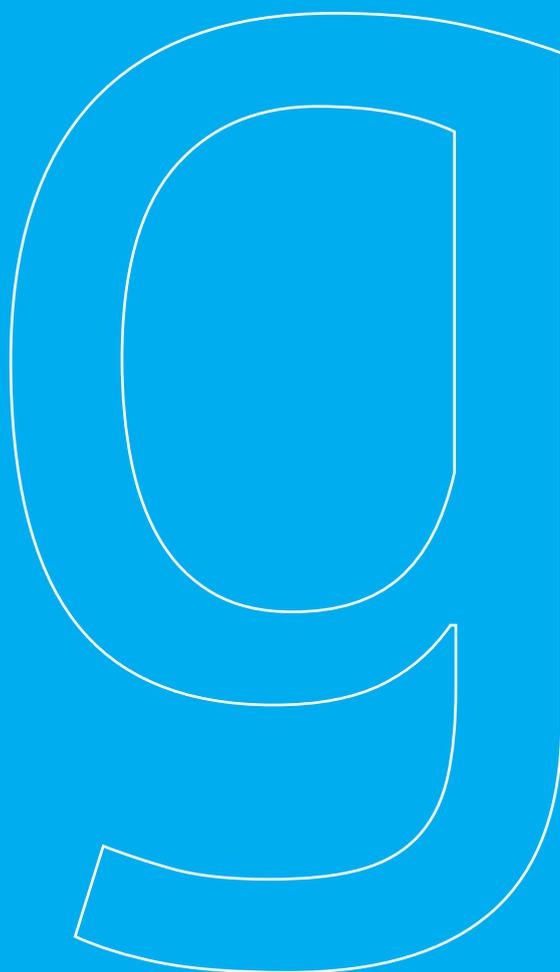


CÓMO ARMAR DINÁMICAS DE ORGANIZACIÓN

# GUÍA PARA ARMAR DINÁMICAS DE ORGANIZACIÓN



## SAT - SERVICIO DE ASISTENCIA TÉCNICA

### GUÍA PARA ARMAR DINÁMICAS DE ORGANIZACIÓN

Esta guía contiene técnicas participativas pensadas para trabajar problemas y asuntos al interior de la biblioteca popular con el objetivo de dinamizar la organización institucional. Estas técnicas se utilizan en reuniones de comisión directiva, asambleas, plenarios o encuentros de socios y/o colaboradores.

Se sugieren técnicas de organización y planificación dirigidas a las personas que trabajan colectivamente. Esto posibilitará:

Analizar y mejorar la organización a la cual pertenecen, ubicando la división de tareas, el papel de cada uno de los miembros, los elementos centrales para realizar un trabajo colectivo.

Planificar el trabajo en forma participativa y democrática.

#### Técnicas participativas

##### a) Rompecabezas

###### Objetivo

Analizar los elementos básicos del trabajo colectivo (comunicación, aporte personal y actitud de colaboración de los miembros del grupo)

###### Materiales

Cartulina para elaborar cinco rompecabezas iguales que formen un cuadrado.

###### Desarrollo

- 1- Se preparan cinco sobres, donde están mezcladas las piezas que conforman los 5 rompecabezas.
- 2- Se piden cinco voluntarios que se sienten en círculo. En el centro se colocan los sobres, cada uno deberá tomar uno de los sobres y deberá completar un cuadrado.
- 3- Se dan las siguientes indicaciones: ningún miembro del grupo puede hablar; no se pueden pedir piezas ni realizar gestos para solicitarlas; sólo se permite dar y recibir piezas de los demás participantes.
- 4- Indicar que se abran los sobres y que tienen un tiempo para armar el cuadrado y que las piezas están mezcladas.
- 5- La dinámica termina cuando dos o tres participantes hayan terminado su cuadrado o cuando se haya acabado el tiempo que se había establecido.

###### Discusión

La discusión se inicia preguntando a los compañeros que la realizaron cómo se sintieron, qué dificultades tuvieron, etc. Es a partir de cómo se desarrolló la dinámica, que se hace la reflexión sobre el papel de la comunicación; el aporte personal y el apoyo mutuo; las actitudes dentro de un campo de trabajo (solidaridad, individualismo, competencia, diálogo, comprensión, etc.).

## b) La gente pide

### Objetivo

Analizar la importancia de la colaboración dentro de un grupo y el papel del dirigente o líder de la organización.

### Desarrollo

- 1) Se forman dos o más grupos. Cada grupo nombra a su dirigente.
- 2) El que coordina va a pedir una serie de objetos que tengan los participantes o se encuentren en el local donde estén reunidos (Por ejemplo dice: “la gente pide un zapato”). El coordinador debe señalar un lugar fijo donde se coloquen los objetos de cada grupo.
- 3) El dirigente y el grupo deben conseguir lo que se pide; el dirigente es el que debe entregar el objeto al coordinador.
- 4) El coordinador recibe sólo el objeto del grupo que llegó primero. Los otros no.
- 5) El grupo que logra entregar más cosas gana.
- 6) Se decide qué grupo fue el ganador y en plenario se colectiviza cómo trabajó cada grupo y cómo se comportó su dirigente.

### Discusión

Se hace una reflexión sobre la colaboración y la coordinación en el trabajo colectivo. Permite analizar el papel del dirigente, su función e importancia.

## c) La organización

### Objetivo

Discutir la importancia del trabajo colectivo, la planificación y la dirección del trabajo.

### Materiales

Tijeras

Pegamento

Papel

Cartulina

(Un juego de estos materiales para cada equipo que se forme)

### Desarrollo

- 1) Se forman equipos de ocho personas como máximo.
- 2) En cada equipo, quien coordina nombra a un observador (un “ojo”), el cual debe prestar atención sobre cómo se organiza el grupo para realizar el trabajo.
- 3) A cada equipo se le entrega el material necesario. El coordinador anuncia que tiene quince minutos para construir aviones (o cualquier otro objeto). El equipo que tenga más producción es el que gana.
- 4) Terminado el tiempo se pasa a plenario donde cada grupo muestra su “producción” y se establece el ganador.
- 5) Empezando por el grupo ganador, cuentan cómo realizaron el trabajo, los problemas que tuvieron, etc. Quien coordina va anotando en la pizarra o papelógrafo.
- 6) Una vez que el grupo dice cómo trabajó el observador cuenta cómo vio trabajar al grupo.
- 7) Posteriormente se pasa a una discusión en plenario partiendo de lo que se anotó en papelógrafo.

**Discusión**

Aquí se pondera la importancia de la planificación, la dirección en un trabajo colectivo, la utilización de recursos, la división del trabajo. Lo que se pretende analizar el trabajo colectivo que es: compartir conocimientos, el valor de la crítica y autocrítica (esto último, por ejemplo, se puede discutir a partir del papel que juega el observador). Como en toda dinámica, los elementos simbólicos los relacionamos luego con la vida real.

**d) Remover obstáculos****Objetivo**

Detectar los problemas al interior del grupo. Permite hacer una mejor planificación del trabajo al ver con qué elementos se cuenta y qué dificultades hay que enfrentar.

**Desarrollo**

- 1) Basándose en la realidad del grupo (sus problemas, planes de trabajo, integrantes) se prepara material que apoye la identificación de los problemas.
- 2) Se prepara de antemano una serie de preguntas básicas que permita ubicar los obstáculos que surgieron al realizar el plan de trabajo o el funcionamiento del grupo. Ya sea de forma individual o en grupos (según el número de participantes o tiempo disponible) se deben responder de forma honesta y crítica. (Por ejemplo: ¿qué defectos personales obstaculiza el logro de las metas?, ¿Qué obstáculos externos impiden el logro de las metas?)
- 3) Los grupos o personas escriben en las tarjetas sus opiniones. Una opinión por tarjeta.
- 4) Se hace una clasificación de las tarjetas.
- 5) Una vez clasificada una pregunta, se ve cual es el obstáculo central, lo mismo con las siguientes.
- 6) Luego de la clasificación se pasa, utilizando la misma mecánica a sugerir posibles soluciones a los obstáculos centrales.

**Utilización**

Es útil para evaluar y corregir errores en un grupo de personas que trabajan colectivamente. Permite iniciar un proceso de planificación.

**Recomendación**

Es importante que el que coordina fomente la discusión, aclaración y sustentación de las propuestas y problemas que se plantean.

**e) Miremos más allá****Objetivo**

Apoyar a un grupo a organizarse para ejecutar actividades concretas.

**Materiales**

Hoja y lápiz para cada participante  
Pizarra o papelógrafo

**Desarrollo**

- 1) Cada participante responde por escrito una pregunta que sobre su organización se ha preparado

de antemano. (Por ejemplo: ¿qué quisiera conseguir en beneficio de su comunidad al cabo de cinco años?).

**2)** Se forman grupos de cuatro, seis u ocho según el número de participantes, para que pongan en común las respuestas que han dado y en base a esa información se haga un modelo ideal. Detallar cómo sería y cómo funcionaría. Cada grupo debe organizarse para trabajar en esta etapa: nombrar su coordinador, anotar las participaciones y controlar el tiempo que ha sido acordado.

**3)** En plenario cada grupo presenta su modelo ideal escrito en papelógrafo. Quien coordina debe ir anotando todo lo que hay de común en los papelógrafos. Se debe hacer notar, basándose en las preguntas del plenario, aspectos que puedan faltar en relación con lo económico, cultural, organizativo, etc.

**4)** En base a la discusión de cada modelo se puede elegir uno por ser el que reúna la mayor cantidad de cualidades o por ser factible de llevar a cabo. También puede elaborarse uno a partir del conjunto, tomando en cuenta los criterios de las “cualidades” y lo “factible”.

**5)** Se detallan las necesidades más urgentes a resolver y tareas que se pueden hacer, centrándose en el modelo elegido.

**6)** Luego se elabora un plan incluyendo otras tareas para alcanzar “el modelo ideal”: Esta etapa puede realizarse en grupo o plenario según los participantes y el tiempo. Se detallan las actividades a realizarse: acciones a llevar a cabo; controles; evaluaciones; responsables; precisar cada una de esas acciones.

### Utilización

Esta técnica es muy útil para aplicar con grupos que necesitan ordenar su trabajo y planificar acciones concretas

### Recomendación

Es una técnica que requiere bastante tiempo y puede desarrollarse en varias sesiones.

## f) La rayuela de la planificación

### Objetivo

Conocer y ordenar los pasos que deben seguirse en un proceso de planificación.

### Materiales

Tiza

Una piedra pequeña u objeto similar

### Desarrollo

**1-** Se dibuja en el piso una rayuela y se escribe en cada cuadro un paso del proceso de planificación: diagnóstico, objetivos, metas, actividades, tiempo, análisis de recursos y obstáculos, responsables participantes, ejecución, evaluación)

**2-** El jugador de turno debe arrojar la piedra u otro objeto, al cuadro que considere que corresponda al primer paso del proceso de planificación y entonces juega a la rayuela; saltando en un pie y recogiendo su objeto, regresa de nuevo al punto de partida tratando de no pisar las líneas de la rayuela.

**3-** Una vez que el jugador regresa al origen, el coordinador pregunta al grupo si el paso que se ha señalado es el correcto. Se discute en grupo la respuesta, si el jugador ha acertado, continúa de la misma manera con el paso que él considere que sigue en el proceso de planificación, si se equivocó

cede el turno a otro jugador. Gana el que complete primero todos los pasos del proceso.

#### Recomendaciones

Es preferible jugarlo por equipos, en este caso será un representante del equipo quien haga la jugada en turno.

El coordinador debe orientar y en último caso decidir, cuando un movimiento es correcto, ya que puede darse el caso que todos los participantes estén de acuerdo que una jugada fue correcta, cuando en realidad no lo es.

#### **Comentarios Generales**

Todas las técnicas que aquí se sugieren están sujetas a adaptaciones por parte del grupo que las va a ejecutar, solo sirven como disparadores para tratar temas al interior de las instituciones o grupos de trabajo.

Fuente: “Técnicas participativas para la educación popular”, Alforja, Publicaciones de educación Popular, 7ª edición, editorial Lumen Humanitas, Buenos Aires.