

Dinámicas de Organización y planificación

Son aquellas que se dirigen a conceptualizar dichos temas o que ayudan a mostrar, simbólicamente, cómo se organiza un grupo y planifica. Al inicio de alguna tarea, es bueno ayudarse con estas herramientas para poder identificar, en el funcionamiento del grupo, cómo se dan los diferentes roles, a la vez que son muy útiles para planificar el año o alguna tarea específica.

1. Revisar la participación

A. Materiales:

Una mesa rectangular como para 15 personas paradas. Si no hay mesa, se puede trabajar en el suelo. Tarjetas rectangulares de cartulina del mismo color de 20 cm., escritas cada una con una palabra de las siguientes: comunidad, personas, poder, recursos, planificación, organización, ideología, salud, aprendizaje, roles, obstáculos, violencia, solidaridad, diagnóstico, ejecución, evaluación, soluciones, objetivos, creatividad, necesidades, compartir, decisiones, promover, responsabilidad, respeto, fuerzas, comunicación, movilización, canales, cambios, protagonismo, manoseo, desigualdad, diferencias, coincidencias, vínculos, avanzar, continuidad, coherente, información, tiempo, acción, compromiso, cooperación, ideas, grupo, proceso, factibilidad, modelo, trabajo, enfermedad, atropello, lucha, red, energía, activa, resultados, sociedad, sometimiento, contradicción, metas, conciencia, opiniones, y marginación.

B. Tiempo: Por lo menos una hora.

C. Consigna: Grupos de 20 personas.

- a. Se solicitan de dos a cuatro voluntarios. Una vez que estos se presentan se les indica, en secreto, que la función de ellos será observar la dinámica, haciendo hincapié en el juego corporal que se va a desarrollar, más que en el debate sobre la participación. Observar la utilización del espacio en derredor de la mesa o suelo y los roles que se despliegan en la discusión.
- b. El resto, más o menos 15 personas, se ubican alrededor de la mesa o suelo y sobre ella se distribuyen todas las tarjetas.
- c. Construir entre todos una idea sobre la participación con todas las palabras o fundamentando las que se desechan.

D. Dinámica:

Lo primero que se produce es un abalanzarse sobre las tarjetas para seleccionar algunas para sí, como si se tratara de una tarea individual. Desde ahí comienzan la discusión muy desordenadamente; hablan todos a la vez, ponen y sacan tarjetas, las cambian de lugar, etc. Hasta que alguien dice: "esperen, vamos a organizarnos". Mientras tanto cada integrante ha ido ocupando un espacio en la mesa; en general amuchados; algunos alejados, como por fuera; otros empujando, hay quienes apenas pueden poner las manos por encima de los demás. Es decir, se observa la lucha por el poder en

el espacio, que en definitiva, es la lucha por el poder en la experiencia de participación.

Hasta aquí los observadores, caminan por fuera tomando registro, hasta que alguno de los participantes se da cuenta de esta actitud y del rol diferenciado que ellos tienen. Hay quienes se dedican con entusiasmo a la tarea y algunos están en actitud de zafar, como indiferentes a lo que pasa. Con respecto a la construcción del contenido teórico, trabajan dándole un orden a las palabras, un sentido y discuten mucho. Es posible que usen todas las tarjetas o dejen afuera un cierto número. Conviene analizar cuáles dejan de lado: si las dejan por el conflicto que trae su discusión; porque están fuera del tema o por los significantes que tienen algunas palabras en relación a la historia personal. Una vez concluida la experiencia: construcción de la idea, se reúnen en círculo y en ese momento comienzan a hablar los observadores. Hacen un análisis de todo lo visto y oído. En segundo lugar, intervienen los participantes: hacen sus interpretaciones desde el sentir y de la dinámica vivenciada. En este espacio se llegan a confrontar las observaciones con las manifestaciones de los integrantes. Se concluye expresando que la participación es muy importante pero difícil de lograr por los aprendizajes apprehendidos y por el juego de competencias que el grupo despliega.

2- La Organización

A. Materiales:

Una bolsa con cinco rectángulos de cartulina; una con unas tijeras; una con una regla y un lápiz; una con plasticola y otra con un modelo para hacer un cubo de 10 cm por 10 cm, preferiblemente en una hoja de papel blanco. Se deben calcular los juegos de bolsas, según el número de participantes, múltiplo de 5. Los que no accedan a las bolsas, jugarán el papel de observadores.

B. Tiempo: Aproximadamente una hora.

C. Consigna:

La primera parte está orientada a los métodos y estilos de trabajo y la segunda, a las estructuras organizativas.

- a. Se hace un círculo con todos los participantes y se reparten las bolsas al azar (no ver el contenido). Cada uno deberá construir un cubo que será su cubo. Cada quien tiene una bolsa, pero ésta sólo contiene una parte del material necesario para construirlo, por lo tanto deberán buscar entre los demás participantes los 4 elementos que le faltan.
- b. Finalizada la primera parte habrá una cantidad de cubos suficiente como para dividir el colectivo en dos grupos de trabajo. A uno de los grupos se les pide que construyan con sus cubos la estructura real de una organización, y al otro, que elaboren una figura que represente la estructura ideal de una organización.

D. Dinámica:

Al comienzo, los participantes, de manera desordenada, empezarán a buscar a quienes tengan los elementos faltantes para construir el cubo, para ello se mostrarán el contenido de las bolsas. Poco a poco se irán formando los grupos de 5 personas e iniciarán la construcción de su cubo. En esta etapa no se puede hablar. Es importante que el coordinador y los observadores, presten atención a las situaciones que se generan y al modelo de trabajo de cada subgrupo. Concluida esta parte, se pasa a la reflexión, puntualizando sobre aquellas actitudes que se dieron en el trabajo: si hubo solidaridad, liderazgos, individualismo, organización, etc. Luego se pasa a la segunda etapa, donde cada grupo construye la organización ideal y la real. En el plenario se comparan ambas estructuras, de tal manera que los participantes van detectando coherencias e incoherencias en la estructura organizativa actual, a la cual pertenecen (generalmente una es en forma de pirámide y la otra más horizontal). Se discuten y analizan los factores que influyen en una u otra estructura, proponiendo criterios para modificarla.

.....

3- El Muro

A. Tiempo: Se necesitan 20 a 30 minutos

B. Consigna:

Se divide a los participantes en dos grupos iguales y a cada uno se le da la consigna por separado. Uno va a formar el muro, por eso se eligen los compañeros más fuertes y se les pide que se tomen de los brazos. Entre ellos se pueden hablar. No pueden soltarse, sólo avanzar o retroceder 3 pasos. Al otro se les explica que deben intentar atravesar el muro y el que lo logre obtendrá un premio, que no pueden hablar ni pasar por los extremos. Tienen un minuto para intentarlo.

C. Dinámica:

El coordinador debe estar muy atento a que la dinámica no se transforme en violenta. En la reflexión final es importante analizar qué significa el muro y qué el premio; cómo influyeron las consignas de cada grupo sobre la acción conjunta; pensar qué pasó entre los intereses particulares y el interés colectivo. Ver la importancia de la planificación y la acción organizada para aplicarlo a la vida cotidiana del grupo.

El muro son los obstáculos y el premio, los objetivos. Al principio cada uno busca distintas estrategias, que, a veces, logran. El juego puede complementarse con una segunda vuelta donde, el grupo que no podía hablar, ahora puede hacerlo. En esta segunda experiencia se observa la importancia de la planificación y la organización de los participantes. Es conveniente tener caramelos u otros objetos de premio, para todos los integrantes del ejercicio.

.....

4- El Puente

A. Fines: Abrir perspectivas para una posterior planificación.

B. Descripción:

Se compara la planificación con un puente. En una orilla se coloca la realidad actual del grupo, en la otra lo que quisiera ser. Y se habla acerca de la necesidad de tender el puente para llegar. (15 minutos).

Se trabaja en subgrupos con las preguntas: ¿Cómo es la realidad actual? ¿Cómo deseamos que sea la futura? (30 minutos).

Se realiza el Plenario, se escucha a los grupos y se sintetiza. Se hace una nueva pregunta para el trabajo en grupos: ¿qué debemos hacer? (30 minutos).

Se da un nuevo Plenario.

.....

5- Forma – Función y Finalidad

A. Fines: Revisar la organización, la acción y los objetivos.

B. Descripción:

Se da una comparación del grupo con el cuerpo humano o miembro de él: hay tres elementos a considerar: la morfología (forma exterior), la fisiología (función) y la teleología (finalidad).

Se pide que cada integrante personalmente reflexione sobre: cómo es mi grupo, cómo funciona y qué pretende.

Se da luego un trabajo en subgrupos para compartir y reflexionar sobre el trabajo individual y se hace una síntesis subgrupal.

En plenario se hace la puesta a punto.

.....

6- Desafíos

A. Fines: Dinamizar al grupo a partir de los retos y desafíos de la realidad.

B. Descripción:

En plenario y con una lluvia de ideas, se va buscando el mayor número posible de retos y desafíos de la realidad del grupo con relación a su trabajo actual y posible. Simplemente se enumeran. (20 minutos)

Se arman subgrupos donde se analizan y se buscan los tres más importantes y posibles (20 minutos).

En plenario se analizan y, si es posible, se toman decisiones. (30 minutos).

.....

7- Revisión

A. Fines: Revisar los elementos principales de la vida grupal o del plan que se tiene para el trabajo grupal.

B. Descripción:

Revisar, en subgrupos, los principales problemas que ha tenido el grupo en su funcionamiento. (30 minutos).

En Plenario se escuchan a los subgrupos. En un papelógrafo se van detallando los problemas encontrados codificados en tres áreas: acción, vida grupal y formación y para cada uno se van detallando los problemas encontrados.

Ejemplo:

Acción

Problema 1:

Problema 2:

Problema 3:

Vida grupal

Problema 1:

Problema 2:

Problema 3:

Se encomienda a cada subgrupo el estudio de un problema: ver en qué consiste, cuáles son las causas y sobre todo qué consecuencias se seguirán de no encontrarse solución. (30 minutos).

Se realiza un Plenario para escuchar a los subgrupos. Se proponen soluciones y también organizarlas y buscarles viabilidad, hacer un nuevo plan o reorganizar el que ya se tiene, con objetivos, etapas, metas, actividades, etc. con los respectivos responsables, tiempos y lugares. (30 minutos).