

DINÁMICAS PARA FOMENTAR VALORES

1. **Aclaración de Valores**
2. **Adjetivos**
3. **Autobiografía de valores**
4. **Banderas**
5. **Bote Salvavidas**
6. **El problema de Luisa**
7. **Escudo de Armas**
8. **Firmeza de los Valores**
9. **La Historia de Juana y Juan**
10. **"Los Bebitos"**
11. **Negociando Diferencias**
12. **Persona, Animal o Cosa**
13. **Posiciones Opuestas**
14. **Programa de Intimidad**
15. **¿Qué es lo que ve?**
16. **Refugio Subterráneo**
17. **Ruleta de Valores**
18. **Supervivencia en los Andes**
19. **Clarificación de Valores: Los Estandartes**
20. **"Usted Escoge"**
21. **Valores de un Grupo en Crecimiento**
22. **Valores en Áreas**
23. **Valores Tradicionales**
24. **Veinte cosas que me encanta hacer**
25. **Votación de valores**

1.-ACLARACIÓN DE VALORES

OBJETIVO:

- I. Demostrar que los valores varían de acuerdo con las personas.
- II. Concientizar a los miembros participantes sobre el problema de los valores diferentes.

TAMAÑO DE GRUPO:

Diez participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

Veintiocho minutos.

MATERIAL:

- I. Papel en blanco, lápiz o bolígrafo.
- II. Hoja con tres frases.

LUGAR:

Una sala suficientemente amplia con sillas, para acomodar a todos los miembros participantes.

DESARROLLO:

- I. El instructor explica al comienzo el ejercicio, y a continuación distribuye una hoja con frases a cada miembro, para que pueda escoger la más importante entre las tres. Las tres frases pueden ser; por ejemplo: * Ser generoso con las demás personas. * Ser su propio jefe. * Tener amigos comprensivos.

II. Hecha la elección, se forman subgrupos, juntándose los miembros de acuerdo con la elección hecha. Aquellos que escogieron, por ejemplo, la primera frase como más importante, discutirán las razones que tuvieron para hacerlo. Así se forman subgrupos semejantes, para cada frase.

III. Después de unos diez minutos de discusión se forma el plenario, para exponer a todos los participantes las razones de la elección de tal o cual frase.

VI. Al final, habrá tiempo para opiniones sobre la experiencia vivida en el ejercicio.

2.-ADJETIVOS: UNA RETROALIMENTACIÓN

OBJETIVOS:

I. Ayudar a los participantes a aclarar los valores que se aplican a las relaciones humanas.

II. Establecer las normas de solicitar y dar retroalimentación tanto negativa como positiva.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Ilimitado

TIEMPO REQUERIDO:

Aproximadamente una hora.

MATERIAL:

I. Hojas de rotafolio, plumones, y cinta adhesiva.

II. Papel y lápiz para cada miembro.

LUGAR:

Un salón con paredes disponibles para pegar listas de adjetivos para que todos las puedan ver.

DESARROLLO:

I. El instructor avisa a los participantes que están a punto de hacer "pruebas" en parejas, sin discutir los objetivos de la actividad. Luego da las siguientes instrucciones: "ARTICULO 1. Piense en AQUELLA persona de este mundo (que no sea usted) con la que tiene la relación MAS satisfactoria. Escriba tres adjetivos que describan a esta persona" (pausa de dos a tres minutos). " A esta altura se puede imaginar de que se trata el segundo artículo. Piense en AQUELLA persona de este mundo con la que lleva la relación MENOS satisfactoria. Esta debe ser una persona diferente. Ahora anote tres adjetivos que describan a ESA persona" (pausa de dos a tres minutos).

II. El instructor apunta que la prueba arroja una somera indicación de los valores propios; esto es, los adjetivos dicen más del escritor que de la persona descrita. Basándose en la lista de adjetivos que dieron, a los participantes se les indica que escriban una oración que empiece con la frase: "Soy el tipo de persona que valora..."

III. Los participantes forman parejas con las personas cercanas. Comparten lo que la prueba indicó sobre ellos, pero NO discuten sobre las personas de quienes escribieron los adjetivos. (cinco minutos).

IV. El instructor pide a los participantes que contribuyan con los adjetivos que hayan escrito en el artículo #1; los enlista en orden alfabético sobre la hoja de rotafolio. Luego se enlistan los adjetivos en el artículo #2. Ambas listas se colocan una contra la otra sobre la pared de tal modo que los participantes las puedan leer con facilidad.

V. El instructor anuncia que la siguiente fase de la actividad consistirá en una retroalimentación. Instruye a los participantes a escoger un miembro con quién compartir tanto la retroalimentación positiva como la negativa. Luego indica que un miembro de cada pareja solicite retroalimentación sobre él tanto de la lista positiva como negativa ANTES de describirse a si mismo. Luego la otra pareja hace lo mismo. (veinte minutos).

VI. El instructor encabeza una discusión sobre la experiencia entera. Puede solicitar comentarios sobre la tendencia a ofrecer retroalimentación de evaluación a otros miembros, y los sentimientos que se asocian al dar y recibir retroalimentación, tanto positiva como negativa.

VARIACIONES:

- I. El número de adjetivos en ambos artículos puede variar, por ejemplo, para grupos grandes, se puede pedir sólo un adjetivo.
- II. El tema del adjetivo puede variar. Otros temas pueden ser: condiciones de trabajo, disciplina, jefe mejor/peor (colega, empleado, etc.).
- III. Al paso IV puede seguir un "receso", para dar tiempo a que se dupliquen y distribuyan las listas a todos los participantes.
- IV. En lugar de la retroalimentación (o para complementarla) se pueden usar las listas para una auto-asesoría y una auto-apertura.

3.-AUTOBIOGRAFÍA DE VALORES

OBJETIVO:

- I. Explorar los valores que una persona ha formado.
- II. Practicar el uso de indicadores de valor como un medio para descubrir dichos valores.
- III. Para compartir valores con otros, con el fin de aumentar el desarrollo personal y aumentar la confianza del grupo, así como el entendimiento.

TAMAÑO DEL GRUPO: Los participantes trabajan en forma independiente, luego forman grupos de cuatro a seis participantes.

TIEMPO REQUERIDO: Aproximadamente tres horas, dependiendo del tamaño del grupo.

MATERIAL: Un lápiz y una libreta de apuntes para cada participante.

DESARROLLO:

I. El instructor invita a los participantes a reflexionar sobre sus vidas. (En este punto no se tocan ni valores ni indicadores de valores.) Les indica a los participantes que tienen media hora para escribir tres descripciones, en la forma siguiente:

1. Una descripción de la vida familiar.
2. Una descripción de la vida de trabajo. (incluyendo educación y ocupación).
3. Una descripción del uso del tiempo a nivel personal (el cual puede incluir entretenimientos, deportes, lectura, amigos, etc.).

II. Los participantes escogen otras personas con las cuales se sientan a gusto para compartir algo de su historia personal. Cada persona toma aproximadamente cinco minutos; un grupo de cuatro personas necesitará veinte minutos, etc..

III. Los participantes resumen su trabajo en forma individual. El instructor los dirige, para que reflejen en las vidas que han descrito, haciéndoles las siguientes preguntas y escuchando las respuestas cronológicamente.

1. ¿Cual es la decisión más importante que he tomado en mi vida familiar, en mi trabajo y en mi vida personal?.
2. ¿Qué metas, aspiraciones, actitudes, intereses, sentimientos, creencias, preocupaciones y actividades reflejan mi historia familiar, mi trabajo y mi vida?.
3. ¿Dónde o en qué he gastado la mayor parte de mi dinero, de mi tiempo y de mi energía?. Este paso se lleva aproximadamente media hora.

IV. El instructor hace una breve lectura sobre el descubrimiento de valores a de lo que ellos hayan descubierto acerca de sus valores, fijan el papel con un alfiler en sus ropas y se pasean alrededor en silencio, leyendo lo que los demás descubrieron. Esto sirve, generalmente, para aumentar la confianza, el entendimiento y la cohesión entre los miembros del grupo.

V. Otras actividades pueden usarse en combinación con la Autobiografía de Valores, la actividad de Planeación de Vida y el Escudo de Armas (p.53 Una Guía Práctica para la Clarificación de Valores) son algunos ejemplos. través de los indicadores de valores.

VI. Los participantes regresan a sus grupos pequeños y se usan unos a otros como recurso para explorar y descubrir los valores que han estado intentando vivir. Cada participante tiene quince minutos; por lo tanto un grupo de cuatro personas necesitaría aproximadamente de una hora.

VII. El instructor puede organizar una sesión general en donde todos compartan los más importantes o más interesantes descubrimientos que hayan hecho acerca de si mismos, y de sus valores. Los participantes reciben instrucciones en el sentido de que necesitan compartir solamente lo que ellos deseen.

VARIACIONES:

I. El instructor puede permitir, que los participantes utilicen una hora y media para escribir una autobiografía simple tocando puntos como su vida familiar, su trabajo y su vida personal; y luego introducir la actividad de Búsqueda de Indicadores de Valores (p. 133, Una Guía Práctica para la Clarificación de Valores) durante una hora y media. Los participantes forman grupos de cuatro a seis para compartir (durante hora y media) lo que hayan descubierto.

II. (A) La autobiografía puede tener diferentes formas en su estructura. Las siguientes preguntas y notas pueden ser usadas como guía. (Nota: algunos de los siguientes puntos pueden parecer repetitivos, pero se refieren a diferentes aspectos de temas similares, de tal forma que los participantes pueden escoger los que más claramente representen sus experiencias.).

1. ¿Cuáles son las decisiones importantes que has hecho y que han tenido consecuencias felices para ti?.
 2. ¿Cuál es la versión ideal de lo que vas hacer con tu vida?.
 3. ¿Cuál sería la causa por la que estarías dispuesto a morir?.
 4. Haz una lista de la clase de actividades en las que has dedicado una cantidad considerable de tu tiempo.
 5. ¿En que has gastado la mayor parte de tu dinero?.
 6. Si pudieras estar haciendo lo que a ti te gusta ¿Que estarías haciendo?.
 7. ¿Cuál es tu actividad favorita?.
 8. Da la historia de tu pasatiempo favorito o de la actividad a la que dedicas tus tiempos libres.
 9. ¿Cuál es tu plan de vida?.
 10. ¿Cuáles objetivos tienes para tu vida?.
 11. Haz una lista y describe a la gente importante en tu vida. 1
 2. Describe la filosofía de tu vida.
 13. Haz una lista de las cosas, las ideas y de la gente que te agrada, y describe lo que te gusta de ellas.
 14. De los valores que recibiste de tu familia, ¿Cuáles has aceptado y cuales has rechazado?.
 15. ¿Cuál consideras que es tu potencial en la vida?.
 16. ¿Qué clase de persona serás dentro de diez años?.
 17. ¿Cuáles serían tus vacaciones ideales?.
- (B) El instructor puede optar por hacer copias de estas preguntas y repetirlas entre los participantes, o puede hacer una lista de ellas en un pizarrón.
- III. Si se utiliza una actividad de autobiografía en un taller de trabajo de una duración) de dos a tres días, los participantes pueden escribir en el papel.

4.-BANDERAS

OBJETIVO:

- II. Propiciar una exploración sobre la clarificación de valores por medio de la interpretación creativa de significados.
- II. Promover un mayor entendimiento sobre valores, metas y potencial individual.
- III. Proporcionar un espacio para la autorrevelación de las aspiraciones personales de los participantes.

IV. Examinar cómo los ideales personales (necesidades y aspiraciones personales) afectan a la toma de decisiones.

TAMAÑO DE GRUPO:

Veinte participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

Dos horas.

MATERIAL:

- I. Hojas de rotafolio y marcadores.
- II. Una hoja tamaño carta para cada participante.
- III. Lápices de colores y papel adicional.

LUGAR:

Un salón amplio y bien iluminado.

DESARROLLO:

II. El instructor comienza diciendo que la actividad que están a punto de realizar, les ayudará a descubrir y a clarificar sus metas, valores y potencial personal para poder cumplir el logro de sus metas y la satisfacción de sus valores.

II. Manifiesta que son ellos. los participantes mismos los que examinarán estos elementos por sí solos, en primera instancia, y que después, tendrán la oportunidad de presentarlos a sus compañeros, a través de pequeños equipos de trabajo, en forma de bandera personal.

III. Aquí, es importante que el instructor abra su exposición a los aspectos gráficos que se suelen ver en las bandera, los estandartes, los avatare, los escudos , etc. Menciona cómo es que durante mucho tiempo, los individuos y los grupos humanos han seguido y defendiendo estos símbolos, porque algo les presentaban y en consecuencia, les significaban. Quizá, a manera de pequeña discusión dirigida, valga la pena preguntar, ¿por qué los hombres se han dejado matar y han muerto voluntariamente por defenderlos? Tal vez, resultase adecuado platicar un poco del significado de las gráficas que se pueden contemplar desde el tótem hasta las banderas contemporáneas; destacando cómo han evolucionado las formas simbólicas representadas, pero no así, su contenido.

IV. El instructor invita a los participantes a tomar una hoja en blanco y un lápiz, para que enumeren todas las banderas que recuerden, no importa si son de naciones, estados o instituciones, del presente o del pasado. Se le da un máximo de cinco minutos.

V. Se les pide entonces, que haciendo un esfuerzo creativo piensen en qué significa.

5.-BOTE SALVAVIDAS

OBJETIVO:

- I. Simular tan dramática y tan claramente como sea posible la experiencia de un valor, en lugar de sólo intelectualizarlo.
- II. Identificar los sentimientos involucrados en un valor particular.
- III. Confrontar las intelectualizaciones de los participantes con un entendimiento experimental del valor.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Diez participantes por cada instructor.

TIEMPO REQUERIDO:

De una hora y media a dos horas.

MATERIAL:

Un reloj despertador manual que toque fuerte.

LUGAR:

Un salón amplio y bien iluminado, que permita a los participantes moverse libremente.

DESARROLLO:

I. (A) El instructor pide a los participantes que se sienten en el medio del salón, sobre el piso, en una formación que parezca un bote o balsa. Pone la escena pidiendo que se imaginen que se encuentran en un crucero por el Atlántico, que una seria tormenta se ha presentado y que su barco ha sido alcanzado por los rayos y que todos tienen que subirse a un bote salvavidas. Explica que el principal problema que existe en ese momento es que el bote tiene comida y espacio suficiente sólo para nueve personas y hay diez. Una de ellas tiene que sacrificarse para salvar al resto. Informa que la decisión la debe de tomar el mismo grupo: cada miembro va a "abogar por su caso", dando razones de porqué debe vivir y luego el grupo va a decir quién va a abordar el bote. Les notifica que tienen una hora y media para tomar su decisión. Al finalizar el tiempo, el bote salvavidas se hundirá si aún hay diez personas en él. Pone su reloj despertador junto a los participantes para que puedan oír el tic tac y fija la alarma para que suene en hora y media (B) Durante el proceso, el instructor notifica al grupo, a intervalos, el tiempo que les resta.

II. El instructor induce al grupo a discutir el proceso y los sentimientos que han surgido durante la actividad. Ya que la experiencia es fuerte, se debe permitir tener tiempo suficiente para que la tarea se haya cumplido con éxito. (Hora y media o más).

III. Posteriormente dirige al grupo a una tormenta de ideas, de los valores que se encuentran implícitos en la situación que acaban de experimentar. Y hace las siguientes preguntas:

1. ¿Qué clasificación de valores hicieron los miembros del grupo?.
2. ¿Sobre que valores actuaron los miembros?.
3. ¿Qué aprendiste acerca de tus valores desde un punto de vista experimental?.
4. A la luz de la experiencia, ¿Cómo valoras tu propia vida y las de los demás?.
5. ¿Cuál es tu valor?.

VARIACIONES:

I. Se puede sacrificar más de una persona.

II. Los valores de amor y caridad se pueden explorar con la Experiencia de las "Monedas: Retroalimentación simbólica".

III. Los valores de cooperación y colaboración pueden explotarse con la experiencia "Búsqueda de un Consenso: Una colección de trabajos".

IV. EL valor de competencia y la teología y la filosofía de los participantes pueden ser explorados a través de "Gane Tanto Como Pueda: Una competencia intergrupala".

V. Los valores de una comunicación clara, evitar juicios y manejar hechos con "Clínica de Rumores: Un experimento de comunicación".

6.-EL PROBLEMA DE LUISA**OBJETIVO:**

I. Aclarar problemas e identificar valores sin dar juicios.

II. Desarrollar conciencia de algunos factores que afectan los juicios personales y de otros.

III. Dar oportunidad para intercambiar puntos de vista acerca de un fuerte problema emocional.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Ilimitado número de grupos de cinco o seis miembros cada uno.

TIEMPO REQUERIDO:

Aproximadamente dos horas.

MATERIAL:

I. Una copia de la Hoja de Trabajo del Problema de Luisa para cada participante.

II. Un lápiz para cada participante.

III. Hojas de rotafolio y marcadores para cada grupo.

IV. Masking tape para cada grupo.

LUGAR:

Un salón suficientemente grande para acomodar todos los grupos.

DESARROLLO:

I . El instructor brevemente da a conocer las metas u objetivos de la actividad y divide a los participantes en grupos de cinco o seis miembros cada uno. Cada grupo tendrá una Hoja de rotafolio, un marcador y un masking tape.

II. El instructor les da una copia de la Hoja de Trabajo del Problema de Luisa, y un lápiz a cada participante y les dice que la lean cuidadosamente y sigan las instrucciones que están en la parte de abajo de la página. (Diez minutos).

III. El instructor toma el tiempo e instruye a los miembros del grupo a compartir sus listas con sus pequeños grupos. Cuando los participantes presentan la lista de los personajes a los demás luego expondrán las razones por las cuáles dieron ese orden a personajes en la lista. Los miembros del grupo pueden hacer preguntas para aclarar dudas solamente. El instructor deja claro que nadie debe tratar de persuadir a otro de corregir su decisión. (Quince minutos).

IV. Si todos los miembros de un grupo están de acuerdo en la colocación particular de sus personajes o un sólo personaje, se llama a uno de ellos para que pegue la lista en el rotafolio. Sin ningún grupo ha llegado a algún acuerdo cuando menos en un aspecto de la lista , nadie pegará la Hoja de la lista. (Cinco minutos).

V. Los grupos son dirigidos a discutir sus reacciones hacia la actividad los siguientes puntos se pueden incluir en la discusión:

1.- ¿Cuáles respuestas te sorprendieron ?

2.- ¿Cuáles respuestas concuerdan con lo que tu conoces acerca de tu grupo? Cualquiera de tus impresiones sobre los demás o de previas experiencias con el grupo.

3.- ¿Qué aprendiste acerca de tus propios valores o respecto a los valores de otros miembros del grupo con base en los razonamientos proporcionados sobre colocación de los personajes en la lista ? (Veinte minutos).

VI. El instructor convoca de nuevo a los participantes y les permite unos minutos para comentarios en general para compartir en nuevos subgrupos de tres o cuatro miembros cada uno se forman, y los miembros del grupo son instruidos para procesar el aprendizaje de este trabajo y de las discusiones identificando factores significativos que influyen sus juicios porque los problemas de valores están involucrados. (Diez minutos).

VII. Después de diez minutos el instructor les recuerda a los miembros de los subgrupos que ellos están para ayudarse unos a otros para aclarar cuando menos, uno o dos de los factores más importantes que influyen juicios de valor, para cada uno de los miembros del subgrupo. Se destinan cinco o diez minutos más para esta actividad.

VIII. El instructor indica que el tiempo ha terminado y llama a una persona de cada subgrupo para que reporte aspectos comunes que hayan identificado durante el proceso de discusión. (Diez minutos).

IX. El instructor resumen los temas principales o los similares en los que coincidieron los subgrupos. (Diez minutos).

X. Se les pide a los participantes que dediquen unos minutos para discutir las posibles aplicaciones que sacaron de la experiencia para su persona. (Diez minutos).

VARIACIONES:

I. Un problema que esté muy relacionado puede sustituirse por el Problema de Luisa.

II. Los participantes pueden trabajar en parejas o triadas en lugar de grupos pequeños durante los pasos I al VI.

- III. El instructor puede dar una pequeña lectura acerca de la clarificación de valores, antes de la actividad.
- IV. En el paso V, los participantes pueden ser dirigidos a comentar acerca de los fundamentos del valor que ellos vean reflejados en la conducta de cada personaje en el Problema de Luisa.

HOJA DE TRABAJO

EL PROBLEMA DE LUISA

ANTECEDENTES:

Luisa tenía cinco meses de embarazo. Ella había venido postergando su decisión concerniente a su embarazo pues a sus diecisiete años, ella no creía que fuera capaz de cargar sola con las responsabilidades de la maternidad. Al mismo tiempo estaban presionando para tener a su hijo su amigo Joe quién era el padre. Luisa estaba absolutamente segura de no desear casarse con Joe, Ella estaba convencida que no estaban aptos para vivir juntos. Joe, le había dicho que él era estéril, lo que probó no ser verdad, cuando Luisa se embarazó, él le ofreció casarse con ella. A Joe le gustan los niños y quiere al bebé. Cuando Luisa finalmente decidió tener un aborto, Joe arregló con el juez Robbins que se firmará una orden de restricción en su contra. Con el consejo de su mejor amiga Ana, Luisa se practicó el aborto de a final de cuentas lo llevó acabo el Dr Pressley, quién sabiendo , violó la orden de restricción. Joe presentó cargos en contra de Luisa y del doctor. El juez Robbins multó al Dr. Pressley por desacato a la corte pero perdonó a Luisa porque era menor de edad.

INSTRUCCIONES

Escribe los nombres de las cinco personas involucradas en este caso, en orden, considerando primero a la persona con quién sientas más simpatía hasta la que sientas menos simpatía. Cuando los hayas hecho, comparte tu lista con tu grupo. Después de que todos hayan presentado su lista, dictan con cada persona las razones por las cuales dieron ese orden. Date cuenta quién es el más admirado y quién el menos admirado. No trates de persuadir a otros con tu punto de vista. Simplemente tómalo como una posible declaración honesta. Si el grupo llega a un acuerdo en un particular orden, señalen a un miembro para que pegue la hoja en el rotafolio en la pared y sea la lista que represente al grupo. Después comentelo con el instructor, quién les dará más instrucciones.

6.-ESCUDO DE ARMAS

OBJETIVO:

- I. Ayudar a romper el hielo
- II. Permitir una primera autorregulación preliminar.
- III. Auxiliar en el análisis de valores en el proceso de planeación de vida y carrera.

TAMAÑO DE GRUPO:

Dieciséis a veinte participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

45 minutos.

MATERIAL:

- I. Lápices y hojas tamaño carta.
- II. Suficientes marcadores de agua con amplia selección de colores.
- III. Hojas de rotafolio.

LUGAR:

Un salón amplio y bien iluminado.

DESARROLLO:

- I. Después de una breve introducción a la heráldica, se les pide a los participantes que se imaginen que cada uno de ellos es la simiente de una estirpe y que al formular su escudo de armas están dejando la misión que deben asumir sus descendientes, como un proyecto que les conferirá una dimensión especial de lo humano a cada uno de los familiares involucrados. Se les da unos treinta minutos para este diseño.
- II. Se establecen los subgrupos, cuatro o cinco, y se les pide que expongan sus escudos sin que medie explicación verbal alguna, de manera que el grupo interprete lo que se quiso expresar en ellos.
- III. Ya que todos los escudos fueron interpretado, los participantes podrán hacer ajustes a las interpretaciones.
- IV. Se pide a los grupos que realicen una lista con 10 de los valores que con mayor frecuencia aparecen en los escudos de cada uno de los subgrupos, para reportarlo en hoja de rotafolio.
- V. Se hace el análisis comparativo de los mismos y se llega a conclusiones.
- VI. En ocasiones se recomienda un juego de diferencial semántico con los valores.

7.-FIRMEZA EN LOS VALORES

OBJETIVO:

- I. Reconocer a partir de una vivencia cultural, los diversos valores tanto populares, como de la clase dominante, que existen en la cultura de un grupo social.
- II. Introducirse a la conceptualización de: Cultura del Pueblo y Cultura Popular.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

Dos horas.

MATERIAL:

Todos los elementos necesarios para la celebración de una fiesta, tanto elementos típicos de la celebración como aquéllos que no lo son y que sin embargo están comúnmente presentes en una fiesta. Por ejemplo si se hace la celebración de cumpleaños se necesitarán:

CANTOS: Las mañanitas y el "happy birthday"

COMIDA: Tacos, pozole, etc. y hot dogs, hamburguesas, etc.

BAILES Y MÚSICA POPULAR: (regional o nacional) y extranjera de moda

BEBIDAS: Tequila, mezcal, etc. y ron, brandy, etc.

LUGAR:

Aula normal.

DESARROLLO:

- I. Siguiendo con nuestro ejemplo de cumpleaños, el instructor, con alguna anticipación anunciará a los participantes que tal día se va a celebrar el cumpleaños de uno de los del grupo con el que previamente se ha puesto de acuerdo. En este momento el grupo no debe conocer la intención de fondo que la actividad tiene.
- II. Llegado el día se celebra la fiesta. El instructor deberá motivar, sin imponer, que se festeje como es la costumbre de los participantes, provocando que se den el máximo de expresiones culturales: canto, música, chistes, juegos, etc. Todo esto deberá darse en un ambiente muy natural para que la técnica funcione.
- III. Previo al desarrollo de la técnica es conveniente nombrar a uno o dos observadores que discretamente vayan registrando lo más sobresaliente.
- IV. Durante la fiesta estarán a disposición del grupo, la comida y la música, para que libremente elijan lo que quieran comer beber, escuchar y bailar.

V. A partir de ir comentando como se desarrolló la fiesta se puede ir reconociendo las expresiones culturales que se dieron: ¿Qué música se escuchó y se bailó más?, ¿qué cantos se hicieron?, ¿qué bebida y comida se consumió más?, ¿qué juegos hubo, que chistes se contaron? etc.

VI. Estas expresiones deben irse anotando en una hoja de rotafolio completándolas con las que hayan registrado los observadores.

VII. Para profundizar el contenido de estas expresiones, pueden irse haciendo las siguientes preguntas a los participante: ¿ Qué expresiones tienen un profunda raíz popular y cuáles no? ¿ por qué ? ¿ Cuáles tienen un claro carácter de clases y por qué ? ¿ Cuáles pertenecen a la cultura dominante y por qué ? ¿Qué significa la presencia en la fiesta de expresiones culturales pertenecientes a la tradición popular y de otras que no lo son ? A partir de estos comentarios, se debe ir centrando la reflexión hacia el reconocimiento de que existe una Cultura del Pueblo donde se mezclan, conviven y luchan, valores culturales de la clase dominante y de la clase dominada, y que es la cultura del pueblo el espacio donde se va construyendo la Cultura Popular, expresión de los valores culturales acordes con el proceso de liberación del pueblo.

8.-LA HISTORIA DE JUANA Y JUAN

OBJETIVO:

Hacer un análisis comparativo de los valores sobre el rol de la mujer y el hombre en la sociedad.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

Treinta minutos.

MATERIAL:

Una pelota.

LUGAR:

Aula normal

DESARROLLO:

I. Los participantes forman un círculo y se van pasando la pelota, en forma rápida y en direcciones arbitrarias. El ejercicio consiste en crear dos historias, primero la de la mujer llamada Juana y luego la de un hombre llamado Juan.

II. Cada vez que alguien toma la pelota, debe decir algo relacionado con la vida de un personaje imaginario, de tal manera que colectivamente se va construyendo una especie de biografía: Juana nació en un rancho donde ayudaba a su mamá en las labores de la casa... Y así sucesivamente hasta crear la historia completa de su vida (sus condicionamientos, sus anhelos y aspiraciones, lo que alcanzó a realizar) y finalmente forman en que muere.

III. Luego se hace lo mismo sobre la vida de Juan.

IV. Después de crear las dos historias, en grupo se comparan los elementos de cada una de las historias referidas a los valores del HOMBRE-MUJER. En dicho análisis, generalmente se llega a evidenciar la opresión de que es víctima la mujer. Así mismo como se van imponiendo desde pequeños los roles sexuales. Es conveniente que una persona o el instructor vaya anotando en el rotafolio los elementos importantes que permiten el análisis posterior.

9.- «LOS BEBITOS»

OBJETIVOS:

I. Experimentar los valores, las creencias, las defensas y las percepciones personales de realidad.

II. Ayudar a los participantes a tomar conciencia de sus respuestas ante situaciones frustrantes.

III. Ayudar a los participantes a descubrir aspectos relacionados con su autoestima

TAMAÑO DEL GRUPO:

Ilimitado

TIEMPO REQUERIDO:

Una hora.

MATERIAL:

Una mamila con chupón nuevo y llena de agua para cada participante.

LUGAR:

Salón de sesiones en donde se desarrolla el curso.

DESARROLLO:

- I. El instructor entrega a cada participante una mamila (es muy importante señalar que son nuevas).
- II. El instructor indica a los participantes, que a su señal cada "bebido" deberá tomar toda la mamila y que el primero en terminar será el ganador.
- III. En sesión plenaria el instructor provoca el análisis y reflexión de la vivencia; y dirige la discusión para que los participantes concienticen y generalicen el aprendizaje obtenido.

VARIACIONES:

Después de entregar las mamilas se les pide a los participantes que las coloquen en la mesa cerca de ellos. Se continua con el curso , sin proporcionar más información, y pasado un período de tiempo no menor a 30 minutos se continua con el punto número II.

10.-NEGOCIANDO DIFERENCIAS**OBJETIVOS:**

- I. Identificar los valores por los cuales la gente difiere.
- II. Explorar el potencial de las personas para llevarse con los demás y el conflicto que resulta de las diferencias.
- III. Negociar un contrato para coordinar los diferentes estilos personales o sus opciones.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Un número ilimitado de tríos.

TIEMPO REQUERIDO:

Una hora aproximadamente.

MATERIAL:

Rotafolio y marcadores.

LUGAR:

Un cuarto grande donde todos los tríos puedan interactuar sin molestarse unos a otros.

DESARROLLO:

- I. El instructor obtiene de los participantes una lista de adjetivos que se acostumbran usar para describir a la gente (por ejemplo: asertivo, poco asertivo, trabajador, sociable, cognoscitivo, efectivo, etc.) y la anota en el rotafolio.
- II. El instructor identifica una característica de interés para los participantes en cuya opinión parezcan estar bien distribuidos. Les hace "ponerse en línea" sabiendo que los extremos representan los polos de la característica y los participantes se distribuyen a lo largo según se vean ellos mismos.
- III. La persona al final de una línea debe formar pareja con la del otro extremo. El tercer participante quien esta cercano a la "mitad del camino" se designa como observador de la pareja y ayuda a mantener a cada miembro de la pareja dentro de la tarea.
- IV. Los tríos (los dos opositores y el observador) se dispersan alrededor del cuarto.
- V. Cada uno de los opositores de la pareja se describen a si mismos frente al otro en relación a la característica descrita.
- VI. Cada miembro establece el estereotipo de la pareja en esta característica.

VII. La pareja discute como sus diferencias se complementan y luego como sus diferencias son un conflicto en potencia.

VIII. Finalmente la pareja negocia un contrato en el cuál intentan complementarse uno al otro y evitar el conflicto o sobrellevarlo en forma constructiva cuando suceda.

IX. El observador de la pareja comparte con ella sus impresiones sobre la negociación.

X. Se reúne todo el grupo y el instructor lleva a cabo una discusión acerca del desarrollo. Puede enfocarla a temas como el método de confrontación, las situaciones ganar-perder, los estilos para resolver conflictos, etc.

VARIACIONES:

I. La actividad puede repetirse discutiendo diferentes características.

II. La experiencia puede usarse como una intervención en una situación controvertible con la formación enfocada a un tema real.

III. En el paso VI, las parejas pueden parafrasear lo que el otro dijo en vez de compartir estereotipos.

IV. Los participantes pueden formarse en categorías (totalmente en desacuerdo; en desacuerdo; de acuerdo y totalmente de acuerdo) que los describa mejor acerca de un asunto en particular. Entonces se forman las parejas "totalmente de acuerdo" con "totalmente en desacuerdo", "de acuerdo" con "desacuerdo". No se permiten posiciones intermedias (sin compromiso, neutral).

11.-PERSONA, ANIMAL O COSA

OBJETIVO:

I. Permitir una presentación rápida y significativa de los miembros de un grupo.

II. Ayudar a conocer otros aspectos de las personas.

III. Proporcionar información relevante de los valores personales.

IV. Romper el hielo al inicio de un proceso formativo.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

Cuarenta y cinco minutos.

MATERIAL:

Si el proceso se quiere dirigir a analizar valores, es conveniente contar con pizarrón o rotafolio.

LUGAR:

Un salón amplio y bien iluminado .

DESARROLLO:

I. El instructor pide a los participantes del grupo que cada uno medite un momento sobre la posibilidad de cambiar de identidad y que tal posibilidad les permitiese ser otra persona, un animal o una cosa.

II. El ejercicio consiste en que los participantes escogen qué les gustaría ser de estas opciones mencionadas, en una primera etapa, y en la segunda que explique al grupo por qué.

III. Es recomendable que en el proceso se destaque las similitudes y constantes, así como lo disímil y variable para establecer un parámetro de la discusión.

IV. Se llega a conclusiones.

12.-POSICIONES OPUESTAS

OBJETIVO:

I. Usar la oportunidad creativamente para aprender de alguien que desapruueba enérgicamente un valor popular.

II. Promover una tercera posición en un grupo por unas personas que sostienen un valor y otros que lo rechazan.

III. Aumentar las diferentes alternativas para escoger un valor.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

90 a 120 minutos.

MATERIAL:

Hojas de rotafolio y marcadores.

LUGAR:

Un salón amplio donde los participantes puedan trabajar libremente

DESARROLLO:

I. El instructor identifica a una persona (o personas) en el grupo que de verdad se opongan a un valor popular y lo invita a presentar sus puntos de vista a los demás. El instructor señala como legítima la posición de estos y les pide apertura a los demás participantes para que represente el papel de abogado. Así como el de tener la oportunidad de exponer al grupo diferentes puntos de vista .

II. El defensor toma aproximadamente quince minutos para presentar sus puntos de vista, incluyendo el cómo adquirió este valor, las alternativas y consecuencias que implica las acciones que ha tomado así como lo mucho que lo valora.

III. Los participantes forman subgrupos de aproximadamente ocho miembros cada uno y discuten sus reacciones a lo que dijo el defensor.

IV. Se le da al defensor media hora para responder todas las preguntas y discutir los temas con el grupo.

V. Los miembros tienen diez minutos para hacer una reflexión individual del ejercicio. Si están en la clarificación de valores, trabajaran sobre ello en este Periodo.

VI. El instructor procesa la experiencia con el grupo y los lleva discutir sobre lo que aprendieron.

VARIACIONES:

I. Si no hay alguien dentro del grupo con una opinión que se oponga a un valor popular, el instructor puede asumir el papel de abogado del diablo. Pedir a alguno de los participantes que haga el papel y continuar como antes se dijo. La persona escogida debe ser buena para la dramatización y entender los puntos de vista de los demás participantes.

II. Polarizar las posiciones con respecto a los valores puede ser el tema para una valiosa intervención dirigida por el instructor en el paso II.

III. En lugar del paso II, si hay una minoría de tres a seis personas, que se opongan al consenso del grupo, se forma con esta gente un grupo interno en una discusión de grupo a grupo con el fin de elegir, dramatizar y apreciar el valor. Luego, en el paso IV, tres de los defensores minoritarios y un miembro de cada grupo pueden discutir sobre el tema. (Para ser más efectivos, la discusión no se llevará a cabo con más de ocho personas).

13.-PROGRAMA DE INTIMIDAD

OBJETIVOS:

I. Acelerar, en los grupos, el proceso del mutuo conocimiento.

II. Estudiar los valores personales y la experiencia de descubrirse a sí mismo.

III. Desarrollar autenticidad en los grupos.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

Aproximadamente de una hora a una hora y media.

MATERIALES:

Copias de la Guía del Programas de Intimidad para todos los participantes.

LUGAR:

Un cuarto lo suficientemente grande para que las parejas pueden hablar privadamente sin interrupciones.

DESARROLLO:

- I. El instructor introduce el programa con una breve exposición sobre el descubrirse a sí mismo y el fundarse en la verdad. Explica los objetivos del programa.
- II. Los participantes forman parejas, de preferencia con gente que casi no conozcan.
- III. Se detalla el Programa de Intimidad, se explican las reglas básicas y se distribuyen las Guías.
- IV. Las parejas se reúnen durante una hora aproximadamente.
- V. Los grupos de tres o cuatro parejas se forman con el objeto de procesar la experiencia.
- VI. Todo el grupo se reúne a escuchar los informes de los pequeños grupos.

VARIACIONES:

- I. Pueden formarse grupos mayores que no sean parejas.
- II. La Guía puede ser alargada con preguntas hechas o sugeridas por los participantes.
- III. Los participantes pueden hacer su propia Guía. Se puede pedir que cada persona escriba una pregunta " íntima " ; posteriormente se recogerán las mismas, se cotejarán y se reproducirán.
- IV. El programa se puede llevar a cabo entre personas que ya se conocen unas a otras.

FORMATOS:

HOJA DE TRABAJO

GUÍA PARA EL PROGRAMA DE INTIMIDAD.

INSTRUCCIONES: Durante el tiempo asignado para esta experiencia usted va a formular preguntas de esta lista. Las preguntas varían en grado de intimidad y puede desear iniciar con las menos íntimas. Las preguntas se hacen por turnos. Siga las siguientes reglas :

1. La comunicación con su pareja será confidencial
2. Usted deberá estar dispuesto a contestar cualquier pregunta que le haga a su pareja.
3. Puede declinar el responder a cualquier pregunta que inicie su pareja.

PREGUNTAS:

- ¿Qué tan importante es la religión en su vida ?
- ¿Cuál es la fuente de su ingreso económico ?
- ¿Cuál es su pasatiempo favorito o en qué emplea su tiempo libre ?
- ¿De qué es de lo que más se avergüenza en el pasado ?
- ¿Cuál es su calificación promedio en la actualidad ?
- ¿Ha reprobado algún examen ?
- ¿Ha mentido deliberadamente acerca de un asunto serio a sus padres ?
- ¿Cuál es la mentira más seria que ha dicho ?
- ¿Cuál es su pensamiento acerca de las parejas que viven juntas sin haberse casado ?
- ¿Ha tenido alguna experiencia sexual premarital o extramarital ?
- ¿Practica la masturbación ?
- ¿Ha sido arrestado o multado por violar una ley ?
- ¿Tiene problemas de salud ? ¿Cuáles son ?
- ¿Ha tenido alguna vez una experiencia mística ?
- ¿Cuál considera la falla más importante s}en su personalidad ?
- ¿Qué es lo que más le molesta ?
- ¿Cuáles son sus sentimientos acerca de una cita o un matrimonio interracial ?
- ¿Se considera políticamente liberal o conservador ?

- ¿Qué es lo que le irrita más rápidamente ?
- ¿Qué rasgos de su persona considera más atractivos para el sexo opuesto ?
- ¿Qué rasgos considera menos atractivos ?
- ¿Qué tan importante es el dinero para usted ?
- ¿Está usted o sus padres divorciados ?
- ¿Ha considerado el divorcio alguna vez ?
- ¿Con qué persona le gustaría más viajar en este momento ?
- ¿Qué piensa de las malas palabras ?
- ¿Alguna vez se ha emborrachado ?
- ¿Fuma marihuana o se droga ?
- ¿Le gusta manipular o dirigir a la gente ?
- ¿Son las mujeres iguales, inferiores o superiores al hombre ?
- ¿Cuántas veces tuvo que ver al doctor el año pasado ?
- ¿Alguna vez ha intentado quitarse la vida ?
- ¿Alguna vez ha intentado matar a alguien ?
- ¿Ha participado en alguna manifestación ?
- ¿Cuáles son las emociones que le cuesta más dificultad controlar ?
- ¿Hay alguna persona por la que se siente especialmente atraído ? ¿Quién ?
- ¿Cuáles son los alimentos que más le desagradan ?
- ¿Cuál es el tema que se muestra más renuente a discutir ahora ?
- ¿A qué persona ésta usted respondiendo mejor y cómo ?
- ¿Cuál es su IQ ?
- ¿Se siente especialmente orgulloso de algún rasgo de su personalidad ? ¿De cuál ?
- ¿Cuál es su peor falla, el malestar mayor que siente respecto a sí mismo o a su familia ?
- ¿Cuál es el motivo de sus más serias disputas con sus padres ?
- ¿En que sueña despierto ?
- ¿Cuáles son sus sentimientos respecto a mí ?
- ¿Cuáles son sus objetivos profesionales ?
- ¿Cuál cree usted que sea el motivo más grande para pedir ayuda ?
- ¿Cuando era niño, cuáles fueron los motivos por lo que fue más criticado o castigado ?
- ¿Cómo se siente cuando llora delante de otros ?
- ¿Tiene malos presentimientos del grupo ?
- ¿Cuál es su principal queja del grupo ?
- ¿Se ha visto envuelto en actividades homosexuales ?
- ¿Le gusta su nombre ?
- Si pudiera se alguien o algo que no fuera usted mismo, ¿qué escogería ser ?
- ¿Quién del grupo le desagrada ?

15.-¿QUE ES LO QUE VE?

OBJETIVOS:

- I. Ensanchar nuestra consciencia de aquellas cosas que tienen un significado en la vida y en el trabajo.
- II. Descubrir los valores personales más importantes.
- III. Estimular a cambiar el pensar negativo por el pensar positivo.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Un número ilimitado de grupos de cuatro a seis miembros cada uno.

TIEMPO REQUERIDO:

Un mínimo de una hora.

MATERIAL:

- I. Un artículo actual de un periódico importante para cada miembro
- II. Un lápiz y un plumón para cada miembro.
- III. Una copia de la Hoja ¿QUÉ ES LO QUE VE? para cada miembro.

LUGAR:

Un cuarto suficientemente grande para que cada grupo pueda esparcir material de lectura e intervenir entre ellos mismos sin perturbar a los demás grupos.

DESARROLLO:

- I. El instructor distribuye un periódico y una copia de la Hoja de Trabajo de ¿QUÉ ES LO QUE VE? a cada participante. Indica a los participantes que examinen el periódico, buscando diez artículos (incluyendo anuncios y fotografías) que crean ellos que señalen problemas concernientes a ellos o a los demás miembros del grupo. Estos problemas deben ser específicos, no generales. Luego les indica que marquen estos artículos en el periódico, para exponer los problemas breve y específicamente, y luego escribirlos en la Hoja de Trabajo ¿QUÉ ES LO QUE VE?. (Veinte minutos).
- II. Cada participante luego enumera en la Hoja de Trabajo sus percepciones de necesidades sociales u oportunidades sugeridas por cada uno de los problemas que escogió. (Diez minutos).
- III. Luego cada miembro enumera productos o servicios que puedan satisfacer las necesidades sociales sugeridas por los problemas que escogió, concentrándose en aquellos que él u otros miembros de su grupo podrían suministrar. (Diez minutos).
- IV. Cada grupo reúne y comparte las listas de sus miembros. El instructor indica a los grupos que trabajen en áreas que parezcan útiles a los miembros individuales en lugar de otras áreas que son meramente interesantes o polémicas.
- V. El instructor concluye con una participación breve sobre los aprendizajes, sentimientos, sorpresas, reacciones, y dudas que se tuvieron durante la actividad.

VARIACIONES:

- I. Se pueden utilizar otros medios para esta actividad, incluyendo semanarios, revistas, diarios financieros o comerciales, o información sobre un área geográfica o también oportunidades de empleo a disposición. Estas fuentes deben cubrir una extensa gama de temas.
- II. La actividad puede enfocarse meramente en los individuos, y los participantes pueden compartir lo que aprendieron sobre sí mismos.
- III. El grupo puede comparar las listas de problemas, y especificar colectivamente las necesidades / oportunidades y productos / servicios que hayan sido insatisfechos.
- IV. Se puede llevar a cabo la actividad en grupo un equipo de trabajo, un comité, un departamento, una empresa o cualquier otro tipo de grupo que esté esforzándose por definirse a sí mismo, sus objetivos, metas, actividades, etc.

FORMATO:**HOJA DE TRABAJO****¿QUÉ ES LO QUE VE ?**

Problemas	Necesidades / Oportunidades Sociales Insatisfechos	Productos / Servicios
-----------	--	-----------------------

16.-REFUGIO SUBTERRÁNEO**OBJETIVO:**

- I. Aclarar valores y conceptos morales.

II. Provocar un ejercicio de consenso, a fin de demostrar su dificultad, principalmente cuando los valores y conceptos morales están en juego.

TAMAÑO DE GRUPO:

25 a 30 participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

60 minutos.

MATERIAL:

I. Una copia de Refugio subterráneo para cada uno de los participantes.

II. Bolígrafos o lápices.

LUGAR:

Una salón amplio con pupitres o sillas movibles.

DESARROLLO:

I. El instructor explica los objetivos del ejercicio.

II. A continuación, distribuirá una copia de Refugio subterráneo a todos los participantes, para que tomen una decisión individual, eligiendo las seis personas de su preferencia.

III. Se dividen subgrupos de 5 miembros cada uno para realizar la decisión grupal, buscando llegar a un consenso.

IV. Se reúne nuevamente el grupo mayor, para que cada subgrupo pueda decidir el resultado de la decisión grupal.

V. Se sigue con un debate sobre la experiencia vivida.

FORMATOS:

HOJA DE TRABAJO

REFUGIO SUBTERRÁNEO

Imaginen que nuestra ciudad está bajo amenaza de un bombardeo. Se aproxima un hombre y les solicita una decisión inmediata. Existe un refugio subterráneo que solamente puede albergar a seis personas. Hay doce que pretenden entrar. Abajo hay una lista de las doce personas interesadas en entrar en el refugio. Haga su selección, destacando tan sólo seis.

- Un violinista, de 40 años, drogadicto.
- Un abogado, de 25 años.
- La mujer del abogado, de 24 años, que acaba de salir del manicomio. Ambos prefieren quedarse juntos en el refugio, o fuera de él.
- Un sacerdote, de 75 años.
- Una prostituta de 34 años.
- Un ateo, de 20 años, autor de varios asesinatos.
- Una universitaria que hizo voto de castidad.
- Un físico, de 28 años, que solamente aceptaría entrar en el refugio si puede llevar consigo su arma.
- Un predicador fanático, de 21 años.
- Una niña, de 12 años y bajo coeficiente intelectual.
- Un homosexual, de 47 años.
- Una débil mental, de 32 años, que sufre ataques de epilepsia.

17.-RULETA DE VALORES

OBJETIVO:

Que los participantes busquen alternativas, evalúen las consecuencias de éstas y sean conscientes de la elección que tomaron.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

45 minutos aproximadamente.

MATERIAL:

I. Cuestionario "Ruleta de valores".

II. Lápices.

LUGAR:

Salón amplio y bien iluminado, acondicionado con butacas movibles.

DESARROLLO:

I. El instructor integra a los participantes en subgrupos de 3 personas.

II. Les pide a los subgrupos que contesten una a una las preguntas, guarden silencio para poder reflexionar su respuesta, evalúen las consecuencias y conductas que tuvieron o tendrán con su elección y busquen alternativas de otras opciones.

III. En sesión plenaria el instructor pide al grupo comentarios finales sobre el ejercicio y lo aprendido en él.

FORMATOS:**HOJA DE TRABAJO****ORDENAR POR RANGOS:**

1. ¿Qué es más importante en la amistad?

_____ Lealtad.

_____ Generosidad

_____ Rectitud.

2. ¿Si le dieran 50,000.00 pesos qué haría con ellos?

_____ Ahorrarlos.

_____ Comprar algo personal.

_____ Darlos a una obra benéfica.

3. ¿Qué cree que sea más perjudicial?

_____ El alcohol.

_____ La marihuana.

_____ El tabaco

4. ¿Si fuera padre, a qué hora dejaría a sus hijos de 14 años fuera?

_____ A las 22 horas.

_____ A las 24 horas.

_____ Dejarlo a criterio del hijo.

5. ¿Qué sería lo último que le gustaría ser?

_____ Muy pobre.

_____ Muy enfermo.

_____ Desfigurado.

6. ¿Qué le gusta más?

_____ El invierno en las montañas.

_____ El verano en la playa.

_____ El otoño en el campo.

7. ¿Qué es lo que más desearía mejorar?

_____ Su apariencia.

_____ El aprovechamiento de su tiempo.

- _____ Su vida social.
8. ¿Cómo se la pasaría mejor?
- _____ Solo.
- _____ Con un grupo grande.
- _____ Con pocos amigos.
9. ¿Cuál sería el acto más espiritual o religioso que podría hacer un domingo en la mañana?
- _____ Ir a la iglesia y escuchar un buen sermón.
- _____ Oír un concierto de música clásica.
- _____ Tener un buen desayuno con su familia.
10. ¿Cuál de las siguientes medidas deberían tomarse para aligerar el problema de la explosión demográfica?
- _____ Legalizar el aborto.
- _____ Permitir que los padres tengan dos hijos y luego esterilizarlos.
- _____ Distribuir información sobre control de la natalidad.
- _____ Confiar en el buen sentido de las familias para determinar el número de hijos.
11. ¿Si heredara una fortuna qué haría?
- _____ Repartir su riqueza en beneficio de otros.
- _____ Continuar con su mismo trabajo y actividades.
- _____ Cambiar totalmente de vida.
12. ¿Qué le resultaría más fácil hacer?
- _____ Una campaña para organizar una cena de Navidad.
- _____ Hacer trabajo voluntario en un hospital.
- _____ Asesorar a un grupo de estudiantes.
13. ¿Cuál cree que sea el problema interior más serio de su país?
- _____ La prevención de la criminalidad.
- _____ La beneficencia pública.
- _____ La inflación.
14. ¿Si fuera confinado a una isla desierta, cuál de los siguientes libros llevaría consigo?
- _____ La Biblia.
- _____ Las obras completas de Cervantes.
- _____ La historia de la civilización.
15. ¿Qué preferiría perder si tuviera que hacerlo?
- _____ La libertad económica.
- _____ La libertad religiosa.
- _____ La libertad política.
16. ¿En cuál de los siguientes periodos históricos piensa que podría haber sido un líder eficiente?
- _____ En la colonización de América.
- _____ En la Revolución Industrial.
- _____ En la Segunda Guerra Mundial.
17. ¿Cuál de los siguientes cursos le gustaría tomar?
- _____ Educación Sexual.
- _____ Relaciones sociales.
- _____ Ecología.
18. ¿Cuál de las siguientes expresiones describe mejor la forma en que usa el dinero?
- _____ Lo gasta despreocupadamente.
- _____ Siempre busca negocios.
- _____ Lo gasta con cuidado.

19. ¿Qué le disgustaría más?
 _____ Perder su trabajo.
 _____ Perder su dinero.
 _____ Romperse una pierna.
20. ¿A quién prefiere como vecino?
 _____ A un ciego.
 _____ A un paralítico.
 _____ A un anciano.
21. ¿Qué es lo más trabajo le cuesta hacer?
 _____ Levantarse temprano.
 _____ Organizar su trabajo del día.
 _____ No estar tenso durante el día.

RULETA DE VALORES

1. ¿Hay algo de lo que esté orgulloso?
2. ¿Sabe qué asunto ha manifestado su posición últimamente?
3. ¿Cuál decisión ha hecho en forma reciente en la que consideró tres o más opciones posibles?
4. ¿En qué o en quién cree firmemente?
5. ¿Qué es lo que quisiera cambiar en su mundo?, ¿en su familia?, ¿en su trabajo?, ¿en su persona?
6. ¿Respecto a quién o a qué ha cambiado en forma reciente su modo de pensar?
7. ¿Qué diría personalmente al candidato presidencial de su elección?
8. ¿Quién es la persona más buena que conoce y cuál es su secreto?
9. ¿Cómo ha manejado un disgusto reciente?
0. En su opinión, ¿qué debería hacer tanto la gente de raza blanca como la de color para integrarse?
11. ¿Dónde le gustaría estar en 20 años?
12. ¿Qué cosa desea aprender antes de morir?
13. ¿Cuáles son los tres lugares que quisiera visitar este año?
14. ¿Qué haría si no estuviera de acuerdo con un nuevo director?
15. ¿De qué está orgulloso en relación con su trabajo?, ¿con su familia?
16. ¿Qué regalo ha dado que le hace sentir orgulloso?
17. Cuando observa el mundo que le rodea, ¿qué es lo que a veces quisiera encontrar?
18. ¿Qué hizo anoche?
19. ¿Se ha formado ya una idea de lo que va a hacer cuando se retire?
20. ¿Qué libros ha leído que le hayan gustado?
21. ¿Tiene alguna diversión o pasatiempo en el que ocupa gran parte de su parte de su tiempo?
22. ¿Hay algo que desee vivamente pero que no puede realizar ahora?, ¿qué es?
23. ¿Quién de todas las personas que ha conocido y le han ayudado, lo ha hecho más ampliamente?, ¿en qué ha consistido la ayuda?
24. ¿Puede mencionar algunas cosas en las que en realidad cree?
25. ¿Qué cambiaría de sí mismo si pudiera?
26. ¿Está satisfecho de sus hábitos de trabajo?
27. ¿Cuál es la cosa más alegre que recuerda?, ¿y la más triste?

18.-SUPERVIVENCIA EN LOS ANDES

OBJETIVO:

- II. Permitir observar el comportamiento individual en la toma de decisiones que implica poner en juego los valores personales.
- II. Explorar las resistencias más evidentes para el manejo de una comunicación no verbal de carácter integral.
- III. Sirve para estudiar los grados de cohesión o dispersión de un grupo de trabajo.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

Cuarenta y cinco minutos.

MATERIAL:

Papel y lápiz.

LUGAR:

Un salón amplio y bien iluminado si es posible que tenga alfombra.

DESARROLLO:

- II. El instructor divide al grupo en cuatro equipos.
- II. Se le platica al grupo sobre la tragedia ocurrida en los Andes, a raíz del avión que se estrelló en esa cordillera y los sobrevivientes que se lograron rescatar, los cuales narran que tuvieron que recurrir a la antropofagia para seguir viviendo, pues estaban totalmente incomunicados.
- III. Entonces se les pide a los participantes que traten de ubicarse en esa situación, el ejercicio consiste, en su primera etapa, en decidir cuál de los miembros del equipo tendrá que morir para ser comido por los otros y en la segunda etapa, por que parte del cuerpo comenzarían a comérselo.
- IV. Se da un tiempo límite y al concluir éste, se procesa el ejercicio para llegar a conclusiones.

19.-CLARIFICACIÓN DE VALORES: LOS ESTANDARTES**OBJETIVOS:**

- I. Aumentar el entendimiento y la conciencia de los propios valores, objetivos y potencial individual.
- II. Proporcionar un foro para la expresión pública de los valores, potenciales y logros personales.
- III. Examinar en qué forma los valores, el potencial y el logro de metas afectan las decisiones relativas a las necesidades y aspiraciones personales.

TAMAÑO DEL GRUPO:

De cinco a siete participantes por grupo.

TIEMPO REQUERIDO:

De dos a tres horas.

MATERIAL:

- I. Una copia de la Hoja de Instructivo de "Los Estandartes" para cada participante.
- II. Una hoja en blanco y un lápiz.
- III. Pizarrón y gises para cada participante (con opción a gises o marcadores de colores).

LUGAR:

Un cuarto aislado, sin ruidos en el cual los participantes se puedan relajar confortablemente en sillas o en el suelo; algo en dónde los participantes se puedan apoyar para escribir.

DESARROLLO:

- I. El instructor expone que la actividad ayudará a los participantes a descubrir y clarificar sus objetivos, valores y potencial para el logro de sus metas y la realización de sus valores. Dice a los participantes que ellos examinarán estos asuntos y luego los representarán a los demás miembros del grupo, un "anuncio" ya sea escrito o representado. Hace mención a la forma en que los símbolos han sido utilizados durante siglos para representar o anunciar a una persona o a un grupo, por ejemplo: Un león

significó fuerza y valor, una cruz significó defensa de la Cristiandad, una Flor de Lis simbolizó la familia real francesa.

II. El instructor da a cada participante una hoja de papel en blanco y un lápiz. Les sugiere buscar un lugar confortable para sentarse y tener el papel y el lápiz a su LADO.

III. Se les pide a los participantes que cierren los ojos, se relajen, que respiren profundamente. El instructor les pide que "caminen alrededor" de su propio yo durante unos minutos.

IV. Se les dice que permanezcan relajados, con sus ojos cerrados. El instructor comenta que la mayoría de la gente tiene un gran potencial y que nuestros valores y metas afectan la forma en que utilizamos nuestro potencial. Continúa: "Nuestras metas más obvias son a menudo a corto plazo, metas u objetivos materiales o auto-engrandecedoras hacer dinero, enviar a los hijos a la universidad, comprar determinada marca de carro, etc.. Pero estos objetivos pueden carecer de un propósito fundamental que sea más importante que los objetos materiales o la satisfacción temporal. Para llegar a estar consiente de metas más profundas o más elevadas, la gente debe de concientizarse de sus primordiales "valores de la vida". Deben experimentarse completa y honestamente. En esta forma, pueden llegar a estar conscientes de lo que realmente tiene significado para ellos, de quién o de que tienen realmente que cuidar, que es lo que realmente pueden hacer y que realmente desean hacer,(resumiendo)- ; qué somos. "El instructor dice a los participantes que reflejen en sus verdaderos propósitos en la vida, sus más preciados valores, sus más elevados objetivos y aspiraciones. Luego les pide que analicen sus debilidades y sus fuerzas, que reflexionen en sus relaciones con la gente, y que noten los cambios dentro de ellos mismos mientras experimentan estos temas. (Quince minutos).

V. El instructor da avisos a los cinco y dos minutos antes de que se termine el período de reflexión. Luego les pide a los participantes que escriban sus impresiones acerca de sus valores, metas y potenciales. (Diez a quince minutos).

VI. El instructor distribuye copias de la Hoja de Instrucciones de los Estandartes, pizarrones pequeños, y gises o marcadores. Revisa junto con los participantes la Hoja de Instrucciones y les da quince minutos para terminarla.

VII. Cuando los símbolos están terminados, los participantes se dividen en grupos (le cinco a siete miembros cada uno. Y reciben instrucciones para que "enarbolen sus estandartes", es decir que expliquen los símbolos y las frases ahí utilizados a los otros miembros del grupo. (De treinta a cuarenta y cinco minutos).

VIII. Cada grupo discute los temas de los estandartes de sus miembros, desarrollando generalizaciones acerca de la forma en que sus valores, metas y potenciales afectan las decisiones personales. Luego cada grupo reporta generalización del grupo en total.

IX. El instructor dirige a los participantes a un estudio o reflexión individual sobre las implicaciones de la acción o de la desmedida conciencia de sí mismos.

VARIACIONES:

I. Después de "enarbolar sus estandartes", los miembros pueden colocarlos para que el grupo los tenga como referencia.

II. Los estandartes pueden ser colgados en forma anónima, el grupo intenta decir a quién pertenecen.

III. Los participantes pueden recibir instrucciones en cuanto a "usar" sus estandartes y circular sin hablar, leyendo los estandartes de los demás. Luego se pide que formen grupos con las personas cuyos estandartes los atraen, enseguida comparten y discuten.

IV. Las generalizaciones desarrolladas en el grupo pueden hacerse dentro de un grupo de estandartes mezclados. Esto es especialmente apropiado cuando se trabaja con un grupo ya integrado.

V. La experiencia puede concluirse con "un plan de acción" . Los participantes reciben instrucciones de que se sienten confortablemente, y de que reflexionen unos cuantos minutos (de cinco a diez) sobre las implicaciones de la acción que se deriva de esta experiencia. Se les pide que escriban sus

implicaciones en sus estandartes, como un "plan de acción" (decisiones que se van a tomar, pasos que se van a dar). Finalmente los participantes discute con su pareja la forma en que va a llevar a la práctica, el plan de acción, y a hacer un trato con sus compañeros. (Media hora).

FORMATOS:

HOJA DE TRABAJO

HOJA DE INSTRUCCIONES PARA LOS ESTANDARTES

La segunda fase de esta experiencia es el diseño y creación de un estandarte que describa o represente sus valores, objetivos y su potencial.

INSTRUCCIONES: En el pizarrón que se les dio, dibuje su estandarte y siguiendo la clave, use una palabra, frase corta o símbolo que lo describa a usted mismo en las áreas que se mencionan más adelante. Probablemente usted quiera referencias a las impresiones que anotó durante el período de reflexión para guiarse en esta actividad.

CLAVE: 1, 2, 3, 4 : Crea cuatro símbolos (dibujos) que representen sus más profundos y anhelados valores en la vida. Haga esto en orden de importancia (1, 2, 3, 4.)

Use palabras o frases escritas para describir lo siguiente :

5. ¿Quién soy yo ?
6. ¿Mi momento o experiencia más feliz o mi mayor logro ?
7. Tres cosas que hago particularmente bien.
8. Tres áreas, características o actitudes que desee mejorar
9. Lema personal por el cual vivo (o trato de vivir)

20.-«USTED ESCOGE»

OBJETIVOS:

- I. Identificar los valores personales que determinan una elección.
- II. Identificar a los líderes y seguidores potenciales del grupo.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

Una hora

MATERIAL:

- I. Breve currículum de cada uno de los participantes
- II. Una juego de todos los currículum del grupo para cada uno de los participantes

LUGAR:

Salón en donde los participantes puedan estar sentados cómodamente en su lugar y que puedan trabajar sin ser perturbados.

DESARROLLO:

- I. El instructor divide a los participantes en pequeños grupos; el número dependerá de la cantidad total. Puede haber un solo grupo , si se cuenta con sólo cinco personas.
- II. El instructor solicita a los diferentes grupos que nombre un líder.
- III. El instructor indica a las personas seleccionadas como líderes que digan sus nombres en voz alta y los escribe en un pizarrón u hoja de rotafolio donde todos puedan verla.
- IV. El instructor explica que la tarea de cada subgrupo es pensar en un juego divertido para todo el grupo con las siguientes características:
 1. Duración del juego cinco minutos
 2. Que lo puedan jugar todos los presentes
 3. Que estimule el pensamiento creativo.

V. Transcurridos 5 minutos, el instructor llama a cada líder de acuerdo al orden establecido en la hoja de rotafolio y le pregunta cual es la sugerencia de su grupo. Si no la tiene, el instructor pone una marca en su nombre y continua con el siguiente nombre.

VI. Pasados otros 5 minutos, el instructor vuelve a llamar a cada líder y sigue el mismo procedimiento del punto anterior. De esta manera se realizan varias etapas y se terminará con una media docena de sugerencias frente a cada nombre, o con ninguna.

VII. En sesión plenaria, el instructor pide a cada líder por turno que diga a todos los presentes lo que sucedió en su grupo.

VARIACIONES:

Se puede dar un periodo de tiempo para que los participantes libremente establezcan contacto con alguna persona cuyo currículum les llamo la atención.

21.-VALORES DE UN GRUPO EN CRECIMIENTO: UN EJERCICIO DE CLARIFICACIÓN

OBJETIVOS:

- I. Establecer claramente el sistema de valores personal.
- II. Explorar los valores que se tienen en común con el grupo.
- III. Estudiar las diferencias existentes entre grupos.
- IV. Empezar a quitar los diferentes estereotipos que tienen los miembros de los grupos.

TAMAÑO DEL GRUPO:

De ocho a doce participantes.

TIEMPO REQUERIDO:

Una hora y media aproximadamente.

MATERIAL:

- I. Hojas de Trabajo de los Valores de un grupo en Crecimiento.
- II. Papel y lápiz.
- III. Rotafolio, marcadores y maskin tape.

LUGAR:

Un cuarto lo suficientemente grande para que permita a los subgrupos se reúnan sin molestase uno al otro.

DESARROLLO:

I. El instructor distribuye papel y lápiz entre los participantes y los hace que escriban una lista de los participantes. El orden será determinado por la participación, según la vean los miembros. El que esta arriba es el que más participa y abajo es el menos activo. El orden lo pone cada participante.

II. Después de que han terminado de hacer la lista, cada persona la lee, por turno, mientras los otros anotan el lugar que recibieron.

III. El instructor pide a cada participante diga su reacción a la retroalimentación que ha recibido hasta ahora por su nivel de participación.

IV. El instructor señala al grupo que deben llegar a un consenso (acuerdo sustancial) respecto al orden de participación de los miembros durante esta fase da la solución del problema.

V. El instructor conduce a una discusión sobre la toma de conciencia ayudando a los participantes a validar el resultado de examinar la participación de los miembros durante esta fase.

VI. Se distribuyen copias de las Hojas de Trabajo de los Valores de un Grupo en Crecimiento y los participantes lo deben llenar en forma independiente (Diez minutos aproximadamente).

VII. Cuando todos han terminado de llenar la Hoja de Trabajo, el instructor forma tres subgrupos con base en el orden de participación (el tercero de arriba, el tercero de en medio y el tercero de abajo).

VIII. Se pide a los subgrupos que descubran que valores, tal como se indica en la Hoja de Trabajo, son aceptados más comúnmente y cuales rechazados entre ellos. Entonces discuten las implicaciones de

acuerdo con sus propias necesidades de crecimiento y su participación en el ejercicio del grupo completo. (Aproximadamente veinte minutos)

IX. Se le pide a cada subgrupo que escoja un portavoz para presentar los descubrimientos del grupo. Se puede hacer un breve resumen dentro del grupo.

X. Se vuelve a formar el grupo completo y se presentan los resúmenes por parte de los representantes. El instructor escribe en el rotafolio los valores más aceptados y los rechazados por cada uno de los grupos. Conduce una discusión sobre los resultados enfocándolos a las relaciones que existen entre el sistema de valores y la participación. Se hace que el grupo ayude a las propias metas.

VARIACIONES:

I. Las Hojas de Trabajo de los valores pueden llenarse antes que se genere la información sobre los participantes.

II. En lugar del orden, arriba descrito, el instructor puede hacer una formación de los participantes según su participación no verbal.

III. El criterio de ordenamiento puede variar. Los miembros pueden dar información sobre apertura, toma de riesgos, ayuda, dogmatismo, etc.

IV. Se puede cambiar el orden a una escala graduada, por ejemplo, a una de cinco puntos.

V. La Hoja de Trabajo puede hacerse entre el grupo, pidiendo que los miembros escriban los que crean que son, los dos o tres valores más importantes que se hayan presentado en la vida del grupo. Estos pueden ponerse en la pared.

VI. Se pueden modificar las instrucciones para llenar las Hojas de Trabajo e incluir un orden propio (o el del grupo) al apoyo de los diversos valores.

FORMATOS:

HOJA DE TRABAJO DE LOS VALORES DE UN GRUPO EN CRECIMIENTO

Instrucciones: Ponga una paloma en aquellos valores que correspondan a los suyos y una cruz en aquellos que rechace personalmente. A continuación ordene los tres valores que son más importantes para usted de la siguiente manera : 1, junto al valor que es más importante ; 2 para el siguiente valor y así sucesivamente. Siga el mismo procedimiento para los valores que rechace en forma más fuerte, poniendo 1 junto al que más rechaza y así sucesivamente.

ES MUY VALIOSO SER :

Activo	
Explorativo	
Sensitivo	
Ambicioso	
Bueno	
Espontáneo	
Consciente	
Apoyador	
Ayudador	
Honesto	
Creativo	
Seguro	
Cuidadoso	

Influenciador	
Conocedor	
Competente	
Leal	
Tolerante	
Abierto	
Confiable	
Crítico	
Productivo	
Diferente	
Recto	
Cálido	
Prudente	

22.-VALORES EN ÁREAS

OBJETIVO:

Aclarar sus valores y su posiciones en diferentes áreas de su vida.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

Treinta minutos.

MATERIAL:

Hoja de práctica a cada participante.

LUGAR:

Un salón amplio y bien iluminado.

DESARROLLO:

- I. El instructor reparte a los participantes la hoja formato y les pide que reflexionen en silencio sobre las diversas áreas y escriban junto a cada frase el por qué es importante o valiosa para cada uno de ellos.
- II. El instructor divide a los participantes en grupos de cuatro, y les pide que comenten sus frases o posiciones, basándose en las siete preguntas citadas al final.
- III. En sesión plenaria el instructor solicita a los participantes sus comentarios sobre la vivencia.

FORMATOS:

HOJA DE TRABAJO

¿Cuáles son sus Valores personales? en áreas como:

- * Política
- * Escuela
- * Empleo del tiempo libre
- * Amistad
- * Amor
- * Salud
- * Dinero
- * Muerte
- * Envejecer

- * Familia
- * Sexo
- * Normas
- * Riqueza
- * Paz
- * Cultura
- * Autoridad
- * Arte
- * Gustos personales, como: vestido, peinado, etc.
- * Religión

1. ¿Está consciente y orgulloso (no se avergüenza) de su posición?
2. ¿Afirma públicamente su posición?
3. ¿Ha elegido su posición entre otras alternativas?
4. ¿Ha escogido su posición después de considerar los pros, contras y consecuencias que pueda tener?
5. ¿Ha escogido libremente su posición?
6. ¿Ha actuado en forma constante (repetiendo el mismo patrón de conducta) en este punto?

23.-VALORES TRADICIONALES

OBJETIVOS:

- I. Clarificar el sistema personal de valores.
- II. Explorar los valores que tienen en común los grupos.
- III. Estudiar las diferencias entre grupos.
- IV. Empezar a quitar los estereotipos que tienen los que forman los equipos.

TAMAÑO DEL GRUPO:

Ilimitado. Debe haber cuando menos dos subgrupos, cuyos valores sean diferentes, como hombres y mujeres, viejos y jóvenes, el gerente y su personal, etc.

TIEMPO REQUERIDO:

Aproximadamente una hora y media.

MATERIAL:

- I. Una Hoja de Trabajo de los Valores Americanos Tradicionales para cada participante.
- I. Rotafolio, marcadores y maskin tape.
- III. Lápiz para cada participante.

DESARROLLO:

- I. Se dan instrucciones para que cada participante llene en forma independiente una Hoja de Trabajo, sin ponerse a discutir con los demás. Se les pide sentarse en silencio y reflexionar en sus valores mientras hacen el ejercicio.
- II. Se forman dos subgrupos que sean diferentes entre sí. A cada subgrupo se le da un rotafolio y un marcador en el cuál un voluntario escribirá los valores que sean rechazados por todo el grupo. Estos subgrupos sólo tendrán doce participantes. Se pueden formar varios subgrupos del mismo "tipo", para estar seguro de que todos participen adecuadamente. Se dan treinta minutos para esta etapa.
- III. Los participantes reciben de nuevo las Hojas de Trabajo y se les pide las llenen, pero ahora lo harán como si fueran del grupo contrario. Están, en efecto, tratando de adivinar lo que tiene por valores la persona "común" del otro grupo. Esto se hace en forma independiente.
- IV. Los subgrupos reciben hojas de rotafolio y se les pide que encuentren cuales serían los valores más comunes.
- V. Se colocan dos hojas en la pared y se pide se lean pero sin discutir las.

- VI. Se vuelven a formar los subgrupos para encontrar sus predicciones y lo acertado de ellas.
- VII. Se pide a cada subgrupo que elija a uno de sus miembros para participar en una obra y buscar una situación en la que puedan representarse los valores que son diferentes.
- VIII. El instructor pide sugerencias a los subgrupos sobre las situaciones que se pueden representar enfrente. Les da cinco minutos a cada subgrupo para entrenar a los que actuarán.
- IX. Principia la obra. Les pide a los participantes que representen conductas que sean estereotipos.
- X. El instructor conduce una discusión del ejercicio, solicitando a los participantes den afirmaciones tanto personales (como que aprendí de mí y de los otros). Los subgrupos se vuelven a formar, y su tarea será hacer frases sobre lo que presentó el otro grupo utilizando la palabra "debería".

FORMATOS:**HOJA DE TRABAJO DE VALORES TRADICIONALES**

INSTRUCCIONES: Por favor marque (V) frente de los valores que corresponden a los suyo y marque con una (X) los que su personalidad rechaza. Luego ordene los tres valores que usted defienda fuertemente, numerándolos con 1 al que considere más importante, con el 2 el que sigue y así sucesivamente. De la misma manera numere los valores que rechaza.

ES VALIOSO :

Ser honesto	
Ayudar a los demás	
Ir adelante	
Ser tolerante	
Participar en el gobierno	
Explotar	
Trabajar duro	
Ganar	
Ser limpio	
Ver por uno mismo	
Honrar a los padres	
Obedecer la ley	
Ser leal al país	
Ser libre	
Tener felicidad	
Conocer la herencia cultural de mi país	
Acumular bienes	
Tener educación	
Ahorrar	
Ajustarse a las normas sociales	

24.-VEINTE COSAS QUE ME ENCANTA HACER**OBJETIVO:**

Concientizar a los participantes de sus valores.

TAMAÑO DE GRUPO:

Ilimitado.

TIEMPO REQUERIDO:

Treinta y cinco minutos aproximadamente.

MATERIAL:

Hojas y lápiz a cada participante.

LUGAR:

Un salón amplio que permita a los participantes discutir libremente.

DESARROLLO:

I. El instructor pedirá a los participantes que hagan una lista con veinte cosas que les encante hacer en su vida, anotando al margen el número por interés. Del mayor interés (1) al menor interés (20).

II. El instructor pedirá a los participantes que se dividan en grupos de seis personas, que compartan las cosas más deseadas y las menos deseadas y sigan el proceso de valoración que afirma sus valores, basándose en las siguientes preguntas:

- A). ¿Aprecio lo que hago y hago lo que aprecio?.
- B). ¿ Lo afirmé en público cuándo hay oportunidad de hacerlo ?.
- C). ¿ Lo elegí entre varias alternativas ?.
- D). ¿ Lo elegí después de considerar y aceptar las consecuencias ?.
- E). ¿ Lo elegí libremente ?.
- F). ¿ Mi conducta está de acuerdo con lo que pienso y digo?.
- G). ¿ Mis patrones de conducta son constantes y repetidos ?.

III. En sesión plenaria, el instructor pide a los participantes sus experiencias con base a las siguientes preguntas:

- ¿Qué reacción tuvieron al ver los valores de los demás, son diferentes a los suyos?
- ¿ Tendieron a criticar o enjuiciar ?
- ¿ Trataron de modificar los valores de otro creyendo que el suyo es el correcto ?
- ¿ Hubo cambios en su escala de valores ?

IV. El instructor comenta y evalúa el desarrollo del ejercicio.

VARIACIONES:

I. El instructor puede antes del paso IV hacer una reflexión sobre los valores. Un valor es lo que se considera importante, estimable, valioso y necesario, que hace bien, sentirse bien y eleva el espíritu. Es todo aquello que con las experiencias se va armando, cuidando y luchando por él. Para que un valor lo sea realmente, es necesario creerlo, decirlo y actuarlo de manera constante y repetida, por elección libre y entre varias alternativas. De otra forma sería una pose, algo aprendido de otros y no de sí mismo. Existen valores fijos, absolutos o universales, como el amor, la justicia, bondad, libertad, belleza, etc., y otros cambiantes, según la edad, intereses, necesidades, circunstancias, época que toca vivir, estado civil, etc. Revisar y actualizar nuevos valores es una forma sana de vivir. La incongruencia entre lo que se cree, dice y vive, produce tensiones, angustias y conflictos con uno mismo y con los demás. Los valores siempre cambian en cuanto a su importancia o primacía. Se necesita aprender a distinguir y hacer la propia escala de valores, es decir, qué es lo más importante o tiene más valor, qué es lo que tiene menos valor o importancia; Cuál en determinado momento o circunstancia tiene primacía, aunque se haya puesto abajo en la escala de valores. Una persona que posee un sistema de valores y creencias flexible, más permeable, dispuesto al cambio y menos en "blanco o negro", se inclinará a aceptar comportamientos que no sean afines a sus propias creencias y valores. Los siguientes 7 pasos para el proceso de valoración ayudarán a revisar y actualizar la propia escala de valores. (L. Rath).

ESTIMACIÓN DE LOS PROPIOS PRINCIPIOS Y COMPORTAMIENTOS.

1. Aprecio y estimación.
2. Afirmación en público cuando hay oportunidad de hacerlo.

ELECCIÓN DE LOS PROPIOS PRINCIPIOS Y COMPORTAMIENTOS.

3. Elección entre alternativas.

4. Elección después de considerar y aceptar las consecuencias.

5. Elección libre.

ACTUACIÓN DE ACUERDO CON LOS PROPIOS PRINCIPIOS.

6. Actuación.

7. Actuación con patrones constantes repetidos.

25.-VOTACIONES DE VALORES

OBJETIVO:

I. Dar a los participantes una oportunidad de afirmar públicamente sus creencias dentro de una escala de valores.

II. Explorar y entender los valores propios y los de los demás.

TAMAÑO DE GRUPO:

De treinta a cuarenta miembros.

TIEMPO REQUERIDO:

De una hora a hora y media.

MATERIAL:

Ninguno.

LUGAR:

Un cuarto grande con sillas movibles.

DESARROLLO:

I. El instructor elige un valor en el cuál el grupo este dividido. Los hace formar dos círculos: uno consiste en los que están de acuerdo con el valor y el otro en los que no lo están. Les da veinte minutos para encontrar la razón de su posición. Entonces pueden tener la alternativa de cambiarse de un grupo a otro.

II. (A). Los participantes se sitúan en forma de pecera, con el grupo de "Si" adentro. Los miembros del grupo "Si" tendrán veinte minutos para discutir la elección, actuación y la apreciación del valor en cuestión.(B). El grupo "No" entra a la pecera y tiene veinte minutos para razonar el porqué de su negativa al valor. El grupo "Si" observa la discusión.

III. Los dos grupos se reúnen separadamente para discutir lo que escucharon del otro grupo y para elegir tres representantes que discutirán el valor en juego con los tres representantes del otro grupo. (Veinte minutos).

IV. Los seis representantes se reúnen a discutir el valor en cuestión. La meta es clarificar todas las alternativas y las consecuencias; el vivirlo y la apreciación del valor. Los otros participantes observan esta discusión. (Veinte minutos).