



ALCOBENDAS

Un modelo de ciudad



GUÍA PRÁCTICA

# DE INTERVENCIÓN CON JÓVENES

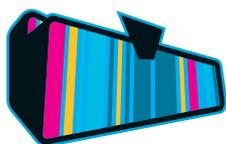
HERRAMIENTAS PARA EL ANÁLISIS DE GRUPO



GUÍA PRÁCTICA

# DE INTERVENCIÓN CON JÓVENES

HERRAMIENTAS PARA EL ANÁLISIS DE GRUPO



imagina



## Ignacio García de Vinuesa

He tenido la oportunidad de leer esta Guía de Recursos y confío os resulte muy útil a todas las personas y profesionales que trabajáis con y para los jóvenes. Nuestra intención al editarla es que sirva para potenciar las mejores habilidades, recursos y estrategias para afrontar las demandas e inquietudes que hoy presenta la juventud de Alcobendas.

Conocer la realidad de los jóvenes es, sin duda, la premisa fundamental para una intervención eficaz. Esta herramienta ofrece una serie de pautas, utilizadas habitualmente en el ámbito no formal, que a través de una metodología activa sirven para conocer y entender mejor a la juventud.

Os animo a trabajar con la ayuda de esta Guía de Recursos y debéis saber que, además, podéis contar con el apoyo de los recursos y programas municipales que tiene a vuestra disposición el Ayuntamiento de Alcobendas para mejorar las necesidades y expectativas de nuestros jóvenes.

Ignacio García de Vinuesa  
Alcalde de Alcobendas





## Luis Miguel Torres Hernández

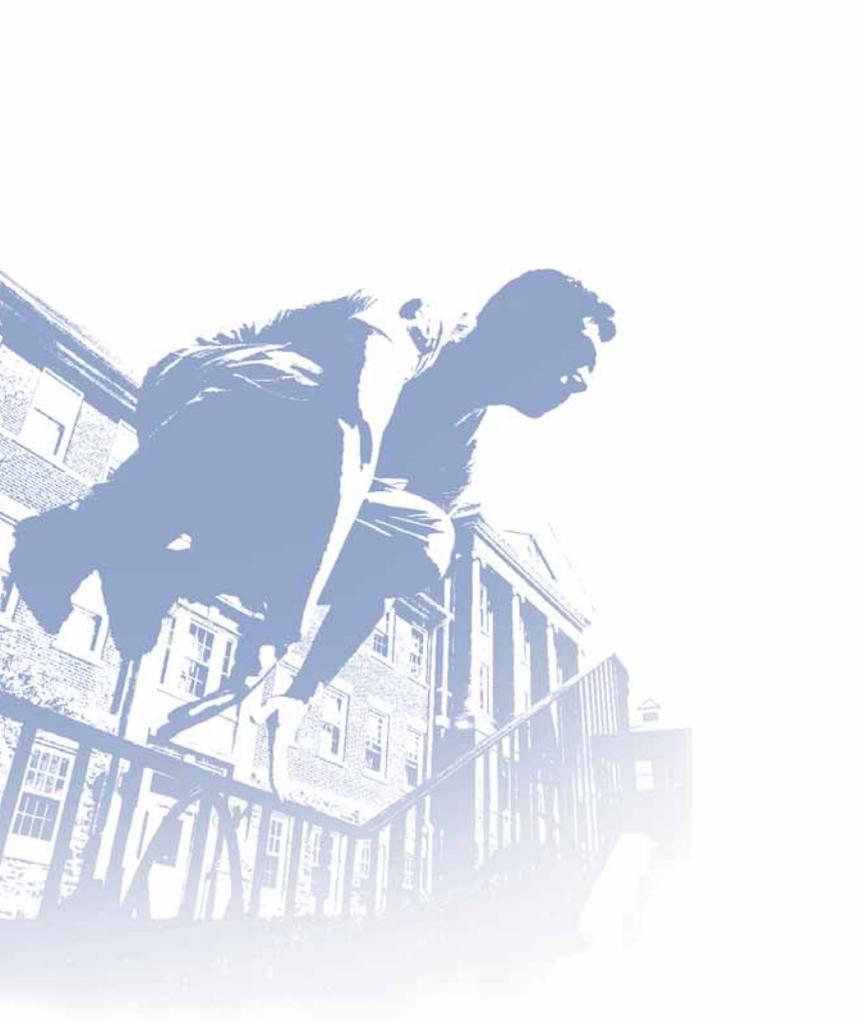
El principal objetivo de la Política de Juventud del Ayuntamiento de Alcobendas es mejorar la calidad de vida de nuestros jóvenes y para ello, además de realizar actividades dirigidas a la población juvenil, creemos necesario también dirigirnos a las personas que trabajáis con ellos día a día.

Por esta razón he impulsado la publicación de esta Guía como un soporte teórico-práctico que ofrece una serie de pautas de cara a sistematizar la observación de la realidad juvenil para, posteriormente, acometer una intervención acorde a las características de dicho grupo.

Aprovecho la ocasión para animaros a plantearnos cualquier iniciativa que creáis que puede ser útil para los jóvenes de Alcobendas y también para invitaros a que utilizéis al máximo los recursos municipales y, en especial, Imagina Casa de la Juventud.

Luis Miguel Torres  
Concejal de Juventud







# A tener en cuenta para el uso de esta guía...

Esta guía está formada por un texto introductorio donde están las ideas clave que nos vamos a encontrar en el CD.

Un CD dónde está toda la documentación al completo:

- » **Fichas de técnicas para analizar la realidad:**  
De fácil manejo y listas para imprimir y trabajar con ellas.
- » **Fichas de observación:**  
Donde recoger los resultados de las técnicas utilizadas con los grupos.
- » **Bibliografía y enlaces web.**
- » **Recursos municipales para jóvenes.**

Este material ha sido editado para ser distribuido. La intención es que sea utilizado lo más ampliamente posible, de ahí que esté permitida cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra. Esperamos que sea realmente útil.

*Esta guía ha sido elaborada  
con la colaboración de IO Comunitaria*

Editan: Ayuntamiento de ALCOBENDAS  
IMAGINA, Casa de la Juventud

© De esta edición: Ayuntamiento de Alcobendas  
Patronato Socio-Cultural  
IMAGINA, Casa de la Juventud  
Ruperto Chapí, 18 - 28100 Alcobendas (Madrid)  
Tel. 91 659 09 57 - Fax 91 659 18 60  
juventud@aytoalcobendas.org  
www.alcobendas.org  
www.eurojoven.org

Diseño: **ADERAL**  
Paseo de Guadalajara, 36  
28700 S. S. de los Reyes (Madrid)  
Tel. 91 654 00 50 - Fax 91 654 29 96  
www.aderal.es  
aderal@aderal.es

Primera edición: enero 2008  
Impreso en España / Printed in Spain

# Índice

Introducción

Análisis de grupo

» *Variables a tener en cuenta en el análisis de grupo*

Variables del entorno:

- Contextuales / ambientales
- Sociales



Variables de la persona:

- Biológicas
- Psicológicas



» *Técnicas para la observación y el análisis del grupo*



Fichas de observación



Bibliografía y enlaces web



Recursos municipales para jóvenes





# Introducción

Hasta que un grupo no conoce su realidad y decide como transformarla, no comienza el verdadero proceso de acción.

De ahí la necesidad de que el profesional que interviene con los jóvenes realice un **ANÁLISIS DE GRUPO** que le permita identificar y describir tanto los puntos fuertes como los puntos débiles que caracterizan las relaciones que se establecen entre los jóvenes dentro de los mismos. Conocer los aspectos y las variables que determinan el clima grupal y la gestión de conflictos del grupo nos permitirá reforzar capacidades y puntos fuertes, priorizar problemas y establecer objetivos alcanzables. Además, será posible asegurar el impacto y la efectividad de las intervenciones posteriores.

Es así, como esta guía pretende ser una herramienta útil y de fácil manejo para favorecer la observación y facilitar el análisis de las interacciones que se dan entre los jóvenes, dentro de sus grupos.

Para ejecutar dicho análisis, esta guía ofrece un abanico de Técnicas para analizar esta realidad, que sirvan de herramientas para identificar la estructura y dinámica de los diferentes grupos juveniles, con los que se plantea una intervención. Los resultados de las cuales se podrán reflejar en unas fichas de observación.

Para cerrar la presente guía hemos querido incorporar, además de la bibliografía y los enlaces web que apoyan las técnicas, aquellos recursos municipales que se relacionan directamente con las necesidades de los jóvenes.



# Análisis de grupo

Consideramos el **ANÁLISIS DE GRUPO** como el elemento que va a permitir conocer la situación de partida, y saber hacia dónde dirigirnos, estableciendo unas pautas de intervención, en base a la realidad, y una posterior evaluación de la misma.

Al analizar cualquier grupo no solamente habrá que observar a cada uno de los individuos que lo forman, sino también las interacciones que se producen entre ellos: dinámica grupal, momentos o fase grupal en la que se encuentran, relaciones intragrupales, comunicación grupal, conflictos, etc...

Analizar grupos de jóvenes o adolescentes resulta de especial interés, ya que el grupo se sitúa como elemento de aprendizaje social, que va a permitir al individuo encontrar un espacio en la sociedad. Los grupos juveniles generan un contacto directo e íntimo entre sus miembros y, un sentimiento de pertenencia y permanencia, dándose vínculos emocionales muy fuertes. En aquellos que se eligen voluntariamente, el individuo los utiliza como modelos de comportamiento, y muestran un alto grado de cohesión entre sus miembros. Si además, atendemos a las características de los jóvenes, vemos cómo influye el grupo tanto en la creación de su propia personalidad, como en el posterior vuelco de sus ideales a la sociedad.

Para que la persona que se plantea una intervención con jóvenes se considere elemento participante y activo en esa creación personal, consideramos imprescindible que sea capaz en primer lugar de posicionarse como observador del grupo, estando a la vez fuera y dentro del mismo, pero, sobre todo, siendo capaz de conocer las variables que influyen tanto en el proceso grupal como en la individualidad de sus miembros.

Las técnicas que se recogen en esta guía, ayudarán a comprender la realidad de los grupos, dotando de estrategias sistematizadas que permitirán al propio grupo reflexionar sobre la realidad en la que vive; conociéndola, analizándola e identificando la estructura y dinámica del mismo. En otros términos, el grupo conocerá y, a su vez, se reconocerá así mismo en la realidad en la que vive, requisito imprescindible para definir objetivos comunes y actuar conjuntamente para alcanzarlos.

Mediante el uso de estas técnicas podemos conocer y analizar dos aspectos de la realidad del grupo. Estos dos aspectos son:

- » Las variables del entorno; que son los elementos que describen y caracterizan el contexto físico y social en el que vive el grupo.
- » Las variables de la persona; que son los valores, creencias, actitudes, motivaciones, deseos e intereses.

Ambas, determinarán las interacciones concretas que el grupo -sus miembros y el conjunto de ellos- desarrolla en esa realidad: qué hace, cómo reacciona, cómo se desenvuelve, cómo actúa, cómo responde a sus necesidades e intereses.

A la hora de seleccionar la técnica a utilizar en una situación concreta, debemos tener en cuenta los objetivos que se pretenden y las características del grupo con el que trabajamos y las fases en las que este se encuentra. De este modo, podremos elegir la técnica más adecuada a los fines perseguidos y adaptarla a las características del grupo, con el que nos planteemos intervenir.

Además, si utilizamos las técnicas de manera complementaria, alternando y mezclando unas con otras, obtendremos una visión más amplia y completa del grupo y de su realidad.

Finalmente, las personas que hagan uso de la guía, han de saber que todas y cada una de las técnicas pueden ser utilizadas desde el análisis individual o desde el grupal y se encuentran estructuradas del siguiente modo:

- » Descripción.
- » Objetivos.
- » Materiales.
- » Desarrollo.
- » Recomendaciones.
- » Referencias bibliográficas.

Será la persona que va a intervenir quien decida qué técnica o de qué modo utilizarla. Las técnicas que incluimos permitirán esquematizar la situación inicial de cada una de las variables a tener en cuenta, recogiendo las potencialidades y las áreas de mejora de cada una de ellas.

# VARIABLES A TENER EN CUENTA EN EL ANÁLISIS DE GRUPO

Las variables a tener en cuenta para la realización del análisis del grupo son las variables del entorno y las variables de la persona.

Las **variables del entorno**, tanto las sociales como las contextuales, ejercen influencia en distintos sentidos. Las personas pueden intentar direccionarlas, pero algunas de ellas escapan a nuestro control. (ej. medios de comunicación)

Dentro de las **variables de la persona** se contemplan las *biológicas* y las *psicológicas*:

Las primeras, aún siendo muy difíciles de modificar juegan un importante papel. Así, por ejemplo, es evidente que las interacciones que se puedan dar, a igualdad de condiciones sociales, ambientales e individuales, serán muy diferentes entre personas adultas que entre adolescentes.

Por otra parte están las que hemos llamado *variables psicológicas*. Son las más susceptibles de cambio, porque, en general, están sujetas a las experiencias de la persona y, en consecuencia, al aprendizaje.

Dada la importancia de todas y cada una de las variables referidas en el esquema anterior, creemos necesario llevar a cabo un análisis detallado de las mismas ya que son las que se deben observar y valorar antes de emprender cualquier acción. Por ello, se ofrece una explicación pormenorizada de estas que pasamos a detallar en el CD.

# VARIABLES DEL ENTORNO

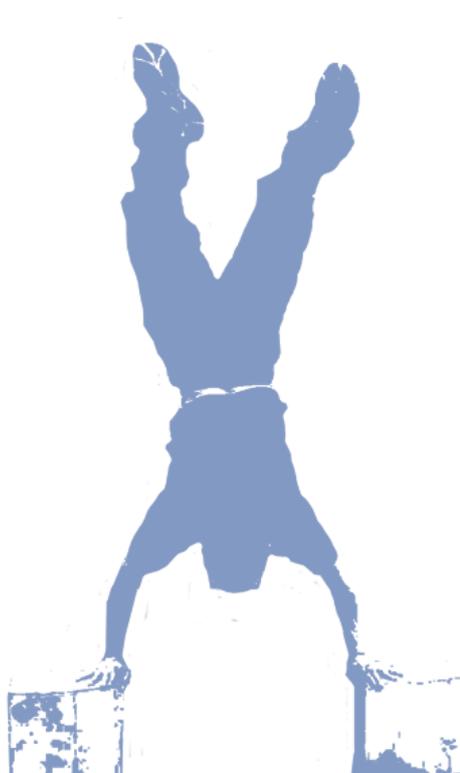
Son todos aquellos elementos del entorno próximo y/o lejano en el cual se desarrolla la vida del grupo.

## VARIABLES CONTEXTUALES/AMBIENTALES:

- » Contexto próximo
- » Contexto lejano

## VARIABLES SOCIALES:

- » Entidad
- » Familia
- » Grupo de iguales
- » Pareja
- » Medios de comunicación



# VARIABLES CONTEXTUALES/AMBIENTALES

## VARIABLES DEL CONTEXTO PRÓXIMO

Las características de cada espacio, sus integrantes y sus recursos son elementos que van a variar por completo las interacciones que tienen lugar en el mismo. Antes de diseñar cualquier actividad encaminada a favorecer las relaciones se hace imprescindible observar y valorar el estado de las siguientes características: **Número de participantes, las dimensiones del espacio, la organización del mobiliario y del material, los diferentes elementos decorativos, la higiene.**



## VARIABLES DEL CONTEXTO LEJANO

Las características, servicios y prestaciones que ofrece el barrio, el municipio, la comunidad y el país, establecen diferentes condiciones para las interacciones cotidianas.

Así pues, es necesario evaluar los siguientes indicadores, como posibles factores que influyen:

- » El medio: el hecho de que sea urbano o rural tiene repercusión.
- » La renta per capita.
- » Las diferentes culturas presentes en la comunidad y el porcentaje que representan.
- » La existencia y adecuación de diferentes servicios tales como los Servicios Sociales; las instalaciones deportivas, de ocio y culturales; los servicios destinados a la infancia, la juventud, la mujer, las familias y el profesorado.
- » El nivel de estudios de la población adulta.
- » El marco legal existente en el ámbito educativo y social.

# VARIABLES SOCIALES

Son aquellos agentes sociales que intervienen en el individuo y en el grupo.

## ENTIDAD

cuando el grupo esté adscrito a alguna asociación, centro juvenil,...

### Las normas y valores explícitos/ acuerdo normativo y formativo:

Regulan lo que está permitido y lo que no; es decir, regulan la interrelación diaria.

### Normas y valores implícitos:

Estos, además de transmitir contenidos conceptuales, también transmiten actitudes, valores y habilidades.

Muchos de estos principios aparecen recogidos explícitamente en la normativa de la propia entidad, y otros ligados a la propia identidad del grupo.

### Personas que intervienen con el grupo:

- » Los estilos de intervención adoptados: autoritario, democrático y/o permisivo.
- » La potenciación o no del trabajo en equipo.
- » El desarrollo de un clima relacional adecuado.



### El grupo:

Son diversos los factores que configuran las características y el momento del grupo. Los más determinantes son:

- » El grado de cohesión grupal.
- » Los distintos roles existentes
- » La formación dentro del grupo de varios subgrupos; así como las alianzas que pueden establecerse entre éstos.
- » La presión ejercida por el grupo.
- » El nivel de participación e implicación del grupo en las distintas actividades llevadas a cabo.
- » Las normas, valores y actitudes que operan en el grupo.

## LA FAMILIA

La familia es un pilar del desarrollo integral de la persona, así como el primer vehículo de transmisión de normas, valores y actitudes. A través de la familia se adquieren los primeros modelos, en torno a los cuales, se establecen las relaciones interpersonales y se desarrollan las expectativas sobre lo que se puede esperar de una misma y de las demás.

Es importante atender en este apartado:

## Los estilos educativos predominantes en el contexto familiar.

Los estilos educativos de la familia pueden ser de distinta índole: permisivos, democráticos y/o autoritarios. Sin embargo, estos modelos no son excluyentes, es decir, el hecho de que una familia adopte un estilo, no presupone la exclusión de los demás, los cuales también pueden tomarse como referente en determinados momentos.

## Los recursos materiales, económicos y sociales de la familia:

Las diferencias de recursos son evidentes en la sociedad actual y, por extensión, en las familias que forman parte de ella. Estas diferencias influyen sobre los valores y actitudes de sus miembros y sobre sus relaciones interpersonales. Ahora bien, no son un factor determinante. Por ejemplo, la convivencia en el seno de una familia con dificultades económicas no tiene necesariamente un carácter negativo. Por tanto, no es tan determinante la posesión o no de ciertos bienes materiales como la gestión y el uso que se haga de ellos.



## EL GRUPO DE IGUALES

El grupo de iguales tiene un impacto directo en todas las relaciones interpersonales, a la vez, que fija determinadas normas, valores y actitudes.

Tanto es así que, en determinadas etapas evolutivas, como es el caso de la adolescencia, el grupo de amigos es una de las referencias más relevantes para la persona.

## LA PAREJA

La pareja ayuda a definir ciertas normas, valores y actitudes además de las aportadas por el grupo de iguales y la familia.

## LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

La sociedad actual es una “sociedad de la información y la comunicación”. Los medios de comunicación son un agente con gran influencia de cara a transmitir determinados mensajes a los jóvenes.

Es conveniente dotar a las personas de una actitud reflexiva y crítica respecto a los mensajes que reciben a través de los mismos.

# VARIABLES DE LA PERSONA

Entendemos por estas variables todas las características propias de la persona que intervienen en sus interacciones con las demás.

## VARIABLES BIOLÓGICAS:

- » Edad
- » Sexo
- » Rasgos étnicos
- » Déficit estructurales y/o funcionales

## VARIABLES PSICOLÓGICAS:

- » Variables intrapersonales:  
Autoconcepto, autoestima, motivaciones, expectativas, control emocional, intereses, actitudes, competencias cognitivas.
- » Variables interpersonales:  
Habilidades de comunicación, habilidades de resolución de problemas.



## VARIABLES BIOLÓGICAS

Es la determinación biológica, es decir, las características a nivel estructural y funcional, así como la dotación genética de la persona.

En los grupos participan personas con distinto sexo, edad y características físicas (altura, talla, color del pelo, color de la piel...); así como personas con discapacidades que requieren determinadas adaptaciones.

## VARIABLES PSICOLÓGICAS



### Variables Intrapersonales

Son las percepciones, sentimientos, pensamientos y acciones de la persona hacia sí misma.

#### Autoconcepto:

Son las creencias, pensamientos y/o ideas que una persona tiene acerca de sí misma y de las características que la definen.

#### Autoestima:

Es la valoración que la persona hace de esas características.

#### Motivaciones e intereses

Se definen como deseos, preferencias, planes que impulsan a la persona a comportarse de un modo u otro.

#### Expectativas

Son ideas y creencias sobre lo que las personas esperan de sí mismas, de los demás y del entorno.

#### Actitudes

Una actitud es una creencia que la persona posee acerca de la realidad y la valoración que hace de la misma, favoreciendo así la manifestación de un determinado comportamiento.

#### Estilo atribucional

Es el conjunto de explicaciones que la persona da sobre las causas que determinan un hecho o situación; tales como, por ejemplo: “he aprobado” o “me han suspendido”.

## Autoobservación

Es la capacidad de la persona para observar y describir su propio comportamiento (características, actitudes, sentimientos, creencias, etc.)

## Competencias cognitivas

Son las capacidades intelectuales (atención, memoria, percepción, lenguaje, funciones ejecutivas y praxias) que posee la persona para relacionarse e interactuar con el entorno.

## Conocimientos

Es el conjunto de saberes en todas sus dimensiones (académica, procedimental e instrumental) que una persona acumula en base a su experiencia a lo largo de su vida.

# Variables interpersonales

Son las percepciones, sentimientos, pensamientos y acciones de la persona hacia las demás personas.

Como paso previo a cualquier intervención se debe valorar la presencia y/o ausencia de determinadas habilidades en los jóvenes que conforman el grupo, como son:

## Las habilidades de comunicación

Los principios que ayudan al logro de una correcta comunicación son entre otros los siguientes:

- » Capacidades para iniciar, mantener y terminar una conversación de forma adecuada,
- » Conocimiento de las convenciones sociales que ayudan a la comunicación, tales como el saludo y/o despedida, el agradecimiento, las disculpas, etc.
- » Empatía,
- » Escucha activa.



## La asertividad

La asertividad es un estilo de comunicación configurado por los sentimientos, emociones y pensamientos que permiten defender los derechos personales respetando, al mismo tiempo, los derechos de los demás. Podemos decir que una persona se comporta asertivamente cuando conoce cuáles son sus derechos e intereses personales y los defiende mediante unas habilidades de conducta que le permiten ser objetiva y respetuosa consigo misma y con las demás.

Entre otros podemos destacar:

- » Expresar opiniones
- » Hacer y recibir críticas
- » Tomar la iniciativa.
- » Pedir ayuda, favores y/o apoyo emocional.
- » Decir NO.
- » Hacer y recibir elogios.
- » Expresar y recibir emociones.
- » Hacer y recibir propuestas.

## Las habilidades de control emocional

Es la capacidad para identificar y/o reconocer emociones en la situación en la que se producen; darse permiso para experimentar dichas emociones y expresarlas de forma adecuada.

## Las habilidades de gestión de conflictos

La gestión de conflictos requiere dar los siguientes pasos:

- » Identificar el problema y sus causas.
- » Definir el problema, delimitándolo y buscando los hechos relevantes del mismo para poder describirlo de la manera más clara posible.
- » Generar alternativas de solución, que aporten la mayor variedad de opciones posibles.
- » Tomar una decisión tras valorar críticamente las diferentes soluciones alternativas y atendiendo a dos criterios: la consideración positiva de las consecuencias que se deriven y la posibilidad real de llevarla a cabo.
- » Poner en práctica la solución elegida y evaluar los resultados conseguidos.
- » Poner en práctica las diferentes habilidades de negociación para resolver el conflicto con las demás personas.
- » Valorar la pertinencia de los diferentes modos de afrontar el problema (evitación, acomodación, competición, colaboración o cooperación) optando por el más adecuado a cada situación.

Estos dos tipos de variables, **intrapersonales** e **interpersonales**, están relacionadas entre sí. Es decir, las percepciones, sentimientos, pensamientos y acciones de la persona intervienen cuando ésta se relaciona con las demás. Además, en la medida que interactúa con las demás personas, sus percepciones, sentimientos, pensamientos y acciones también son afectados.



# Técnicas para el análisis de grupo

Ofrecemos a continuación, una relación de las técnicas seleccionadas para trabajar la observación y el análisis de grupo, de cara a poder diseñar una intervención, las cuales se describen detalladamente. Estas técnicas escogidas, no son ni las únicas, ni su aplicación es inflexible, ya que están sujetas a todas las modificaciones que desde la experiencia, en su puesta en práctica le podamos aportar todas aquellas personas que trabajamos por y para los jóvenes.

A continuación nombramos las técnicas que se van a desarrollar:

- |                               |   |
|-------------------------------|---|
| 1. Análisis de imágenes       | 16. Mi centro con otros ojos                      |
| 2. Arca de Noé                | 17. Mi centro/aula/asociación(...)ideal           |
| 3. Brainstorming              | 18. Mi grupo: un vehículo                         |
| 4. Collage                    | 19. Observación<br>(ej. Obs. grupal e individual) |
| 5. Cuestionario               | 20. Diagrama de Pareto                            |
| 6. DAFO                       | 21. Phillips 66                                   |
| 7. El árbol social            | 22. Pictogramas o murales                         |
| 8. El Foro                    | 23. Role Playing                                  |
| 9. El Objetivo                | 24. Test sociométrico o Sociograma                |
| 10. Grupo de discusión        | 25. Ventana de Johari                             |
| 11. Ishikawa                  | 26. Zopp  |
| 12. La entrevista             |   |
| 13. Los tres deseos del genio |   |
| 14. Mapa de la Comunidad      |   |
| 15. Mapa de relaciones        |   |





# ANÁLISIS de IMÁGENES

## DESCRIPCIÓN

Esta técnica recurre a fotografías o películas captadas por las personas del grupo con objeto de conocer las acciones, lugares o situaciones cotidianas del mismo.

## OBJETIVOS

- 1º Conocer los actos, lugares o situaciones cotidianas del grupo.
- 2º Descubrir los hábitos y formas de ocio del grupo.
- 3º Identificar el entorno que rodea al grupo.



01

## MATERIALES

Cámara de fotografía y de vídeo son los materiales necesarios para el desarrollo de esta técnica.

## DESARROLLO

Los pasos a dar son:

### 1. Establecimiento de pautas:

El primer paso consistirá en la decisión, mediante consenso de los participantes, de las pautas que guiarán la recogida de imágenes (tema o temas fotografiados o grabados, tiempo de la grabación, etc.).

### 2. Captación de imágenes:

Se dotará a todos los participantes del material necesario para captar las imágenes (cámaras de fotografías, cámaras de vídeo, cintas, etc.).

### 3. Exposición y/o visionado de las imágenes:

Los participantes expondrán las imágenes obtenidas de la manera que consideren más atractiva.

### 4. Reflexión grupal y formulación de conclusiones:

Los participantes explicarán a las demás personas del grupo las imágenes que han recogido y, entre todos, intentarán extraer las principales conclusiones que se desprenden de las mismas en lo que respecta a acciones, situaciones o lugares habituales.

Es conveniente no dejar transcurrir mucho tiempo entre la captación de las imágenes y su comentario y análisis por las participantes.

## RECOMENDACIONES

Esta técnica es de gran utilidad y versatilidad ya que puede ser utilizada como introducción a un coloquio o grupo de discusión; puede ser una actividad de juventud programada para formar parte de una jornada fotográfica o de un maratón de medios audiovisuales, etc.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**Escudero, J. (2004).**

*Análisis de la realidad local.*

*Técnicas y métodos de investigación desde la Animación Sociocultural.*

Narcea, S.A. DE EDICIONES, Madrid.

**Taylor S. J. Y Bogdan R. (1986).**

*Introducción a los métodos cualitativos de investigación.*

Paidós Studio, Buenos Aires.

# ARCA DE NOÉ

## DESCRIPCIÓN

La técnica del Arca de Noé consiste en una sencilla dinámica de grupo que, en apenas media hora, permite descubrir tanto valores individuales como grupales. Consiste en construir un "Arca de Noé", pero cargada de valores, en lugar de animales.

## OBJETIVOS

- 1º Identificar los valores y creencias individuales de las personas del grupo.
- 2º Descubrir valores grupales.
- 3º Establecer las relaciones existentes entre los valores grupales y los valores individuales.

## MATERIALES

Folios y lápices son suficientes para el desarrollo de esta técnica.

## DESARROLLO

Esta dinámica de grupo consta de las siguientes etapas:

### 1. Reflexión individual:

Primeramente, cada participante deberá elegir individualmente un objeto, animal o planta que llevaría al Arca de Noé para sobrevivir al diluvio.

### 2. Formación de subgrupos:

Se forman subgrupos de seis participantes aproximadamente para que cada uno de ellos exponga a sus compañeros el objeto, animal o planta elegido así como los motivos que le llevaron a efectuar tal elección. Dichos motivos aportarán información sobre los valores y creencias que proyectan los participantes.

### 3. Configurar el Arca de Noé:

Una vez terminada la actividad anterior, cada subgrupo procederá a crear su propio Arca de Noé, donde viajarán conjuntamente los objetos, animales y plantas que seleccionaron individualmente y las nuevas especies que, en grupo, consideren más adecuadas para el futuro.

### 4. Puesta en común:

Todos los grupos se reúnen y, por medio de un representante, cada grupo explica a los demás las especies que viajan en su arca (las que seleccionaron y las que crearon), así como los motivos por los que fueron incluidas.

### 5. Debate y reflexión:

Esta última fase consiste en comentar en grupo las sensaciones vividas durante la dinámica, a la vez que se analiza la posibilidad de aplicar lo aprendido a la vida real.

## RECOMENDACIONES

Esta técnica puede resultar muy útil porque permite advertir valores individuales, valores grupales y las interacciones existentes entre unos y otros.

## ENLACES

<http://www.gerza.com/dinamicas>



02





# BRAINSTORMING

## DESCRIPCIÓN

El término inglés brainstorming, que literalmente significa “tormenta cerebral”, se utiliza para designar una técnica de grupo cuyo nombre español es “Lluvia de ideas” o “Torbellino de ideas”. Esta técnica pretende encontrar nuevas explicaciones a una situación a partir de las opiniones o ideas emitidas libremente y en un clima informal por los integrantes de un grupo.

## OBJETIVOS

1. Identificar el desarrollo de imaginación creativa e innovadora a la hora de encontrar nuevas soluciones a un problema por parte de las personas del grupo.
2. Conocer las ideas y opiniones individuales y grupales sobre algún tema.
3. Conocer el grado de autonomía, originalidad y personalidad de las personas del grupo.

## MATERIALES

Pizarra, papel continuo o cualquier otro soporte en el que ir reflejando todas las ideas y opiniones expresadas.

## DESARROLLO

La “Lluvia de ideas” consta de los siguientes pasos:

### 1. Conocimiento del tema:

Es conveniente que el grupo conozca el tema sobre el que se va a trabajar con cierta antelación para que pueda reflexionar e informarse sobre el mismo.

### 2. Presentación del tema y de las pautas:

La persona que guía la “Lluvia de ideas” presenta el tema a tratar y explica las pautas mínimas que han de seguirse, entre las cuales se encuentran las siguientes:

- » Las ideas expresadas no deben ser criticadas ni discutidas.
- » No se debe coartar la espontaneidad.
- » Las ideas deben centrarse en el tema tratado.

### 3. Creación y exposición de ideas:

Los participantes exponen sus ideas sin límites. La persona que guía la dinámica sólo interviene para otorgar la palabra cuando haya varias personas que quieran intervenir a la vez o cuando alguien se aparte del tema tratado. También se encargará de estimular para que participen.

### 4. Análisis de las ideas:

Terminada la creación de ideas, el grupo analiza críticamente las más idóneas de cara a los objetivos buscados; así como la viabilidad de las mismas.

### 5. Resumen y extracción de conclusiones:

Tras un resumen efectuado por la persona que dirige la técnica, el grupo, de manera conjunta, concreta las principales conclusiones.

## RECOMENDACIONES

El ambiente físico en el cual se desarrolla la dinámica debe ser lo más agradable posible con objeto de propiciar el clima necesario para la efectividad de esta técnica.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Villasante, T.R., Montañés, M., Martí, J. (2000). *La investigación social participativa*. El viejo topo. Madrid.
- García Alonso, R. (1993). *Técnicas cualitativas de investigación*. En Documentación social, Revista de estudios sociales y de sociología aplicada nº 92. Cáritas española. Madrid.
- Ibáñez, J. (1986). *Más allá de la sociología*. *El grupo de discusión: Técnica y crítica*. Siglo XXI. Madrid.
- Muñoz, A. (1994). *Métodos creativos para Organizaciones*. EUDEMA Psicología, Recursos Humanos. Madrid



03

# COLLAGE

## DESCRIPCIÓN

Esta técnica consiste en la elaboración de un collage sobre un papel continuo o cualquier otro soporte, que previamente se ha dividido en varios sectores temáticos, según las áreas de interés a trabajar. Se utilizan, para ello, recortes de periódicos, revistas, imágenes y diversos objetos.

## OBJETIVOS

- 1º Conocer la realidad del grupo.
- 2º Analizar y reflexionar sobre dicha realidad.
- 3º Elaborar una opinión grupal sobre la misma.

## MATERIALES

El material necesario para el desarrollo de la técnica son cartulinas, tijeras, pegamento, revistas y periódicos, papel continuo y lápiz.

## DESARROLLO

Los pasos para confeccionar "El Collage" son:

### 1. División en grupos:

Primeramente, los participantes se dividirán en dos subgrupos.

### 2. Decisión de los sectores temáticos en los que se dividirá el collage:

Uno de los subgrupos deberá elaborar un listado con todos los rasgos, características, cualidades, necesidades, expectativas, instituciones o grupos de su entorno social que, en su opinión, son positivos; es decir, ayudan al bienestar de la comunidad.

Por el contrario, al otro grupo se le pedirá que elabore una lista similar, pero con los rasgos, características, cualidades, necesidades, expectativas, instituciones o grupos del entorno que consideran negativos; es decir, que dificultan el bienestar colectivo.

Ambos listados deberán reunir cuestiones lo más concretas posibles, con ejemplos reales y claros. Además, ninguno de los grupos deberá saber cuál es la tarea que se le ha asignado al otro.

### 3. Confeccionar el collage:

Cuando cada grupo haya terminado su listado, se les entregará una cartulina, tijeras, pegamen-

to, revistas y periódicos para que elaboren un collage, que debe ser la representación gráfica de tal listado. Es decir, por medio de imágenes, acompañadas de textos o palabras, representarán los distintos elementos que han encontrado en su entorno social.

### 4. Observación y presentación de los resultados:

Una vez realizados los collages, se colgarán sobre la pared sin comunicar a los participantes su carácter positivo o negativo. Por turnos, cada grupo comentará el collage del otro grupo y, posteriormente, escuchará la interpretación que el otro grupo hace del suyo.

La persona que guía la actividad puede lanzar algunas preguntas que ayuden a los grupos a explicar los collages, tales como: ¿Qué quiere decir ese collage?, ¿Su sentido es "positivo" o "negativo"? ¿Qué rasgos de nuestra comunidad, de nuestro entorno social, aparecen reflejados?.

### 5. Debate y reflexión.

El último paso consiste en una puesta en común de las dos listas de elementos, sintetizando los rasgos positivos y negativos que caracterizan a la comunidad o al grupo.

## RECOMENDACIONES

Esta técnica es muy versátil ya que, en función del grado de profundidad que se quiera y/o se necesite alcanzar a la hora de analizar y conocer la realidad, los resultados obtenidos se pueden utilizar de muy diversas formas. Por ejemplo, es posible concretar los rasgos obtenidos con ejemplos reales; relacionar unos elementos con otros; determinar qué rasgos son característicos de la comunidad y cuáles son característicos del propio grupo, etc.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Juárez, R. (1995). *Iniciación al trabajo con jóvenes*. Escuela Pública de Animación y Educación Juvenil, Mancomunidad Sierra del Rincón.

Escudero, J. (2004). *Análisis de la realidad local. Técnicas y métodos de investigación desde la Animación Sociocultural*. Narcea, S.A. DE EDICIONES, Madrid.



04





# CUESTIONARIO

## DESCRIPCIÓN

El cuestionario, un procedimiento muy habitual en las ciencias sociales como instrumento para obtener y registrar datos, es una técnica de investigación, análisis y evaluación tanto de aspectos cuantitativos como cualitativos.

Consiste en un conjunto de preguntas, sistemática y cuidadosamente preparado, sobre hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación. Se puede aplicar de diferentes formas, siendo la más común su distribución a un grupo para que lo cumplimente. De esta forma, hace posible consultar a una población muy amplia de forma rápida y económica.

Muchas veces se confunde esta técnica con la de la entrevista personal. Sin embargo, la aplicación del cuestionario tiene lugar de forma menos profunda y personal que el “cara a cara” de la entrevista.



05

## OBJETIVOS

- 1º Obtener, de manera sistemática y ordenada, información acerca del grupo al que se aplica.
- 2º Conocer las variables demográficas (sexo, edad, etc) del grupo.
- 3º Conseguir información sobre el entorno del grupo (vivienda, relaciones familiares, vecindad).
- 4º Descubrir las opiniones del grupo.
- 5º Conocer las actitudes, motivaciones, expectativas y sentimientos de las personas cuestionadas.
6. Determinar el nivel de conocimiento del grupo sobre cierto tema.

## MATERIALES

Sólo se necesita papel y lápiz.

## DESARROLLO

La elaboración de un cuestionario es una tarea bastante compleja. Las etapas básicas que se pueden distinguir en la preparación del cuestionario son:

### 1. Precisar qué tipo de información se necesita:

El primer paso consiste en determinar los temas sobre los que se quiere recoger información.

### 2. Seleccionar los aspectos más relevantes para obtenerla:

Establecer los diferentes indicadores del tema (llamados ítems) sobre los que se quiere recabar información. Así, por ejemplo, casi todos los cuestionarios recogen ítems sobre edad, sexo, estudios, etcétera, además de otros propios del tema analizado.

### 3. Planificar el contenido del cuestionario:

Esta fase conlleva, a su vez, varias etapas:

- » Elegir el tipo de preguntas más adecuadas (abiertas -cualitativas- / cerradas -cuantitativas-, de hechos / de opinión, directas / indirectas, sobre intenciones/de acción, etc.) para obtener del grupo encuestado los datos deseados.
- » En el caso de preguntas categorizadas, definir las categorías más convenientes.
- » Determinar el número de preguntas y su orden dentro del cuestionario.

### 4. Efectuar una primera redacción:

Una vez decidida la estructura del cuestionario se pasa a redactar las preguntas. La redacción debe tener en cuenta no sólo la preparación del grupo, sino también cómo se aplicará el cuestionario. Existen unas reglas básicas para redactar las preguntas:

- » No deben exigir mucho esfuerzo a la persona encuestada a la hora de contestarlas.
- » Deben estar redactadas en forma personal y directa.
- » Deben presentarse de forma neutral, de modo que no influyan sobre la respuesta.
- » Deben ser lo más concretas, precisas y breves posibles para evitar la ambigüedad.
- » Deben emplear un lenguaje adaptado a las características del grupo.

## 5. Probar el cuestionario en un grupo experimental y reelaborarlo:

Una vez revisada la redacción, se aplica el cuestionario a un conjunto reducido del grupo a analizar para comprobar si la extensión, presentación y el orden de las preguntas son adecuados. Durante esta prueba es conveniente recoger las reacciones de las personas encuestadas, tales como: facilidad, entusiasmo, aburrimiento, interés, duda, cansancio, etc.

## 6. Aplicar el cuestionario:

Se entrega a todas las personas del grupo; se les deja un periodo de tiempo para cumplimentarlo; y, finalmente, se recoge.

## RECOMENDACIONES

Normalmente, los cuestionarios comienzan con los datos de la persona que lo cumplimenta (edad, sexo, lugar de residencia, etc.). Además, es importante que antes de las preguntas figuren las instrucciones de cómo se han de indicar las respuestas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**Azofra, M<sup>a</sup>. J. (1999).**

*Cuestionarios.*

Cuadernos metodológicos.

CIS, Madrid. p. 25 y ss.

**Castillo Arredondo, S.**

**y Gento Palacios, S. (1995).**

"Modelos de Evaluación de Programas Educativos".

En Medina Rivilla, A. y Villar Angulo, L. M.:

*Evaluación de Programas Educativos,*

*Centros y Profesores.*

Universitas, Madrid. pp. 23-69.

**Fox, D. J. (1981).**

*El proceso de investigación en Educación.*

Eunsa, Pamplona.

**Gairín Sallán, J. (1992).**

"Evaluación de Programas de Formación".

En Álvarez Fernández, M. (Coord.):

*La dirección escolar, formación y puesta al día.*

Escuela Española, Madrid.

**Garanto Alós, J. (1989).**

"Modelos de Evaluación de Programas Educativos". En Abarca Ponce, M. P. (Coord.) (1989).

*Evaluación de Programas Educativos.*

Escuela Española, Madrid.

**Gento, S. (1994).**

*Participación en la Gestión Educativa.*

Santillana, Madrid.

**González Río, M. J. (1997).**

*Metodología de la Investigación Social.*

*Técnicas de recolección de datos.*

Aguaclara, Alicante.

**Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2000).**

*Metodología de la Investigación.*

McGraw-Hill, México.

**López-barajas Zayas, E. (1995).**

*Formación de formadores. Planificación:*

*Diseño y evaluación de proyectos y programas.*

UNED, Madrid.

**Marín Ibáñez, R. y Pérez Serrano, G. (1985).**

*Pedagogía Social y Sociología de la Educación.*

*Unidades Didácticas 1, 2 y 3.*

UNED, Madrid.

**Martínez Mediano, C. (1996).**

*Evaluación de Programas Educativos. Investigación*

*Evaluativa. Modelos de Evaluación de Programas.*

UNED, Madrid.

**Martínez Olmo, F. (2002).**

*El Cuestionario. Un instrumento para*

*la investigación de las ciencias sociales.*

Laertes, Barcelona.

**Selltiz, C., y Otros (1976).**

*Métodos de investigación en las relaciones sociales.*

Rialp, Madrid.

**Sierra Bravo, R. (1988).**

*Técnicas de investigación Social. Teoría y Ejercicios.*

Paraninfo, Madrid.

**Tiana Ferrer, A. (1995).**

"Presentación". En Vélaz de Medrano Ureta, C.

(Coord.): *Evaluación de Programas y de Centros*

*Educativos. Diez años de Investigación.*

MEC. Centro de Publicaciones. Madrid.

**Vélaz De Medrano Ureta, C. (Coord.) (1995).**

*Evaluación de Programas y de Centros*

*Educativos. Diez años de Investigación.*

MEC. Centro de Publicaciones. Madrid.

**Wolf, R. M. (1990).**

"The nature of educational evaluation".

En Walberg, H. J. y Haertel, G. D. (eds.):

*The international encyclopedia*

*of educational evaluation.*

Pergamon Press, Osford, NY.





# DAFO

## DESCRIPCIÓN

La técnica consiste en realizar un análisis de la situación de un grupo de forma estructurada, clasificando las características del grupo en dos ejes: positivo/negativo y externo/interno.

En otras palabras, permite describir las características de un grupo en su situación actual y clasificarlas según estos criterios:

### Aspectos positivos:

Son aquéllos considerados útiles, ya que pueden ayudar a resolver una situación y, por tanto, resulta deseable mantener y reforzar en el grupo.

### Aspectos negativos:

Son los que desencadenan o mantienen una situación negativa para el grupo. Por tanto, se trata de características que resulta deseable eliminar o disminuir en el grupo

### Aspectos externos:

Son los que están fuera del control del grupo.

### Aspectos internos:

Son aquellos sobre los que el grupo puede ejercer control.

## OBJETIVOS

- 1º Definir la realidad de un grupo.
- 2º Identificar los aspectos de un grupo que se deben mantener, reforzar, potenciar y utilizar.
- 3º Determinar las características del grupo que se deben eliminar, minimizar, controlar y evitar.
- 4º Delimitar los aspectos internos del grupo sobre los cuales se puede intervenir.
- 5º Descartar los elementos externos que están fuera del campo de actuación.

## MATERIALES

Papel y lápiz son suficientes para el desarrollo de la técnica DAFO.

## DESARROLLO

En el desarrollo de la técnica DAFO se deben dar los siguientes pasos:

### 1. Lluvia de ideas:

Una forma práctica de utilizar esta técnica es, primeramente, hacer una lluvia de ideas acerca de los diferentes aspectos/características del grupo del que vamos a realizar el análisis.

### 2. Valorar en qué posición de los dos ejes (positivo/negativo y externo/interno) se sitúa cada característica:

Se debe estimar en qué posición de los dos ejes está cada aspecto, valorando:

- » Si es interno o externo, según donde esté el control sobre el mismo.
- » Si es positivo o negativo, según la influencia que tenga en el funcionamiento del grupo.

Podemos utilizar para ello una estructura similar a la siguiente tabla:

aspecto / característica	interno / externo	positivo / negativo
aspecto 1	interno	positivo
aspecto 2	externo	positivo
aspecto 3	interno	negativo
aspecto 4	externo	negativo

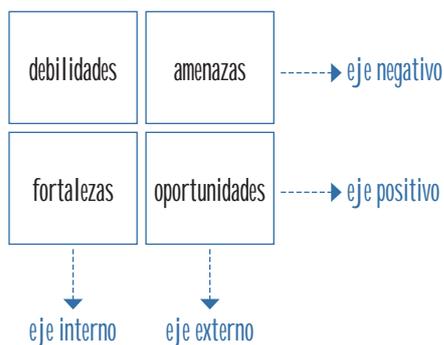


06



### 3. Clasificar las características del grupo de forma más gráfica en una tabla cruzada:

Una vez valorados los diferentes aspectos del grupo, podemos representarlos de forma más gráfica en una tabla cruzada como la siguiente:



La categoría de las **debilidades** estará formada por los aspectos del grupo que están bajo su control y que se consideran perjudiciales para el mismo. Son aspectos que limitan o reducen la capacidad de desarrollo efectivo del grupo y, por tanto, deben ser corregidos y superados.

Por su parte las **fortalezas** son los aspectos del grupo que están bajo su control y que consideramos positivos para el mismo. Son capacidades, recursos, actitudes positivas, que deben y pueden servir como cimiento sobre el que construir cualquier proyecto que intente cambiar la realidad del grupo.

Las **amenazas** son los aspectos del grupo que están fuera de su control y que pueden tener consecuencias negativas para el mismo. Se define como una fuerza del entorno que puede impedir la realización de un proyecto; reducir su efectividad; incrementar los riesgos de fracaso del mismo o los recursos que se requieren para su implantación; o reducir los resultados esperados.

Las **oportunidades** son los aspectos del grupo que están fuera de su control y que pueden tener consecuencias positivas para el mismo. Son todo aquello que pueda suponer una ventaja o beneficio para los fines del grupo; o bien, representar una posibilidad para mejorar la efectividad de un proyecto.

## RECOMENDACIONES

La principal utilidad de esta técnica es describir de forma clara la realidad de un grupo, diferenciado entre los aspectos del grupo a mantener, reforzar, potenciar y utilizar; y los que es preciso eliminar, minimizar, controlar y evitar. Además, hace posible diferenciar los aspectos sobre los que trabajar directamente y los que no pueden ser modificados directamente.

Esta forma de describir la realidad ayudará a planificar la intervención, ya que dependiendo de cada aspecto y donde se haya situado en el DAFO la forma de afrontarlo es diferente:

### Afrontamiento de las Debilidades: Corregirlas:

Los aspectos de grupo que resulten ser Debilidades hay que intentar corregirlos, puesto que las consecuencias de los mismos son negativas. Estos aspectos están dentro del campo de actuación y, por tanto, se da la posibilidad de actuar sobre ellos para tratar de cambiarlos.

### Afrontamiento de las Amenazas: Afrontarlas:

Sobre las amenazas no es factible actuar. No se pueden cambiar o intentar que desaparezcan. Por tanto, el esfuerzo debe centrarse en minimizar su repercusión, afrontando las consecuencias que tendría en caso de que la amenaza se hiciera realidad.

### Afrontamiento de las Fortalezas: Mantenerlas:

Las fortalezas del grupo deben conservarse y reforzarse porque es posible actuar sobre ellas y porque son aspectos positivos que, por tanto, conviene conservar.

### Afrontamiento de las Oportunidades: Aprovecharlas:

Al ser elementos externos, no existen garantías de que vayan a ocurrir necesariamente. Sin embargo, dado que son aspectos positivos que interesa mantener, hay que conseguir estar en disposición de aprovecharlas en el momento en que se presenten.



06



## ENLACES

[www.lamadeja.net](http://www.lamadeja.net)





# EL ÁRBOL SOCIAL

## DESCRIPCIÓN

Basada en la analogía entre la sociedad y un árbol, esta técnica persigue utilizar la imagen de un árbol para representar la realidad de las personas participantes y su entorno social.

Se elige la imagen de un árbol porque, como la sociedad, éste es un ser vivo que crece, se desarrolla y evoluciona. Además, al igual que sucede en la comunidad social, en el árbol existen diferentes partes con distintas funciones, pero estrechamente relacionadas entre sí.



07

## OBJETIVOS

- 1º Permitir al grupo reflexionar sobre el entorno en el que vive.
- 2º Identificar las características del grupo.
- 3º Determinar las relaciones existentes entre las diferentes personas del grupo.

## MATERIALES

Se necesita para esta técnica el siguiente material: lápices, papel continuo y rotuladores.

## DESARROLLO

Los pasos a seguir en el desarrollo de esta técnica son:

### 1. Dibujo del árbol:

La técnica comienza dibujando un árbol grande sobre un papel continuo, la pizarra o cualquier otro soporte. En uno de los márgenes y, siguiendo las indicaciones del grupo, se señalarán las funciones y los significados de cada una de las partes del árbol:

- » Raíces, que representan los recursos.
- » Tronco, que simboliza la organización y los esfuerzos.
- » Copa, que representa los frutos.

### 2. Descripción del entorno social sobre el árbol:

Tras dibujar el árbol, se siguen varios pasos:

- » En las raíces se situarán los elementos que sustentan y satisfacen las necesidades básicas del entorno o del propio grupo, es decir, sus principales recursos (personales, sociales y materiales). Se indicará además el grado de afección de estos elementos sobre el grupo.
- » En el tronco los elementos que estructuran el entorno o el grupo, tales como instituciones, leyes, etc. También se señalará en este caso cómo afectan esas estructuras organizativas al grupo.
- » Sobre la copa se indicarán las características del entorno o del propio grupo (sus hábitos, creencias, actitudes, pensamientos, etc.).

### 3. Reflexión y discusión grupal:

Finalmente, mediante una reflexión grupal se procederá a establecer las principales conclusiones relativas a las relaciones existentes entre los distintos elementos que forman el árbol social obtenido, así como la posibilidad de influir o actuar sobre alguno de ellos.

## RECOMENDACIONES

Esta técnica se puede aplicar tanto para analizar un grupo o su comunidad, como para efectuar análisis de tipo individual.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Escudero, J. (2004). *Análisis de la realidad local. Técnicas y métodos de investigación desde la Animación Sociocultural*. Narcea, S.A. DE EDICIONES, Madrid.

# EL FORO

## DESCRIPCIÓN

Un Foro es un debate o discusión sobre un tema o problema determinado entre un grupo amplio de personas. Esta discusión suele estar guiada por un coordinador.

## OBJETIVOS

- 1º Conocer el grado de consenso en el grupo.
- 2º Adquirir y difundir información por el aporte recíproco:  
Durante la discusión cada participante tiene la oportunidad de ampliar sus puntos de vista, a la vez que sus propios pensamientos son comprendidos por las demás personas.
- 3º Identificar y analizar las preocupaciones y los problemas del grupo.

## MATERIALES

Será necesario cualquier instrumento que permita registrar las opiniones de los participantes en el foro (papel, lápiz, grabadora, cámara de vídeo, etc.).

## DESARROLLO

En la puesta en práctica del Foro se aprecian las siguientes fases:

### 1. Preparación del Foro:

La preparación del foro conlleva los siguientes pasos:

- » **Comunicación del tema a los participantes:**  
Los participantes en el foro han de conocer el tema a debatir antes de la celebración del mismo a fin de que puedan informarse y reflexionar sobre el mismo.
- » **Elección del coordinador o moderador:**  
Esta elección es muy importante ya que ésta deberá realizar las siguientes tareas:
  - Estimular la participación de las personas del grupo, evitando que algún participante acapare la palabra.
  - Mantener un clima informal, cordial y participativo del grupo.
  - Controlar el tiempo.

### 2. Desarrollo del Foro:

Finalizados todos los preparativos iniciales, el moderador da comienzo al Foro propiamente dicho, exponiendo cuál es el tema a debatir y formulando una pregunta con la intención de estimular a los participantes a exponer sus ideas y opiniones.

Durante el Foro, el moderador distribuirá el uso de la palabra y fomentará la participación pero, en ningún momento, expresará sus ideas y opiniones sobre el tema en cuestión.

### 3. Resumen y análisis final:

Una vez agotado el tiempo previsto para el debate, el moderador sintetiza las principales opiniones expresadas y extrae las principales conclusiones al respecto.

## RECOMENDACIONES

El Foro puede ser utilizado como complemento de otras actividades grupales, tales como una película, una conferencia, una clase, una mesa redonda, etc.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Castillo, S. y Cuenca, R. (2002).  
*La Dinámica de Grupos: Concepto y Técnicas.*  
Editorial Talleres Cromática S.A.C. Lima-Perú.

Villaverde, C. (1976).  
*Dinámica de grupos y educación.*  
Editorial Humanitas. Buenos Aires.



08





# EL OBJETIVO

## DESCRIPCIÓN

Basada en la consecución de un objetivo común, esta dinámica permite analizar las actitudes y los roles de las personas dentro del grupo del cual forman parte.

## OBJETIVOS

- 1º Conocer el grado de cohesión grupal.
- 2º Descubrir las actitudes y los roles de las personas del grupo.
- 3º Analizar tales roles y actitudes.



09

## MATERIALES

El material necesario para el desarrollo de esta dinámica es el siguiente:

- » Una cuerda gruesa de, aproximadamente, 10 metros de largo.
- » Tres pañuelos o cualquier prenda para vendar los ojos.
- » Tres cuerdas más delgadas.
- » Un estuche.
- » Folios.
- » Mochila
- » Algunos rotuladores.

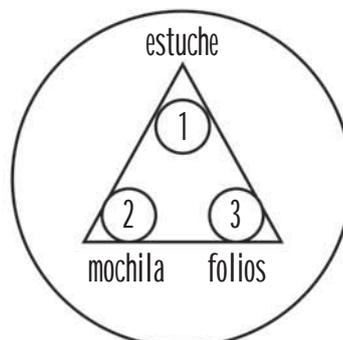
## DESARROLLO

Tres son las fases de esta técnica:

### 1. Consecución de "El objetivo", sin comunicación:

Esta primera fase consta a su vez de las siguientes etapas:

- » Se solicitan 9 voluntarios que, posteriormente se subdividen en tres grupos de tres integrantes.
- » Cada subgrupo se coloca en el vértice de un triángulo imaginario inscrito en el círculo formado por los demás participantes no voluntarios, al cual deben mirar en todo momento.
- » Con la cuerda grande, se rodea a los tres grupos manteniendo la forma triangular y conservando cada grupo su posición. Así pues, los participantes quedarían dispuestos de la siguiente forma:



- » Se venda los ojos a la primera persona de cada subgrupo; a la segunda se le atan los pies y a la tercera se le deja libre.
- » Una vez que los grupos están preparados, el guía de la dinámica procede de la siguiente forma:
  - Se dirige a uno de los grupos y, frente a ellos, coloca el estuche diciendo "este es vuestro objetivo".
  - Coloca los folios en frente de otro de los grupos y dice "este es vuestro objetivo".
  - Se sitúa frente al grupo restante y dispone la cartulina y los rotuladores a un metro y medio al tiempo que proclama: "este es vuestro objetivo".
  - Se dirige al resto de participantes (los no voluntarios, dispuestos en círculo) y explica que el juego consiste en que consigan "el objetivo", sin hablar y en tres minutos.

» Se da comienzo al juego, en el cual los grupos de voluntarios actuarán con libertad, mientras que el resto del grupo dispuesto en círculo alrededor de ellas observa la dinámica.

Normalmente, cada grupo intentará alcanzar lo que considera "su objetivo" sin percatarse de que se ha hecho distinción entre "vuestro objetivo" y "el objetivo".

» Transcurrido cierto tiempo se para el juego para consultar tanto a las voluntarias como al resto del grupo si consideran que se ha conseguido "el objetivo", pregunta ante la cual habrá distintas opiniones.

### 2. Consecución de "El objetivo", con comunicación:

Se inicia de nuevo el juego pero permitiendo hablar a los participantes. Después de cierto tiempo, se interrumpe otra vez y se vuelve a preguntar a los no voluntarios si ya se ha logrado "el objetivo".

Si piensan que todavía no se ha logrado o hay contradicciones, se procede a reiniciar el juego, que se prolongará hasta que se considere que el grupo se ha estancado o ha logrado "el objetivo".

### 3. Reflexión:

Los voluntarios expresarán sus sentimientos durante la dinámica. Finalmente, se vuelve a preguntar si se cumplió "el objetivo", a la vez que se analiza lo que se podía haber hecho en cada momento, los motivos por los que no se consiguió, lo que faltó, los errores, los aciertos, etc.

Finalmente, guiado por la persona que dirige el juego, el grupo analiza las experiencias y sentimientos vividos durante la dinámica.

## RECOMENDACIONES

Entre los aspectos que pueden analizarse en la reflexión final, se encuentran los siguientes:

- » Los obstáculos existentes cuando un grupo busca un objetivo y las posibles formas de sortearlos.
- » La relación existente entre el objetivo buscado en la dinámica y los objetivos del grupo en cuestión.
- » El grado de unidad y coordinación entre las diferentes personas del grupo para alcanzar el objetivo común.
- » Los medios necesarios para lograr tal unidad y coordinación.



## ENLACES

<http://www.gerza.com/dinamicas/categorias>

09





# GRUPO DE DISCUSIÓN

## DESCRIPCIÓN

Consiste en convocar a un grupo de personas que hablan acerca de un tema determinado en presencia de un coordinador, quien, en ningún momento, dirige la discusión, que debe transcurrir con la mayor espontaneidad y libertad.

El único límite al desarrollo de la discusión es el cumplimiento de algunas normas generales que la facilitan y la diferencian de una charla o conversación corriente. Tales normas son:

- » El tema de discusión está previsto e interesa a todos.
- » Aunque debe predominar la espontaneidad, el intercambio de ideas no se realiza al azar sino que sigue cierto orden lógico y gira en torno al objetivo central.
- » El coordinador, encargado de ordenar la discusión y designado por el grupo, debe ser rotativo para favorecer la capacidad de conducción de todas las personas.
- » Ninguna de las personas participantes tendrá hegemonía sobre las demás y la participación debe ser en todo momento activa y libre.

## OBJETIVOS

1º Conocer el grado de igualdad y de consenso en el grupo:

Dado que todos los participantes tienen responsabilidad para intervenir en las diversas actividades, se puede observar cómo aprenden a pensar como grupo.

2º Adquirir y difundir información por el aporte recíproco:

Esta técnica permite el máximo de acción y estimulación recíproca. Durante la discusión cada participante tiene la oportunidad de ampliar sus puntos de vista, a la vez que sus propios pensamientos son comprendidos.

3º Identificar y analizar las preocupaciones y los problemas del grupo.

4º Desarrollar una atmósfera de grupo.

## MATERIALES

Una de las ventajas de esta técnica es que no requiere material específico. No obstante, en ocasiones, la discusión se registra para su posterior análisis. Se necesitará, en este caso, una grabadora o cualquier aparato tecnológico que haga posible esta tarea.

## DESARROLLO

Las fases a seguir en el desarrollo de un Grupo de Discusión son:

### 1. Elección del tema a tratar:

Elegido por el organizador o por el propio grupo, conviene que la elección se efectúe con antelación para que los participantes lo conozcan de antemano y, de este modo, puedan reflexionar sobre él, lo cual enriquecerá la conversación.

### 2. Decisión de las pautas de la discusión:

El grupo acordará las pautas que deben guiar la discusión. Tales pautas son:

- » Los aspectos del tema o problema a debatir que pudieran abordarse, los objetivos parciales y generales.
- » El tiempo de discusión y de exposición de cada participante.



10



### 3. Discusión del tema:

Para que sea efectiva, deben cumplirse los siguientes requisitos:

- » Las personas del grupo expondrán libremente sus ideas y puntos de vista, sin desviarse del tema y teniendo en cuenta los objetivos fijados.
- » El curso de la discusión será espontáneo, pero siguiendo un hilo conductor que acerque progresivamente a las conclusiones perseguidas.
- » La discusión será siempre cordial y cooperativa, evitándose toda forma de agresividad, de crítica sistemática, de parcialidad y de competición.

Ésta última es una de las responsabilidades del coordinador, quien, en determinados momentos que estime oportuno, establecerá una breve pausa con el fin de recapitular lo hablado, sugerir la vuelta a algún aspecto, destacar objetivos logrados, etc.

Las tareas generales del coordinador durante la discusión serán las que se enuncian a continuación:

- » Estimular la participación de todas las personas del grupo, evitando que algún participante acapare la palabra.
- » Mantener el ambiente informal, cordial y participativo del grupo.
- » Controlar el tiempo.

### 4. Consenso de las conclusiones:

Finalmente, mediante acuerdo o consenso, se establecerán las principales conclusiones obtenidas.

Puesto que tales conclusiones han sido tomadas a través de una discusión participativa y democrática, todas las personas del grupo han de ser solidarias con ellas.

### 5. Resumen de la discusión:

Al finalizar la discusión el coordinador, con el consenso del grupo, hará un resumen de lo tratado y formulará las conclusiones.

## RECOMENDACIONES

Existen algunas advertencias que deben ser tomadas en cuenta al aplicar la técnica de discusión en un grupo:

- » Es necesaria la existencia de algún problema o tema común que afecte a los participantes.
- » Para facilitar la comunicación, es más conveniente colocarse en círculo y, aún mucho mejor, alrededor de una mesa redonda grande para que todos puedan verse y comunicarse cara a cara con comodidad.
- » Hay que evitar la verborrea y la oratoria de los participantes, utilizando, para ello, medios amables que no provoquen intimidación ni resentimiento.
- » La cordialidad necesaria no implica la imposibilidad de enfrentamientos de ideas, diálogos animados o desacuerdos. Lo importante es que se discutan las ideas sin hacer referencias de tipo personal.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Villasante, T.R., Montañés, M., Martí, J. (2000).

*La investigación social participativa.*  
El viejo topo. Madrid.

García Alonso, R. (1993).

*Técnicas cualitativas de investigación.*  
*En Documentación social, Revista de estudios sociales y de sociología aplicada n° 92.*  
Cáritas española. Madrid.

Ibáñez, J. (1986).

*Más allá de la sociología.*  
*El grupo de discusión: Técnica y crítica.*  
Siglo XXI. Madrid.





# ISHIKAWA

## DESCRIPCIÓN

La técnica Ishikawa, así conocida por su creador el Doctor Kaoru Ishikawa, es una forma de organizar y representar las diferentes propuestas sobre las posibles causas de una situación. También conocida como *Diagrama de Causa-Efecto*, o *Diagrama de Espina de Pez*, esta técnica se utiliza durante el diagnóstico y solución de las causas de una situación.

La explicación conceptual *Diagrama Causa-Efecto* se sustenta sobre el hecho de que las situaciones de cualquier índole (positiva o negativa) siempre se deben a varias causas de distinta importancia, trascendencia o proporción. Algunas de ellas pueden tener relación con la presentación u origen de la situación y otras, con los efectos que éste produce.



11

## OBJETIVOS

- 1º Representar gráfica y ordenadamente las diferentes causas que ocasionan un efecto.
- 2º Conocer una situación compleja visualizando de manera rápida y clara la relación de cada una de las causas con las demás.
- 3º Guiar las discusiones, al presentar claramente los orígenes de una situación.

## MATERIALES

Bastarán papel y lápiz para la ejecución de esta técnica.

## DESARROLLO

El diagrama de Ishikawa ayuda a presentar y analizar de manera gráfica las causas de la situación estudiada. Las fases a seguir para la elaboración de esta representación gráfica son las siguientes:

1. Identificar la situación a analizar.
2. Discutir y sugerir, en grupo, las posibles causas y subcausas que desencadenan tal situación.
3. Representar gráficamente las propuestas realizadas: El diagrama obtenido debe incluir, necesariamente, los siguientes elementos:

- » **La realidad o situación que se desea analizar:** Se coloca en el extremo derecho del diagrama y conviene encerrarlo en un rectángulo o círculo para visualizarlo más fácilmente.
- » **Las causas y subcausas:** Son las posibles causas que, según el grupo, desencadenan la situación.
- » **Un eje central:** Conocido como "línea principal o espina central", pone en relación los dos elementos anteriores. Posee varias flechas inclinadas que llegan hasta él, tanto desde la parte superior como inferior. Cada una de estas flechas representa un grupo de causas que ocasionan la situación y, a su vez, están tocadas por flechas de menor tamaño que representan las "causas secundarias".
- » **El nombre del problema o realidad:** El diagrama que se efectúe debe tener muy claramente identificado el nombre de la situación o realidad a analizar.
- » **Datos espacio-temporales:** La representación debe incluir también todos los datos necesarios para poder ubicar la situación en unas coordenadas espaciotemporales. Por tanto, debe indicar la fecha de ejecución, el grupo al cual afecta tal problema o realidad e, incluso, el nombre de la persona o personas que lo han ejecutado.

## RECOMENDACIONES

La mejor manera de identificar las posibles causas es mediante la participación de todas las personas del grupo, quienes deben ir enunciando sus sugerencias.

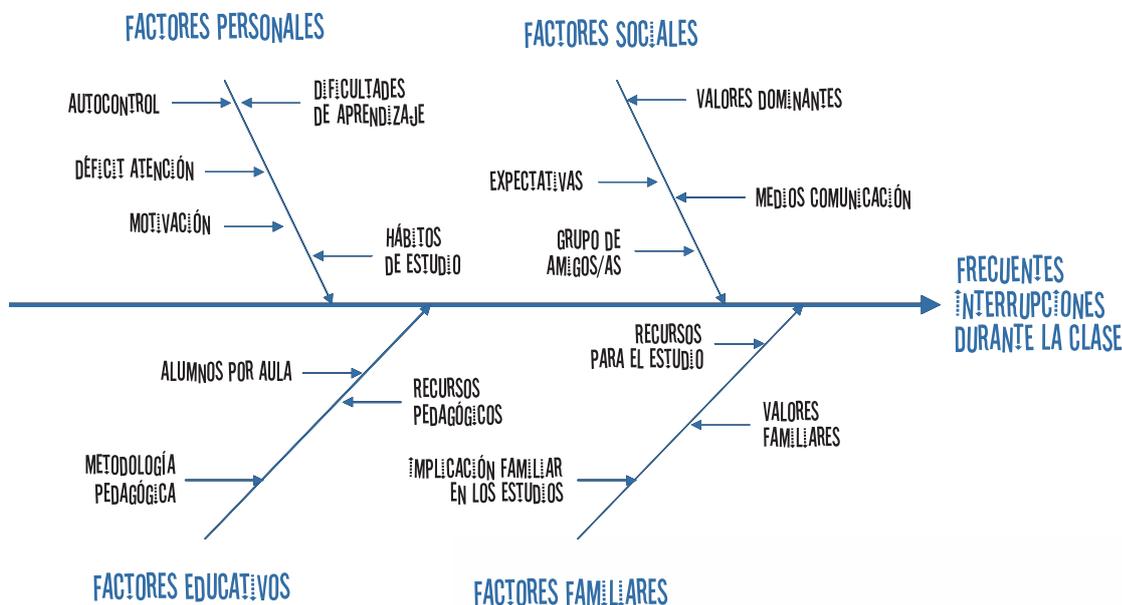
Gracias a esta técnica, se podrán organizar las causas que originan un efecto, agrupándolas en tantos niveles de detalle como resulten de utilidad para su análisis. Una vez organizada la información ésta se convierte en un dato muy útil para tomar decisiones acerca de las actuaciones más pertinentes sobre la situación. De este modo, se descartarán ciertos bloques de elementos sobre los que no se puede ejercer influencia. Además, se podrán establecer bloques de causas similares que permitan centrar la actuación o segregarla en diferentes proyectos a cargo de diferentes grupos para su realización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Martinez, M. (2005). *Diagramas Causa - Efecto, Pareto y Flujogramas*. Universidad Alejandro de Humboldt. Caracas.

## ENLACES

<http://www.gestiopolis.com/recursos4/docs/ger/diagraca.htm>



Este es un ejemplo de Diagrama de Causa Efecto aplicado al inconveniente de las continuas interrupciones durante las clases.





# LA ENTREVISTA

## DESCRIPCIÓN

La entrevista es un intercambio de información cara a cara entre dos personas: un entrevistador y un entrevistado. Durante la conversación, la persona que realiza la entrevista propone preguntas sobre varios temas y la entrevistada intenta dar respuesta a las preguntas.

La entrevista puede ser clasificada atendiendo a varios criterios, tales como:

- » El número de participantes; distinguiéndose entre: individual o de grupo.
- » La dirección que se puede ejercer; pudiendo ser: no directiva, focalizada y estandarizada.
- » El tipo de respuesta; diferenciándose entre estructurada (cerrada), semiestructurada (cerrada y abierta) o totalmente estructurada (abierta).

Atendiendo a los dos criterios más determinantes (dirección y estructura), se habla de los siguientes tipos de entrevista:

- » No estructurada y directiva, denominada entrevista abierta.
- » Estructurada y directiva, llamada entrevista focalizada.
- » Semiestructurada y estandarizada, conocida como encuesta.

## OBJETIVOS

- 1º Captar información sobre determinados aspectos como: creencias, actitudes, opiniones,... individuales de la persona entrevistada.
- 2º Complementar la observación, mediante la captación de datos que no pueden ser observados.

## MATERIALES

Las entrevistas suelen registrarse para recoger los testimonios de los participantes. Según el procedimiento utilizado para el registro, se necesitará cámara de vídeo, grabadora y/o bloc de notas, aunque los medios audiovisuales, no son estrictamente necesarios.



12



## DESARROLLO

En el desarrollo de la entrevista pueden distinguirse tres fases claramente diferenciadas:

### 1. Presentación y justificación de la entrevista:

El entrevistador explica los objetivos que han motivado la entrevista.

### 2. Desarrollo de la entrevista:

La entrevista propiamente dicha cuenta con tres etapas bien diferenciadas:

» **Fase inicial:**

El entrevistador comienza a formular las primeras preguntas, las cuales deben ser generales, no suscitar controversia y no buscar respuestas de “sí” o “no”.

» **Fase intermedia:**

El entrevistador intentará obtener la información yendo de lo más general a lo más concreto; de lo impersonal a lo personal; de lo objetivo a lo subjetivo. Además, conforme la entrevista va avanzando, realizará recapitulaciones y resúmenes.

» **Fase final:**

La entrevista finalizará con las preguntas más concretas y con el agradecimiento a la persona entrevistada por su colaboración.

### 3. Transcripción de la entrevista:

Como se ha indicado anteriormente, el objetivo de la entrevista es conocer creencias y actitudes individuales y/o grupales. En caso de haber registrado la entrevista en un soporte audiovisual, resulta interesante transcribirla sobre un papel con la menor demora posible, para, de este modo, poder analizar su contenido de manera más precisa.

## RECOMENDACIONES

La entrevista, que suele durar entre 40 y 60 minutos, es una técnica que complementa muy bien otras como el foro o el grupo de discusión.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Díaz-aguado, M. J., Segura, M. P. y Martínez Arias, R. (1995).

*Niños con dificultades socioemocionales.*

*La evaluación de la competencia socioemocional a través de una entrevista semiestructurada.*

Programa de mejora del sistema de atención social a la infancia. S.A.S.I. Cuaderno 2.

Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid.

## ENLACES

[http://www.gerza.com/tecnicas\\_grupo](http://www.gerza.com/tecnicas_grupo)



12





# LOS TRES DESEOS DEL GENIO

## DESCRIPCIÓN

Los tres deseos del Genio se denomina de este modo porque utiliza el famoso genio de los tres deseos, propio de los cuentos, para conseguir que las personas participantes den a conocer sus expectativas y objetivos.

## OBJETIVOS

Identificar los objetivos y expectativas individuales y/o grupales.

## MATERIALES

No es necesario un material específico. Es suficiente con papel y lápiz.

## DESARROLLO

Los pasos a seguir durante el desarrollo de esta técnica son:

### 1. Justificación y explicación de la técnica:

Se recordará a los participantes la figura del genio de los cuentos que concede tres deseos y se les explicará que existe un genio dispuesto a conceder al grupo tres deseos en relación a un tema.

### 2. Formulación de deseos individuales:

Se pide a los participantes que, individualmente, formulen sus deseos sobre el tema en cuestión y los escriban sobre un papel, pero advirtiéndoles que tales deseos deben ser realizables, es decir, ha de ser posible alcanzarlos, sin necesidad de la intervención de un ser sobrenatural.

### 3. Trabajo en subgrupos:

Los participantes se repartirán en subgrupos con objeto de comparar sus deseos y de intentar consensuar los que el subgrupo considere los más importantes.

### 4. Puesta en común y análisis:

Durante la puesta en común cada subgrupo, a través de su portavoz, expone a los demás sus deseos, los cuales se anotan en un papel continuo, la pizarra u otro soporte.

Terminado el turno de todos los subgrupos, el grupo elimina aquellos deseos que no son realistas o cuya realización no depende del grupo en sí, sino de personas ajenas a éste.

### 5. Formulación de deseos grupales:

Finalmente, se deciden los tres deseos que todo el grupo va a pedir al genio.

## RECOMENDACIONES

Esta técnica puede ser utilizada tanto a nivel individual como grupal.

## ENLACES

[http://www.gerza.com/tecnicas\\_grupo](http://www.gerza.com/tecnicas_grupo)



13

# MAPA DE LA COMUNIDAD

## DESCRIPCIÓN

Esta técnica utiliza un mapa para representar la realidad de las personas participantes y del entorno que les rodea. Se invita a todos los participantes a dibujar en un folio un mapa sobre el que deben plasmar diferentes elementos de su comunidad o entorno.

## OBJETIVOS

- 1º Descubrir la percepción que el grupo tiene de su entorno.
- 2º Reflexionar sobre dicha percepción.
- 3º Conocer la realidad concreta en la que vive el grupo.

## MATERIALES

Se necesitarán folios, cartulinas y rotuladores.

## DESARROLLO

Esta técnica consta de las siguientes etapas:

### 1. Elaboración de mapas individuales:

Primeramente, se pedirá a los participantes que dibujen sobre un folio un mapa de su entorno inmediato, barrio, pueblo, ciudad, etc., representando sobre el mismo los lugares o edificios significativos para ellos.

### 2. Dibujo de mapas grupales:

Terminado el trabajo individual, los participantes se dividirán en subgrupos. Cada participante explicará a sus compañeros de grupo su mapa y, entre todos, confeccionarán un único mapa sobre una cartulina.

### 3. Observación y análisis de los mapas:

Los mapas elaborados por cada subgrupo se expondrán sobre la pared. De este modo, el resto de grupos podrá observarlos y analizarlos, estableciendo conclusiones sobre todos aquellos lugares que echan de menos o que no han sido reflejados.

### 4. Puesta en común y elaboración de un mapa definitivo:

Cada grupo nombrará una persona portavoz que presentará sus conclusiones, con las cuales se confeccionará un único mapa común.

### 5. Comentario y debate del mapa:

Finalmente, se procederá a explicar el mapa, señalando los lugares que aparecen, los que no han sido reflejados, las diferencias existentes entre los mapas de un subgrupo y los de otro, etc.

## RECOMENDACIONES

Esta técnica puede ser muy útil para obtener información acerca de los intereses, expectativas y/o preferencias de los participantes.

Su aplicación se puede realizar de manera variada, sobre el aula, el patio, el centro educativo, el barrio o en cualquier otro espacio común.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Escudero, J. (2004). *Análisis de la realidad local. Técnicas y métodos de investigación desde la Animación Sociocultural*. Narcea, S.A. DE EDICIONES. Madrid.





# MAPA DE RELACIONES

## DESCRIPCIÓN

Conocida también como “mapa de redes”, la técnica del mapa de relaciones utiliza el lenguaje gráfico para representar de una manera esquemática y clara las relaciones existentes entre las personas de un grupo.

## OBJETIVOS

- 1º Encontrar las fortalezas y debilidades de la comunidad.
- 2º Identificar el tipo de relaciones que se dan en la comunidad.
- 3º Comprender la estructura y el tejido asociativo o grupal de la comunidad.
- 4º Descubrir la percepción individual y colectiva de la comunidad.



15

## MATERIALES

Papel y lápiz serán suficientes para esta técnica.

## DESARROLLO

Las fases de desarrollo de esta dinámica son:

### 1. Confeccionar una lista con los agentes de la comunidad:

Las personas participantes, mediante una lluvia de ideas, confeccionarán un listado de las diferentes instituciones, entidades, asociaciones, etc. de su comunidad.

### 2. Clasificación de los agentes:

Se ordenan los elementos del listado y se plasman sobre un papel.

### 3. Confeccionar el mapa de relaciones:

Es una representación gráfica a base de círculos, triángulos, cuadrados, etc. que representan a los distintos agentes de la comunidad. Entre ellos, se trazan flechas que establecen los tipos de relaciones existentes (fuertes, débiles, en conflicto).

### 4. Analizar e interpretar el mapa de relaciones.

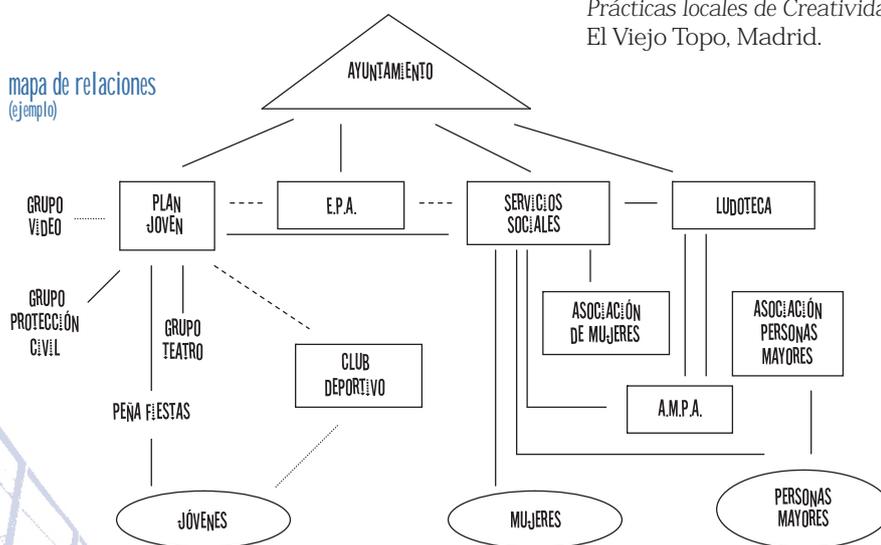
## RECOMENDACIONES

El “mapa de redes” puede aplicarse trabajando sobre la comunidad educativa, las aulas o cualquier otra realidad que interese analizar. Es un instrumento perfecto para localizar posibles conflictos de convivencia y, en consecuencia, ayudar a resolverlos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Escudero, J. (2004).**  
*Análisis de la realidad local. Técnicas y métodos de investigación desde la Animación Sociocultural.*  
Narcea, S.A. DE EDICIONES, Madrid.
- Cercadillo, M. (1997).**  
*Análisis de la realidad local.*  
*Escuela Pública de Animación.*  
Apuntes del curso (Documento).
- Martín, P. (2003).**  
*Mapas sociales: Método y ejemplos prácticos.*  
En Villasente, T. R. y otros:  
*Prácticas locales de Creatividad Social.*  
El Viejo Topo, Madrid.

mapa de relaciones  
(ejemplo)



# MI CENTRO CON OTROS OJOS

## DESCRIPCIÓN

Consiste en utilizar un objeto "mágico" (sombbrero, bolígrafo, gafas, mesa, etc.) gracias al cual las personas participantes se convierten en personas con otro rol y características (madre, padre, profesor, director, etc.) y, desde su nuevo rol, explican su punto de vista del tema o situación a analizar.

## OBJETIVOS

- 1º Conocer ideas y opiniones, tanto grupales como individuales.
- 2º Descubrir estereotipos y tópicos.
- 3º Identificar la percepción grupal de su Centro.

## MATERIALES

Para esta técnica se necesita cualquier objeto al que atribuir poderes mágicos.

## DESARROLLO

Los pasos a seguir durante el desarrollo de esta técnica son:

### 1. Explicación de la técnica:

Se presentará el objeto mágico, explicando a los participantes que tiene poderes para transformar a quien lo toca en otra persona.

### 2. Transformaciones individuales:

Uno a uno, los participantes tocan el objeto y se convierten en un nuevo personaje, explicando libremente a los demás en qué ha consistido su transformación y cómo ven el tema o situación a analizar desde su nueva posición.

### 3. Síntesis y comentario:

El grupo sintetizará y comentará las diferentes explicaciones dadas por los participantes.

## RECOMENDACIONES

El objeto mágico puede ser cualquier cosa, siempre y cuando los participantes tengan claro cuáles son sus poderes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Escudero, J. (2004).

*Análisis de la realidad local. Técnicas y métodos de investigación desde la Animación Sociocultural.* Narcea, S.A. DE EDICIONES, Madrid.

Adaptación de Blanca LEYVA a partir de una técnica denominada «Las gafas» (CASCÓN, P. y MARTÍN, C. *La alternativa del juego.* (1986); También en Colectivo AMANI. *Educación Intercultural Análisis y resolución de conflictos.* (1994). Popular. Madrid. «Las gafas maravillosas», encaminada a reforzar el aprecio y la autoestima).



16





# MI CENTRO / AULA / ASOCIACIÓN(...) IDEAL

## DESCRIPCIÓN

Es un ejercicio en el cual las personas participantes imaginan cómo sería su espacio ideal, desde lo utópico o irrealizable hasta lo más probable.

## OBJETIVOS

- 1º Identificar los objetivos y expectativas individuales y/o grupales.
- 2º Descubrir deseos y utopías individuales y/o grupales.

## MATERIALES

Para esta técnica es necesario disponer de folios, papel continuo, lápices, rotuladores y pinturas.

## DESARROLLO

Para desarrollar esta técnica se deben seguir varias fases:

1. División en grupos:  
Se dividirá a los participantes en varios subgrupos.
2. Confeccionar el espacio ideal en un mundo utópico:  
Cada subgrupo elaborará de manera consensuada un listado con las características (instalaciones deportivas, aulas, espacios de recreo, relaciones personales, etc.) de su centro/aula/asociación (...) ideal en un mundo utópico y lo plasmarán en un mural creativo.  
En esta fase, además, cada participante explicará cuál sería su nueva posición en ese espacio ideal.

### 3. Confeccionar el espacio ideal en un mundo posible:

En este caso, cada subgrupo imagina las características de su espacio ideal en un mundo posible (lo que se podría hacer, lo que se podría mejorar, etc.) y, con las aportaciones obtenidas, elaborarán un mural lo más creativo posible.

### 4. Confeccionar el espacio ideal en el plano de la acción:

Cada subgrupo consensuará y plasmará en un mural las cosas que de manera individual y grupal pueden hacer en su espacio para conseguir que se parezca a su espacio posible y/o a su espacio utópico.

### 5. Exposición y explicación de los murales:

Cada subgrupo expondrá y explicará a los demás sus tres murales.

### 6. Reflexión grupal:

El grupo reflexionará y debatirá, haciendo las sugerencias que se les ocurran.

## RECOMENDACIONES

Una última actividad de la técnica podría consistir en la elaboración consensuada por parte de todo el grupo de tres murales definitivos (uno para el espacio utópico; otro para el espacio posible; y otro para el espacio de la acción), que sintetizen las aportaciones hechas por todos los subgrupos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Escudero, J. (2004). *Análisis de la realidad local. Técnicas y métodos de investigación desde la Animación Sociocultural*. Narcea, S.A. DE EDICIONES, Madrid.



# MI GRUPO: UN VEHÍCULO

## DESCRIPCIÓN

Basada en la analogía entre el grupo y un vehículo, esta técnica utiliza la imagen de un vehículo para representar al propio grupo.

La elección de la imagen de un vehículo no es casual, sino que se explica por el hecho de que, al igual que sucede en los grupos, los vehículos tienen varias partes con diferentes funciones pero relacionadas entre sí.

## OBJETIVOS

Tiene por objetivo lograr un mayor conocimiento del grupo: las características, los diferentes roles, las relaciones entre sus miembros, etc.

## MATERIALES

Para el desarrollo de esta técnica se necesita, simplemente, papel y lápices.

## DESARROLLO

Los pasos a seguir en el desarrollo de esta técnica son:

### 1. Dibujo de vehículos individuales:

Primeramente, se pide a las personas participantes que en un folio representen a su grupo en forma de vehículo. El dibujo deberá reflejar el mayor número de detalles posibles, tales como: el conductor, el combustible utilizado, la dirección. De este modo las personas del grupo pueden representarse en el vehículo bien desempeñando alguna función, bien como pasajeros.

Los participantes tendrán total libertad a la hora de elegir el vehículo que consideren más oportuno (una bicicleta, una barca, un patinete, un tren, un coche, un yate, un autobús, un avión, etc.). Incluso, podrán inventar su propio vehículo.

### 2. Muestra y explicación de los dibujos:

Cada participante mostrará y explicará su dibujo a los demás.

### 3. Coloquio:

Finalizada la exposición y explicación de todos los dibujos, se procederá a comentar cada uno de ellos analizando las similitudes y las diferencias, las cuales son el reflejo de las diferentes percepciones que los participantes tienen de su propio grupo.

### 4. Elaboración de un vehículo común:

La técnica concluye con la elaboración de un vehículo común, en el cual se reflejarán las características que el grupo ha consensuado.

## RECOMENDACIONES

Esta técnica resulta muy útil no sólo para determinar la visión individual que los participantes tienen de su propio grupo, sino también para descubrir la percepción que tienen de sí mismos dentro de éste.

## ENLACES

[http://www.gerza.com/tecnicas\\_grupo](http://www.gerza.com/tecnicas_grupo)



18





ejemplo  
individual



ejemplo  
grupal



19

# OBSERVACIÓN

## DESCRIPCIÓN

La observación, que debe ser sistemática, objetiva y periódica, permite percibir, interpretar y analizar las situaciones y actitudes en el contexto en el cual tienen lugar.

Normalmente es la observación de un hecho aislado la que marca el inicio de la observación sistemática. Ahora bien, para poder llevar a cabo una observación sistemática es necesario un conocimiento adecuado de las técnicas e instrumentos utilizados para recoger y analizar los datos.

En función de la posición que ocupa la persona que lleva a cabo la observación se suelen distinguir dos tipos:

- » **Observación**, en la cual la persona observadora es ajena a la situación observada.
- » **Observación participante**, donde la observadora forma parte de la situación que se está observando.

## OBJETIVOS

- 1º Determinar las situaciones cotidianas significativas.
- 2º Detectar las dinámicas del grupo.
- 3º Descubrir actitudes y patrones de conducta ante determinadas situaciones.
- 4º Lograr un mayor conocimiento de las personas del grupo.

## MATERIALES

Bastarán papel y lápiz. No obstante también se pueden utilizar otros instrumentos que permitan registrar datos (grabadoras, cámaras de vídeo, etc.)



## DESARROLLO

Tanto en la observación como en la observación participante, las etapas que se deben seguir son las siguientes:

### 1. Planificación de la observación:

Pasa por las siguientes fases:

- » **Acotar claramente qué se va a observar:**  
Hay que determinar si se va a observar al grupo, a la persona, conductas, actitudes, interacciones, etc.
- » **Decidir las unidades de medida:**  
La decisión sobre las unidades de medida depende de lo que se va a observar.
- » **Determinar las técnicas e instrumentos de registro:**  
Los instrumentos y técnicas a utilizar se elegirán en función de la finalidad de la observación, así como del momento. (Ver ejemplo de "Instrumento de observación")
- » **Las situaciones y momentos de la observación:**  
Dado que es prácticamente imposible una observación continua e ininterrumpida, la persona observadora deberá decidir: el tiempo que durará la observación, la frecuencia, las situaciones, el número de personas a observar, etc.
- » **La persona o personas que realizarán la observación:**  
Es necesario determinar el número de personas que procederán a efectuar la observación.

### 2. Recogida de datos:

La recogida de datos supone un registro y codificación de los mismos, para lo cual se elabora una hoja de registro, consistente en una tabla con una serie de categorías y/o indicadores a tener en cuenta durante la observación.

### 3. Análisis e interpretación de los datos:

Una vez recogidos y registrados, los datos se someten a análisis con el fin de responder al problema o situación que se quiere explicar.

## RECOMENDACIONES

La observación es una técnica imprescindible, ya que permite un conocimiento de las personas participantes en su globalidad. Esta técnica permite observar las situaciones en el contexto en el que se producen.

No obstante, presenta también ciertas limitaciones que no hay que obviar. Las más importantes son las referidas a la subjetividad que caracteriza el proceso y los posibles sesgos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Herrero Nivelá, M<sup>a</sup> L.  
*La importancia de la observación en el proceso educativo.*  
Revista Electrónica de Formación del Profesorado, 1.





# DIAGRAMA DE PARETO

## DESCRIPCIÓN

El Diagrama de Pareto es una gráfica donde se organizan diversas clasificaciones de causas en orden descendente, de izquierda a derecha por medio de barras sencillas. Este diagrama se elabora después de haber reunido los datos necesarios para cuantificar las causas de modo que se pueda establecer el grado de impacto que explica cada causa sobre el efecto.

Esta técnica debe su nombre al economista italiano Vilfredo Pareto, quien realizó un estudio sobre la distribución de la riqueza, mediante el cual descubrió que la minoría de la población poseía la mayor parte de la riqueza y la mayoría de la población poseía la menor parte de la riqueza.

Sirve para valorar el impacto que las diferentes causas analizadas tienen sobre un problema concreto, con el fin de optimizar la intervención sobre las que mayor cantidad del efecto explican, descartando aquellas que tienen poco impacto en el problema.

De este modo, un problema multicausal y complejo puede ser abordado interviniendo en las causas que más influencia tienen sobre el mismo y depreciando otras causas menores. Es decir, se actúa más eficazmente sobre el problema.

## OBJETIVOS

- 1º Identificar y analizar un problema o realidad.
- 2º Buscar las causas principales de los problemas y establecer la prioridad de las soluciones.
- 3º Evaluar los resultados de los cambios efectuados en un proceso, es decir evaluar el antes y después de una intervención.

## MATERIALES

Para elaborar el diagrama es suficiente con disponer de papel y lápiz.

## DESARROLLO

Para dibujar el Diagrama de Pareto se han de abordar las siguientes fases:

1. Determinar la realidad que queremos estudiar y las diferentes causas que podemos encontrar en el origen de la misma:

Para ello, se pueden utilizar técnicas como el diagrama de Ishikawa (Ver técnica Diagrama de Ishikawa)

2. Medir de forma cuantitativa o cualitativa la intensidad y/o frecuencia de aparición de cada causa:

Antes de ello, las personas participantes deben elaborar de manera consensuada una herramienta ad hoc (cuestionario, encuesta, escala, etc.) en la que establezcan los criterios con los que medir cuantitativa y cualitativamente el impacto de cada una de las causas.



20



3. Ordenar de mayor a menor la intensidad/frecuencia/grado de relevancia o cualquier otra dimensión elegida para medir las diferentes causas que originan el efecto:

Una hoja de cálculo facilitará la organización de los datos.

4. Representar gráficamente cada causa, de mayor a menor y representando el efecto acumulado de todas las causas:

Ver ejemplo.\*

5. Determinar que grupo de causas explican la mayoría de los efectos:

Generalmente, el 20% de las causas explica el 80% de los efectos. Conviene, pues, centrar los esfuerzos sobre el 20% de causas que tiene un mayor efecto sobre la situación.

6. Elegir las causas sobre las que se va a intervenir:

Se elegirán aquellas que posibiliten un grado de efectividad mayor en la solución del problema, teniendo en cuenta la viabilidad de intervenir sobre las mismas.

## RECOMENDACIONES

Cuantas más personas intervengan en la elaboración del Diagrama, más variadas y numerosas serán las soluciones al problema.



## REFERENCIAS BIBILGRÁFICAS

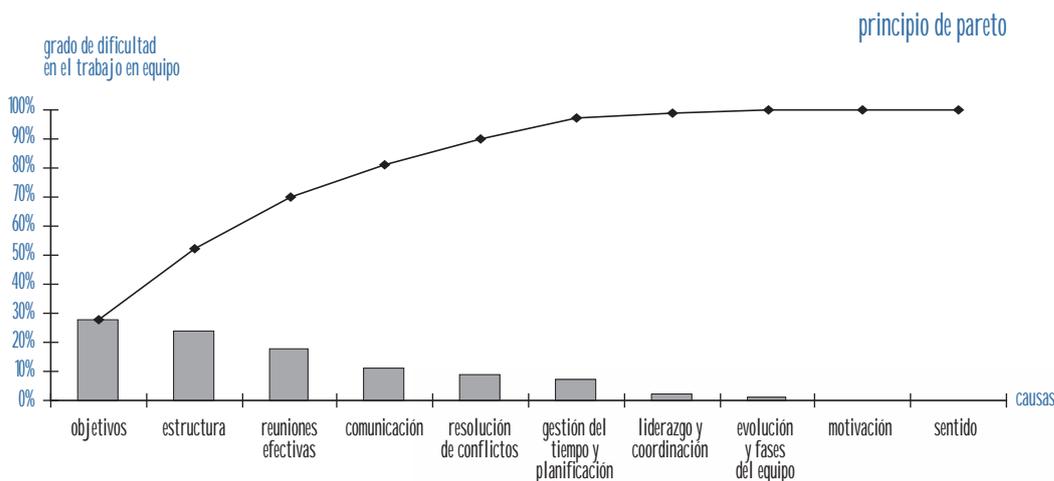
Martinez, M. (2005).

Diagramas Causa - Efecto, Pareto y Flujogramas. Universidad Alejandro de Humboldt. Caracas.

## ENLACES

<http://www.uch.edu.ar/rrhh>

20



\* Este es un ejemplo de la representación gráfica del diagrama.





# PHILLIPS 66

## DESCRIPCIÓN

Esta técnica recibe el nombre porque su creador fue Donald Phillips y consiste en la discusión de un tema determinado en grupos de seis personas durante seis minutos.

## OBJETIVOS

- 1º Descubrir el grado de participación activa y democrática dentro de un grupo.
- 2º Conocer las opiniones de todas las persona del grupo en poco tiempo sobre un tema o cuestión.



21

## MATERIALES

Cualquier herramienta que permita registrar las ideas y opiniones expresadas por los participantes (papel, lápiz, grabadora, cámara de vídeo, etc.).

## DESARROLLO

En la puesta en práctica del Phillips 66 se observan varias fases:

### 1. Formulación del tema:

Esta técnica no requiere una preparación previa. Por tanto, comienza cuando el moderador del grupo lo considera oportuno y formula claramente el tema.

### 2. Formación de subgrupos:

Los participantes se dividen en subgrupos de seis personas. No obstante, si el grupo no es muy numeroso pueden formarse subgrupos de 3 ó 4 personas.

### 3. Discusión en grupos:

Cada grupo discute durante seis minutos el tema en cuestión. El último minuto, advertidos por el moderador, lo dedicarán a resumir las principales conclusiones obtenidas.

### 4. Exposición grupal:

Transcurridos los seis minutos de discusión, se reúnen todos los grupos y cada uno de ellos, por medio de un representante, explica a los demás sus conclusiones.

### 5. Resumen y análisis final:

La persona que dirige la técnica sintetiza todas las ideas expuestas con el fin de que todo el grupo conozca las principales conclusiones obtenidas.

## RECOMENDACIONES

El "Phillips 66" es un instrumento muy flexible que puede ser utilizado en distintas situaciones y con distintos propósitos. Así, por ejemplo, puede utilizarse durante una clase/actividad, durante un grupo de discusión más amplio, después de una actividad colectiva (simposio, conferencia, película), etc.

## ENLACES

[http://www.gerza.com/tecnicas\\_grupo](http://www.gerza.com/tecnicas_grupo)



# PICTOGRAMAS O MURALES

## DESCRIPCIÓN

También conocida como “Ayer, hoy, mañana”, esta técnica recurre al lenguaje gráfico o plástico para que las personas participantes expresen su percepción de la realidad que les rodea.

## OBJETIVOS

- 1º Descubrir la percepción individual y/o colectiva del territorio que rodea al grupo.
- 2º Profundizar en el conocimiento de la realidad que rodea al grupo.
- 3º Descubrir expectativas del grupo.

## MATERIALES

Esta técnica requiere, fundamentalmente: una pared o muro sobre el que fijar un papel continuo de gran tamaño; y material para pintar (rotuladores, temperas, ceras de colores, sprays, pinceles, etc.)

## DESARROLLO

Los pasos a seguir durante el desarrollo de esta técnica son:

### 1. Justificación y explicación de la técnica:

La persona o personas que dirigen la técnica comenzarán explicando a las que participan, que todas las culturas han utilizado la imagen y los dibujos para representar la realidad.

### 2. Elaboración de dibujos:

Esta fase admite dos posibilidades:

- » Proponer dibujar individualmente tres representaciones de su comunidad, pueblo, barrio, centro educativo, asociación y/o aula: una, de cómo es en la actualidad; otra, de cómo era hace determinado tiempo; y una última, de cómo será dentro de cierto tiempo.
- » Dividir a los participantes en tres grupos y encargarse a cada uno de la realización de un dibujo. El primero deberá representar la comunidad, pueblo, barrio, centro educativo, asociación y/o aula en la actualidad; el segundo, en el pasado; y el tercero, en el futuro.

### 3. Puesta en común y análisis:

Una vez terminados los dibujos, los participantes los contemplarán y comentarán intentando agrupar las características de pasado, presente y futuro que aparecen en todos ellos.

## RECOMENDACIONES

Esta técnica permite establecer comparaciones entre dos pictogramas (presente-pasado; presente - futuro; pasado - futuro) descubriendo así qué problemas y necesidades pasadas persisten y/o no están satisfechas; las expectativas con respecto al futuro, etc. Además, permite poner en evidencia muchas ideas preconcebidas sobre la comunidad, pueblo, barrio, centro educativo, asociación y/o aula.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Escudero, J. (2004).

*Análisis de la realidad local. Técnicas y métodos de investigación desde la Animación Sociocultural.* Narcea, S.A. DE EDICIONES, Madrid.





# ROLE PLAYING

## DESCRIPCIÓN

Este término inglés, que traducido de manera literal significa, "juego de roles", designa a una técnica en la cual varias personas de un grupo representan teatralmente una situación desempeñando determinados roles mientras el resto del grupo observa.

Dado su carácter informal y lúdico, el role playing suele suscitar un gran interés en los participantes.

## OBJETIVOS

- 1º Descubrir sentimientos, opiniones y actitudes tanto grupales como individuales.
- 2º Conocer los roles y prejuicios individuales y/o grupales.

## MATERIALES

No es preciso ningún material específico; simplemente, un lugar en el que los actores puedan ser observados fácilmente por todo el grupo.

## DESARROLLO

El role playing cuenta con tres etapas bien diferenciadas:

### 1. Preparación:

Los pasos a seguir en la preparación de esta técnica son:

- » Delimitar y exponer de manera clara y precisa la situación a representar.
- » Todos los participantes intentarán describir la escena aportando el mayor número de datos posibles, los cuales serán de gran ayuda a los intérpretes a la hora de improvisar la escena.
- » Decidir los personajes y/o roles necesarios para representar la situación.
- » Elegir de manera consensuada a las personas que representarán los roles.
- » Preparar el escenario utilizando los elementos disponibles y necesarios (mesas, sillas, material escolar, etc.).

### 2. Representación teatral:

Una vez concluida la fase preparatoria, comienza la representación escénica propiamente dicha, que debe ser libre y espontánea, sin ensayos ni guiones previos.

La escenificación se desarrollará hasta que la persona que guía el role playing decida interrumpirla por considerar que ésta ya ha aportado suficiente información significativa sobre la situación.

### 3. Comentarios y discusión:

Tras la interpretación, se procede a su comentario y discusión, en tres fases:

- » Primero, los actores, explican sus sentimientos e impresiones durante el desempeño de su rol.
- » Posteriormente, todo el grupo que asista a la interpretación explica sus impresiones, hace sugerencias, propone nuevos enfoques de interpretación, etc.
- » Finalmente, se extraen las conclusiones sobre la situación analizada.

Esta etapa de discusión pretende implicar al grupo en el problema o situación analizados.

## RECOMENDACIONES

Una aplicación muy útil de esta técnica consiste en representar una situación o escena con distintos enfoques con objeto de decidir la opción o solución más conveniente.

## ENLACES

[http://www.gerza.com/tecnicas\\_grupo](http://www.gerza.com/tecnicas_grupo)



23

# TEST SOCIOMÉTRICO O SOCIOGRAMA

## DESCRIPCIÓN

Llamado por algunos autores sociograma, el Test Sociométrico es un instrumento que explora el grado de cohesión y las relaciones interpersonales de un grupo. Empleado con mucha frecuencia en la sociología escolar, su utilización en un grupo permite captar una imagen bastante objetiva, cómoda y rápida de las relaciones existentes. Por ejemplo, permite identificar amistades, personas excluidas, líderes, etc.

Consiste en la obtención de un mapa de relaciones, a través de una serie de preguntas formuladas a cada miembro del grupo para que escriba aquellas personas que elegiría y/o rechazaría para desarrollar una determinada actividad (jugar, estudiar, hacer un trabajo, ir de excursión, formar un grupo, hablar, etc.). Se conocen de este modo las preferencias existentes en el grupo.

## OBJETIVOS

- 1º Encontrar los puntos débiles y fuertes en un grupo:  
Proporciona una importante información sobre la estructura social de los grupos. A través de esta técnica se pueden hallar, por ejemplo, personas líder del grupo, las más populares, o los que estén aislados y no participan.
- 2º Conocer la estructura interna de un grupo:  
Indica el grado y la naturaleza de la relación entre las personas de un grupo.
- 3º Descubrir la necesidad de reorganizar un grupo:  
Puede sugerir cuándo reorganizar un grupo.
- 4º Detectar problemas:  
Permite apreciar problemas que puedan expresarse objetivamente en pocas preguntas.
- 5º Comprobar el grado de evolución de un grupo:  
Puede ser repetido transcurrido un período de tiempo, con el fin de observar la evolución seguida tras la primera aplicación del test.

## MATERIALES

El material necesario para el desarrollo de esta técnica es: papel, lápiz y test sociométrico.

## DESARROLLO

Los pasos a seguir son los siguientes:

1. Formular preguntas a cada uno de las personas del grupo para que manifiesten sus preferencias y rechazos, en relación a tres personas:

El número y tipo de preguntas depende de la edad y nivel de las personas a quienes van dirigidas. Las preguntas podrían ser del tipo: ¿Quién te gustaría que fuera tu compañero de actividad?, ¿A quién elegirías para ir a una fiesta?, ¿A quién no te gustaría tener como compañero en una excursión?.

2. Elaborar o tabular las respuestas:

Se tabulan las respuestas en una tabla que se denomina "matriz sociométrica", en la cual la primera fila y la primera columna están ocupadas por los nombres de los miembros del grupo.

El resto de filas se rellena con la información obtenida con el test sociométrico, de la siguiente manera: a las personas elegidas en primer lugar se les asigna un 3; a las elegidas en segundo lugar, un 2; y a las elegidas en tercer lugar, un 1, como se muestra en el ejemplo que se ofrece a continuación.

	ivan	alba	paco	ana	noelia
ivan	-	-	3	2	1
alba	3	2	-	1	-
paco	2	3	-	-	1
ana	3	-	2	1	-
noelia	3	2	-	-	1
total	11	7	5	4	3





### 3. Confeccionar el sociograma:

Es una representación gráfica de la matriz sociométrica a base de círculos y triángulos, que simbolizan respectivamente a chicos y chicas; y flechas, que gráficamente reflejan las elecciones/rechazos. El valor simbólico de las flechas utilizadas es el siguiente:

- Elección
- ← Rechazo
- ↔ Elección recíproca
- ↔ Rechazo recíproco
- - - - -> Elección supuesta o percibida
- - - - -> Rechazo supuesto o percibido
- - - - -> Elección supuesta recíproca
- - - - -> Rechazo supuesto recíproco



24

### 4. Analizar e interpretar el sociograma.

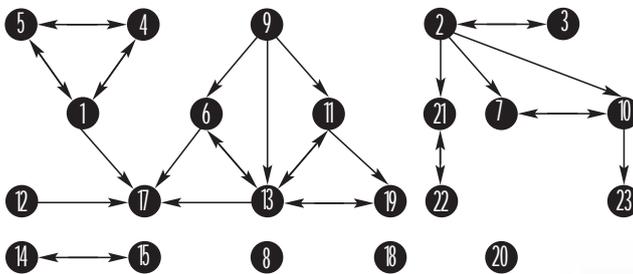
El sociograma permite identificar, con un solo vistazo, las relaciones entre los miembros del grupo. Así, por ejemplo, permite encontrar el líder del grupo, popular, o aislado, etc.

### 5. Confeccionar el psicograma:

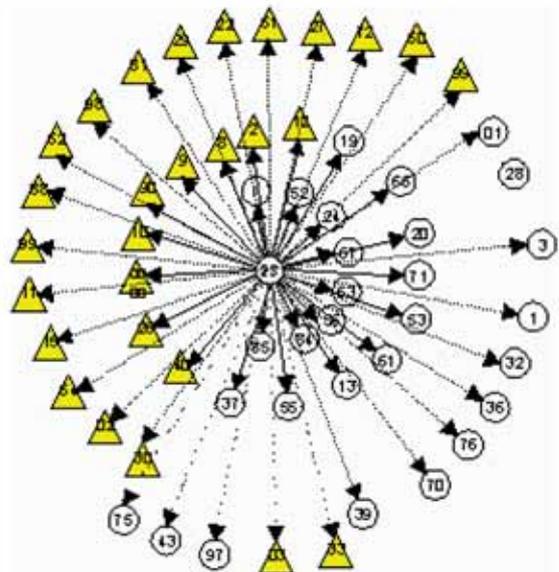
Es un diagrama de círculos concéntricos donde están representados todos los miembros del grupo en función del número de rechazos o elecciones. El psicograma proporciona una visión clara y rápida de la situación de una persona en el grupo, con independencia de las demás, ya que expresa el número de elecciones/rechazos que recibe, pero sin señalar de quién vienen.

#### sociograma

ejemplo: ¿a qué tres personas elegirías para ir al cine?



#### psicograma



## RECOMENDACIONES

Una condición imprescindible para que pueda elaborarse un sociograma es que todos las personas del grupo se conozcan y hayan tenido contacto durante cierto tiempo.

Además, esta técnica presenta ciertas limitaciones, entre las cuales destacan el hecho de que permite detectar la existencia de un problema en un grupo, pero no determina cuál es éste, ya que señala la estructura del grupo, pero no los motivos o los sentimientos de las personas.

Estos límites pueden superarse, en parte, incluyendo la pregunta ¿por qué...? en cada una de las cuestiones sobre elecciones y rechazos. Además, se pueden corregir sus limitaciones haciendo uso de otras técnicas de análisis de la realidad, como las que ofrecemos en esta guía.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arroyo del Castillo, V. (1962).**  
"Sociometría y Educación",  
en Rev. Bordón, nº 107, marzo-abril.  
En Marín Ibáñez, R. y Pérez Serrano, G. (1985):  
*Pedagogía Social y Sociología de la Educación.*  
UNED, Madrid. Págs. 431-432.
- Carreño Gomáriz, P. A. (Director);  
Quintana Cabanas, J.M. y López Lopez, E. (1976).**  
*Sociología de la Educación.*  
UNED, Madrid.
- Cirigliano, G. (1971).**  
*Dinámica de grupos y educación.*  
Humanitas, Buenos Aires.
- Coster, S. y Hotyat, E. (1975).**  
*Sociología de la Educación.*  
Guadarrama, Madrid.
- Díaz-aguado, M. J., Segura, M. P.  
y Martínez Arias, R. (1995).**  
*Niños con dificultades socioemocionales.*  
*La evaluación de la relación entre compañeros.*  
Programa de mejora del sistema de atención  
social a la infancia. S.A.S.I. Cuaderno 5.  
Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid.

**Iturbe, T. y del Carmen, I. (1974).**  
*El departamento de Orientación en un centro escolar.*  
Morata, Madrid.

**Knapp, R. (1962).**  
*Orientación Escolar.*  
Morata, Madrid.

**López López, E., Quintana Cabanas, J.M.  
y Valdivieso Alba, Rosario (1977):**  
*Pedagogía Social.*  
UNED, Madrid. Unidad Didáctica V. p.23.

**Marín Ibáñez, R. y Pérez Serrano, G.(1985).**  
*Pedagogía Social y Sociología de la Educación.*  
UNED, Madrid.

**Martín, E. (1977).**  
"Técnicas de Orientación Grupal".  
En REPETTO TALAVERA, E. (1977):  
*Orientación Escolar; Profesional y Personal.*  
UNED, Madrid. (Unidad Didáctica III, Tema XVII)

**Pérez Serrano, G. (1985).**  
"Técnicas sociométricas aplicables a la  
educación". En MARÍN IBÁÑEZ, R. y PÉREZ  
SERRANO, G. (1985): *Pedagogía Social y Sociología  
de la Educación.* UNED, Madrid. Págs. 397 ss.

**Quintana Cabanas, J. M. (1973).**  
*La democratización de la enseñanza.*  
Barcelona, Herder.

**Schoeck, Helmut (1973).**  
*Diccionario de Sociología.*  
Herder. Barcelona. Pág. 118





ficha  
VENTANA DE  
JOHARI

# VENTANA DE JOHARI

## DESCRIPCIÓN

Esta técnica, cuyo apelativo es un acrónimo formado con los nombres de sus creadores (Joe Luft y Harri Igham), pretende dar una explicación a los procesos de comunicación interpersonal y analizar su repercusión sobre las personas.

## OBJETIVOS

- 1º Lograr una mayor conocimiento de las personas del grupo.
- 2º Identificar el tipo de interrelaciones que se establecen entre las personas del grupo.
- 3º Identificar la concepción que cada persona tiene de sí misma y de las demás.

## MATERIALES

Se necesitarán lápices y una fotocopia por las dos caras con el gráfico de la ventana para cada participante.

## DESARROLLO

El desarrollo de esta técnica pasa por los siguientes momentos:

### 1. Explicación de la ventana:

Se comenzará explicando en qué consiste la Ventana de Johari; así como la finalidad de la misma (explicar las relaciones interpersonales que se producen en el grupo).

Por tanto, se comenzará exponiendo que Joe Luft y Harry Ighan idearon esta ventana, basándose en el principio de que cuando una persona se comunica con otras, todo su YO, todas sus áreas, incluso aquellas existentes a nivel inconsciente, se ponen en relación con el otro.

Por tanto, según ellos, cada persona está dividida en áreas o zonas, en relación consigo mismo y con las demás personas. Esto se puede representar así:

		yo	
		lo que conozco	lo que no conozco
las demás personas	conocen de mí	1. yo abierto	3. yo ciego
	ignoran de mí	2. yo oculto	4. yo desconocido



25

En todo proceso de comunicación interpersonal intervienen, por tanto, cuatro áreas de la persona:

» **ÁREA 1: Lo que yo conozco de mí y lo que los demás también conocen: YO ABIERTO.**

Incluiría cosas que son evidentes en la persona (sexo, edad, raza, modo de vivir) y lo que la persona comunica fácilmente a las demás (sentimientos, ideas, gustos, aficiones, etc.)

» **ÁREA 2: Lo que yo conozco de mí y lo que los demás ignoran. YO OCULTO.**

Abarca sentimientos, vivencias y experiencias íntimas que no se comunican a los demás. Normalmente, las experiencias íntimas vividas y las relaciones interpersonales suelen reducir esta zona en favor de la primera.

» **ÁREA 3: Lo que yo desconozco de mí y lo que las demás conocen de mí: YO CIEGO.**

Está constituido por todo aquello que configura la impresión que las personas causan a los demás y que comunican a través de sus comportamientos, actitudes y/o expresiones.

A esta zona pertenecen el sentimiento de inferioridad y/o superioridad; las frustraciones, los miedos, las limitaciones de las que la persona no es consciente pero son evidentes para las demás personas, etc.

Las relaciones interpersonales pueden hacer que la persona tome consciencia de esta área, aún cuando le cueste admitirla.

» **ÁREA 4: Lo que yo desconozco de mí y lo que los demás también desconocen: YO DESCONOCIDO.**

Esta zona está formada por el inconsciente (instintos, vivencias reprimidas u olvidadas, etc.) Por ello, es muy difícil cambiar el contenido de esta área.

**2. Construcción de la ventana:**

Se le entrega a cada participante un ejemplar de la grafica y se le pide que, individualmente, complete cada zona de la ventana con datos y ejemplos sobre sí mismo.

**3. Comentario en grupo:**

Cada participante presenta su ventana a los demás, quienes posteriormente le hacen sugerencias sobre otros aspectos o datos que podía haber anotado en la misma.

**4. Nueva ventana de Johari:**

Cada uno, de forma individual, revisa su primera Ventana de Johari y completa la ventana de la otra cara con las sugerencias y propuestas del resto de participantes.

**5. Debate y evaluación grupal:**

Colectivamente, se analizan las cualidades (positivas o negativas) que cada uno ha reconocido en sí mismo y las que han reconocido los demás; los objetivos o expectativas que cada uno puede plantearse en sus relaciones con los demás.



25



**RECOMENDACIONES**

Esta actividad resulta más enriquecedora si se hace periódicamente cada cierto tiempo, ya que permite evaluar el progreso y/o los cambios operados por cada una de las personas del grupo.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BRUNET GUTIÉRREZ, J.I. y NEGRO FAILD, J.L. (1993). Tutoría con adolescentes. San Pío X. Madrid.





# ZOPP

## DESCRIPCIÓN

La técnica ZOPP, método de planificación adoptado oficialmente por la Agencia Alemana para el Desarrollo en 1983, busca resolver o intervenir sobre los problemas existentes. Para ello, se analizan los problemas, sus causas y efectos respectivos para, finalmente, formular soluciones y objetivos factibles.

También se conoce como *Árbol de Problemas* ya que el resultado final es un esquema gráfico en forma de árbol sobre el que aparecen representados el problema, sus causas y efectos.



26

## OBJETIVOS

- 1º Unificar, comprometer e implicar a todas las partes con el problema y con su solución.
- 2º Identificar las causas que originan el problema y sobre las que hay que realizar una intervención con el fin de atajarlas.
- 3º Identificar los efectos y consecuencias que tiene el problema sobre la situación y las personas.

## MATERIALES

Papel y lápiz serán suficientes para poder llevar a la práctica esta técnica.

## DESARROLLO

Los pasos a seguir en la elaboración del Árbol de Problemas son los siguientes:

### 1. Identificar los problemas principales que se dan en la situación analizada:

El primer paso es identificar los problemas más evidentes que configuran la situación actual con una descripción precisa, breve y objetiva, es decir, sin valoraciones.

Cuantas más personas participen en esta definición más plural será la visión del problema, lo que, sin duda alguna, enriquecerá las posibles soluciones.

En este sentido, no hay que olvidar que la presencia de un problema no implica la ausencia de su solución, sino simplemente un estado negativo el cual es susceptible de corregir. Por ejemplo, un problema posible en el campo educativo es la falta de motivación e interés del alumnado, que puede ser solventada por el profesorado.

En el proceso de identificación del problema se pueden utilizar técnicas que ayuden a definirlo. Por ejemplo, se puede elaborar un sociograma, una lluvia de ideas o cualquiera de las otras técnicas incluidas en la guía.

### 2. Formular el problema central:

Una vez identificados los diferentes problemas, se pasará a consensuar cuál es el problema central, punto de partida para comenzar a reflexionar sobre la situación.

El discernir el problema central puede servir como primera invitación al consenso entre las personas participantes. Por ello, debe estar definido por todas las partes implicadas en la mejora de la situación.

### 3. Identificar las causas del problema central:

El siguiente paso consiste en identificar las causas que originan este problema. Este paso ayuda a centrar esfuerzos, permitiendo establecer unos objetivos de mejora que luego guiarán la intervención sobre el problema.

### 4. Identificar los efectos del problema central:

No solo hay que identificar las causas, sino también los efectos del problema. Esto permite visualizar las mejoras aportadas por la solución, lo que dará motivación y resistencia frente a la frustración porque, aunque las causas del problema persistan, se habrá identificado claramente sobre cuáles se está haciendo un esfuerzo y sobre cuáles no. De este modo, cuando los efectos de estas últimas se manifiesten se debe considerar como algo normal ya que aún no se está trabajando sobre ellas.

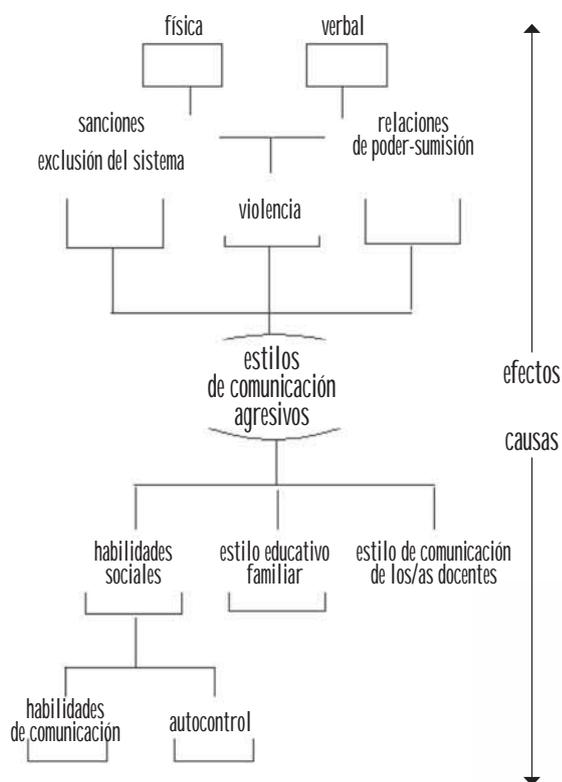
5. Elaborar un diagrama que represente las relaciones de causa y efecto en forma de un árbol de problemas:

La elaboración del diagrama se realiza del siguiente modo:

- » Las causas esenciales y directas del problema central se colocan en forma paralela debajo de él.
- » Los efectos esenciales y directos se colocan en forma paralela sobre él.
- » Las causas y los efectos son presentados siguiendo el mismo principio, de manera que se forman varios niveles causales y ramificaciones.

6. Revisar el esquema completo y verificar su lógica e integridad:

Finalmente, se comprobará que se ha utilizado toda la información esencial en la elaboración de la red causal que explica las diferentes relaciones de causa efecto de la situación que se está analizando.



Este es un ejemplo de Árbol de problemas

RECOMENDACIONES

Es muy importante lograr la participación de todas las personas implicadas porque, como se ha reseñado anteriormente, cuantas más personas tengan voz en la definición del problema, más plural será la visión del mismo y mayor el grado de aceptación y compromiso con su resolución.

A partir del Árbol de Problemas se puede elaborar el Árbol de Objetivos que servirá para formular los problemas identificados en situaciones positivas deseables que sean realistas y alcanzables.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Deutsche GTC Lsl Haf-t Fur Tel Hnislhe Zusammenar bait (GTC). (1986). *Desarrollo Rural Regional Principios directrices*. GTZ, Eschborn.

- ZOPP Una introducción al método, GTZ, Eschborn, 1987.
- ZOPP Resumido, GTZ, Eschborn, 1987.
- ZOPP Flipcharts Cuadros de presentación, Lschborn, 1987.

Fernández, J. M. *Planificación DE PROYECTOS Orientada a Objetivos: El Método Zoop*. Revista: Cuadernos de Trabajo Social - N° 2. (1989)

ENLACES

- <http://www.ucm.es/BUCM/revistas/trs/02140314/articulos/CUTS8989110115A.PDF>
- <http://www.jjponline.com/marcologico/resumido.html>
- <http://www.infomipyme.com/Docs/GT/Offline/zopp.doc>





# fichas de observación

¿qué estoy observando? .....

aspectos a mejorar

aspectos a potenciar

- ←

--	--

--

→ +

--

--



# ¿Qué información tengo acerca de las VARIABLES DEI entorno?

## VARIABLES CONTEXTUALES/AMBIENTALES

### CONTEXTO PRÓXIMO

Distribución de los diferentes espacios donde se ubica el grupo.

ESPACIO: número de participantes del grupo, tamaño, colocación del mobiliario, decoración, higiene



### CONTEXTO LEJANO

Características, servicios y prestaciones que ofrece el barrio, municipio, comunidad, país

# ¿Qué información tengo acerca de las VARIABLES DEI entorno?

## VARIABLES SOCIALES

ENTIDAD

PERSONAS QUE INTERVIENEN CON EL GRUPO

GRUPO

OTROS ENTORNOS RELEVANTES

familia, grupo amigas/os, pareja, medios de comunicación



# ¿Qué información tengo acerca de las VARIABLES DE LA PERSONA?

## VARIABLES PSICOLÓGICAS INTERPERSONALES

### Habilidades de comunicación

habilidades de conversación, convenciones sociales, empatía, escucha

### Asertividad

Expresar opiniones, hacer y recibir críticas, tomar la iniciativa, pedir favores, decir NO, hacer y recibir elogios, expresar emociones, conocer y defender sus derechos, hacer propuestas

### Habilidades de Control Emocional

Identificar la emoción, darse permiso para sentirla, expresarla, autocontrol emocional, control de las emociones de los demás

### Habilidades de gestión/resolución de conflictos

Identificar el problema, definir y verbalizarlo, generar alternativas de solución, tomar decisiones, habilidades de negociación, estilos de afrontamiento: evitación, acomodación, competición, colaboración, cooperación



# ¿Qué información tengo acerca de las VARIABLES DE LA PERSONA?

## VARIABLES Biológicas

Edad, Sexo, Características físicas  
(talla, altura, color piel,...)

Déficit estructurales y/o funcionales  
(Participantes con necesidades educativas especiales y discapacitados físicos)



# ¿Qué información tengo acerca de las VARIABLES DE LA PERSONA?

## VARIABLES PSICOLÓGICAS INTRAPERSONALES

Autoconcepto, Autoestima y Auto-observación

Actitudes

Motivaciones, Intereses y Expectativas

Competencias Cognitivas  
(atención, memoria, percepción...)

Conocimientos  
(académicos, procedimentales e instrumentales)

Estilo atribucional



# BIBLIOGRAFÍA y ENLACES WEB

## BIBLIOGRAFÍA

- » Cembranos, F. y Medina, J. A. (2003).  
*Grupos Inteligentes. Teoría y Práctica del trabajo en equipo.*  
Editorial Popular. Madrid.
  
- » Colectivo Amani.  
*Talleres de Técnicas para la Intervención con grupos de jóvenes desde el Tiempo Libre.*  
*Taller nº 1: Análisis y Resolución de Conflictos Interculturales.*  
Escuela de Animación y Educación Juvenil.  
Consejería de Educación y Cultura. Comunidad de Madrid.
  
- » Hormigo Valencia, T. (1999).  
*Conductas conflictivas en el Centro Escolar.*  
Proyecto de Investigación Educativa Subvencionado por la Consejería  
de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía.
  
- » Escudero, J. (2004).  
*Análisis de la realidad social.*  
*Técnicas y métodos de investigación desde la Animación Sociocultural.*  
NARCEA, S. A. de Ediciones. Madrid.
  
- » Vargas, L; Bustillos, G y Marfan, M. (1998).  
*Técnicas participativas para la Educación Popular.*  
Editorial Popular. Madrid.



## ENLACES

<http://www.lamadeja.net>  
<http://www.uv.es/RELIEVE>  
[http://www.gerza.com/tecnicas\\_grupo](http://www.gerza.com/tecnicas_grupo)

## ENLACES WEB SOBRE EL ANÁLISIS DE LA REALIDAD

Servicio de los colectivos de Educadores Sociales que pretende ser un lugar de encuentro, diálogo, apoyo, dinamización, reflexión, de las personas y entidades vinculadas a la Educación Social.

[www.eduso.net](http://www.eduso.net)

Recursos para la orientación educativa

[www.orientaeduc.com](http://www.orientaeduc.com)

Diversas secciones interactivas que favorecen la producción de ideas

[www.neuronilla.com](http://www.neuronilla.com)

Recursos y materiales didácticos

<http://www.berrikuntza.net/>

Portal Convivencia Comunidad de Madrid

[http://www.educa.madrid.org/portal/c/portal/layout?p\\_l\\_id=12.55](http://www.educa.madrid.org/portal/c/portal/layout?p_l_id=12.55)



## PÁGINAS WEB

Contienen diversos recursos: artículos, blog, etc.

Calidad Educativa. En su apartado PREVI, diversos materiales para trabajar la convivencia.

<http://www.cult.gva.es/ivece/>

Directora de la Unidad de Psicología Preventiva de la Universidad Complutense. Ha publicado numerosos programas educativos para la prevención de la violencia. Los más conocidos son los que ha publicado el Instituto de la Juventud.

<http://mariajosediaz-aguado.tk/> Catedrática de Psicología de la Educación.

Página de la Comunidad de Aragón, en la que puedes encontrar diversos materiales bajo el lema “Cuento contigo”.

<http://www.educa.aragob.es/ryc/Convi.es/>

Portal del Instituto de la Juventud. Se pueden descargar los materiales de M<sup>a</sup> José Díaz-Aguado: “Prevención de la Violencia y Lucha contra la Exclusión desde la Adolescencia”, o solicitarlos de forma gratuita.

<http://www.injuve.mtas.es/injuve/portal.portal.action>

Página de Cruz Roja Juventud. En el apartado recursos didácticos hay materiales de educación para la paz y la no violencia.

[http://www.cruzrojajuventud.org/portal/page?\\_pageid=94,1&\\_dad=portal30&\\_schema=PORTAL30](http://www.cruzrojajuventud.org/portal/page?_pageid=94,1&_dad=portal30&_schema=PORTAL30)

# recursos municipales

## 1. IMAGINA, CASA DE LA JUVENTUD

### Descripción:

Proporciona servicios a los jóvenes atendiendo a sus necesidades formativas, informativas y de ocio en los ámbitos y temas de sus intereses y necesidades, a través de propuestas creativas y actualizadas. Principales servicios:

- » Información, Documentación y Asesoramiento juvenil
- » Cesión de espacios
- » Escuela de Animación y Tiempo Libre
- » Programas Internacionales
- » Animación juvenil
- » Conexiones gratuitas a Internet y acceso a nuevas tecnologías

### Dirigido a:

Jóvenes mayores de 14 años

### dónde:

Imagina, Casa de la Juventud

C/ Ruperto Chapí, 18

Tel.: 91 659 09 57 / [www.eurojoven.org](http://www.eurojoven.org)



## 1.1. Orientación y asesoramiento

### 1.1.1. Oficina de Información Juvenil

#### Descripción:

La Oficina de Información Juvenil da respuesta a las consultas planteadas por los jóvenes sobre temas de interés: educación, empleo, tiempo libre, viajes, voluntariado... Tramita directamente servicios para los jóvenes: carnets, campañas, actividades de ocio y tiempo libre, viajes... Y mantiene la información actualizada con bases de datos especializadas sobre educación y empleo.

Además cuenta con un Centro de Documentación especializado en temas de interés juvenil: orientación sobre estudios y profesiones, búsqueda de empleo, animación sociocultural, ocio y tiempo libre, viajes. Dispone de:

- » Sala de consulta.
- » Préstamo bibliográfico gratuito al que se accede presentando DNI  
Máximo 2 libros por persona durante 10 días.
- » Prensa laboral diaria.
- » Conexión gratuita a Internet y Wi-Fi.  
(limitación de tiempo de 1 hora).

- » Puestos Ofimática: Word, Acces, Excel, Power Point. (Acceso gratuito con limitación de tiempo de 1 hora).
- » Viajeteca: información especializada sobre viajes para que traces tu propia ruta.

**Dirigido a:**

Jóvenes a partir de 14 años.

## 1.1.2. Asesoría de Estudios IMAGINA

**Descripción:**

Servicio municipal donde se pueden resolver todas las dudas sobre el mundo educativo. Se ofrece información y asesoramiento sobre la Universidad, Formación Profesional, ESO, Formación Ocupacional; consulta de base de datos especializadas; conexiones a Internet gratuitas para búsquedas relacionadas con educación.

**Dirigido a:**

Jóvenes con inquietudes de orientación y asesoramiento.



### Guías

**Descripción:**

Publicaciones de interés educativo.

**Dirigido a:**

Toda persona interesada en Ciclos formativos, Orientación Universitaria, Garantía Social, Guía de Colegios y de Institutos, Actividades y programas municipales en horario escolar. También publicaciones sobre homologaciones y convalidaciones de estudios.

## 1.1.3. Consulta joven sobre sexualidad

**Descripción:**

La Consulta Joven es un servicio especialmente diseñado para resolver todas las dudas que tengas sobre sexualidad. Cuenta con personal cualificado para orientarte, informarte y atender la consulta ginecológica. Servicio anticonceptivo, Información sobre IVE (según disposiciones legales) y Revisiones ginecológicas. Sensibilización y educación sexual en colaboración con centros educativos y programas municipales.

**Dirigido a:**

Jóvenes de Alcobendas de 14 a 26 años.

## 1.1.4. Diversidad sexual

### Descripción:

Te ofrecemos un servicio de información y asesoramiento de atención personalizada, apoyo y escucha. Charlas, talleres y otras actividades interactivas donde las personas gays y lesbianas del municipio serán protagonistas y ayudarán a informar de manera normalizada acerca de la realidad homosexual.

Cplaboración con educadores y profesorado para establecer, entre todos, estrategias de educación integral afectivo-sexual.

### Dirigido:

Jóvenes de Alcobendas.

## 1.1.5. Asesoría de Naturaleza

### Descripción:

La Asesoría de Naturaleza informa y orienta sobre viajes y rutas, presta material de aire libre y montaña y organiza actividades que promueven el contacto con la naturaleza.

### Dirigido a:

Jóvenes interesados en actividades en la naturaleza.

## 1.1.6. Asesoría Jurídica

La Asesoría Jurídica presta orientación a los jóvenes sobre temas legales, las vías de resolución y los recursos a su alcance. Orientación personalizada con carácter confidencial y gratuito.

Un abogado atiende consultas sobre vivienda, empleo, derechos y deberes.

### Dirigido:

Jóvenes de Alcobendas.



## 1.1.7. Bolsa Vivienda Joven

La Bolsa de Vivienda informa y asesora en cualquier tema relacionado con el alojamiento, aunque su actividad principal es el alquiler de viviendas de propietarios particulares a través de un programa **dirigido a jóvenes**.

El programa de alojamiento ofrece a los propietarios de las viviendas, sin coste para los usuarios: un seguro multirriesgo, garantía de pago de rentas y todas las gestiones de alquiler de su vivienda.

Todos los servicios de la Bolsa de Vivienda en Alquiler son de carácter gratuito.

### Dirigido:

Jóvenes de Alcobendas.

## 1.1.8. Asesoría de Programas Internacionales

Los programas internacionales brindan una estupenda oportunidad para salir de España, para tener prácticas de trabajo, aprender idiomas, estudiar y vivir en el extranjero y conocer a otros jóvenes con intereses e inquietudes parecidas.

La Asesoría de Programas Internacionales informa y asesora a los jóvenes de todo lo que necesitan saber para participar en las acciones europeas para la juventud: intercambios, voluntariado, programas de formación, seminarios, campos de trabajo

**Dirigido:**

Jóvenes de Alcobendas.

## 1.2. Escuela de Animación

**Descripción:**

La Escuela de Animación de Imagina, ofrece diversas opciones para la formación y el reciclaje. Imparte cursos homologados por la Comunidad de Madrid de Monitores y Coordinadores de Tiempo Libre. Recoge las iniciativas juveniles proporcionando formación a medida a los colectivos jóvenes del municipio, e incide en la formación para la creatividad atendiendo a las demandas expresadas por los jóvenes de la localidad.

**Dirigido a:**

Jóvenes entre 14 y 30 años que desean iniciarse en el mundo de la animación y el tiempo libre, así como los que cuentan ya con diferentes niveles de experiencia y formación en este campo, ya sean estudiantes o profesionales.

## 1.3. Programa de Ocio Nocturno, IMAGINA Tu noche

**Descripción:**

Imagina tu noche está concebido para ofrecer una alternativa de ocio sano y divertido para los jóvenes de Alcobendas. Impulsado por el Ayuntamiento de Alcobendas y en colaboración con asociaciones locales y servicios municipales se caracteriza por tener un programa tan diverso como divertido. Las actividades se realizan todos los sábados desde las 21 h. En Imagina, Casa de la Juventud y otros espacios municipales.

**actividades**

Chill out, teatro, graffiti, deporte, ciber espacio, hip-hop, conciertos, humor, noches temáticas, talleres....

**Dirigido a:**

Jóvenes de 16 a 30 años.



## 1.4. Ciberaula

### Descripción:

La Ciber de Imagina es un espacio gestionado por voluntarios y voluntarias de diferentes países. Un lugar para manejarse con nuevas tecnologías, aprender sobre otras culturas, iniciarse en el mundo de la informática o practicar otros idiomas. Las actividades son gratuitas.

### Dirigido a:

Jóvenes a partir de 14 años.

## 2. Centro Psicopedagógico

### Descripción:

El Centro Psicopedagógico municipal pretende contribuir a mejorar y promover la salud mental de la población escolar interviniendo en los Centros Públicos, a través de programas preventivos y de ayuda ante las dificultades emocionales, escolares y familiares en momentos críticos del desarrollo, desde una perspectiva comunitaria.

- » Oferta de programas a dirección, claustro y Consejo Escolar de cada centro.
- » Atención al fracaso escolar, demandas del profesorado, diagnósticos grupos /clase.
- » Atención a niños y adolescentes con dificultades derivadas desde el profesorado y /o familia.
- » Realización de diagnósticos (familias, profesores, niños y adolescentes).
- » Orientación docente y familiar, tanto individual como grupal.
- » Salud Escolar: intervención con alumnos (realización de observaciones y pruebas).
- » Trabajo con niños y adolescentes de riesgo y/o derivación a otros servicios (Secundaria).
- » Elaboración, aplicación y corrección pruebas diagnósticas para 3º ESO.
- » Escuela para padres.
- » Seminarios de Adolescencia.
- » Tutoría.
- » Aulas de apoyo para niños de 3º de educación primaria.
- » Seguimiento de alumnos con dificultades.
- » Prevención déficit instrumental, prueba psicopedagógica.
- » Derivación de alumnos con rasgos disléxicos al servicio de logopedia del PSEIS.
- » Talleres específicos de trabajo grupal con padres y madres (anorexia y bulimia; drogodependencias, etc).

### Dirigido a:

Población general, Centros educativos públicos del municipio.

### Dónde:

C/ Carmen Méndez Baena, 1.

Tel.: 91 653 02 83.

e-mail: psico@aytoalcobendas.org.



## 3. Servicios Sociales

### Descripción:

El Patronato de Bienestar Social de Alcobendas presta información, orientación y ayuda para resolver dificultades de carácter personal, familiar o social.

Servicios principales: Familia y convivencia, cuenta con servicios específicos para la población inmigrante.

### dónde:

Servicios Sociales de Alcobendas.

C/ Libertad, 6.

Tel.: 91 663 70 01.

### 3.1. CAID

#### Descripción:

Centro de Atención Integral de Drogodependencias.

#### Dirigido a:

Dirigido a la población escolar y juvenil, se llevan a cabo programas de prevención en colegios e institutos con puntos de información, asesorías y formación de alumnos, profesores y padres. Por otro lado, los profesionales del centro acuden a los lugares de ocio más frecuentados por los jóvenes, con diversas campañas.

#### Dónde:

C/ Libertad, 6. 28100 Alcobendas.

Tel.: 91 663 70 01 - Fax: 91 654 50 76. e-mail: [serdro@aytoalcobendas.org](mailto:serdro@aytoalcobendas.org)

Horario: lunes a viernes de 9 a 13:30 h



## 4. Centro de Apoyo al profesorado (CAP)

### Descripción:

Cursos a profesores de enseñanza, asesoramiento de recursos didácticos, fondo documental especializado en educación.

### Dirigido a:

Profesores de enseñanza y público en general.

### dónde:

CAP. Avda de España, 8.

Tels.: 91 661 85 45 / 86 35.

[www.educa.madrid.org/web/cap.alcobendas/](http://www.educa.madrid.org/web/cap.alcobendas/)

e-mail: [cpralcoben@ctv.es](mailto:cpralcoben@ctv.es)

Horario: De lunes a viernes de 9:00 a 20:00h.

## 5. Aula de Naturaleza

### Descripción:

El Aula está situada en el Jardín de la Vega y en ella se desarrollan actividades y programas relacionados con la Educación Ambiental.

### Dirigido a:

Público, en general.

### Dónde:

Avda. Olímpica, s/n. Arroyo de la Vega.

28100 Alcobendas.

Tel.: 91 661 80 96 - Fax: 91 661 80 96.









GUÍA PRÁCTICA

# DE INTERVENCIÓN CON JÓVENES

HERRAMIENTAS PARA EL ANÁLISIS DE GRUPO



**imagina**

Ruperto Chapí, 18  
Tel. 91 659 09 57  
[www.alcobendas.org](http://www.alcobendas.org)  
[www.eurojoven.org](http://www.eurojoven.org)



Ayuntamiento de  
**ALCOBENDAS**