

Grupos (Procesos y Técnicas)

Se hace necesario precisar algunos términos y respondernos algunas preguntas. ¿Qué es un grupo?, ¿Cómo funcionan los grupos?, ¿cómo se relacionan los individuos en y con los grupos?, ¿qué caracteriza a la dinámica y a las técnicas de trabajo con grupos? Y ¿qué rol jugamos como animadores de esos procesos?

¿Qué entendemos por grupo?

Un grupo puede ser definido, según F. Munné, como *“una pluralidad de personas interrelacionadas para desempeñar cada una un determinado rol definitivo en función de unos objetivos comunes, más o menos compartidos y que interactúan según un sistema de pautas establecido”*¹. Es decir que se trata de un conjunto de personas, reducidas en número, por lo menos lo suficiente como para permitir que se den determinados procesos, unidas por una finalidad común y relacionadas entre sí.

De acuerdo al planteo de E. Pichon Riviere, un grupo puede definirse como un *“conjunto de personas, ligadas entre sí por constantes de tiempo y espacio que articuladas por su mutua representación interna, se plantea explícita e implícitamente una tarea, que constituye su finalidad”*².

Hay algunos procesos que tienen que darse para que un conjunto de personas se constituya en un grupo. En principio, que los integrantes se conozcan entre sí. A partir del momento en que ese conjunto de personas comienza a interactuar, se inicia un proceso de conocimiento y reconocimiento mutuo, que constituye el puntapié inicial para la conformación del grupo.

Conjunto de personas *articuladas por su mutua representación interna*, implica que cada uno de los integrantes tenga la capacidad de poder ponerse en el lugar del otro, de conocer y entender lo que los otros pueden estar sintiendo o pensando en las diferentes situaciones. Saber cómo es el otro, qué cosas le afectan, cuáles son sus habilidades, capacidades, debilidades, como lo afectan las diferentes situaciones, etc.

Ahora bien, este proceso no se logra de un día para el otro, lleva un determinado tiempo, entonces también son necesarios otros elementos, y es que ese conjunto de personas se encuentre, para hacer lo que sea, con cierta continuidad, y que haya espacios físicos de reunión, ya sea un club, el salón de clase, la plaza, el murito. Hay *constantes de tiempo y espacio* que reúnen a ese conjunto de personas con cierta asiduidad.

Tenemos entonces un conjunto de personas que se encuentran con cierta constancia, que se conocen, está presente la mutua representación interna, pero para que podamos hablar de grupo es necesario otro elemento fundamental, y es el para qué de ese grupo. En este sentido, se plantea que todo grupo, *explícita e implícitamente se propone una tarea que constituye su finalidad*. ¿Qué significa esto? El plantearse objetivos, que haya un motivo para ese encuentro, una meta común. Esta tarea, que constituye la finalidad del grupo es esencial para la subsistencia del mismo, es lo que convoca a ese grupo, y está relacionada y debería tener un nivel de representación de los intereses de cada uno de los integrantes. La finalidad que se plantea el grupo, define a su vez los diferentes tipos de grupos que podemos encontrar: amigos, compañeros, estudio, militancia estudiantil o política, parroquia, club, la familia, etc.

Estructura, función, cohesión y finalidad son los elementos que configuran la situación grupal.

¹ Francia, A., Mata, J. “El Grupo” In: Dinámica y técnicas de grupos.

² Pichon Riviere, E. “Estructura de una Escuela destinada a la formación de Psicólogos Sociales” In: Del psicoanálisis a la psicología social (1).

¿Qué es la dinámica de grupos?

Históricamente se ha arrastrado un concepto confuso. En tanto quienes siguieron a Kurt Lewin, creador del término y fundador de esta corriente de estudio, lo utilizaron para denominar tanto al estudio de los procesos de los grupos y las fuerzas que se ponen en juego, como a los instrumentos utilizados para fomentar dichos procesos.

Hablaremos de dinámica de grupo como el estudio de las etapas de un grupo y todos los mecanismos que se activan dentro de él y a partir de las relaciones que en él se dan.

Al hablar de “dinámica” estamos utilizando un término que proviene de la física y que denomina algo que está o que entra en movimiento. El referirnos a la dinámica de un grupo refiere al proceso evolutivo que desarrolla un grupo al funcionar como tal. El grupo como un cuerpo vivo, que nace, se desarrolla, se reproduce y muere.

El referir a la dinámica de los grupos se hace necesario analizar y comprender los procesos tanto personales como grupales que atraviesan la vida de un grupo.

Proceso Grupal

Ahora bien, más allá de los diferentes tipos de grupos que podemos encontrar, hay momentos que pueden observarse en todos los procesos grupales.

Desde algunos abordajes conceptuales es posible identificar los siguientes momentos:

- a) *afiliación o identificación*, es lo que se observa en una primera etapa; el sujeto se identifica con el proceso grupal pero todavía guarda una determinada distancia, sin incluirse totalmente en el grupo. Este primer momento de afiliación se convierte más tarde en
- b) *pertenencia*, que implica una mayor integración al grupo. Significa sentirse parte de ese grupo, y de la tarea que ese grupo se propone. La pertenencia es la que hace posible luego la planificación (para el logro de la tarea)
- c) *cooperación*, consiste en la contribución a la tarea grupal y se establece sobre la base de *roles diferenciados*
- d) *pertinencia*, constituye la capacidad del grupo de centrarse en la tarea prescripta
- e) la *comunicación*, elemento fundamental para el proceso grupal, puede ser verbal o pre-verbal; aquí hay que tener en cuenta no sólo el contenido del mensaje, sino también el cómo y el quién de ese mensaje (cuando ambos elementos entran en contradicción se produce el malentendido).
- f) El fenómeno de *aprendizaje* se logra por sumación de información de los integrantes del grupo. En un momento dado se produce un cambio cualitativo en el grupo, que se traduce en términos de resolución de ansiedades, adaptación activa a la realidad, creatividad, proyectos, etc. En general, cuando trabajamos en grupo se da un proceso de aprendizaje, pero no solo de cuestiones concretas, sino un aprendizaje en el plano de las actitudes; el estar en grupo nos lleva a poner en juego aspectos de nosotros mismos que quizá no conocíamos, o nos enfrenta a miedos que tenemos dándonos la posibilidad de superarlos, y allí se produce un aprendizaje.

Igualmente esta no es la única forma de mirarlo y en tal sentido me gustaría recuperar el punto de vista de Bennis y Shepard, quienes proponen un ordenamiento de la vida grupal en dos grandes fases, cada una de las cuales está constituida por tres subfases bien diferenciadas. En la primera fase se ventilan en el grupo problemas de autoridad y de dependencia, mientras que en la segunda fase se suceden cuestiones de intimidad e interdependencia.

- a) Fase 1: *Etapas de dependencia. Los problemas del Poder*. Va desde que nace el grupo hasta la superación de sus primeras grandes crisis y tiene tres subfases:
 - De dependencia o huida: Es una etapa de fuerte dependencia de una figura convocante, ya que los miembros del grupo acaban de conocerse. No hay grandes

iniciativas personales y hay un deseo de que la figura convocante sea quien soluciones por nosotros el problema de echar a andar y de encontrar cómo hacerlo. Es una subfase ligada a la necesidad básica de la inclusión (que ya desarrollaremos)

- De Contradependencia o Lucha: Etapa caracterizada por la puesta en juego de los poderes personales, dónde aparecen algunos liderazgos que cuestionan la figura convocante del educador o animador del grupo. La aparición de liderazgos genera conflictos que de ser dirimidos por el coordinador de grupo afianzarían la dependencia, quien al devolver los conflictos al propio grupo facilitará que el grupo aprenda a dirimir sus diferencias y reconocer en su seno diferentes puntos de vista
 - De Resolución o Catarsis: Resueltos los conflictos el grupo vive una etapa de relajación, donde es posible construir un equilibrio. La superación del conflicto y la apertura a sentimientos personales instala en el grupo un clima de intimidad y euforia que lleva al grupo a pensar que este es un muy buen grupo. Esta circulando la satisfacción de la necesidad básica del afecto
- b) Fase 2: *Etapa de Interdependencia. Los Problemas del Afecto.* Va desde que se resuelven estos grandes conflictos internos y el fin del grupo.
- De Ilusión o Huída: Es una etapa donde la necesidad de inclusión se manifiesta como deseo de afiliación. Se conserva la sensación de euforia de la catarsis y la ilusión de que el grupo perfecto es posible y que todos y todas podemos pensar sentir y actuar en completo equilibrio y tolerancia. Es un momento donde el grupo dicta las normas (lo que está bien y lo que está mal) y las personas se sienten incómodas de discrepar. Pero esto está destinado al fracaso
 - De Desilusión o Lucha: Tal como era esperable, algunos comienzan a reaccionar y a discrepar. Aflora la sinceridad aunque el costo sea perder algo de intimidad al reconocerse diferentes y discrepantes. Es la vuelta de la necesidad del poder, pero ahora con el cometido de construir la interdependencia, el grupo reconoce que se puede ser grupo pensando diferente, porque no es necesario ser iguales para sentirse parte de un mismo grupo, sentirse reconocido y querido.
 - De Validación y Catarsis Final: Basado en la capacidad de escucha y el gusto por la diferencias, el grupo da con nuevas formas más válidas y satisfactorias de comunicarse. La sensación es de satisfacción por el logro de ser finalmente un grupo. El grupo está preparado para reconocer su proceso, observar el camino recorrido y reconocer que está llegando a su fin y para comenzar la etapa de llevar lo aprendido a lo cotidiano que sucede fuera de las fronteras del propio grupo.

Como vemos, el proceso grupal se ve atravesado por los procesos personales. Para comprender cabalmente las necesidades personales que se ponen en juego y que movilizan a los grupos, nos proponemos compartir un artículo del Psicólogo José Techera, que retoma los conceptos principales de la obra de W. Schutz. Quien en su libro FIRO (Orientación Fundamental de las Relaciones Interpersonales), plantea que toda persona que se integra a un grupo trae consigo unas necesidades fundamentales que se refieren a la relación con los demás y con la situación grupal. Estas necesidades se activan ante la presencia de los demás, y van surgiendo en secuencia ordenada.

Proceso Personal - Necesidades Básicas

Cada experiencia grupal nueva anima a re-presentarse no sólo ante los otros sino ante uno mismo. La presencia del otro ayuda a seguir conociéndose, bajo un signo de identidad comunitaria. La experiencia grupal no sólo es natural e inevitable sino necesaria, y adquiere un sentido de opción personal que lleva a sentirse completo.

Aclaremos esto un poco más. Toda experiencia es única, y por lo tanto, nueva. Si no fuera así, sería un experimento, predecible, repetido, demostrativo. Reconocer esto permite afirmar que también

nosotros, cada uno, vive las experiencias grupales con la expectativa de lo nuevo. Esta vivencia será el punto de partida de una actitud de apertura hacia el otro y a todo lo que suceda en el grupo.

La necesidad de controlar esta nueva situación nos impulsa a “saber” con quien nos estamos embarcando; por eso nos proponemos conocernos, presentarnos. Pero lo que en realidad hacemos es re-presentarnos, no sólo porque es algo que volvemos a hacer, sino porque brindamos una (de las tantas) imágenes de lo que somos. Es decir, al mismo tiempo que nos mostramos a los otros, nos escondemos convenientemente; al mismo tiempo que nos formamos una imagen de los otros, los otros se representan y nosotros los representamos. Esta vivencia será el origen de los conflictos que surjan en el grupo.

Es que en realidad nadie puede presentarse tal cual, porque sencillamente no sabe cómo será él mismo frente a la nueva situación. Lo que hacemos es “salir del paso”, lo que nos lleva a descubrir la existencia de necesidades personales que están en relación con la experiencia grupal. Vivir una necesidad, no es lo mismo que vivir una carencia. La carencia es estática y provoca estancamiento, la necesidad es dinámica y provoca movimiento, búsqueda.

Aquí nos proponemos conocer y clarificar cuáles son las necesidades personales que mueven a los grupos, ya que éstas son las que marcan el proceso personal de los individuos en su búsqueda de identidad. Una identidad que no es considerada aquí como un punto de llegada o como final del camino sino como motor que genera energía, que mueve, que da sentido de propuesta a la vida misma del grupo; una identidad que se va haciendo y deshaciendo constantemente.

Si bien nos lanzamos intrépidamente a conocer lo nuevo de cada uno de nosotros, nos presentamos con nuestra historia, que es el recurso más auténtico con que contamos. Con esto queremos decir que las necesidades se presentan muchas veces como expresión de nuestra historia, de nuestras experiencias grupales previas en el grupo familiar, de amigos, de escuela, etc.

En concreto:

- * hablaremos de necesidades como una dimensión que moviliza el accionar de las personas y por lo tanto de los grupos. Cuando éstas se satisfacen adecuadamente, podremos hablar de crecimiento como fruto del encuentro con el otro; cuando no se satisfacen, lo notaremos en diversas formas de tensión que pueden ir del estancamiento del grupo hasta la angustia personal manifestada en forma de demandas al grupo y al animador o incluso en aspectos físicos como dolores de cabeza, torpeza en los movimientos, etc.;
- * hablaremos de un proceso, en la medida que se desarrolla en función del tiempo y con un cierto ordenamiento;
- * hablaremos de personal, en la medida que nos referimos a lo que sucede en la persona a partir del vínculo interpersonal.

De acuerdo a investigaciones de psicología grupal, se pueden distinguir tres necesidades básicas que se darían siempre que se vivencia una situación grupal, y más aún, cuando ésta persigue una propuesta que implica un encuentro personal con los demás y no es simplemente ejecutiva. Son: la necesidad de inclusión, que hace referencia al sentido de pertenencia al grupo; la necesidad de poder o control, que se refiere al desarrollo de las capacidades personales y la necesidad de afecto, por la que la persona busca el encuentro afectivo con el otro.

En principio diremos que la dinámica natural es que sigan este orden de aparición, dependiendo de la historia de cada sujeto, el tiempo de duración de cada una y el grado en que se manifiesta. Tener en cuenta la necesidad que prevalece en cada momento de la vida del grupo, será de gran importancia a la hora de acompañar y facilitar el proceso, e iluminará al animador para conocer los bloqueos que existen en el grupo y para aplicar los instrumentos adecuados para resolverlos, como por ejemplo, ejercicios o técnicas de grupo.

Vamos a explicar una a una cada necesidad.

La Necesidad de Inclusión.

Se refiere a la necesidad de incluir a otros en mis actividades y de ser incluido por ellos en las suyas. Lleva consigo un sentimiento de aceptación o de rechazo. La inclusión hace referencia a la temática de estar “dentro” o “fuera” del grupo y al grado en que se da cada una de estas realidades. Esto recuerda los primeros momentos de vida de una persona, en los que a través de la boca va incorporando elementos del mundo circundante en su ser y a través de la confianza básica que le brinda la madre va afianzándose como integrante del mundo humano y va siendo incluido en la humanidad, como primer paso de la identidad que nace de la relación con el otro.

La necesidad de sentirse “uno más” se vive en forma conflictiva porque es una necesidad que amenaza la individualidad, el ser distinto. Una persona vive en forma estanca la inclusión tanto cuando se disuelve en el grupo y pierde la individualidad, como cuando es incapaz de pertenecer al mismo por temor a mostrarse distinto. Las dos situaciones se cierran al vínculo.

La respuesta correcta, o al menos la que proponemos, es que esta necesidad lleve al compromiso con el grupo.

Para detectar esta necesidad, deberemos estar atentos a ciertos signos físicos y a las manifestaciones verbales. La inclusión hace referencia a las barreras que separan del resto del mundo. Su temática es acerca de la periferia del cuerpo, piel, órgano de los sentidos, respiración. Mirar ,oír, respirar... A estos aspectos deberían dirigirse los ejercicios de rompehielos, corporales, de integración que se hagan cuando se quiere abordar un problema de inclusión.

Un análisis dialéctico de esta necesidad nos lleva a reflexionar acerca de los fenómenos de exclusión que se experimentan en el grupo y sus distintas manifestaciones. Así como en la sociedad se representan por los signos más débiles, como la pobreza, la desocupación, el desalojo; en el grupo sus signos serían el aislamiento, la discriminación, el rechazo. Si estos los consideramos los signos que llevan a la destrucción y a la muerte, podemos, por oposición considerar la inclusión como un signo de animación y de vida.

La Necesidad de Poder o Control.

Partiendo de la base que la anterior necesidad está cubierta, se empieza a plantear en el individuo que su compromiso grupal, que lo identifica e iguala a los demás necesita verse complementado por el reconocimiento de las capacidades propias. Este es el poder personal que descubre en el grupo y el grupo descubre en él. Es a través del cual la persona percibe la posibilidad de controlar o estructurar la situación del grupo de acuerdo a las capacidades propias. De otra manera, es lo que me permite ejercer el liderazgo a través del rol que asumo en el grupo. Por ejemplo, mi capacidad creativa, será tenida en cuenta a la hora de elaborar un proyecto, mi capacidad de síntesis servirá para redactar conclusiones, o simplemente, como se tocar guitarra, en determinada situación de recreación estructuro la situación del grupo en torno a mi capacidad.

Obviamente que no es solo esto, sino que, fundamentalmente se refiere a la necesidad de resolver los problemas de toma de decisiones, de poder, de influencia, de ejercer una autoridad. La manifestación de esta dimensión abarca una amplia gama que va desde el deseo de autoridad sobre otros, hasta el deseo de ser controlado por los demás, siendo los extremos no aconsejables, pero que se darían de una manera inconsciente.

En cada uno de nosotros se puede descubrir una capacidad, el hecho de no descubrirla provoca un sentimiento de impotencia que se traduce en las conductas extremas en cuanto al control de las situaciones sociales, es decir, o bien lo compenso ejerciendo un poder autoritario que intente dominar a los demás, o bien me escondo en el anonimato siguiendo en forma dependiente a los demás.

Como vemos en esta dimensión lo que más importa es ser reconocido, “ganar” un lugar en el grupo. Pero, se puede ejercer el control sin ser participante?, aunque normalmente los problemas de poder surgen después que los de inclusión, hay “poderes” que se manifiestan desde fuera del grupo, desde el no incluido (pensar ejemplos). Se puede decir que las personas que vivieron con soltura y resolvieron su inclusión, adquiriendo su confianza básica, luego pueden poner su capacidad al servicio del grupo en forma autónoma.

Las manifestaciones concretas de esta necesidad se pueden ver en todo lo que pueda ser interpretado como conductas de control, por ejemplo, el control intelectual sobre la espontaneidad, la falta de flexibilidad a nivel físico, la búsqueda de normas que estructuren la situación del grupo, la necesidad de establecer objetivos claros y bien precisos para seguirlos, los intentos de “marcarle” el camino al grupo.....Sus polos son la desorganización y el supercontrol.

Aquí la respuesta que proponemos es acompañar estas necesidades en la búsqueda de que se asuma lo conflictivo que se presenta e vínculo en cuanto a que surge del encuentro de distintos. El reconocer la diversidad ayuda a descubrir la riqueza de capacidades que nos hará no solo seguir un objetivo sino adherir a él, asumirlo.

Las técnicas y ejercicios que aclaran la presencia de esta necesidad y su satisfacción son todas aquellas que permitan diferenciar roles, capacidades personales, establecer normas como grupo, que fomenten la cooperación y el consenso desde posiciones diferentes, etc... que ayuden a realizar el pasaje del “ganar” al compartir.

La Necesidad de Afecto.

Hasta ahora el grupo adquiriría una vital importancia para la satisfacción personal de inclusión y de poder. Una vez que me siento integrante, una vez que me siento reconocido en una capacidad, surge la necesidad de ser querido por lo que soy y hago; puedo tener una gran capacidad, pero puede que no me banquen. La búsqueda personal ahora va por el lado de lo afectivo, de la intimidad; por eso, lo que va a estar en juego son las relaciones interindividuales, de dos en dos, de tres en tres..., esto se refiere a la necesidad de cercanía afectiva entre los sujetos del grupo. Así como el control tenía que ver con la confrontación entre las personas, el afecto tiene que ver con el encuentro con los otros. No cabe duda que esta dimensión está presente desde los comienzos, sin embargo recién ahora se le brinda un espacio para su satisfacción, luego de cubrir otras, también básicas. Habrá sujetos que llevan esta necesidad a flor de piel, y pretenderán ejercer un control sobre los otros a través de la misma.

A nivel personal los extremos de conducta respecto a este aspecto serán, por un lado el distante, por medio de la superficialidad, ausencias, no compromiso, que siempre teme no ser amado y por eso no quiere poner a prueba el grado en que lo es, y el intimista, que necesita constantemente sentir cercanía y afecto, en un intento siempre repetido por devorar o consumir cariño. Lo que se buscaría en esta situación sería alcanzar la intimidad que lleve a la generatividad, es decir, que facilite la generación del encuentro para la realización de proyectos, objetivos asumidos, lo nuevo, la vida....

El vivir sin dificultades ni bloqueos esta dimensión, ya sea en el grupo, como en la vida misma del sujeto (su historia), le permitirá abordar en forma madura las situaciones de lejanía, de soledad, y de despedida. Quien se vive amado no se vive solo. El cubrir esta necesidad básica completa la identidad que la persona viene a buscar en el grupo.

La manifestación de esta relación, tiene que ver, en lo físico con lo visceral, con “los movimientos del corazón”, con la circulación. Por esto las barreras a romper, no son ya las de la integración, sino las del encuentro, de la apertura para acercarme al otro. A nivel físico también, hay quienes marcan como interacción típica del afecto, el abrazo. Las técnicas y ejercicios varían mucho, siendo más ejercicios de sensibilización que técnicas, ya que estas buscan más la relación efectiva que afectiva. Se aplican ejercicios de relajación, de comunicación interpersonal, de apertura personal....

Estas necesidades, como pueden observar, se van a ir repitiendo con distinto grado de profundidad de acuerdo al tiempo y frecuencia en que el grupo se encuentre, así como los proyectos que asuman.

Culminada la presentación del proceso personal a través de las necesidades que van cubriendo los individuos en el grupo, será importante confrontar este análisis con el proceso grupal, que si bien referirá al proceso de las relaciones interpersonales, este va a ir de la mano con lo que pasa con cada uno de los individuos.

El desafío corre por el acompañamiento que hagamos de estos procesos.

Psicólogo José Carlos Techera
A. N. E. P. (Consejo de Educación Técnico Profesional)
Programa Gestión de Recursos Humanos
División Capacitación y Actualización de Recursos Humanos

Rol del Animador de Grupos

Etimológicamente el término *animación* significa “*infundir ánimo*”, “*dar vida a...*”. Esto puede interpretarse en un sentido reductivo como el dar ánimo, motivar para la expresión lúdica, y en un sentido bíblico, donde el animar remite al relato de la génesis.

Puede decirse en primer lugar que quien se sitúa como animador está llevando adelante un rol de educador. Tal como plantea A. Fernández³, si entendemos que la educación es un proceso de cambios mediante el cual el hombre se desarrolla informándose y transformándose él mismo e informando y transformando a los demás y al medio en que vive, al enfrentar una tarea de animación hay que pensar que el lugar que se ocupa es el de *mediadores* entre el sujeto y el contexto.

Por lo general el animador aparece en el grupo como un agente externo que deberá lograr un espacio y un reconocimiento ya sea con niños, jóvenes o adultos.

Entonces, lo central de la tarea no se encuentra en la persona que la lleva adelante, sino en el rol facilitador (de experiencias y aprendizajes) y mediatizador que cumple.

Resulta de fundamental importancia el *vínculo* que el animador construye con el grupo y con cada uno de los individuos. El vínculo es lo que permite realizar cualquier propuesta de trabajo. Si no hay una relación educador-educando, animador-animado, no genera un espacio físico ni mental que le de soporte a esta tarea.

Por eso el animador, además de ubicarse en un determinado rol deberá desarrollar y formar algunas actitudes y aptitudes en su persona: tolerancia, humildad, respeto por los demás, para poder crear así un ambiente distendido, de confianza, afecto, credibilidad y respeto mutuo. Desde la recreación, el animador debería, además, contribuir a desarrollar una capacidad crítica en el sujeto.

Estar atento a los signos que va mostrando el grupo; a los aspectos manifiesto y latente de la comunicación.

Para llevar adelante la tarea de animador no basta con una personalidad acogedora y receptiva que innatamente se tenga, sino que es necesaria una formación específica a nivel teórico-práctico que permita desarrollar y potenciar esas características, en la cual exista una permanente búsqueda y un autocuestionamiento reflexivo. El rol de animador requiere entonces de actitudes innatas y aprendidas, así como de formación/capacitación teórica y práctica constantes.

De acuerdo al planteo de otros autores⁴, el animador puede definirse como aquél que “*se constituye o es constituido como coordinador responsable de las fuerzas y recursos de las personas y del grupo que coordina y estimula. Su misión es ayudar a que el grupo logre los objetivos, descubra los contenidos, utilice la mejor metodología,*

³ Fernández, A. “¿Para qué mundo estamos jugando?”

⁴ Francia, A., Mata, J. “Dinámica y Técnicas de Grupos”

favorezca las relaciones más humanas. Pretende que el grupo y cada uno aporte lo mejor de sí mismo para hacer grupo y lograr unos objetivos”.

“El animador de grupos debe saber de dinámica de grupos, debe ser capaz de vivir en grupos, de entender sobre grupos, de hacer grupo y ayudar a otros a integrarse, crecer y trabajar en grupo”⁵. Un animador busca todas las oportunidades y recursos para hacer un grupo humano maduro, que cohesionada, promociona y educa en todos los ámbitos, tareas y niveles.

Los temperamentos, experiencias y recursos de los animadores pueden ser muy distintos, pero existen una serie de *actitudes* fundamentales que deberían estar presentes en todo animador:

- observar mucho pero no aparentarlo, para no crear desconfianza
- vivir una actitud sistemática de escucha, a todos y a todo
- situarse en el lugar del otro para entender mejor, ayudar mejor
- no perder nunca la calma, oiga lo que oiga, pase lo que pase
- hacer tema de diálogo todo lo que en el grupo pasa, todo lo que el grupo vive
- respetar, valorar a cada uno por lo que es y como es, y que se note
- estar atento las necesidades, inquietudes y problemas de cada miembro del grupo
- ser objetivo y realista, pero no frío o distante
- poner toda la sinceridad que el grupo soporte en las intervenciones
- estimular siempre, nunca hundir
- estar en actitud de aprender también en el grupo y del grupo
- procurar no hacer o descubrir algo que puede hacer el grupo o alguno de sus miembros
- resistirse a dar respuestas; hacer más bien preguntas inteligentes
- considerar siempre a la persona como el centro
- mostrarse como un ser humano normal, sometido a unas circunstancias, no aparecer sólo en el papel técnico del animador

En el grupo cada uno tiene su papel. El animador ha de potenciar una serie de funciones que favorezcan el desarrollo armónico de la vida del grupo. Las mismas pueden agruparse en cuatro:

- *comunicación:*
 - cuidar que nadie ignore, desprecie, infravalore, acapare, tratando de que todos se valoren, aprecien, estimulen, creando así un ambiente de confianza que posibilite una comunicación abierta y distendida
 - fomentar el diálogo como vehículo de conocimiento y colaboración, ya que favorece la acción solidaria en el grupo y fuera de él
- *corresponsabilidad:*
 - actuar como uno más del grupo; el animador debe asumir su papel, interrogar, comunicar experiencias, actuar como adulto, someterse a revisión, seguir las normas del buen funcionamiento
 - no considerar al grupo como propiedad privada. Responsabilizar a todos y cada uno para que la coordinación pueda ser rotativa, así todos aprenden experimentando
 - procurar que todos intervengan lo más y mejor posible, aportando ideas, iniciativas, entusiasmo, realismo, actitud crítica, etc.
 - enseñar en la práctica que cuanto menos le necesite el grupo, mejor. Es señal de maduración
- *motivación:*
 - cuidar el clima general del grupo, ambiente externo e interno, para que pueda marchar cohesionado, satisfecho y eficaz
 - lograr unos objetivos, contenidos y método coherentes entre sí, contruidos desde la realidad y posibilidades del grupo, proponiendo metas concretas que estimulen a conseguir otras nuevas

⁵ Idem

- ofrecer claves de interpretación, caminos de búsqueda y confrontación. Favorecer que el grupo vaya descubriendo por sí mismo, presentando propuestas creativas en lugar de respuestas acabadas
 - considerar las iniciativas de cada miembro del grupo, evaluando y motivando según los parámetros de respeto, apoyo, secreto, concreción, etc.
- *acercamiento a la realidad:*
- ofrecer claves de análisis e interpretación de lo que sucede, de las causas, de las consecuencias, de los recursos del grupo para diagnosticar adecuadamente y solucionar eficazmente
 - enfrentar al grupo a su propia realidad, para ir educándose todos en el grupo a partir de lo que se vive
 - ayudar a relacionar la vida del grupo con al vida de la sociedad, de la que es reflejo
 - favorecer la apertura, la actitud crítica, solidaria y transformadora dentro del grupo y, a través de él, en la sociedad

¿Qué son las Técnicas de Grupo?

Es el conjunto de medios, instrumentos y procedimientos que, aplicados al trabajo en grupo, sirven para desarrollar su eficacia, hacer realidad sus potencialidades, estimular la acción y funcionamiento del grupo para alcanzar sus propios objetivos.

La introducción de técnicas en toda actividad grupal facilita el proceso de integración de los miembros de un grupo, abre la oportunidad de un tiempo reflexivo y permite el desarrollo de un aprendizaje activo.

En pocas palabras:

- ☐ Las técnicas son *medios útiles* en lo procesos de comunicación, crecimiento y maduración de un grupo, pero nunca son un fin en sí mismo.
- ☐ Es necesario *conocer la dinámica de los grupos* con los que trabajamos para que tenga sentido el uso de las técnicas.
- ☐ Son *instrumentos*, y como tales no son ni buenos ni malos, pueden ser aplicados eficazmente, indiferentemente o desastrosamente.
- ☐ No todas las técnicas sirven para todos los objetivos.

¿Cómo elegir la técnica adecuada?

Ninguna técnica puede aplicarse en todas las situaciones, por lo tanto toda técnica debe recrearse de acuerdo con las circunstancias, problemas y características del grupo.

Siguiendo lo listado por Cirigliano y Villaverde 6, los factores a tomar en cuenta al escoger la técnica incluye:

- ☐ Los objetivos que se persiguen
- ☐ La madurez y entrenamiento en el uso de técnicas que tenga un grupo.
- ☐ El tamaño el grupo (pequeños, medianos o grandes)
- ☐ El ambiente físico
- ☐ Las características del medio externo (las otras instituciones)
- ☐ Características de los miembros (edades, intereses, motivaciones, etc)
- ☐ Experiencia y capacidad de quien coordina

⁶ Cirigliano, G y Villaverde, A. Dinámica de Grupos y Educación. Editorial Humanitas, Bs As 1966.

Cosas a considerar

- ☐ A la hora de coordinar técnicas, debemos recordar que por el alto potencial de participación que estas representan, va a ser necesario comprometerse anímica y corporalmente con la realización y sus efectos.
- ☐ Es necesario “Relativizar”, quitando ese poder hegemónico que le asignamos a las técnicas como causantes de efectos siempre esperables y asignándole uno relativo.
- ☐ Deberemos “Planificar”, puesto que necesitamos incluir las técnicas en función de objetivos planteados
- ☐ Aprenderemos a “Flexibilizar”. Es bueno estar prevenidos ante una posible frustración de las técnicas pensadas, contando con reserva de técnicas como alternativa.
- ☐ “Reducir la comunicación verbal” Las instrucciones verbales deben ser breves. Una acotada explicación verbal permite que los auditivos capten la propuesta, un ejemplo permite que los visuales lo hagan y por fin una prueba, que termina de conectar a los sensitivos con la propuesta.
- ☐ “Combinar y crear técnicas” Cada uno debe descubrir las técnicas más adecuadas a sus objetivos y la situación del grupo. Lo que implica creatividad para adecuar algunas y crear otras.
- ☐ “No abrir más cosas que de las que me puedo hacer cargo” Por responsabilidad en el manejo, no puedo promover una técnica que dispare una dinámica que luego no pueda sostener.
- ☐ “Motivar” es una función constante del coordinador.

¿De qué técnicas hablamos?

Con el fin de facilitar la comprensión de las diferentes técnicas, proponemos un ordenamiento en función de tres criterios

1. Las técnicas en el apoyo de procesos de formación del grupo
2. Las técnicas en el apoyo de la tarea grupal
3. Las técnicas en el apoyo del desarrollo de destrezas personales y grupales

Las técnicas en el apoyo de procesos de formación del grupo

Son técnicas que por su propuesta general o su aplicación habitual son importantes en la promoción y el acompañamiento de las etapas que naturalmente vive un conjunto de personas en el proceso de conformación del grupo.

Serán ordenadas según las necesidades básicas que las personas ponen en juego en los procesos naturales de integración a un grupo y que refiere Psic. José Techera en el artículo “Proceso personal – Necesidades Básicas”

Se pueden distinguir tres necesidades básicas que se darían siempre que se vivencia una situación grupal. Son la necesidad de inclusión, que hace referencia al sentido de pertenencia al grupo; la necesidad de poder, que se refiere al desarrollo de las capacidades personales y la necesidad de afecto, por la que la persona busca el encuentro afectivo con el otro.

- ☐ Técnicas de presentación (Necesidad básica de Inclusión)

Son técnicas que facilitan el conocimiento mutuo. Están centradas en el intercambio de nombres y algunos datos personales, que nos permite presentarnos. Se vincula con la necesidad de inclusión, puesto que está en juego el que la persona incluya a los otros dentro de sus actividades y de ser incluidos por ellos en las suyas. Es la necesidad de sentirse uno más la que promueve y respeta este tipo de técnicas.

- ☐ Técnicas de conocimiento (Necesidad básica de Poder)

Éstas técnicas ahondan en el mutuo conocimiento y en particular en el mutuo reconocimiento. La persona busca de parte del grupo, el reconocimiento de las capacidades propias, puesto que se siente incluida, está comprometida con el grupo y pone en juego el poder que el grupo le da y el que le reconoce.

☐ Técnicas de confianza (Necesidad básica de Afecto)

Una vez que me siento incluido, una vez que me siento reconocido en una capacidad, surge la necesidad de ser querido por lo que soy y por lo que hago. Estas relaciones de afecto se basan en la confianza en el otro y en que me demuestre confiable, por tanto éste tipo de técnicas facilita y promueve esta construcción que es propia e imposible de conducir.

Las técnicas en el apoyo de la tarea grupal

Son técnicas que por su propuesta general o su aplicación habitual son importantes en la promoción de la producción grupal. Entendiendo a la tarea como el conjunto de acciones que el grupo desarrolla en la búsqueda de la consecución de las finalidades que como grupo se traza.

Son diversas en su forma, promotoras de climas de trabajo (tensos o distendidos, pero acordes con los objetivos) y de muy sencilla aplicación.

Dentro de éstas y a conciencia que toda opción deja fuera otras técnicas también existentes e importantes para el desarrollo de la producción grupal, como es el caso de las técnicas de creatividad, le proponemos un conjunto de ejemplos según esta acotada categorización y acorde con el proceso temático del curso y el perfil de los asistentes.

☐ Técnicas Vigorizantes (de caldeamiento o creación de clima)

Éstas aportan en el acompañamiento cotidiano de la generación de climas de trabajo, algunas son particularmente buenas para motivar a aquellos que recién ingresan a un grupo (rompehielos). Estas técnicas favorecen el cambiar los lugares desde donde cada uno se para ante el grupo y por tanto ante la tarea (timidez, liderazgo, ansiedad, etc.)

Así mismo facilitan la revitalización y vigorización del grupo en el momento que la tarea pueda estar generando fatiga en sus integrantes.

☐ Técnicas de conformación de subgrupos.

Son técnicas que facilitan la división de grandes grupos en grupos más pequeños. En muchas oportunidades las propuestas del coordinador no pueden desarrollarse plenariamente, por lo que se hace necesario dividir al grupo.

Así mismo, rápidamente se nos agotan los recursos habituales, como ser el numerarse, el dividir por sectores de la clase o el pedir que se junten en grupos de tanta cantidad de personas.

☐ Técnicas de fomento del trabajo en equipos

Son aquellas que mediante la vivencia del trabajo en equipo habilitan a reflexionar de las virtudes y las dificultades del trabajo en equipo

☐ Técnicas de organización grupal.

Nos encontramos con técnicas que representan un significativo aporte, principalmente para que el grupo comprenda el valor de organizarse para el cumplimiento de la tarea.

Podríamos hablar de tres tipos de técnicas.

- De *diagnóstico*, que sirven tanto al coordinador para recabar datos de la dinámica del grupo, como al propio grupo para verse y comprender mucho de lo que le sucede.
- De *planificación*, que permiten ayudar a comprender el valor de la planificación y la organización de tareas así como la facilitan.
- Las de *evaluación*, que permiten al grupo retroalimentarse y revisar procesos vividos.

⇒ Técnicas para la estudio y trabajo de temas

Permiten abordar el análisis de temas, de manera menos estructurada, facilitando el acceso de los y las jóvenes a procesos de reflexión que pudiendo ser ríspidos, se tornan amenos.

Técnicas para el desarrollo de destrezas personales o grupales

Son técnicas que por su propuesta general o su aplicación habitual son importantes en el desarrollo de destrezas personales que en tanto estén pulidas potencian y en tanto estén inhibidas entorpecen el buen funcionamiento de la vida de grupo.

De entre todas las destrezas hicimos una opción vinculada a la temática del curso en el cuál se incluyen los materiales, dejando deliberadamente fuera las que facilitan la toma de decisiones,

⇒ Afirmación y autoconfianza.

Éstas le brindan a la persona y al grupo la oportunidad del mutuo reconocimiento. Pretenden afirmara al grupo como tal y a la persona en particular.

Son técnicas que tienen su eje en la seguridad en lo interno (Autoestima, Capacidades, etc) y en lo externo (Papel del grupo, código de conducta del grupo, etc.) Se trata de activar los aspectos positivos de cada uno y del grupo .

⇒ Comunicación.

Son técnicas que favorecen la escucha activa en la comunicación verbal y estimulan la comunicación no verbal. tienen su eje en el fomento de la comunicación efectiva, son sencillas en su forma pero el que estos ejercicios se conviertan en destrezas es un proceso extenso y complejo.

⇒ Manejo de las emociones.

Nos encontramos con técnicas que representan un significativo aporte, principalmente para que el grupo y la persona comprenda el valor de profundizar en el conocimiento y control de las emociones, de tal forma que permita un control conjunto (racional y emocional) de las acciones personales y de grupo.

⇒ Resolución no violenta de conflictos.

Son técnicas que dan respuestas posibles a situaciones de dificultad por conflictos. Estas técnicas no solo se ven alimentadas por ellas mismas, sino que también se potencian gracias al uso combinado de las técnicas de comunicación, de control de emociones, de autoconfianza, de toma de decisiones, etc.

⇒ Creatividad

Son técnicas que promueven el desarrollo de la creatividad, en tanto el ejercicio creativo es quien permite profundizar la libertad en la construcción de multiplicidad de respuestas ante situaciones de dificultad.

El Juego Como Herramienta Educativa

El juego como objeto de análisis es un tema inacabable ya que puede y ha sido analizado por psicólogos, pedagogos, antropólogos, filósofos ... y se hace difícil recortar lo específico del tema en lo educativo social.

Académicamente el tema es estudiado tardíamente. Recién el 1938, el holandés Johan Huizinga, con su libro “Homo Ludens”, hace un primer aporte científico académico de investigación sobre el juego. Es desde allí que se hace un análisis serio y pormenorizado de la “cultura lúdica” en cada época histórica, un análisis detallado de las características del juego en relación con el desarrollo de los seres humanos, una multiplicación exhaustiva de los abordajes conceptuales y técnicos del tema.

De veinte años a esta parte, el juego goza de una popularidad y un prestigio inédito en la historia. Esto revierte la fuerte corriente de desprestigio del juego como práctica inútil que se instala desde el puritanismo en adelante y que es base en un esquema “productivista” de organización de la sociedad. El juego, en estos últimos años se instala en la educación como “la herramienta más eficaz” y se instala en todos los ámbitos de la cultura. Esta jerarquía insólita también es un abuso, ya que como diría Graciela Scheines “antes se decía la letra con sangre entra donde ahora se dice la letra con juego entra”.

Si bien durante siglos hubo un fuerte desprestigio del juego, reforzado por la tradición judeocristiana y occidental que opone el juego al trabajo (poniendo la virtud en el trabajo y en el sufrimiento; considerando al juego como haraganería y perdedero de tiempo y al placer como pecado), esta tendencia actual de ubicar al juego como panacea para resolver todos los males no deja de ser peligrosa.

Concluyendo, si bien aún está extendida la idea del juego como una suerte de distracción pasajera, como algo poco serio, cuya función en la vida de una persona es aliviarlo de las tensiones que el trabajo le produce con el fin de recomponerlo en la distracción y el descanso, para muchos constituye un medio por el cual intentamos alcanzar o acompañar objetivos educativos.

El juego es una herramienta educativa que, como otras a las que echamos mano, nos permite la consecución de algunos objetivos que como grupo nos planteamos. Al decir que el juego es una herramienta educativa, debemos reflexionar acerca del alcance de esta afirmación:

“**EDUCAR A TRAVÉS DEL JUEGO**” implica un marco de ideas, de valores y objetivos que se pone en acción por medio el juego. Un juego de por sí no es *necesariamente* educativo, ni formativo, ni siquiera positivo. El juego no tiene un carácter neutro, sino que transmite determinados significados, valores, ideas, sentimientos, relaciones, etc. Como cualquier herramienta, puede utilizarse bien o mal, puede resultar beneficioso o dañino. Si pretendemos educar a través del juego, deberemos plantear juegos acordes a nuestros objetivos educativos.

Luis Pérez Aguirre dice:

“El juego se torna peligroso cuando en la desesperanza se usa para olvidar lo que es imposible cambiar. Pero, por lo contrario, es agente de liberación cuando nos ayuda a descubrir otras maneras de ser que quiebran el círculo cerrado de lo que parece fatalmente incambiable”

El juego y los juegos 7

Debemos diferenciar claramente el juego de los juegos,

“El problema es, en buena medida semántico: para aludir al juego existen en inglés dos vocablos *game* y *play*. En español, al igual que en alemán, en francés y en otras muchas lenguas, solo hay una palabra, deficiencia que origina confusiones. Por ello, antes de cualquier afirmación o debate sobre el juego, hay que dejar sentado que “juegos” en plural (mas o menos equivalente a *games* en inglés) y “juego en singular (que sería mas bien la traducción de *play*) designan dos realidades totalmente distintas, Los juegos son instituciones sociales, fragmentos del juego. El juego, es una actitud existencial, una manera concreta de abordar la vida que se puede aplicar a todo sin corresponder específicamente a nada.”

“Los juegos son las múltiples manifestaciones del jugar, mientras que el juego tiene su fundamento en el vivir. El juego recorre los estadios evolutivos del ser humano y en cada uno de ellos se ejercita como juegos o juguetes distintos

El secreto de la naturaleza del juego acaso se encuentre en la naturaleza de los juegos” ([10])

En educación no debemos descuidar ninguna de estas dos dimensiones pues tanto el fenómeno lúdico del hombre en su totalidad como el desarrollo de juegos y actividades lúdicas en forma parcial o con un enfoque específico serán parte esencial de cualquier proceso educativo.

Características de los Juegos

El juego es una actividad:

LIBRE – VOLUNTARIA...el juego sólo existe en los casos en que los jugadores tienen el deseo de entregarse a la actividad voluntariamente. Si no es voluntaria no es libre, si no es libre no habrá una participación plena. El juego por mandato no es un juego sino un ejercicio que se realiza por obligación.

LIMITADA EN EL TIEMPO...tiene un comienzo, un desarrollo y un final. Y termina el juego; pero se puede repetir, pues permanece en el recuerdo como una creación, como un tesoro espiritual.

LIMITADA EN EL ESPACIO...ya que se desarrolla dentro de un espacio delimitado en forma material o ideal; dentro de él hay juego, fuera “no vale”.

REGLAMENTADA...según reglas absolutamente obligatorias aunque libremente aceptadas. El juego crea orden, es orden: propone un mundo provisorio en el que se instauran nuevas leyes. Por eso el tramposo no destruye el juego, ya que viola las reglas pero las considera. El boicoteador, por lo contrario, las ignora, denuncia lo absurdo de las normas y rompe con ese orden. Las reglas son condiciones esenciales para que haya juego.

INCIERTA...va acompañada de un sentimiento de tensión y alegría. La certeza pone fin al juego, ya que este consiste en la necesidad de encontrar, de inventar inmediatamente una respuesta que es libre dentro de los límites de las reglas.

FICTICIA...el juego es posible porque existe la conciencia de ser de otro modo que en la vida corriente. En el juego siempre es “como si...”, “hagamos que...”, es ilusorio.

PLACENTERA...aún cuando no vaya acompañado por signos de alegría, el juego permanece en quien participa como algo positivo y repetible.

⁷ Tomado de Luis Machado “El Juego como Herramienta Educativa”, Montevideo 2002

Los juegos no son neutros ⁸

Seríamos bastante irresponsables si no advirtiéramos aquí que los juegos no son neutros, que transmiten ideologías, valores, sentimientos y que muchas veces los juegos pueden tener intenciones muy diversas. “No todo juego por el mero hecho de ser juego es humanizador, positivo, liberador. Es necesario un discernimiento ético para convalidar determinada manifestación de lo lúdico”

“Algunas concepciones del juego aceptan como válida toda manifestación de éste en cuanto diversión. No aceptamos esta visión. Aunque parezca paradójico, los juegos son “cosa seria”. Para nosotros existen juegos “peligrosos” no precisamente porque pongan al protagonista en peligro, sino porque, detrás de la máscara de un “simple juego” se transmiten contenidos ideológicos que refuerzan un sistema para nosotros que es injusto. Un sistema de violencia, de predominio del más fuerte, de desprecio, marginación, exclusión y muerte del pobre, el desvalido, el diferente, el otro. A todo juego subyace una ideología. Negarlo es suscribir aquella que pregonaba el fin de las mismas..”

El juego desde la perspectiva educativa lo podríamos comparar con un carrito, al cual podemos llenarlo de actividades, carrito tan fantástico como peligroso, ya que con una misma actividad, este puede ir en muchas direcciones y estas pueden ser en algunos casos muy opuestas (cooperación o competencia, integración o exclusión, humanización o deshumanización, libertad u opresión, egoísmo o solidaridad, ridículo o autoestima, etc.) Ese es el gran peligro ya que la mayoría de las veces aunque con distinta responsabilidad en educación somos los docentes los que conducimos o manipulamos, consciente o inconscientemente implícita o explícitamente el carrito del juego.

Pasos y Elementos a Considerar para Explicar un Juego

- **Conocer el juego perfectamente:** no sólo conocer las reglas, sino tener presente posibles adaptaciones a las características del grupo, del lugar, etc. También implica tener los materiales listos antes de comenzar con la explicación.
- **Captar la atención del grupo**
- **Ubicar al grupo para jugar:** antes de comenzar cualquier explicación, para evitar la distorsión posterior
- **Presentar el juego / identificarlo:** motivar inicialmente al grupo, dándole algún nombre al juego, ambientándolo
- **Explicarlo / demostrarlo:** explicar de forma breve y clara, sin interrupciones. Luego hacer una demostración con gestos, movimientos y después responder posibles dudas.
- **Marcar claramente los límites del lugar de juego**
- **Marcar claramente las señales que indican el comienzo y el final del juego**
- **Durante el juego**
 - estar atentos a la **participación** de la gente, estimulándola
 - **controlar** el juego, no abandonarlo
 - **motivar** permanentemente, cuidando que no decaiga. Para esto podremos ir agregando nuevas dificultades al juego durante su transcurso, incorporando elementos sorpresivos.
- **Terminar el juego en el momento oportuno,** debemos “matarlo antes de que muera”
- **Manejar el resultado adecuadamente**

⁸ Tomado de Luis Machado “El Juego como Herramienta Educativa”, Montevideo 2002

Grandes Juegos

Al hablar de grandes juegos nos estamos refiriendo a juegos de alto nivel de organización, que ocupan grandes espacios de tiempo y comprometen a un importante número de participantes.

De la amplísima gama de grandes juegos, cabe destacar algunos que por sus características o por lo habitual de su práctica se tornan significativos.

☐ **Búsqueda del tesoro**

Gran juego donde se plantea una historia que da sentido a la búsqueda de un tesoro escondido a través de la resolución de pistas que conducen a nuevas pistas hasta descubrir donde se encuentra el preciado tesoro.

Como indica el encabezado, es relevante la presentación que se haga del juego, la historia que de marco y sentido a la propuesta. Es en el lanzamiento, en el manejo de los recursos de ambientación, en la capacidad de transmitir esta historia como real o como una fantasía atrapante, que se juega gran parte del éxito de éste.

Es inagotable la lista de posibles historias que sirvan de hilo conductor. Desde islas de tesoros de los piratas, indios en busca del legado de sus antepasados, INTERPOL en busca de los malhechores más famosos y del gran botín, hasta reconstrucciones de historias de personajes, tratamiento de temas como los derechos humanos.

Durante el lanzamiento se explican claramente las reglas del juego, se despejan dudas y se lanza la primera pista. Se pueden discriminar dos grandes tipos de tesoros: con plano o con mensaje.

Con plano nos introducimos en una propuesta centrada en la minuciosa búsqueda por orientación, con coordenadas, pasos, rastros, etc. Al igual que en la otra forma, es posible discriminar desafíos diferentes (de gradual complejidad) según la edad a que esté dirigido.

Con mensaje es aquel cuyas pistas son indicios para rastrear la pista del tesoro. "Las pistas" pueden ser muy diversas y deben adecuarse a las posibilidades de resolución de la edad específica con la que nos toque trabajar.

- ✓ En *preescolares* se pueden plantear en base a colores, en base a dibujos que simbolizen el destino al que pretende conducirles la pista, en base a búsqueda de personajes, etc.
- ✓ En *escolares* se plantean jeroglíficos, acrósticos, sopas de letras, etc.
- ✓ En *escolares grandes* aparecen los crucigramas, las frases encriptadas (con códigos numéricos o de símbolos), las pistas por plegado, el uso del espejo, la del payaso, el ajedrez, etc.
- ✓ De los *adolescentes hacia delante* cabe continuar agudizando el ingenio, aparecen las letras con limón y el tizado, la de los relojes, la cinta enigmática (con enrollado en la lapicera), de fondo y figura, por alfabeto morse, de columnas cambiadas, por acertijos, etc.

"El ordenamiento de las pistas" puede ser tanto con retorno a la base, como de resolución consecutiva. En caso de ser de resolución consecutiva, deberemos esconder en cada lugar la pista que conduzca al siguiente sitio. En el otro caso, se esconderán vales, datos o pedidos que presentados en la mesa central (base) serán trocados por nuevas pistas.

La ventaja que presenta la primera sobre la segunda es que se pueden generar historias muy paralelas. La segunda en cambio presenta como su mayor virtud, la posibilidad de manejar los tiempos de la actividad a fin de que lleguen todos los equipos en simultáneo al final. A su vez, en cuanto a recursos humanos necesarios, en la primera debe asignarse un adulto referente de cada equipo que los ayude en la resolución de las pistas y no permita ni saltarse pistas ni desorientarse, mientras que en el segundo alcanza con tener dos en la mesa de control y uno vichando el funcionamiento global (pudiendo incluso reducirse más).

Cabe destacar que existen distintas modificaciones que dan complejidad a la propuesta. Una modificación habitual es la inclusión de pedidos en la mesa central que son efectuados como pago para la consecución de nuevas pistas. En tanto los pedidos también deben controlarse, también deben incluirse en la grilla.

☐ **Cacería**

Conserva la lógica de búsqueda pero quiebra la estructura organizativa. Es un desafío individual o por equipos de conseguir todo lo solicitado en un conjunto de pedidos extraños.

Al igual que en el tesoro, es relevante la motivación, el caldeamiento, el lanzamiento, el ¿por qué buscamos?

Los pedidos pueden plantearse de diversas formas:

1. Entregando un listado completo y una hora determinada para la presentación de lo solicitado.
2. Presentando un listado general de pedidos pero intercalando yapas en el medio, que mantengan en alto la motivación. Las yapas bien pueden ser pedidos complementarios, pedidos más chicos, culturitas (acertijos, preguntas de conocimiento general, etc.)
3. Planteando pedidos de a uno y en progresión. Es decir que se entrega el siguiente pedido a contra presentación del pedido anterior.
4. Paulatino. Se van lanzando pedidos por tiempo (por ejemplo cada dos minutos un pedido). Una versión habitual que ejemplificaría esta posibilidad es la cacería de los meses.

☐ **Rally**

Juego que emulando una carrera de coches de rally, requiere de equipos organizados como autos, que deben llegar al destino preestablecido en el tiempo preestablecido, ni más ni menos. Se puntúa negativamente tanto el que llega tarde como el que llega más temprano.

En caso de tratarse de coches reales no, pero en caso de tratarse de equipos simplemente a pie, se hace necesario ambientar el campo de juego con terminología de carrera y vestir el imaginario coche en que se traslada el equipo.

Para poder ir evaluando los tiempos de arribo a los destinos de cada uno de "los coches", se hace necesario que cada uno de los coches cuente con un planilla de control.

Lugar	Hora de arribo	Hora de partida	Firma del control

☐ **Kermesse**

Particular juego de bases que presenta una rotación libre. Las bases, o juegos de la kermesse, pueden ser previamente preparados o ser preparados por los propios participantes. En ambos casos pueden ser atendidos los stands de la kermesse tanto por los participantes como por los recreadores.

En la medida que busca la participación de todos, se reparte la moneda que se va a utilizar como pago para poder jugar en cada stand, Principalmente se utiliza el caramelo como moneda básica, y se puede multiplicar o descender el capital. Cada participante transita libremente y en el juego que desee incluirse debe pagar tantos caramelos como se haya acordado, En caso de ganar, duplicará lo aportado y en caso contrario perderá ese caramelo.

Al igual que en los anteriores, cobra especial valor, la ambientación que se da a la propuesta.

▣ **Jinkana**

Juego de bases rotativas donde los equipos desarrollan desafíos diferentes en simultáneo. Al establecerse la rotación, cada equipo parte hacia la nueva base que le toque en la rotación. Cuando todos hayan participado de todas las bases, habrá culminado la rotación y se procede a contabilizar las actuaciones de cada equipo.

En la versión cooperativa de este juego el objetivo en cada base es de construcción, y en tanto un equipo haya culminado con todas las tareas requeridas, deberá colaborar con otro para la consecución de sus objetivos. Esta versión se llama "Todos juntos podemos", y tiene la peculiaridad que en cada rotación, todos van al centro y plantean con firmeza que todos juntos pueden.

La versión acuática, o playera, de este juego es conocida como jinkagua.

▣ **Ganate una Sonrisa**

Cantidad de participantes: Juego en equipos. Se recomienda se juegue con grupos numerosos (30 o más personas) que permitan dividirse en 3 o 4 equipos.

Tiempo: 1:00 - 1:30 hs.

Desarrollo:

Se forman equipos entre seis y diez personas. Cada equipo deberá escribir todas las formas que se les ocurra de dar alegría, de hacer reír y, en un cofre que se les proporciona, y esconderlo como un gran tesoro.

Cada equipo cuenta con una base donde guarda sus tesoros, que debe proteger. El objetivo del juego es ganar alegría, y para el cumplimiento del mismo hay tres mecanismos posibles.

1. Cuando se encuentra con una persona de otro grupo se deben enfrentar. Hay que Cada jugador cuenta con un pequeño papel con una carita sonriente del color que representa a su equipo (*sonrisa*). Este papel cumple la función de vida, por tanto si lo pierde (se queda sin su alegría) debe ir a la búsqueda de una nueva sonrisa para poder seguir jugando. ¿Cómo puede perder esa *sonrisa*?, enfrentándose con un jugador de otro equipo que tratará de hacerle reír (contándole un chiste, haciendo una morisqueta, o contándole una historia); si se logra, la persona que ríe pierde la vida porque perdió la sonrisa; debe entregar su *sonrisa* a quien lo hizo reír y dirigirse al Palacio de la Risa.

Palacio de la Risa: Base donde los animadores cuentan con una inagotable fuente de *sonrisas*, que entregarán a los jugadores que las necesiten, de cualquier equipo, a cambio de que cumplan pedidos sencillos y divertidos.

2. Cada grupo debe tratar de llegar a los tesoros de los otros para encontrar nuevas formas de dar alegría. Una o dos personas del equipo se quedarán cerca del tesoro para cuidarlo. Si a la persona que está cuidando el tesoro la hacen reír, deberá necesariamente mostrarle el papel de su equipo para que el otro lo lea. A continuación, la persona que tuvo acceso al tesoro de otro grupo irá a agregar al suyo otras formas de dar alegría que pudo leer.
3. *El desafío de los muertos vivos*: En distintos momentos del juego aparecerá un muerto al que tienen que revivir. Los participantes dejan lo que estaban haciendo y se reúnen en un lugar que puede ser cerca del Palacio de la Risa, como referencia. Para revivir a La Parca, ésta en cada una de las instancias les pedirá a los equipos distintos desafíos que tengan que ver con la alegría, las ganas de reír, etc. (Estos pedidos pueden ser cosas sencillas que ellos consigan fácilmente o que tengan que elaborar. No es la idea que el motor del juego se deslice hacia ese personaje). El muerto se irá transformando porque volverá a la vida con las acciones de los grupos y por eso en cada aparición le entregará algunas *sonrisas* a los equipos.

El juego termina cuando, habiendo los grupos encontrado muchas formas de dar alegría, han logrado revivir totalmente a la parca. Al final se puede hacer una síntesis con los mejores chistes, historias, etc.

Materiales: - Hojas y lápices.
 - Caritas sonrientes con los colores de los equipos.
 - Objeto que sirva de cofre para guardar cosas. (Latas, cajas, etc.)

☐ **Abriendo Porteras**

Cantidad de participantes: 20 a 60

Tiempo: 1 hora

Desarrollo:

Es un juego individual, que requiere cooperación.

El objetivo del juego es transitar por un campo para llegar desde una punta a la otra, sorteando la dificultad de que las porteras permanecen cerradas. Cada jugador cuenta con un plano del campo, y debe conseguir que el “casero”, le abra las porteras. Para conseguir esto del “casero”, deberá presentarle refranes completos.

¿Cómo consigue la persona los refranes?, presentándose en distintos puestos donde encontrarán animadores que les propondrán desafíos sencillos y en la medida que los cumplan, les entregarán medios refranes. La persona coleccionará, tantos medios refranes como desee, pero no podrá presentarse ante el “casero” si no es con el refrán completo y acompañado de alguien más. Es decir que se completa el refrán en la medida que se tienen las dos mitades, y dos personas juntas con las dos mitades, se presentan ante el casero.

El “casero”, en la medida que confirma que está correcto el refrán, le firma la apertura de una portera en el plano de cada uno de los que le presentaron el refrán. Gana la persona que abra más rápido la totalidad de las porteras de su campo.

Materiales: - Tantos planitos y lápices, como personas haya
 - Los materiales necesarios para las bases de los animadores

☐ **El Juego del Guiso**

Multiactividad por equipos donde se desarrollan diferentes juegos, desafíos o pedidos. El equipo que triunfa en cada una de las actividades recibe elementos de un guiso (papas, cebollas, arvejas, etc.).

Al finalizar la jornada (una mañana, una tarde, etc.), la idea es cocinar un guiso para todos con los elementos con que se cuenta. Cada equipo deberá preparar los elementos que logró coleccionar y cuando todo esté listo, se pondrá todo en ollas para cocinar y comer juntos.

☐ **Revientatón**

Multiactividad por equipos donde cada prueba que se desarrolla es de resistencia. Pero no solo de resistencia física, sino también de humor, de ingenio, etc.

En la medida que se van desarrollando las distintas actividades se van apuntando los resultados en grillas por equipo, donde se van sumando puntos. Al culminar la jornada, se contabilizan.

☐ **Cross Mensajero**

Juego por equipos, donde se encierran tres juegos distintos.

1. A modo de teléfono descompuesto, se dice un mensaje a un representante de cada equipo, quien corre hasta el siguiente y da el mensaje. Continúan la posta hasta que el mensaje llegue al último de cada equipo.
2. Cada jugador que forma parte del equipo, luego de haber llegado a dar la posta, deberá buscar una pieza de un puzzle, en función de una pista que deberá descifrar. Esa pieza deberá llevarla a la base del equipo, para formar el puzzle del equipo. que confirmará el mensaje enviado.
3. En cada base, habrá una lista de desafíos que sirven al equipo para recargar la energía perdida en el cross. Comenzarán a cumplirse con los jugadores que vayan llegando luego de encontrar su pieza del puzzle. En la medida que el equipo haya cumplido con todos los desafíos, tenga el puzzle completo y haya transmitido el mensaje hasta el final del cross, habrá culminado el juego.

Juegos Heterodoxos (Deportes Modificados)

Son juegos que permiten:

- * jugar a partir de los materiales que tenemos
- * desarrollar la creatividad y optimizar recursos.
- * darle lugar a todos porque se ponen en juego otras habilidades, y por tanto no priman los más hábiles.
- * predominio del "jugar" por sobre el "juego". Es decir que lo más importante es la vivencia de disfrute y no el cumplimiento de objetivos estancos del juego

Son modificaciones de deportes ortodoxos, que en tanto adquieren nuevas reglas resultan heterodoxos, y deja de primar el “deporte disciplina” para primar el “deporte como placer de juego”

Podemos modificar en:

- materiales: con pelota gigante, chiquita, de otros deportes, con globos, con varias a la vez, con frazadas, con embudos, con ollas, etc.
- disposición: parados, sentados, atados, con el pie, en equipos, el que hace el tanto pasa para el otro equipo, etc.
- dificultad: ciego, con cantidad predeterminada de pases, cantando, con cambio progresivo de reglas, etc.

Ejemplos de modificaciones usadas:

☐ Voleibol

- *De globos con agua* – Se juega igual que al voley normal pero con globos cargados hasta la mitad con agua, lo que resulta muy divertido en el verano.
- *Ciego* – Se tapa la red con una tela o lona oscura, a fin de que no se pueda ver hacia el otro lado. Todos juegan sin saber en que momento va a aparecer la pelota. Se recomienda con pelotas livianas y gigantes.
- *Rotativo* - Tiene como regla modificada, la obligación de que quien tira la pelota hacia la otra cancha debe pasar por debajo de la red y pasar a jugar con el otro equipo. Al comenzar cada uno pertenece a un equipo, pero en la medida que avanza el juego uno rota de cuadro muchas veces.
- *Manteado* - En este voley cada equipo se divide en pequeños subgrupos. Cada subgrupo se ubica en torno a una tela, toalla, sobre de dormir, etc. No se juega con las manos sino con las telas y puede pasarse la pelota hacia el otro lado, si todos los subgrupos han tocado la pelota, por lo menos una vez. Es cooperativo en tanto cada subgrupo deberá coordinar sus movimientos para hacer efectivos, pases y lanzamientos.
- *La gran Red* - Nuclea todos los anteriores, ya que se juega con varios equipos y pretende generar, un circuito rotativo. Se desarrollan diversas versiones del voley sobre una misma y muy extensa red, y se practican entre equipos en simultáneo. Suponiendo que se cuenta con 6 equipos,

,se juegan tres disciplinas, enfrentados de a dos equipos, y al sonido de un silbato se rota, enfrentándose a un nuevo equipo en una nueva disciplina.

☰ Fútbol

- *De tres pies* - Se caracteriza por jugarse en parejas que van abrazadas. Cada pareja lleva atada la pierna que llevan hacia dentro (la que llevan pegada al otro)
- *Sentado* - Los jugadores desarrollan todo el juego contra el piso, sentados o moviéndose al estilo cangrejo. Es bueno utilizar pelotas grandes y livianas.
- *Cuatro Arcos* - La diferencia con el fútbol común es que hay cuatro arcos y cada equipo debe defender un arco (4 equipos), o cada equipo defiende 2 arcos (2 equipos)
- *Con velas* - Esta es una versión para realizar en interior, ya que cada jugador deberá contar con una vela encendida. De hecho, la pelota no se quita a los contrarios con el pie, sino que se le sopla la vela, y quien tenga la vela apagada deberá solicitar a algún compañero que aun la tenga encendida, que se la encienda.
- *Futbolito* - Tal como en el futbolito, los jugadores de un equipo deberán dividirse en filas, ordenándose de la siguiente forma (defensa A, delantero B, mediocampo A, mediocampo B, delantero A, defensa B) Los jugadores, como si fuesen jugadores de un futbolito, solo tienen autorizado el trasladarse hacia los costados, pero no hacia delante o atrás.
- *Futbol Chino* - En este fútbol, las piernas son los arcos y las manos los jugadores. Todos se ponen en ronda mirando hacia adentro de la ronda, luego se lanza una pelota hacia el centro de la rueda. Cada uno deberá golpear la pelota con sus manos, para tratar de embocarla entre las piernas de los demás (gol) y evitar que lo hagan en las suyas. Quien no consigue frenar la pelota y se va entre sus piernas, primero debe retirar una mano del juego (atajando ahora con una mano), al segundo gol debe darse vuelta (juega de espaldas, mirando entre sus piernas, pero con ambas manos), si le hacen un tercer gol, retira una mano, y si le aciertan un cuarto gol se retira del juego.

☰ Handball

- *Olla gol* - Esa igual al handball en la mayoría de sus reglas, excepto por los arcos, que a diferencia del tradicional, es un jugador del propio equipo con una olla en sus manos y tratando de alcanzar la pelota que le lanzan desde una distancia mínima previamente estipulada.
- *Soap Ball* - Mismas reglas generales del handball, pero con la modificación de que la pelota es un jabón y los arcos son baldes llenos de agua. Se recomienda jugar en cancha de pasto.
- *Disco gol* - Se practica con las reglas del handball, pero con un disco planeante (freezbe) como pelota. No puede meterse el disco en el arco si no se han hecho por lo menos cinco pases.

☐ **Manchado**

- *El despelote* - Se dividen equipos igual que en el manchado, pero lo que cambia es la cantidad de pelotas y el objetivo. Se tiran muchas pelotas a la cancha y cada equipo deba tratar de quedar sin pelotas en su cancha lanzándolas hacia la cancha contraria. Es por tiempo.
- *Pelota gigante* - A diferencia del común se juega con pelotas inflables, gigantes, y se puede ir aumentando la cantidad de pelotas que se utilizan.

☐ **Baseball**

- *Quiquinbol* - Tiene la base del baseball. Se dividen dos equipos, uno va al bateo y otro a la recepción. Quienes lanzan deberán golpear la pelota (no de baseball sino de voley) con el brazo. Quienes reciben correrán a tratar de atraparla. Quien bateó (con el brazo), saldrá corriendo por fuera del circuito de bases para tratar de completar un carrera (vuelta completa con regreso a la base de bateo). Quienes reciben, habiendo atrapado la pelota, tratarán de manchar al jugador que va corriendo o llegar con la pelota a una base del circuito, a la que todavía no haya llegado el corredor. En el caso que lo manchen le eliminan la carrera. En caso que alcancen la base, detendrán la carrera del bateador (1). En tal caso, un nuevo bateador (2) hará lo propio mientras que quien fue detenido en una base se dispone a seguir corriendo. Al momento de haber bateado el bateador uno seguirá corriendo para tratar de terminar su carrera y el dos saldrá para hacer su carrera. Cuando todos los del equipo bateador lo han hecho, cambien de roles y van a la recepción, mientras que los de la recepción van al bateo. Luego se cuentan los puntos.

Juegos Competitivos y Juegos Cooperativos

En otro orden se distingue a menudo entre *juegos competitivos* y *juegos cooperativos*.

Los juegos competitivos son aquellos en los cuales la persona o el equipo tienen como meta única ganar, imponiéndose sobre el equipo o la persona adversaria. Como todo juego, mucho depende de nosotros para que estos juegos sean beneficiosos o dañinos.

Se les atribuyen normalmente la transmisión de una serie de valores negativos (discriminación-exclusión de los menos hábiles y más débiles, la desvalorización que proviene de la derrota o eliminación, imposición física, relación centrada en ganarle al otro a veces perdiendo de vista el sentido del juego, etc.) Estos resultados negativos tienen que ver en casi todos los casos con el manejo erróneo con que los educadores proponen y evalúan estos juegos. La competencia sanamente entendida y practicada con miras educativas, por lo contrario, permite a los muchachos socializarse, ponerse a prueba a sí mismos y así hallar sus propios límites y con la guía del educador desarrollar valores que se ponen en acción durante los juegos y que son importantes para la vida.

La propuesta de **juegos cooperativos** plantea una nueva visión que desde el juego pueda recrear otra relación en las personas, acostumbradas a vivir en sus actividades lúdicas una mera reproducción de los valores imperantes socialmente (competencia, exclusión, imposición)

Los juegos cooperativos son aquellos caracterizados por su estructura centrada en la unión, en las metas colectivas. No hay victorias individuales: todos ganamos o todos perdemos, por eso el interés mayor de la persona radica en la participación, en el goce del juego mismo y no en la preocupación por su resultado.

En los juegos cooperativos

- la gente *juega con* los demás y no contra los demás
- juega para superar desafíos u obstáculos y no para superar a los otros
- busca la participación de todos
- le da importancia a metas colectivas y no a metas individuales
- busca la creación y el aporte de todos
- busca eliminar la agresión física contra los demás

busca desarrollar las actitudes de:

- *empatía*: la destreza de poder ponerse en el lugar del otro
- *cooperación*: al promover la resolución de problemas juntos
- *aprecio*: favoreciendo el reconocimiento y la expresión de la importancia del otro
- *comunicación*: proponiendo un clima propicio para el diálogo, la comprensión y el intercambio.

“Nadie gana sin que otro pierda” Séneca, Siglo I

“En este caso mi libertad no termina donde comienza la del otro, transformándose así en una competencia más, sino que mi libertad empieza donde empieza la del otro. Este otro entonces deja de ser alguien contra el cual competir y pasa a ser otro con el cual contar”

G. Eizmendi, psiquiatra – recreador argentino, 1994

Algunos Ejemplos de Juegos Cooperativos

EL NUDO

Organización Grupos de 12 aprox.

Descripción Todos los jugadores se darán la mano con la única salvedad de que no podrá ser con los jugadores que tiene a sus lados. Una vez todos agarrados de las manos tratarán de deshacer el enredo sin soltarse de las manos.

Materiales Ninguno

SILLAS MUSICALES COOPERATIVAS

Organización Se disponen las sillas formando un círculo, con el respaldo hacia el centro. Todas las jugadoras se sitúan de pie por fuera de dicho círculo.

Descripción Mientras suena la música, todas se mueven a su ritmo dando vueltas alrededor del círculo de sillas, siempre en el mismo sentido. Cuando la música deja de oírse, todas buscan una silla en la que subirse.

El objetivo del grupo es que nadie toque el suelo. Si lo consigue se quita una silla y se reinicia el juego. Lógicamente, varias personas pueden compartir una misma silla.

¿En cuántas sillas es capaz de meterse el grupo?

Se retiran todas aquellas sillas que hayan quedado vacías. En caso de que todas estén ocupadas por alguien, el grupo decide qué silla se quita

Materiales Sillas, tantas como jugadoras menos una, un magnetófono y cinta de música.

ORDEN EN LAS SILLAS

Organización Se colocan las sillas, una tras otra, formando una fila.

Descripción Cada jugador/a empieza el juego de pie encima de una silla.

El maestro/a dirá: "Orden en las sillas, por... ¡Fecha de nacimiento!", por ejemplo. A partir de ese momento el objetivo del grupo es ordenarse según el criterio de la maestra sin que nadie pueda pisar en el suelo.

El juego finaliza cuando el grupo consigue su objetivo.

1. Si una persona cae al suelo debe proseguir el juego empezando en una silla determinada, por ejemplo, la tercera de la derecha.

2. Cada vez que una persona toca el suelo, se retira una silla, antes de que dicha persona se reintegre al mismo.

Materiales Una silla por participante.

FIGURAS

Organización Una silla por participante.

Descripción Los jugadores colocan su silla en cualquier punto del espacio y se sitúan, de pie, encima de ella.

El maestro dirá: "Figura, figura...¡Círculo!", por ejemplo. Desde ese momento el objetivo del grupo es formar un círculo con las sillas sin que nadie toque el suelo.

Si alguien cae al suelo queda congelado hasta que otra persona no congelada intercambie su silla con él.

El juego finaliza cuando el grupo consigue su objetivo.

Materiales Sillas

Campamento

“El campamento educativo es un proceso educativo particular, que se desarrolla al aire libre y a través de la vida en grupos”

- El campamento no es un fin sino un medio para el desarrollo de un programa educativo.
- Se debe definir un ciclo progresivo en función de las edades y las experiencias.
- Es conducido por un equipo sólido, que estando convencidos sean capaces de adecuar creativamente las propuestas en función de los objetivos.
- Presentan programas que con un fuerte contenido lúdico, fomenten procesos de grupo, en lo relacional (integración, cooperación, etc.), la expresión, la participación, el contacto con la naturaleza, etc.

Tipos de campamento

- # Campamentos Estables : Existe una organización al servicio del programa, que permite que todo lo referente a las necesidades básicas esté cubierto por terceros (alimentación, alojamiento, enfermería, mantenimiento, etc.)
 - Estables centralizados: Estos cuentan con un mismo equipo de programa para todos los acampantes, sin importar la cantidad de gente.
 - Estables por unidades: En estos casos, y con el interés de priorizar la vida por grupos, y el desarrollo del campamento en función de los programas, la vida programática es independiente y la vida de servicios es unificada. Cada unidad cuenta con cabañas, un espacio de reunión y una batería de baños, mientras el comedor, la reserva de materiales y las instalaciones deportivo-recreativas, permanecen para uso común.
 - Estables descentralizados: En la búsqueda de aumentar el cara a cara de los grupos, y promover la independencia de los procesos de cada grupo, se proponen los campamentos descentralizados con unidades más pequeñas que cuentan con todos los servicios básicos (cocina-parador, alojamiento y baños) En este caso la comida pasa a formar parte del programa.
- # Campamentos rústicos: Son campamentos con características de permanencia pero no establecidos. Se diferencian de los estables en la permanencia y en las características de las infraestructuras (precarias, en mayor contacto con la naturaleza, etc.). Así mismo y en concordancia con los estables descentralizados, la comida forma parte del programa.
- # Acampada: A diferencia del rústico, no genera estructuras debido al escaso tiempo de permanencia.
- # Campamentos itinerantes (o volantes): Son campamentos donde el programa propuesto para y con el grupo incluye el traslado como parte de los objetivos (canotajes, caminatas, etc)

- # Vivac (o campamento de supervivencia): Son campamentos donde, en la búsqueda de aumentar el contacto con la naturaleza, se reducen al mínimo los servicios básicos (alimentación, alojamiento, etc.)

Elementos a considerar en un campamento

- Cuidar el PROCESO. Antes durante y después.
- Promover la participación del grupo (programa, logística, decisiones por consenso, etc.)
- Cuidar la seguridad (vías de acceso, comunicación, cobertura de salud primeros auxilios -, seguridades para el agua,

Ludotecas

Espacios de juego por **rincones** que se caracteriza por la **libre** elección de las formas de **circulación** de los participantes y por la libertad en el uso de los recursos disponibles que cada participante despliega en el momento de jugar.

Este interesante recurso se diferencia de las jinkanas (que podrían asemejarse en tanto se dividen rincones donde se desarrollan actividades diferentes y en cada una de estas hay un educador que acompaña en el uso de los materiales) puesto que:

- no establece una circulación previa
- ni un tiempo de permanencia en cada base
- no plantea propuestas regladas en cada rincón sino que abre un campo lo más amplio posible de materiales a utilizar para expresarse.
- cada rincón busca atender a recursos expresivos diferentes (barro, maderas, disfraces, pinturas, música, etc.)
- el educador cumple un función de apoyo pero no de conducción
- el foco de evaluación es interna, puesto que es el propio participante el que define qué quiere hacer y cómo lo quiere hacer

Como todas las actividades ésta debe tener un comienzo, un desarrollo y un fin. A modo de sugerencia y reconociendo que ésta estructuración dependerá de los acuerdos que realice el equipo de trabajo, es bueno:

- comenzar con algo general que ofrezca un momento para explicar la propuesta y que funcione como caldeamiento previo.
- continúe con un primer tiempo de circulación libre en que cada uno de los participantes tenga la oportunidad de conocer cada uno de los rincones.
- siga con el planteo de que habiendo elegido un rincón en el que se desee continuar, se prepare por rincón una simple muestra de lo hecho para los demás participantes.

Culminando con la muestra, el intercambio de experiencias y la fiesta de cierre.

Danzas y Canciones

Danzas

- En filas libres: “Klaus”, “El Cien Pies”, etc.
- Circulares colectivas: “Tachín”, “Washington”, “Berequetengue”, “Hermanos de Hobb”, “La Bilirrubina”, “La Pachanga”, “Los Locos”, “El Noble Duque Juan”, etc.
- Radiales por repetición: “Wana”, “La Sandía”, “Familia Sapo”, etc.
- De repetición simple: “El Sapo”, “La batalla del Calentamiento”, “Todo el mundo en esta fiesta”, “La mayonesa”, etc.
- De progresión Geométrica: “El Tallarín”, “El Hombre Primitivo”, “La Mary”, “La Danza de la Serpiente”, etc.
- En Parejas: “Kalimarusa”, “La Raspa de San Fermín”, etc.

Canciones

- De coordinación: “Iepo”, “Alibaba”, “Cabeza, Hombro, Piernas, Pies”, “Larailailero”, “Aguni”, etc.
- Mimadas: “Mirando sin cesar”, “Al auto del Jefe”, “Tiburón”, etc.
- Con Nombres: “El Papa de Juan”, “¿Quién robó pan de casa de Juan?”, “Batele Batele”, etc.
- Con Cambio de Vocales: “La mar estaba serena”, “La hormiguita”, “Juan José Baraza”, etc.
- De repetición creciente: “Había un barquito”, “Los Elefantes”, etc.
- De repetición simple: “Las Sardinas”, “Campo y cielo”, “Mi mamá me mima”, “Juego de los Contrarios”, etc.
- De sumatoria: “La Chivita”, “La bella polenta”, “Un pozo en el fondo de la mar”, etc.

Compilador

Ed. Soc. Fernando Traversa

Fernando Traversa es Educador Social egresado del Centro de Formación y Estudios del INAU. Cuenta con una Maestría en Animación Sociocultural y Educación Social de la Universidad de Sevilla – España. Durante 19 años ha trabajado en áreas vinculadas al campamento, el juego, la recreación y el tiempo libre. Ha publicado artículos vinculados al tema y compilado librillos de técnicas en proyecto del Foro Juvenil.

Actualmente es docente del Centro de Formación Estudios del INAME en el Taller Lúdico de la carrera de Educadores Sociales, es docente de las materias de Técnicas de Animación para el Trabajo con Grupos y Centros de Interés de la carrera de “Técnico en Educación para el Tiempo Libre y la Recreación” del Área Educación de la Universidad Católica del Uruguay, es responsable del Componente de Sensibilización en Valores Solidarios para la Economía en el Proyecto Interceptando de Gurises Unidos, integra el grupo impulsor de la Red de Voluntariado Juvenil del Uruguay y es socio de la Fundación AVINA.