

## Tema 7. Empleando técnicas participativas

### Introducción

¿Cuándo es útil el empleo de una técnica participativa?

Regularmente durante las reuniones de los equipos, el desarrollo de tal evento requiere de algún tipo de reacción, contribución o evolución de los miembros, que debe ser generado de alguna forma. Las **técnicas participativas** son una excelente herramienta para esto, ya que tienen como finalidad **provocar en los participantes algo específicamente necesario para que fluya la participación** requerida de los integrantes, que se involucren y se logre algo determinado. En cualquier caso, se debe escoger el tipo de técnica dependiendo del objetivo de la junta; es el líder quien tiene que seleccionar cuál es la dinámica o ejercicio que serviría para cierta intención. En este tema revisaremos a detalle los tipos y aplicaciones que ofrece este recurso.



### Subtema 1. La técnica y su selección



Un recurso importante, que puede usarse con gran variedad de fines, son las **técnicas participativas**, ya que éstas son recursos que el líder del equipo emplea cuando requiere despertar en el equipo algo en particular. El empleo de la técnica puede también depender de la fase o etapa en la que se encuentre el equipo; es decir, si es un equipo que apenas está iniciando sus actividades, si se está integrando o ya está integrado, si hay algo que discutir o definir, si hay un problema o conflicto que resolver o si hay algo que poner en acción, lo que finalmente contribuye para que el equipo pueda cumplir exitosamente su objetivo. Estas técnicas son actividades que

se pueden realizar cuando se reúne el equipo con la intención de generar:

1. Participación
2. Análisis
3. Reflexión
4. Cambio de actitud consciente
5. Capacitación

Innovación con propósito de vida.

El desarrollo y empleo de las técnicas llevan principalmente a la planificación de acciones para solucionar problemas y alcanzar metas. Cuando son usadas en la capacitación, son recursos muy útiles que favorecen el aprendizaje, ya que al emplearlas contribuyen en el desarrollo de ejercicios que pueden reforzar los objetivos, ya que los integrantes participan activamente en éstas. Las técnicas participativas pueden consistir en dinámicas, representaciones o sociodramas, juegos populares con adecuaciones y pueden ser vivenciales, con actuación, auditivas, audiovisuales y visuales.



El Manual de técnicas participativas (Proyecto JALDA), propone una clasificación importante de las técnicas para seleccionarlas de acuerdo con el objetivo que se pretende:

#### Tipos de técnicas para seleccionarlas de acuerdo con el objetivo

Presentación e integración	Análisis y profundización	Evaluación
<ul style="list-style-type: none"><li>• Utilizadas para la presentación de los participantes ante el grupo.</li><li>• Sirven para que se conozcan los integrantes creando compañerismo, promoviendo la participación y estimulando la comunicación.</li><li>• Permiten relajar e involucrar a los participantes en conjunto, son activas y reducen la</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conjunto de técnicas vivenciales, de actuación, visuales y audiovisuales.</li><li>• Desarrollan un tema que puede ser analizado, reflexionando a profundidad.</li><li>• Asimilan y comprenden de manera objetiva y en ocasiones desarrollen nuevos talentos.</li><li>• Expresan libremente los integrantes sus ideas.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Empleadas para evaluar de los indicadores de algún evento.</li><li>• Los participantes opinan sobre lo que se puede mejorar o incorporar.</li><li>• Los participantes exponen el compromiso o actitud que tendrán como consecuencia del evento.</li></ul>

<p>brecha entre las expectativas privadas y la realidad del grupo.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Son dinámicas vivenciales regularmente.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Observan sus propias acciones y se dan d cuenta del impacto que pueden tener en el trabajo, para transformar hacia nuevas actitudes más asertivas.</li></ul>	
--	--	--

Para propiciar la reflexión y la asimilación de lo tratado mediante la técnica, entre los miembros del equipo, se pueden realizar algunas preguntas clave posteriores a su uso, como éstas:

### Preguntas clave posteriores

<p><b>1. Sobre el pensamiento</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Qué ideas vienen a tu mente sobre lo que hemos tratado en esta sesión?, ¿qué te pareció y que piensas al respecto?</li></ul>	<p><b>2. Sobre la realidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Observa si el ejercicio te ha ayudado a descubrir problemas generales que se parecen a las dificultades que enfrentas de forma real. ¿Cuál es la relación que puedes distinguir con el trabajo en equipo que realizas?, ¿cómo puedes comparar esto con la manera de resolver algo similar en la vida real?</li></ul>	<p><b>3. Sobre el aprendizaje</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Qué aprendiste de lo que se realizó?, ¿has apreciado algo de manera diferente o nueva?, ¿qué te mostró el ejercicio sobre la maneara ideal de solucionar algo?, ¿cómo podrías aplicar lo aprendido en tu trabajo?</li></ul>
---	---	--

## Subtema 2. Ejercicios y dinámicas de apoyo



Para iniciar con la práctica de las dinámicas de apoyo para el equipo, es importante conocer su composición. Mediante el desarrollo de su trabajo se crea la interdependencia de integrantes y actividades para alcanzar la meta común. Como ya hemos visto, los equipos son interdisciplinarios, según el proyecto, están formados con personas que cuentan con diferentes conocimientos y habilidades que contribuyen con la labor conjunta.

El **tamaño del equipo** va a depender del tipo de proyecto a realizar. Regularmente, la productividad y la participación óptima se logra con grupos de cinco a siete integrantes, la **variedad de los**

**participantes del equipo** también va a influir sobre la manera en cómo se van organizar para trabajar (Pretty y Guijt, 1997). La finalidad de las dinámicas de apoyo para el trabajo en equipo puede ser muy diversa y aquí presentamos otra clasificación propuesta por estos autores, que dividen los ejercicios en seis categorías principales para:

### Dinámicas de apoyo para el trabajo en equipo

#### 1. Presentarse y romper el hielo

Es importante que los participantes se sientan bienvenidos y que forman parte de un equipo; es recomendable eliminar tensiones y posible nerviosismo de los participantes para poder trabajar en un ambiente de plena confianza. Lo que ofrece:

- Estructura segura, clara y aceptable
- Temas de conversación que son tanto interesantes como sin amenaza
- Amplitud suficiente para hacer y recibir impresiones uno del otro
- Acción, de ser posible, para aliviar la tensión
- Posibilidad de reírse

#### 2. Energizar y formar grupos

Los ejercicios sirven para acelerar el ritmo del grupo. Este tipo de ejercicios ayudan a

revitalizarlo, evitar distracciones y cansancio. Lo ideal es que los participantes se muevan; un juego rápido y divertido es ideal. Dependiendo del tamaño, dentro de un mismo equipo, se pueden formar grupos o pueden participar varios equipos a la vez donde se puedan intercambiar los miembros para la realización de la dinámica.

### 3. Cohesión

Los ejercicios sirven de apoyo a la unión; pueden ayudar a que sea más fácil pasar las diferentes etapas del trabajo en equipo. Colaboran en la demostración de la fuerza que produce el trabajar en equipo y ayudan a que se establezcan lazos de mayor confianza que pueda eliminar ideas preconcebidas o juicios sobre las otras personas, teniendo una mente más abierta que pueda propiciar la observación de la propia conducta en el equipo.

### 4. Escucha

Las dinámicas de esta clase sirven para aprender a observar y escuchar detenidamente lo que sucede a nuestro alrededor; esto hace que las personas se vuelvan más sensibles a percibir y a tener un mejor contacto directo con las personas. Apoyan la reflexión y la posibilidad de transformar los puntos de vista de los involucrados.

### 5. Análisis

La idea de estos ejercicios es mejorar el análisis que se realiza, basado en la interrelación que puede existir de nuestro mundo dentro (experiencia, personalidad, valores y creencias) y la realidad fuera de nosotros mismos (todo lo que nos rodea). Éstos aportan:

- Cómo observamos y recordamos
- Resaltan lo que ignoramos
- Cómo asimilamos nueva información
- Descubren la dificultad de tener un punto de vista objetivo

### 6. Evaluación

En todo grupo o equipo donde se desarrolle algún tipo de trabajo, técnica o capacitación, es importante la evaluación continua debido al constante cambio de todo lo que puede suceder; es importante evaluar y hacer ajustes.

## ¡Quiero más!

Para conocer más sobre **Cómo realizar los diferentes ejercicios, según las necesidades que pueda llegar a tener el desarrollo del trabajo en equipos o capacitación de grupos**, te recomendamos leer estos artículos:

- Guía del capacitador para el aprendizaje y acción participativa en/  
<http://ruta.org/toolbox/sites/default/files/97.pdf>
- Manual de técnicas participativas en/  
[http://www.redmujeres.org/biblioteca%20digital/manual\\_tecnicas\\_participativas.pdf](http://www.redmujeres.org/biblioteca%20digital/manual_tecnicas_participativas.pdf)

### Mi Reflexión

Ya que has estudiado la importancia y clasificación de las técnicas y dinámicas que puedes poner en práctica en el trabajo en equipo y que son una de las herramientas con las que cuentas como líder, ¿crees que puedan ser aplicables en tu trabajo en equipo?, ¿qué tipo de técnica o técnicas crees que te serviría y cómo la usarías?

En general, las **técnicas**, ejercicios y dinámicas de apoyo, son una herramienta muy útil que, dependiendo su tipo, pueden ser **importantes auxiliares** en las diferentes etapas o fases del trabajo en equipo para **promover la participación, el análisis, la reflexión, el cambio de actitud** consciente e incluso parte de la capacitación; teniendo como resultado la planificación de acciones para solucionar problemas y/o alcanzar metas.

Ahora prepárate para continuar aprendiendo más **ingredientes clave**, que al reunirlos e integrarlos aportan para lograr el éxito del trabajo en equipo.

### Bibliografía

Pretty, J., Guijt, I. (1997). *Guía del Capacitador para el Aprendizaje y Acción Participativa*. Bolivia: DPID.

Proyecto JALDA. (2014). Manual de técnicas participativas Serie "Guías y manuales". 2014: 64. Prefectura del Departamento de Chuquisaca SUCRE - BOLIVIA. Recuperado el 6 de enero de 2014 de [http://www.redmujeres.org/biblioteca%20digital/manual\\_tecnicas\\_participativas.pdf](http://www.redmujeres.org/biblioteca%20digital/manual_tecnicas_participativas.pdf).

*La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACION SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.*

*El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.*

*Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.*