conjunta los roles de cada uno en el trabajo en equipo.
- Identificar situaciones problemas en el trabajo en equipo.

• **Es conveniente utilizarlas:**

- Cuando se quiere hacer un análisis de los diferentes roles que existen dentro de los equipos de trabajo.

- Cuando se quiere enfatizar lo importante de la comunicación con los otros.
- Con grupos de jefaturas para que analicen la importancia del tema de la planificación.

• **Recomendaciones:**

- Trabajarlo con un grupo de 15 personas. De lo contrario, adaptarlo.
- Si no se pueden hacer los cuadrados en madera, trabajarlos en cartones.

E. Técnicas de Análisis

• **Objetivos:**

- Compartir ideas, resumir o sintetizar conversaciones grupales, promover discusiones sobre un tema.
- Compartir el conocimiento que los participantes tienen sobre un determinado tema.
- Sistematizar conocimientos trabajados en conjunto.

• **Es conveniente utilizarlas:**

- Cuando se quiere conocer lo que piensa el grupo sobre determinados temas.
- Para promover discusiones grupales.
- Para sintetizar conversaciones grupales sobre diferentes temas.

ANEXO

Guía Técnica A: Técnicas de Animación

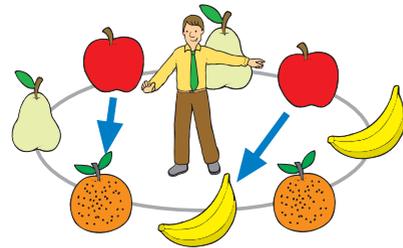
1) Canasta de frutas.

- **Descripción:**

1. Todas las personas se sientan en sillas formando un círculo.
2. El coordinador parado en medio del círculo, les pide a cada uno que elija una fruta. El ideal es que hayan 4 o 5 tipos de frutas.
3. Cuando cada persona haya escogido qué fruta es, el facilitador contará una historia, mencionando una de las frutas, por ejemplo, manzanas. En ese momento las personas que hayan escogido “manzanas” deberán cambiarse de lugar y quien esté al medio contando la historia ocupará uno de los puestos vacíos.
4. El que quede parado en el círculo deberá continuar con la historia, agregándole datos y situaciones nuevas. Así tendrán que ir cambiando permanentemente de fruta a medida que se sigue la historia.
5. Al momento de señalar “canasta de frutas”, todos cambian de lugar.

- **Recomendaciones:**

- Se debe aplicar en un grupo de, al menos, 12 personas.
- Se necesitan sillas para todos los participantes, excepto el que se ubicará de pie en medio del círculo.
- La historia y las instrucciones tienen que ser rápidas para que se cumpla el objetivo de activar.
- La actividad debe durar de 5 a 10 minutos.



2) Guiñando el ojo.

- **Descripción:**

- Se necesitan **sillas** para la mitad del grupo.
- Se divide al grupo en dos y uno de los grupos deberá tener una persona más.
- El primer grupo representa a **los “prisioneros”** y están sentados en sus respectivas sillas. Hay una de éstas que está vacía.
- El segundo grupo representa a **los guardianes** que está de pie tras cada prisionero. La silla vacía también tiene un guardián.

- Este guardián, el de la silla vacía, deberá guiñarle el ojo a cualquiera de los prisioneros, lo que significará que está liberado. Este deberá salir rápidamente de su silla y ocupar la vacía, tratando de no ser tocado por su guardián. Si es tocado, debe permanecer en la silla en espera de otra oportunidad.
- El guardián que se le arranca el prisionero continúa con el juego.
- Luego cambian de roles.

• Recomendaciones:

- Es una dinámica para distraerse y cambiar el ánimo, por lo tanto no debe durar más allá de 10 minutos.
- Si quieren cambiar de roles hay que darles la oportunidad.

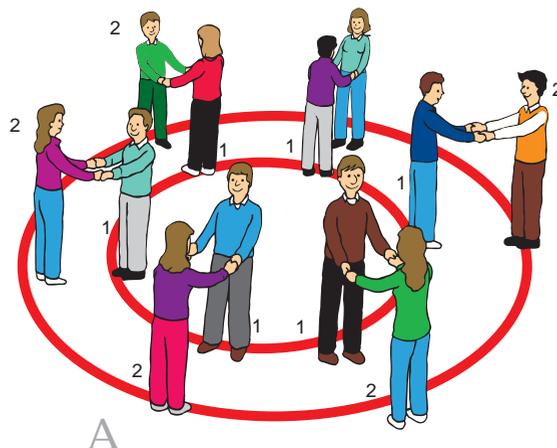


3) La doble rueda

• Descripción:

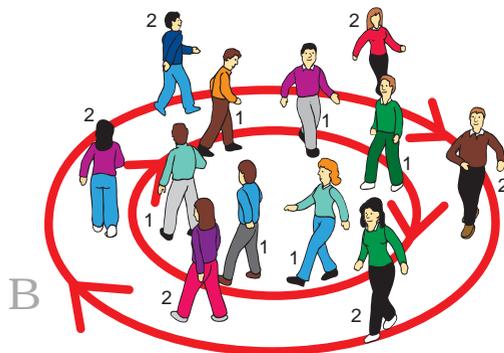
- Los participantes se agrupan en parejas y se enumeran 1 y 2 respectivamente.
- La personas "1" se ubican al centro, forman un círculo mirando hacia fuera y se toman entrecruzándose de brazos.
- Los "2" forman un círculo alrededor de los "1", frente a cada compañero y tomados de las manos, quedando a una buena distancia.
- Cuando el coordinador dé una señal, ambos círculos giran hacia la derecha, luego de dar varias vueltas, se dice: paren, y las parejas tienen que encontrarse entre sí, se toman de las manos y se sientan sin soltarse.

- La última pareja que se sienta, sale del juego. Si son muchos, se pueden ir eliminando de a dos parejas al principio, luego se elimina de a una, ganando las dos que quedan al final.
- Quienes salgan, también pueden participar ayudando al coordinador para señalar quienes deben salir.



• **Recomendaciones:**

- Se recomienda trabajar en un grupo de 16 a 20 personas.
- El coordinador tiene que hacerlo en forma ágil para que resulte entretenido.



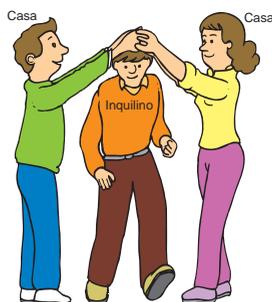
Nota: Se puede utilizar previo a una técnica de presentación. Los participantes solamente tienen que ubicar a su pareja y se presentan diciendo el nombre, trabajo, familia, gustos, etc.



4) Casa, Inquilino, Mudanza.

• Descripción:

- Se agrupan tres personas y el coordinador queda fuera.
- Dos personas se toman de las manos, frente a frente y dejan un espacio entremedio; ellos son la casa. El tercero se ubica al medio, entre los brazos de ambos; es el inquilino.
- Cuando el coordinador o la persona que está afuera diga se cambian las casas, los que son casa se cambian entre sí, y el inquilino queda en su lugar.
- Si el coordinador dice se cambian los inquilinos éstos tienen que salir de su lugar y buscar una casa donde ponerse.
- También se puede decir mudanza completa. En ese caso todos se cambian y arman nuevas casas con inquilinos.
- Una vez que se haya entendido el juego, el coordinador también participará ocupando el lugar de la casa o el inquilino, para que se vayan rotando.



• Recomendaciones:

- Realizarlo con un grupo de 12 personas mínimo.
- Tratar de ser ágil en las explicaciones para que el juego tenga la rapidez que necesita.
- La actividad durará de 5 a 10 minutos para que se activen.

Guía Técnica B: Técnicas de Trabajo Corporal

1. Relajación:

a) Toma de conciencia corporal:

- El animador les pide a los participantes que se pongan cómodos, que cierren los ojos y en voz alta va enumerando cada parte del cuerpo, desde los pies hasta la cabeza, en forma lenta y pausada, deteniéndose en cada una de ellas para reconocer la sensación corporal y el estado de la musculatura.

b) Relajación:

- El animador les pide a los participantes que se pongan cómodos, que cierren los ojos y comienza a nombrar cada parte del cuerpo desde los pies hasta la cabeza, solicitándoles que en cada espiración aflojen los músculos. Por ejemplo, “concéntrense en las manos y cuando boten el aire, relájenlas”. Así con cada parte del cuerpo.



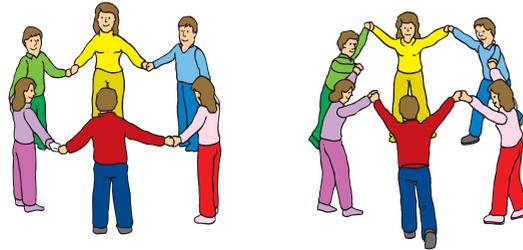
c) Focalización:

- El animador les pide que se pongan cómodos. Puede ser sentados o parados en diferentes lugares de la sala. Les pide que pongan la atención en la respiración, en los movimientos de inhalación y exhalación, en cómo se agrandan los pulmones cuando entra el aire y en cómo se achican cuando sale el aire. Cualquier elemento distractor (pensamientos, ruidos, etc.) se reconoce y se vuelve a poner la atención en la respiración.

2. Oxigenación

a) La flor se abre y se cierra. (grupal)

- Todos se toman de la mano haciendo un círculo, inspiran profundamente, levantando los brazos y caminando lentamente hacia el centro.
- Se retiene la respiración, y luego se retrocede espirando. Al mismo tiempo se bajan los brazos.
- Desde esa misma posición, se vuelve a tomar aire, repitiendo el ejercicio unas 4 veces.



b) Explosión (individual)

- Inspiran con energía, al mismo tiempo que levantan los brazos, sin moverse de su lugar.
- Retienen la respiración, y luego arrojan el aire con un sonido gutural, que salga de la boca del estómago, llevando los brazos hacia abajo y quedando agachados, con las piernas flectadas.
- Vuelven a tomar aire desde la posición que quedaron, cuidando de subir vértebra por vértebra y realizan unas 4 veces más el ejercicio.

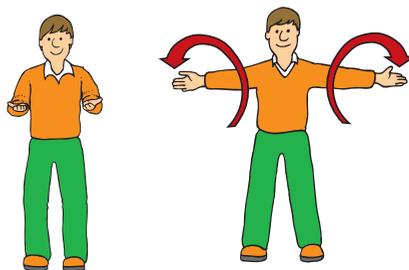


c) El espejo (individual)

- Las personas se ubican en círculo, con las manos sueltas al lado del tronco.
- La palma de la mano izquierda se ahueca y los ojos la miran.
- Cada uno sube la mano izquierda, y los ojos la van siguiendo, mientras se inspira el aire.
- Cuando la mano llega arriba se retiene el aire, luego se baja la mano, botando el aire lentamente hasta que la mano llegue abajo.
- Luego se hace con la otra mano y enseguida con las dos. Aquí los ojos deben acompañar a ambas manos. Se repite el procedimiento unas cuatro veces respectivamente.

d) Ojo de pez (individual)

- De pie, con las palmas de las manos frente a los ojos, y con los brazos estirados, se inspira, los brazos se abren lentamente hacia los lados.
- Los ojos siguen el movimiento de ambas manos, intentando no perderlas de vista.
- Luego, los brazos, regresan lentamente hacia el centro, espirando.



3. Energetización.

a) Autoenergetización (individual)

- De pie, con las piernas abiertas y las rodillas sueltas.
- El brazo derecho está estirado y con la palma de la mano del otro brazo se golpea enérgicamente.
- Luego, con las palmas se golpea el pecho, el estómago, las piernas, los pies, y en lo posible, se trata de cubrir la mayor parte del cuerpo.



b) Masaje en el hombro (colectiva)

- Todos forman un círculo, mirando en una dirección.
- Parados o sentados en círculo se hacen masajes en silencio, frotando la espalda, hombro y cuello de la persona ubicada adelante. Con los ojos cerrados y sin hablar. Deben comunicarse con la persona mediante las manos.
- Luego se dan vuelta, miran en dirección contraria y masajean la espalda de la persona que anteriormente estaba masajeadando.
- Se recomienda tomar algunos minutos para que hablen con la persona que está adelante y atrás de cada sujeto, comunicando la experiencia del ejercicio.

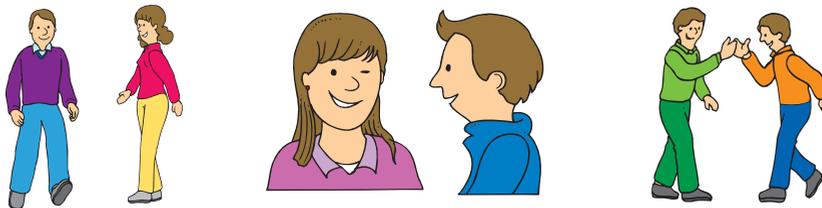
4. Caminatas y ejercicios de contacto.

a) Caminatas diferentes:

- El animador les pide a las personas que recorran el espacio en distintas direcciones, pueden caminar en cámara lenta, luego muy rápido como si alguien los viniera siguiendo, cansados, energéticos, etc.
- La idea es que vayan probando distintas sensaciones corporales a través de la caminata y que utilicen y pongan atención en distintas partes del cuerpo.

b) Saludos:

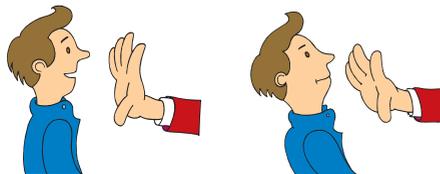
- El animador les pide que caminen ocupando todos los espacios de la sala y les va dando algunas instrucciones para que se contacten con todos los participantes con distintas formas de saludo cuando se vayan encontrando: darse la mano, guiñarle el ojo, darle un topón en el hombro, sacarle la lengua, etc.



c) Hipnosis:

- Se juntan de a dos. Uno de ellos pone su mano a algunos centímetros del rostro, quedando la punta de los dedos a la altura de la frente y el canto de la mano en la pera. Quedará como hipnotizado y deberá mantener su cara a la misma distancia del hipnotizador.
- Este inicia una serie de movimientos con su mano, de arriba abajo y su compañero deberá hacer todo tipo de contorsiones para mantener siempre la misma distancia. Luego cambian de roles.

- Con las dos manos, se realiza el mismo ejercicio, pero esta vez el hipnotizador dirige a dos de sus compañeros, uno en cada mano, y puede hacer cualquier movimiento.
- Los participantes deben mantener siempre la misma distancia y relación.
- Luego cambian de roles para que cada uno viva la experiencia de hipnotizador e hipnotizado.



a) El ciego y el guía:

- Se realiza en parejas. El más alto de la pareja será el ciego. Su compañero(a) lo guía por el lugar a través de un sonido emitido por la boca, sin tocarlo.
- El guía deberá evitar que choque con otros participantes. Posteriormente cambian de roles.
- Luego, mediante el mismo procedimiento, el guía llamará al ciego por su nombre, partiendo de un volumen normal de voz, hasta que ésta sea imperceptible para el oído.
- Después, intercambian.



b) Darse la mano

- Se juntan de a dos y se dan la mano, quedándose un rato de esa manera.
- Luego cierran los ojos y retroceden soltándose la mano, pero dejándola tal como quedó en el saludo, hasta una buena distancia. (Se pueden contar 6 y en cada número retroceden un paso).
- Se detienen y rehacen el camino hasta juntarse con el compañero, sin abrir los ojos.
- Al abrirlos, se darán cuenta si erraron el camino. Se repite varias veces, hasta que, en lo posible, todos logren encontrarse.

6. Trabajo con música y emociones.

• **Objetivos:**

- Trabajar y transformar nuestras emociones.
- Activar a un grupo si está apático.
- Relajar a un grupo que esté muy inquieto o desconcentrado.
- Motivar a un grupo para que coopere y participe.

• **Es conveniente utilizarlas:**

- Si nos encontramos con un grupo muy apático o poco motivado por un lado, o demasiado activo y/o desordenado por otro. Hay músicas para activar y otras para tranquilizar.

• **Recomendaciones:**

- Es importante hacer una cuidadosa selección de la música que se utilizará y recoger el efecto que ha producido en el grupo.

a) **Escuchando la música:**

- El animador les pide que caminen por la sala y se ponen distintas músicas secuencialmente, entre cinco a diez minutos cada una, algunas que activen, otras que tranquilicen, de manera que los participantes vayan transitando por diferentes estados emocionales. Es recomendable terminar con alguna música activadora, asociada al entusiasmo y optimismo.

Guía Técnica C: Técnicas de Comunicación

a) **Construcción de personajes:**

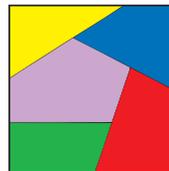
- Se dividen los participantes en dos grupos iguales (A y B).
- A cada integrante de un grupo (A y B) se le entrega un papelito donde anotarán respectivamente sus nombres, los cuales serán depositados en dos bolsas distintas; los del grupo A en una y los del grupo B en otra.
- Cada integrante del grupo B saca un papelito de la bolsa, donde aparece el nombre de un compañero del grupo A.
- Se les pide a los del A que caminen, conversen y se desplacen permanentemente, mientras los del grupo B los observan detenidamente, preocupados de lo que hace el compañero que le apareció en su papelito, en lo posible, sin que éste se dé cuenta.
- Luego de un tiempo de desplazamiento, se les pide que se sienten y los que han estado observando deberán "interpretar" al compañero del papelito, realizando todos los movimientos efectuados anteriormente.

- Se les pide a los observadores del grupo A que se reconozcan; cuando crean que se han encontrado, indican a su homónimo. Si aciertan, éste saldrá del juego; si no, deberán continuar con la búsqueda, hasta que se reconozcan.
- Luego cambian de roles.

Guía Técnica D: Técnicas de Planificación

a. El cuadrado:

- Se forman tres equipos.
 - El equipo de planificación (5 personas)
 - El equipo de los operadores (5 personas)
 - El equipo de observadores (5 personas)



• Instrucciones para el equipo de planificación. (5 personas).

- Cada miembro del grupo recibe 5 piezas. Si estas piezas se combinan correctamente con las de sus colegas se forman 5 cuadrados de 5 piezas.
- En los próximos 15 minutos el equipo deberá planificar, para instruir al equipo operativo, de qué forma las piezas entregadas pueden ser ensambladas para construir 5 cuadrados.
- Para cumplir con este objetivo deben seguir estas instrucciones:
 1. No podrán tocar las piezas de los demás miembros.
 2. No podrán mostrar la solución del rompecabezas en ningún momento.
 3. No está permitido marcar ninguna de las piezas.
 4. No está permitido ensamblar los cuadrados, es una tarea del equipo operativo.
 5. Una vez que tengan claras las instrucciones que le darán al equipo operativo podrán llamarlo para instruirlo. No está permitido hacerlo después del plazo.

• Instrucciones para el equipo operativo.

- Ustedes tienen la responsabilidad de cumplir una tarea siguiendo las instrucciones dadas por el equipo de planificación. El equipo de planificación puede llamarlos en cualquier momento para que reciban las instrucciones.
- Si no los llaman dentro de los próximos 10 minutos, ustedes deben pedir que los llamen.

- La etapa de ejecución está programada para empezar en 10 minutos como máximo.
- Cuando comience la etapa de ejecución, ya no recibirán más instrucciones del equipo de planificación.
- Deben terminar la tarea lo antes posible.
- **Mientras esperan ser llamados, sugerimos que conversen lo siguiente.**
 1. ¿Qué sienten mientras esperan por una tarea desconocida?
 2. ¿Qué problemas piensan que van a tener que enfrentar juntos?
 3. ¿De qué manera pueden organizar al equipo
- **Instrucciones para los observadores:**
 - Ustedes van a observar todo el proceso: desde que se reúne el equipo de planificación hasta que el equipo de operaciones termina.
- **Cómo se organizan los planificadores:**
 1. ¿Toman en cuenta las instrucciones?
 2. ¿Planifican cómo van a instruir al equipo de los operadores?
 3. ¿Hay alguno que toma el rol de coordinador?
 4. ¿Trabajan en forma coordinada?
 5. ¿Respetan la opinión o el planteamiento de cada uno?
 6. ¿Se organizan para instruir al equipo operativo?
 7. ¿Son claros en entregar las instrucciones?
 8. Otras observaciones que le parezcan importantes desde la perspectiva de ser un planificador.
- **¿Cómo se organizan los operadores?**
 1. ¿Qué hacen mientras esperan ser llamados?
 2. ¿Se organizan de alguna forma?
 3. ¿Conversan de otros temas?
 4. Cada uno hace cosas distintas
 5. Lo toman como un rato libre
- **Una vez comenzada la tarea de los operativos:**
 1. ¿Logran organizarse?
 2. ¿Los planificadores les siguen dando instrucciones?
 3. ¿Hay alguien que conduce?
 4. ¿Se escuchan?
 5. ¿Trabajan en equipo?
 6. ¿Sobresale algún liderazgo?
 7. ¿Logran una buena organización?
 8. Señale otros aspectos que usted observe.

Nota:

- Una vez terminado el ejercicio es importante recoger la opinión y la sensación de los dos equipos y luego escuchar las opiniones del equipo observador.
- El coordinador deberá anotar las principales fortalezas y las debilidades de los dos equipos.
- Promover una conversación entregando ideas para tratar de solucionar las debilidades, dando ejemplos concretos.

Guía Técnica E: Técnicas de Análisis

a) Sociodrama:

- El coordinador les pide a los participantes que se dividan en grupos de seis personas y que cada grupo represente alguna situación cotidiana de su empresa, relacionada con el tema que van a trabajar. Por ejemplo, seguridad en la empresa, utilización de instrumentos de seguridad, la capacitación sobre los temas de prevención, la importancia de la prevención en la empresa, etc.
- Cada grupo conversa sobre el tema, cómo lo entienden, qué experiencia tienen, etc.
- Cada grupo, una vez que ha conversado organiza una representación para mostrarla a los demás.
- Cada grupo realiza su representación y el resto, que hace de observador, una vez finalizada la representación, puede intervenir, ya sea reemplazando a algún personaje de la representación para cambiar la situación, o bien, dando su opinión.
- Con los otros grupos se hace el mismo procedimiento.
- Una vez que todos los grupos han hecho su representación se hace un plenario donde se anotan en un papel o pizarrón los problemas o las situaciones que más se repiten.
- Frente a cada uno de los problemas o situaciones se plantean alternativas de solución y la posibilidad de implementarlas en la empresa.
- El ideal es que se establezca un compromiso y, dentro de lo posible, se pueda chequear más adelante.

• Recomendaciones:

- Es necesario dar algunas orientaciones por escrito para realizar la representación, tales como: en lo posible deben participar todos, deben conversar sobre lo que van a hacer y luego ensayarlo representándolo, cada uno debe asumir un personaje y no salirse de él aunque a los otros les cause risa, la representación tiene que ser fiel a la realidad que se quiere representar, pueden usar todos los elementos que están en la sala, pueden transformar sus vestimentas, etc.

b) Estudio de casos:

- El animador entrega, por escrito, un caso pertinente al tema que se va a trabajar. Por ejemplo, el caso de Miguel reformulado (Taller C.C.C.).
- Se juntan en grupos de 5 a 6 personas.
- Se lee primero en voz alta el caso, luego el grupo hace una segunda lectura.
- Una vez que todos han entendido y comentado el caso, en el sentido si tiene que ver con la realidad que ellos viven, el coordinador les entrega un conjunto de preguntas. Cada una de ellas tiene al menos tres alternativas. El coordinador del grupo lee en voz alta la primera pregunta. Cada uno de los integrantes tiene que decir su opinión y se anota cuáles creen que es la respuesta correcta y el porqué.
- El mismo procedimiento se hace con las siguientes preguntas.
- Para el paso siguiente existen dos posibilidades:

- Alternativa 1:

- El grupo anota las respuestas y luego en el plenario el animador ve las respuestas de cada grupo, en conjunto con éste explica el porqué de la respuesta correcta.

- Alternativa 2:

- El coordinador entrega las preguntas y cuando cada grupo ha terminado entrega una hoja de respuestas para que vean el porqué de las respuestas correctas y dónde están los errores.
- Finalmente, en ambas alternativas se hace un plenario aclarando dudas y agregando otros conceptos al tema que se está trabajando.

• Recomendaciones:

- Los temas pueden ser variados y es importante que sean representativos de algún hecho que haya sucedido.
- Se puede utilizar el tablero del caso de Miguel reformulado (Taller C.C.C.) como modelo para trabajar otros temas relacionados con el de la prevención.
- Si el animador va a elegir un caso y elaborar las preguntas, no deben ser más de seis donde se trabaje lo más esencial del tema para que se puedan alcanzar los objetivos.

