



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

Facultad de Ciencias de la Educación.
Escuela de Formación Pedagógica.
Licenciatura en Orientación Educativa y
Profesional

MANUAL

TÉCNICAS DE ORIENTACIÓN Y CONSEJERÍA GRUPAL

Presentado por:

Sofía Isabel Medina P: cédula 8-339-716

María Sánchez: cédula 8-295-321

Sikkim Ponce: cédula 2-156-742

Gricelmira González: cédula 10-700-707

Yamireth González: cédula 8-709-2001

Yamilka Torrero: cédula 2-706-2029

Raquel Rodríguez: cédula 9-111-2696

Iraida Muñoz: cédula 2-118-325

Jenith Bravo: cédula 8-455-745

Enrique González: cédula 9- 725-1640

Asignatura: Técnicas de Orientación

Profesora Asesora: Mixcela Elizabeth Salazar

INDICE

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Introducción	6
1. Concepto de orientación y consejería grupal	7
2. Rol del orientador como líder en la consejería grupal	8
3. Diferencias entre orientación, consejería y psicoterapia	9
4. Normas de los grupos	12
5. Finalidad de los grupos en la consejería grupal	13
6. Factores terapéuticos de la consejería grupal	14
7. Grupos homogéneos y heterogéneos	16
8. Los participantes voluntarios e involuntarios	17
9. Etapas del proceso de grupo	18
10. Características del orientador como facilitador	19
1.1.1 Requisitos deseables	19
1.1.2 Riesgos que deben evitar	20
1.1.3 Roles funcionales y facilitadores	20
11. Diferencias entre grupo eficaz y grupo ineficaz	21
12. El uso de la catarsis en el trabajo grupal	23
13. La exploración de alternativas	24
14. Otros aspectos básicos del trabajo de grupo	25
15. Ventajas, desventajas y riesgos psicológicos de los grupos de consejería como estrategias de intervención	28
16. Terminación del trabajo grupal	31
16.1 Cierre	31
16.2 Seguimiento	33
17. Metodología propuesta para el trabajo grupal	34
18. Diferentes modelos para la aplicación de técnicas en la consejería grupal	34
18.1.1 Modelo Psicoanalítico	35
18.1.2 Modelo humanístico Existencia	35
18.1.3 Modelo Centrado en el Cliente	36
18.1.4 Modelo de la Gestalt	37

18.1.5 Modelo del Análisis Transaccional-----	38
18.1.6 18.6- Modelo Conductual-----	39
18.1.7 18.7- Modelo Emotivo Raciona-----	39
18.1.8 Modelo basado en la Terapia de la Realidad-----	40
19. Manual de técnicas de orientación y consejería grupal-----	41
19.1.1 La telaraña-----	41
19.1.2 El escudo personal-----	41
19.1.3 La silla vacía-----	41
19.1.4 El objeto transnacional-----	43
19.1.5 Frases de ternura-----	43
19.1.6 Una alegre y larga vida-----	44
19.1.7 El auto retrato-----	44
19.1.8 Las dos copas-----	45
19.1.9 Fantasía dirigida-----	46
19.1.10 Proyecto de vida-----	47
19.1.11 El secreto-----	47
 Otras Técnicas -----	 49
✚ técnica disfruta tu imaginación-----	49
✚ técnica mente viajera -----	49
✚ técnica sociedad-----	50
✚ técnica círculos de colores-----	51
✚ técnica manos enlazadas-----	51
✚ técnica valores no practicados-----	51
✚ técnica de perdón-----	52
 Bibliografía-----	 53

DEDICATORIA

Todo ser humano siente; a veces inconscientemente un anhelo de superación que le ayude alcanzar otro nivel de vida o realización, este deseo ha contribuido a que el ser humano enfrente las adversidades. Gracias a ese invencible anhelo de superación se han levantado de las ruinas las esperanzas que han ayudado a construir la historia.

Este trabajo es dedicado a las futuras generaciones las cuales les tocará llevar la antorcha de la Orientación Educativa y Profesional.

A la Profesora Mixcela Elizabeth Salazar por todos sus aportes para el buen desempeño de nuestra profesión.

A todos los integrantes de la asignatura de Técnicas de Orientación por su dedicación y esfuerzo, en la elaboración de este documento el cual tienen el objetivo de contribuir y dejar huellas a las futuras generaciones interesadas en el buen desempeño de la profesión de Orientador.

“Crecer es un deber, superarse es un principio, avanzar es obligatorio y permanecer estático es contra la naturaleza” Anónimo.

AGADECIMIENTO

A Dios por habernos dado la oportunidad de estudiar en la Universidad de Panamá y continuar el legado que ha forjado en sus estudiantes, en bien de la educación y nuestro país.

A nuestra Profesora Mixcela Elizabeth Salazar, que con su experiencia y esmerada orientación nos preparó con solidas bases para el desarrollo y aplicación de técnicas fundamentales en la vida profesional de todo buen orientador.

A nuestros compañeros y compañeras por sus aportes para la realización de este trabajo el cual es un apoyo para las futuras generaciones.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se presentan algunas experiencias realizadas con la introducción de técnicas grupales en clases prácticas de la asignatura Técnica de Orientación de 1° año, Licenciatura en Orientación Educativa y Profesional. El desarrollo de las técnicas grupales nos indican que las mismas permiten mejorar: la interrelación de los seres humanos, superar adversidades, levantar el autoestima, incrementar el deseo de superación, mejorar los resultados de los alumnos más rezagados, así como lograr una mayor generalización de los conocimientos por parte de los estudiantes.

E igualmente se presentan diferentes etapas de la Orientación y Consejería Grupal la cual es, una necesidad de la sociedad que evoluciona y se integra en grupos según los intereses, sentimientos, vínculos afectivos etc.

Este documento muestra el alcance que puede tener el desarrollo del trabajo en equipo tales como: liderazgo compartido, en el que cada miembro del grupo se convierte en un proveedor y destinatario de apoyo, la afirmación de una comunicación horizontal y el crecimiento de la confianza de los miembros para afrontar las problemáticas y retos que surjan.

1. CONCEPTO DE ORIENTACIÓN Y CONSEJERÍA GRUPAL

A continuación se definen los conceptos orientación y consejería grupal:

Concepto de orientación: es la disciplina que estudia y promueve las capacidades pedagógicas, psicológicas y socioeconómicas del ser humano, con el propósito de vincular su desarrollo personal con el desarrollo social.

Conlleva un conjunto de procesos y procedimientos organizados, de manera sistemática, para ayudar a todos los estudiantes a desarrollar destrezas individuales y sociales en el área personal, social, académica y ocupacional para explorar alternativas y alcanzar el éxito en la vida. Ayuda al estudiante a alcanzar su madurez, valores éticos, crecer como persona, usar y aplicar lo que aprenden para lograr una adecuada transición de la escuela al trabajo.

La orientación establece los procesos y procedimientos de teorías, investigaciones y casos de tres áreas específicas (educativa, personal social y vocacional profesional), a través de variadas técnicas y experiencias de aprendizaje que incluyen la observación de situaciones reales y prácticas en escenarios públicos y privados para propiciar el desarrollo personal y social de los educandos; en lo académico, en la carrera, en su familia y en la comunidad.

Concepto de consejería grupal: es un proceso colaborativo que facilita el progreso psico educativo de la persona hacia metas y objetivos comunes entre el grupo de iguales.

La consejería incluye métodos que son sensibles a las características individuales del usuario/a y reconoce la influencia de otras personas significativas, así como el contexto social y cultural del mismo.

Las competencias en consejería se construyen basándose en el entendimiento y apreciación de varios modelos de consejería (cognitivo conductual, humanístico existencialista, centrado en el cliente, gestáltico, transaccional, emotivo racional, integrativo, entre otros), los cuales aportan directrices o modalidades dirigidas al cuidado de los individuos, grupos, familias, parejas y otras.

Ahora bien, definimos que es un grupo de consejería:

Cuando nos referimos al concepto grupo de consejería se hace referencia a una situación de aprendizaje orientado a la solución de un problema en particular: educativo, vocacional, social o personal. Dicho servicio es muy frecuente se ofrezca en escenarios institucionales, tales como: escuelas, gabinetes psicopedagógicos, centros de salud, entre otros.

El grupo de consejería difiere del grupo terapéutico, en el sentido que se encarga de asuntos conscientes, no pretende mayores cambios en la personalidad y está orientada a la solución de problemas específicos y de breve término sin preocuparse por el tratamiento de desórdenes mentales o de la personalidad.

El grupo de consejería se constituye en un medio para un fin ya que ofrece grandes beneficios en la interacción social que se da en el grupo, experiencias

de apoyo emocional y cercanía durante cada sesión. El propósito principal de este tipo de grupo es capacitar a cada miembro en la toma de decisiones acerca de cómo quieren cambiar sus vidas externas.

2. ROL DEL ORIENTADOR COMO LÍDER EN LA CONSEJERÍA GRUPAL

El orientador es un profesional que posee una formación holística la cual le permite interactuar exitosamente con diferentes grupos de niños, niñas y jóvenes y, a la vez, cumplir con los siguientes roles en su praxis educativa:

- El orientador es ante todo una persona que ha aprendido a vivir consigo misma y aceptarse, reconoce sus sentimientos, es consciente de sus potencialidades y limitaciones; es un ser emocionalmente maduro que se siente seguro en sus relaciones y tiene confianza en sí mismo, en sus conocimientos, habilidades y actitudes.
- En lo que se refiere a las relaciones con sus orientados y con el personal escolar, el orientador siente interés hacia las demás personas; las entiende, acepta y respeta. Confía en ellas y aprecia los atributos individuales necesarios para el crecimiento y mejoramiento de cada persona.
- Es un profesional que identifica y reconoce las diferencias existentes entre su propio trasfondo cultural y en el de sus orientados. En sus relaciones con éstos, les estimula para que expresen sus pensamientos y sentimientos con libertad y asuman con responsabilidad su propio crecimiento. En esta forma los ayuda a desarrollar un concepto realista de ellos mismos.
- En su relación con los estudiantes, el orientador intenta ver los problemas como ellos los ven. Por otra parte, los profesores ven al orientador como parte del equipo docente y sienten que el orientador entiende sus problemas, su forma de sentir y pensar. El orientador, por su parte, se ve como un trabajador más en la institución educativa. Como él reconoce y respeta a sus compañeros, puede crear una atmósfera de trabajo que estimule a los maestros a participar en distintos aspectos del programa y a los estudiantes en la búsqueda de sus servicios profesionales.
- El orientador es una persona competente. El tipo de formación que se recomienda para este personal hace de la inteligencia una característica indispensable para el orientador efectivo. Además de inteligente, el orientador es flexible, esto es, representa un punto medio entre la excesiva receptividad de influencias exteriores y el tradicionalismo estrecho que no admite una idea nueva o una necesidad diferente.
- Emplea destrezas de liderazgo efectivo para planear, organizar y suministrar estrategias que satisfaga las necesidades de los orientados.
- Comprende el impacto de las influencias ambientales sobre el desarrollo y logros de los educandos, facilitándoles el desarrollo de estrategias que ayuden a enfrentar aquellas situaciones que pueden perjudicar su aprendizaje.
- Demuestra aprecio por la diversidad humana mediante el suministro de servicios equitativos de orientación para todos los educandos,

promoviendo un clima de mutuo respeto en el cual los estudiantes aprenden a valorarse ellos mismos y a los demás.

- Ayuda al estudiante tanto a nivel individual como en grupo, en su planificación del desarrollo académico, de la carrera y personal/social.
- Implementa programas de orientación de desarrollo global que sistemáticamente habilita a cada educando para manejar competencias de tipo cognitivo, afectivo, social y de la carrera.
- Aplica la evaluación formal e informal para suministrar información acerca de los educandos y a éstos mismos para monitorear el progreso tanto propio como de sus compañeros, y recomendar modificaciones al ambiente educacional, con miras a ayudar a todos los estudiantes a lograr éxito en todos los aspectos.
- Consulta con el personal de la institución, aporta experiencia profesional, y establecer relaciones de colaboración que promuevan el crecimiento de un sistema de apoyo para la comunidad educativa.
- Desarrolla relaciones de colaboración institución hogar que promuevan y faciliten el crecimiento académico, de la carrera, personal y social de los educandos.
- Establece fuertes y positivos vínculos entre la institución educativa y la comunidad para extender los sistemas de apoyo de los estudiantes e incrementar las oportunidades de estos en cuanto a crecimiento, más allá del escenario de la institución educativa.
- Proporciona servicios a través del uso efectivo de la orientación en grupos pequeños, consulta y destrezas de remisión.

A manera de resumen podemos decir que el orientador necesita saber que él es un ser humano con virtudes y con defectos. Los orientadores necesitan la experiencia, la tolerancia y la humildad que surge como resultado de conocer y aceptar su propia humanidad como también la de los demás.

3- DIFERENCIAS ENTRE ORIENTACIÓN, CONSEJERÍA Y PSICOTERAPIA.

Hay diferencias significativas entre los conceptos orientación, consejería y psicoterapia.

Para comprender estas diferencias, empezamos primero por definir la conducta normal o adaptada y la conducta anormal o inadaptada.

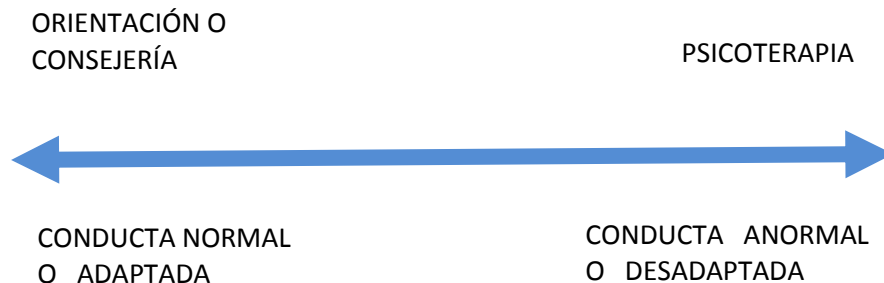
Al hablar de conducta normal y conducta anormal, podemos decir que son dos conceptos netamente subjetivos puesto que dependen del contexto social, histórico y cultural. Sin embargo, para tener claridad en los tres conceptos que nos compete en esta sección, pasamos a definir cada una:

La conducta normal es la conducta adaptada, es decir, aquella en la cual el individuo posee pleno juicio de sus acciones, su comportamiento corresponde a su edad evolutiva y se integra adecuadamente a la familia, a la comunidad y a la sociedad. Para que la conducta sea normal o adaptada debe reunir los siguientes criterios:

- Concepto adecuado de la realidad.
- La adaptación del sujeto a su ambiente corresponde a su etapa evolutiva.
- Capacidad de sintonía emocional con los demás.

➤ Comportamiento ético.

Al contrario la conducta anormal es la conducta no adaptada, es decir aquella donde el individuo no logra su ajuste social debido a alguna disfunción psicológica, impedimentos en su funcionamiento cognoscitivo o violación a las normas éticas y morales del contexto en el que se desenvuelve.



Ahora bien, pasamos a aclarar los tres conceptos básicos de esta sección: orientación, consejería y psicoterapia.

Orientación es un proceso continuo, constante y sistemático que reúne un conjunto de procedimientos y una serie de esfuerzos encaminados a que el sujeto, siendo concebido éste como persona, logre conocerse a sí mismo, autocomprenderse y tomar decisiones adecuadas en las situaciones que confronta, en el día a día, a nivel personal, familiar y comunitario.

Consejería son las acciones que se realizan en determinado tiempo y que deben ser previamente planificadas por un orientador, u otro especialista con el propósito de estimular en el alumno participante el conocimiento y aceptación de sí mismo, la construcción de valores, habilidades sociales, actitudes y hábitos positivos que fortalezcan su trabajo escolar y su formación integral. La consejería puede ser individual o grupal.

La consejería individual va dirigida a una sola persona con el propósito de encaminarlo a aceptarse y utilizar estrategias adecuadas para la resolución de conflictos de se le presentan en la vida cotidiana durante un periodo de tiempo específico.

La consejería grupal es el conjunto de acciones dirigidas a un grupo de personas (alumnos) con el propósito de guiarlos hacia el autoconocimiento, la autocomprensión, el establecimiento de valores dentro del grupo, el desarrollo de habilidades sociales y facilitar la resolución de problemas de la vida diaria, utilizando apoyo interpersonal y destrezas aprendidas en la convivencia grupal. La psicoterapia es el conjunto de acciones planificadas dirigidas a facilitar el manejo de dificultades más serias (afectan la salud mental) y en escenarios especiales.

Al estudiar las definiciones anteriores, podemos decir que la orientación y la consejería (individual y grupal) se enfocan en la conducta normal o adaptada

mientras que la psicoterapia tiene su centro de interés en trabajar la conducta anormal o inadaptada.

La orientación es una especialidad que durante la última década del siglo XX ha venido siendo desarrollada en nuestro país por profesionales graduados que se han especializado en tres áreas básicas: orientación educativa, orientación personal social y orientación vocacional profesional.

La consejería en nuestro Sistema Educativo se define como el proceso interactivo entre el (a) profesor (a) y el estudiante o grupo o algunos de sus miembros. Tiene sus bases legales en el artículo 32 del decreto 100 de 14 de febrero de 1957, en el cual se establece que las funciones del consejero son:

- a) Desarrollar entre los alumnos confiados su guía educativa una constante labor de Orientación dirigida no solo para asegurar el buen éxito de los estudio sino muy particularmente para facilitar la formación de una persona robusta, digna y respetable.
- b) Representar a sus alumnos aconsejados ante el personal docente y administrativo del plantel, principalmente ante los profesores de estos.
- c) Comunicarse con los padres de familia tan frecuentemente como sea posible para discutir los problemas de la educación de los alumnos de su grupo.
- d) Arreglar los horarios especiales de cada alumno y formar los horarios.
- e) Informarse debidamente acerca de los estudios profesionales u oficios a que se podrán dedicar los alumnos e investigar, por los medios a su alcance, las capacidades, limitaciones y condiciones ambientales de ellos para ofrecerles la mejor orientación profesional posible.

La psicoterapia, por su parte, solo puede darla un profesional de la salud mental que posee la especialidad en Psicoterapia o Psicología Clínica, que tiene dos años de experiencia ejerciendo la psicoterapia e idoneidad profesional para este ejercicio.

Ahora bien, el orientador es un especialista que posee conocimientos, estrategias, habilidades, destrezas, actitudes y valores para desarrollar la consejería individual como grupal.

En ese sentido, este Manual de Técnicas de Consejería es un aporte de mucha utilidad, tanto para el orientador como para el profesor consejero.

4- NORMAS DE LOS GRUPOS

Cada grupo debe establecer normas comunes para asegurar un mejor desarrollo de los encuentros.

Al iniciar cada encuentro, el facilitador del grupo recordará brevemente estas reglas para evitar tensión, malestar o discusiones inoportunas.

Las normas básicas que deben tomarse en cuenta para la consejería grupal son:

- Mantener la confidencialidad: Se debe tener presente, desde el comienzo de cada sesión, Los miembros del grupo no deben comentar fuera del grupo lo que se habla o experimenta durante las sesiones en grupo. De este modo, no se da lugar a ciertas aptitudes de desconfianza. No obstante, la confidencialidad tiene límites. La obligación de reportar abusos cometidos contra estas personas suplanta las leyes que protegen la confidencialidad de la relación entre clientes y profesionales en el área de la salud física y mental. De similar manera, si un miembro del grupo de tratamiento amenaza con causar daños físicos o con matar a otra persona, el líder del grupo tiene la obligación de advertir a la presunta víctima y de notificar a la policía.
- No fumar, comer o masticar chicle en el grupo: Hay que asegurar un ambiente no contaminado para el bien del grupo.
- No interrumpir a quien habla: aprender a escuchar y no dejarse llevar por la excesiva necesidad de protagonismo personal, mortificando el espacio de los demás.
- Hablar uno a la vez: Evitar la tendencia de los miembros a hablar al mismo tiempo o de formar pequeños círculos de conversación que provocan fragmentación, confusión y falta de concentración en el grupo.
- No dar consejos sino compartir experiencia: Dar fáciles recetas o recomendaciones a quién está en dificultad es otro de los riesgos que dificultan el trabajo grupal. La persona interesada corre el riesgo de sentirse sumergida en una lluvia de consejos no solicitados. El facilitador debe intervenir, de vez en cuando, para puntualizar que la mejor manera de ayudar no es dando recetas a los otros sino compartir la propia experiencia: “Mi modo de afrontar este problema es...”, “aquello que siento...”.
- Seguridad del grupo: No se permite violencia ni amenazas hacia el personal ni hacia otros miembros del grupo. Es importante que los miembros perciban al grupo como un lugar seguro para compartir sus experiencias y sentimientos sin amenazas o la posibilidad de sufrir daños físicos.
- Asignación de tareas para la casa: algunas veces se asignarán tareas breves para que los participantes las realicen en sus respectivos hogares. La realización de tareas asignadas para la casa ayudará a los miembros del grupo a mejorar sus habilidades para manejar el enojo y les permitirá obtener el máximo beneficio de la experiencia en grupo. Como ocurre con la adquisición de cualquier tipo de habilidades, el manejo del enojo requiere tiempo y práctica. Las tareas para la casa ofrecen la oportunidad de desarrollar y refinar habilidades.

- Puntualidad, ausencias y cancelaciones: Es importante respetar los horarios para evitar retrasos al inicio de cada reunión. Los miembros deberán llamar o de alguna otra manera notificar al líder del grupo con anticipación cuando no puedan asistir a una sesión. Debido a la cantidad de material que se presenta en cada sesión, los miembros del grupo no pueden faltar a más de 3 sesiones. Si un miembro del grupo falta a más de 3 sesiones, no podrá aprender, practicar ni aplicar adecuadamente los conceptos y habilidades que se necesitan para un eficaz manejo del enojo.
- “Tiempo fuera”: El líder del grupo se reserva el derecho de establecer un “tiempo fuera”. Si un miembro del grupo comienza a perder el control durante una sesión, el líder le pedirá a esa persona que acepte un “tiempo fuera” y se retire del tema y de la conversación. Esto significa que ese miembro, junto con los demás miembros del grupo, inmediatamente dejará de hablar del tema que está causando que su enojo se intensifique. Esta regla contribuye a garantizar que el grupo sea un lugar seguro para discutir y compartir experiencias y sentimientos. Por lo tanto, el no cumplir con la regla del “tiempo fuera” puede llevar a que se elimine a la persona del grupo.
- El consejero es responsable de lo que dice y hace durante la sesión.

Cada miembro del grupo asume el sufrimiento de manera diversa. Se debe tener en cuenta que lo que le sirve a una persona no necesariamente es de consuelo o de alivio para la otra.

Por ejemplo: en el duelo, hay quien encuentran alivio visitando cada día la tumba de su ser querido y otros no regresan más al cementerio porque piensan que los recuerdos y presencia del difunto la llevan en el corazón.

No se trata de decidir quién tiene la razón o quién no la tiene o de culpar al otro. El principal criterio para evaluar la evolución del tratamiento con respecto a un duelo, consiste en valorar si un comportamiento es de ayuda o no para la elaboración del duelo.

5- FINALIDAD DE LOS GRUPOS EN LA CONSEJERÍA GRUPAL.

Existen diversas modalidades referentes a la estructuración, duración y funcionamiento de los grupos en la consejería grupal.

Se hace imperioso considerar algunos objetivos comunes en estos grupos:

- Apoyo emotivo. El grupo se vuelve aquél lugar en el cual los participantes dan voz a su propio dolor, miedos y esperanzas, a la historia de sus propias decepciones, derrotas y progresos. El grupo ofrece la oportunidad de expresar sentimientos y sentirse comprendido, constituyen la base sobre la cual se construye la confianza y la experiencia de mutua ayuda.
- Apoyo social. La vivencia de un problema doloroso puede generar soledad, aislamiento y desconfianza. La soledad contribuye a engendrar problemas y produce aptitudes de victimismo, de desconfianza en el

prójimo o de baja auto estima. En caso contrario, la presencia de otras personas que comparten un mismo sufrimiento, crea vínculos de solidaridad, abre espacios de esperanza, mejora la propia habilidad comunicativa e interpersonal, favorece un clima de positividad y apoyo que ayuda volver a vivir y proyectarse hacia el futuro.

- La información y la educación recíproca. El grupo no es solo una especie de confesionario que acoge la tribulación de la propia humanidad herida sino que también se constituye en una escuela donde cada miembro ejerce dos roles a la vez: el rol de maestro porque se ha madurado e interiorizado a la luz de la propia experiencia; y el rol de discípulo porque se aprende escuchando y observando a los demás.
- Con frecuencia los mecanismos adoptados para afrontar las dificultades resultan contraproducentes cuando no nocivos. Una persona podría continuar lastimándose, porque no ha analizado bien sus propios esquemas de referencias mentales y emotivas. En la consejería grupal se aprenden modalidades muy constructivas para afrontar los problemas, descubrir vías inexploradas o imitar el ejemplo de quienes han resuelto positivamente sus dilemas. La oportunidad de conocer y ampliar los propios horizontes operativos representa la mejor medicina para evitar permanecer envueltos en comportamientos auto lesivo.
- Potenciar la propia capacidad para afrontar y resolver los problemas de la vida. El grupo es un ancla a la cual aferrarse en momentos de dificultad o cuando se presenta esa sensación de estar perdido y sin brújula.
- El principal objetivo del grupo no es crear dependencia o dar “falsa seguridad” a sus miembros sino curar las propias heridas para sanarse y emprender un nuevo viaje. Otros objetivos pueden ser: favorecer que el encuentro con los demás promueva la confianza persona; permitir tomar el control de la propia vida; tomar conciencia de las propias necesidades y emociones; lanzarse con realismo y coraje en el mar de la vida, estimular iniciativas; y asumir nuevos riesgos que contribuyan a sacar a la luz las potencialidades escondidas.

6- FACTORES TERAPÉUTICOS DE LA CONSEJERÍA GRUPAL

Los factores terapéuticos que deben considerarse en el proceso de consejería grupal son:

- **Esperanza:** Implica creer que cambiar es posible, que solo fuimos víctima del pasado y que se deben tomar nuevas decisiones. La esperanza provee al participante de la confianza y convicción de que tiene el poder de escoger ser diferente.
- **Compromiso con el cambio:** La decisión de cambiar requiere de la motivación intrínseca de ser un participante activo en el grupo. Este compromiso de cambio implica la voluntad de especificar los cambios deseados y usar todas las herramientas que el grupo ofrece para lograrlos.
- **Voluntad para confiar y tomar riesgos:** Arriesgarse significa abrir el “yo” a otros, ser vulnerable y ser activo en el grupo para lograr el cambio. La voluntad de revelar el propio yo a otros, es una función de cuanto se confía en los otros miembros y en el líder del grupo. La confianza, por otra

- parte, permite a las personas mostrar todas sus facetas, incentivar el experimentar de conductas y percibirse a sí mismo en nuevas formas.
- **Atención Esmerada:** Demostrar que los demás importan se demuestra escuchándoles e involucrándose con ellos. Se puede expresar a través de ternura, compasión, apoyo y aún a través de la confrontación. Si este interés y atención no se evidencia, por parte de los miembros o líderes de los grupos, no puede darse lugar a la capacidad de dejar caer las máscaras de los demás.
 - **Aceptación:** Conlleva un apoyo genuino hacia los demás, es decir, ponerse en los zapatos del otro. Aquí se le dice a cada miembro: “tú nos importas y te tomamos en cuenta...Está bien que seas tú mismo... No tienes que seguir intentando complacer a todo el mundo...”. La aceptación consiste en afirmar los derechos que tiene la persona para tener sus propios valores, sentimientos, y expresarlos.
 - **Empatía:** Involucra una profunda comprensión de los esfuerzos y lucha de los demás. En los grupos lo común, y compartido que emerge, une a los miembros, El saber a conciencia que ciertos problemas , tales como la soledad , la necesidad de ser aceptado, el miedo al rechazo, el miedo a la intimidad, el dolor de las experiencias del pasado, son universales, ayuda a disminuir el sentimiento de que no está solo. A través de esta identificación con otros, se es capaz de verse a sí mismo más claramente.
 - **Intimidad:** El experimentar cercanía en un grupo de ayuda a desarrollar un nuevo sentido de confianza en otros. Los participantes pueden estar consientes, aún después de experimentar el sentimiento, que hay barreras en su vida que impiden la intimidad.
 - **Poder:** Este sentimiento proviene del reconocimiento de que tenemos reservas no utilizadas de espontaneidad, creatividad, coraje, y fuerza interna. En la situación de grupos, el poder personal puede ser experimentado en formas que fueron negadas anteriormente y las personas descubrir maneras en las cuales ellos mismos bloquean sus fuerzas. Este poder no es poder sobre los demás; en cambio, es el sentido que tienen los recursos internos necesarios para dirigir el curso de su propia vida.
 - **Libertad para experimentar:** La situación de grupo proporciona un lugar seguro para experimentar con nuevas conductas. Después de probar estos nuevos comportamientos, las personas pueden calibrar cuanto desean cambiar su proceder actual.
 - **Retroinformación:** Se determinan los efectos del comportamiento sobre los demás por la retroinformación que recibe. Si está dada honesta y cuidadosamente, se es capaz de entender más claramente el impacto causado. Es decisión de cada quién que hacer con esta retroinformación.
 - **Catarsis:** La expresión de sentimientos reprimidos puede ser terapéutica, pues en esa energía también se libera lo que ha estado contenido ciertos sentimientos amenazantes. La catarsis permite a la persona saber que es posible la coexistencia de sentimientos tanto positivos como negativos hacia alguien.
 - **El componente cognitivo:** La catarsis es aún más útil si la persona intenta encontrar palabras para explicar sentimientos expresados. La conceptualización del significado de sentimientos intensos asociados con

ciertas experiencias puede proveer herramientas para realizar cambios significativos.

- **Aprendizaje de destrezas interpersonales:** En grupo se pueden descubrir diferentes formas de mejorar las relaciones interpersonales.
- **Sentido del humor:** Reírse de sí mismo puede ser extremadamente terapéutico. Ello requiere de ver sus propios problemas en cierta perspectiva. Los que pueden hacerlo tienen más capacidad de enfrentarse consigo mismos y con sus semejantes.
- **Cohesión de grupo:** Los grupos se caracterizan por un alto grado de cohesividad, lo cual les permite un clima en el que se siente libertad para compartir problemas y revelar dimensiones de sí mismo. La cohesión de grupo recibe la influencia de varios factores, algunos de los cuales son: el nivel de atracción del grupo por los miembros, el entusiasmo por los líderes y la medida en que los miembros se identifican unos con otros.

7- GRUPOS HOMOGÉNEOS Y HETEROGÉNEOS

La membrecía de un grupo corresponde al derecho que tiene cada miembro de participar en un grupo, lo cual depende de cuán similar o diferentes deben ser los miembros que lo conforman. Esta decisión debe estar basada en el enfoque educacional y la profundidad del grupo.

De allí que la naturaleza de los grupos se diferencia por la identidad de sus miembros. Se pueden conformar grupos de consejería grupal con las siguientes características:

- a) Grupo heterogéneo: constituido por aquellos niños, niñas y jóvenes que han sufrido diversos tipos de pérdidas, como: de uno o ambos padres por accidente o enfermedad; separación o divorcio de los padres, suicidio de un familiar, víctima de violencia doméstica, depresión, problemas de rendimiento académico, conductas de riesgo social, entre otros.
- b) El grupo engloba el “planeta dolor” en sus diversas expresiones y contribuye a sensibilizar a los miembros frente a los diferentes problemas que adolecen.
- c) Grupos homogéneos: Muchos grupos parten de un contexto heterogéneo y, después de una fase inicial de compartir, algunas personas advierten la especificidad de la propia pérdida y prefieren organizarse en forma autónoma.
- d) El grupo heterogéneo está formado por personas con una particular experiencia de duelo o conflicto, y ofrece la oportunidad de sanarse a través del compartir vivencias y estado de ánimo vividos en las pérdidas. La lista de grupos que pueden desarrollarse entre niños, niñas y jóvenes es larguísima:
 - Alcoholismo o drogadicción
 - Ludopatía
 - Futuro profesional
 - Proyecto de vida
 - Reciprocidad
 - Agresividad

- Discapacitados
- Hijos de divorcio
- Duelo por muerte de un familiar
- Adoptados
- Conductas homoeróticas
- Tribus urbanas
- Problemas de adaptación
- Bajo rendimiento
- Embarazos entre adolescentes
- Desmotivación.

Es bueno recordar que existen situaciones en las cuales la consejería grupal no es la mejor forma de abordar los problemas. Nos referimos a aquellas situaciones en que algún miembro del grupo presenta desajuste emocional evidente. En esos casos, se recomienda referir al niño, niña o adolescente a para que reciba atención profesional adecuada.

8- LOS PARTICIPANTES VOLUNTARIOS E INVOLUNTARIOS

La participación voluntaria constituye un acto de integración de un grupo compuesto por personas con aspiraciones comunes o en búsqueda de una ayuda profesional para la solución de un problema común que les agobia y mejorar su la calidad de vida.

En la integración de grupo se comparten experiencias y se buscan estrategias que faciliten cambios significativos y, en muchos casos, resolver problemas de la vida diaria con la asistencia de un consejero profesional.

En la participación voluntaria la persona es receptiva. En estos casos, reconoce que tiene un problema o una situación de dificultad o conflicto que le afecta y se integra al grupo de consejería. En la medida en que ellos participen activamente en el grupo de consejería, en esa misma medida lograrán cambios significativos en su vida.

En sentido contrario, encontramos la participación involuntaria. En estos casos, las personas de alguna manera son obligadas a integrarse a un grupo y asumir la responsabilidad de asistir a todas las reuniones o sesiones del grupo. No obstante, en este tipo de participación se pueden presentar la limitante de que la persona presente ciertos problemas de conducta para integrarse al grupo y asumir su asistencia. Por ejemplo, los padres que deciden obligar a sus hijos a participar en una consejería grupal para que estos aprendan a controlar la ira.

En la participación involuntaria, el niño, niña o adolescente puede presentar resistencia para integrarse y tolerar la situación, lo cual no contribuye a que asuma un compromiso dirigido al cambio. A esto se le puede comparar con una educación obligatoria que sin duda pueden forzar a atender, pero quizás no llegue aprender.

La persona que entra a una consejería grupal bajo estas condiciones de obligatoriedad puede que tenga muchas reservas para compenetrarse con los demás en el grupo al cual se ha visto integrado.

9- ETAPAS DEL PROCESO DE GRUPO

El proceso de grupo conlleva cinco fases o etapas. Sin embargo, es importante resaltar que cada grupo de consejería tiene sus propias particularidades en cuanto a su ritmo de desarrollo, por ende, estas fases se constituyen en solo un mapa de recorrido para su crecimiento y desarrollo.

- Fase inicial: representa la etapa de reconocimiento de los miembros del grupo. En esta etapa se definen las metas, las normas y otras informaciones necesarias para el buen funcionamiento del grupo.
- Fase de Profundización: Es la fase en que los miembros del grupo comparten sus experiencias y vivencias. Se expresan los propios sentimientos y pensamientos, las dificultades y esperanzas de cada miembro. Se trata de una fase de interacción positiva que crece en la medida en que los miembros se estimulan y se sienten motivados a desarrollar acciones que favorezcan cambios de actitud y comportamiento.
- Fase de transición: En esta fase suele surgir tensión y conflictos entre los miembros. Se trata de una fase en la cual el facilitador juega un rol muy importante ya que de su habilidad dependerá que las tensiones y conflictos se manejen de manera adecuada y constructiva. Si logra manejar los mismos, esto contribuirá a la maduración y crecimiento del grupo. En caso contrario, pueden algunos miembros abandonar el grupo.
- Fase de cohesión: Esta etapa implica que todos los miembros del grupo se unen para conformar un todo. Se fortalece un clima de fraternidad y amistad entre los participantes. La cohesión depende de la capacidad de los miembros de escuchar, comprender y dar apoyo emocional.
- Fase de cierre: Como todo tiene un comienzo también tiene un fin. El grupo llega a su terminación. Se revisa de qué manera se lograron las metas establecidas inicialmente y cómo la interacción grupal ha promovido cambios positivos en la vida de cada miembro. En esta fase, el grupo despierta un interés en cada miembro de expandir su madurez y libertad en la toma de decisiones hacia las diferentes situaciones de su vida cotidiana; así como, mantener la confianza en sí mismo y la autonomía a pesar de la despedida.

10-CARACTERÍSTICAS DEL ORIENTADOR COMO FACILITADOR

Antes de enumerar las características del orientador como facilitador, pasemos a analizar tres conceptos:

- Facilitador: se refiere a una persona capacitada para guiar a otros en el proceso de enseñanza – aprendizaje; puede y debe ofrecer opciones para enriquecer dicho proceso.

- Mediador: persona cuyo desempeño se basa primordialmente en escuchar atentamente e incentivar a los participantes a un diálogo franco para llegar a un acuerdo mutuo.
- Orientador: profesional que ayuda a sus alumnos personalizando la educación, que promueve la formación permanente y estimula al grupo para que sea capaz de transformar sus actitudes y valores.

La ventaja de un grupo a cargo de un orientador como facilitador profesional es que éste está a cargo de una persona competente en dinámicas de grupos, capaz de manejar momentos delicados, y que sabe estructurar la experiencia grupal.

Los límites de la conducción del grupo pueden incluir: excesivo protagonismo en el control del grupo, desarrollo de una comunicación vertical más que horizontal y riesgo de la autoreferencia en los cambios.

En el trabajo de consejería con los grupos se presentan ciertas ventajas, tales como: liderazgo compartido en el que cada miembro del grupo se constituye en un proveedor y destinatario de apoyo, la afirmación de una comunicación horizontal y el crecimiento de la confianza de los miembros para afrontar las problemáticas y retos que surjan. No obstante, existen ciertos límites que deben tomarse en cuenta para contrarrestar las dificultades que surjan durante las sesiones.

En ese orden de ideas, la dificultad para afrontar momentos críticos, la incertidumbre frente a razones imprevistas, la costumbre de dar soluciones fáciles ante los problemas ajenos y el peligro de personalizar cualquier contraste o conflicto son algunos de los límites que pueden surgir frente a un liderazgo compartido.

10.1 Requisitos deseables del facilitador

Algunas características personales que debe tener el consejero grupal son:

- Ser modelo;
- Tener presencia;
- Creer en el proceso de grupo;
- Vitalidad;
- Disposición para buscar nuevas experiencias;
- Poseer buen sentido del humor;
- Creatividad;
- La capacidad de crear un clima de acogida;
- El empeño y la dedicación del grupo;
- La comprensión de los objetivos y del propio rol del grupo;
- La habilidad para escuchar y favorecer la intervención entre los participantes;
- El respeto, la apertura y la tolerancia hacia las diferencias que surjan.

10.2 Riesgos que se deben evitar

La animación de un grupo requiere también del conocimiento de los riesgos en los cuales se puede incurrir, entre ellos:

- El excesivo protagonismo o la necesidad de centrar sobre sí mismo la atención;
- Utilizar chivos expiatorios;
- Uso de promesas inapropiadas;
- Violaciones a la confidencialidad;
- La tendencia a dominar o a manipular el grupo;
- La necesidad de mostrarse como experto y de recomendar fáciles recetas sobre cómo afrontar los problemas;
- El riesgo de crear formas de “dependencia psicológica” en el grupo.

10.3 Roles funcionales y facilitadores

Algunos de los roles funcionales que son propios del facilitador, se pueden señalar:

- Planificar previamente cada sesión grupal, tomando en cuenta las características propias del grupo;
- Iniciar el encuentro puntualmente, con palabras de bienvenida a los recién llegados y una breve presentación para ilustrar los objetivos y las normas del grupo, también sirviéndose de una reflexión, una lectura o una plegaria;
- Informar sobre las personas ausentes, sobre actividades, iniciativas, cursos realizados o programados que podrían interesar a los participantes;
- Coordinar a la luz del tema desarrollado o de las necesidades que surjan, facilitar la interacción favoreciendo la participación y la integración de los participantes;
- Sintetizar a partir de la escucha de las intervenciones e de las experiencias, indicaciones útiles;
- Evaluar logros obtenidos en cada sesión;
- Concluir el encuentro respetando el horario previsto, anunciando los próximos encuentros.

Existen otros roles que no son necesariamente ejercidos por el facilitador y que pueden ser desarrollados por otros miembros del grupo. Veamos:

- Involucrar: Motivar la participación de los miembros a través de estímulos verbales y no verbales.
- Empatizar: Comprender los sentimientos o experiencias compartidas, a través de comentarios empáticos y de apoyo.
- Focalizar: Centrar la atención sobre el tema o sobre los aspectos significativos, cuando alguno cambia la conversación en divagaciones inapropiadas.
- Educar: Captar aspectos de compartir y afirmar intuiciones acerca del propio modo de vivir, sentir, pensar y actuar en la elaboración del duelo.
- Establecer límites: Trazar límites en el caso que las personas tiendan a interrumpir a quien habla, a monopolizar el grupo, a ser impulsivos o perderse en discusiones inútiles.
- Confrontar: Desarrollar la capacidad para una sana confrontación hacia quién tiende a generalizar, o asume el rol de víctima o renuncia a asumir la propia responsabilidad, o se deja condicionar por el miedo.

La aplicación de estos roles funcionales o facilitadores favorece el crecimiento del grupo, de manera dinámica, debido a que responden sanamente a las necesidades de sus integrantes.

11- DIFERENCIAS ENTRE GRUPO EFICAZ Y GRUPO INEFICAZ

El propósito de este tema es de enfocar la atención en las características del grupo que satisfactoriamente han alcanzado una etapa de trabajo. A continuación presentamos algunos lineamientos que el líder del grupo debe seguir para tratar de ayudar a los participantes a que aprendan lo más que puedan del grupo.

A continuación haremos una comparación entre un grupo de trabajo y un grupo no productivo.

Características de un grupo de trabajo:

- Hay mucha confianza entre los miembros del grupo ya que se comparten interioridades.
- Las metas establecidas por el líder del grupo son específicas y claras. Hay un deseo de dirigir en grupo el comportamiento del mismo para alcanzar las metas.
- La mayoría de los miembros del grupo se sienten parte del mismo y se invita a los más pasivos a ser más activo en el grupo. Hay una comunicación abierta entre los miembros del grupo.
- Se basa en el aquí y el ahora.
- Los participantes se hablan directamente el uno con el otro sobre sus experiencias
- Las funciones del líder son compartidas en el grupo; las personas se sienten libres en iniciar actividades o sugerencias, o explorar algunas áreas en particular.
- Los conflictos entre los miembros o con respecto al líder son reconocidos y discutidos, y con frecuencia se resuelven.
- Los miembros aceptan la responsabilidad de detectar que acciones tomar para resolver los problemas.

En resumen se puede decir que en un grupo de trabajo hay mucha confianza y cooperación. Expresan fácilmente sus pensamientos y emociones y se ayudan el uno con el otro para que cada uno de los miembros del grupo pueda hacer lo mismo. Además se trata de resolver la mayor parte de los problemas que se puedan dar, gracias a la ayuda del líder.

Características de un grupo ineficaz:

- Hay poca confianza entre los miembros y algo de hostilidad. Los miembros se rehúsan a expresar sus sentimientos.
- No tiene metas claras. Los miembros no tienen claras sus metas personales.
- Muchos de los miembros se sienten excluidos del grupo. No expresan sus sentimientos al grupo.
- Los personas tienden a enfocarse en los demás y no en sí mismo. Se presenta una resistencia en involucrarse con los problemas del grupo.

- los miembros del grupo dependen 100% del líder para la toma de decisiones.
- Hay fragmentación en el grupo
- Hay miembros que culpan a otro de sus problemas y dificultades.
- Los miembros se sienten víctimas.

En un equipo eficaz cada uno de los miembros del mismo tiene que ser capaz de responder a las siguientes preguntas:

- ¿Para qué estamos aquí?
- ¿Cómo estamos organizados?
- ¿Quién es el responsable y cuáles son sus funciones?
- ¿Quién está interesado en que tengamos resultados?
- ¿Cómo hacemos frente a los problemas de trabajo que vayan surgiendo?
- ¿Cómo encajamos con otros grupos?
- ¿Qué beneficios obtenemos los miembros del grupo?

También es importante que en un equipo eficaz cada uno de los miembros del mismo tenga que ser capaz de responder a estas otras interrogantes:

- Valores y limitaciones de una catarsis en grupo.
- Comportamiento deseado de los participantes del grupo

Si alguno de los miembros del equipo lleva tiempo en el mismo y todavía no es capaz de responder a estas preguntas habrá que plantearse por qué, puesto que significa que no está "totalmente" integrado y por tanto el equipo en su conjunto no es capaz de ser totalmente eficaz.

Según algunos teóricos, existen unas características comunes en los equipos que funcionan eficazmente, mientras que las mismas características no aparecen en los que son ineficaces. El conjunto de características son las siguientes:

Características de grupos eficaz

- Predomina un ambiente informal y relajado
- Hay contribuciones de todos los miembros del equipo
- Se ha alcanzado a una comprensión y aceptación de las metas comunes
- Se practica la buena escucha y consideración hacia los demás
- Se examinan los desacuerdos
- La toma de decisiones es consensuada
- La crítica es constructiva y se acepta
- Se expresan ideas y sentimientos libremente
- Se comparte la información
- Hay una clara asignación de las responsabilidades
- El liderazgo se comparte
- Predomina un ambiente formal y tenso
- Hay dominación y por tanto contribuciones escasas
- Los objetivos no están claramente definidos y se presentan conflictos de intereses
- Existe falta de escucha
- Se suprimen los desacuerdos
- La toma de decisiones es prematura y sin alcanzar el consenso

- La crítica es destructiva y personalizada
- No se expresan ni ideas ni sentimientos
- Falta de conocimiento de las decisiones
- Las asignaciones no están claras
- El papel de líder se guarda celosamente

El trabajo en equipo no es una mera suma de actividades individuales, sino que implica una energía colectiva que produce un efecto distinto a la simple adición de tareas.

12-EL USO DE LA CATARSIS EN EL TRABAJO GRUPAL

La catarsis consiste en liberar, a través del habla, lo que se tiene adentro. Dependiendo del tipo de grupo o del lanzamiento explosivo de la sensación sentida, la catarsis puede ocurrir durante las fases de trabajo más intensivas. A través de la catarsis, logramos hacer una expresión natural de nuestras necesidades. De allí que el líder del grupo induce a sacar afuera esa molestia que llevan los miembros adentro de sí mismo.

En grupos los grupos de consejería, la catarsis puede ser valorada como una técnica necesaria para experimentar por completo aquellas sensaciones que fueron enterradas y que nos agobian. Pero el catarsis es solamente una parte de la experiencia grupal.

Mientras que la catarsis puede ser necesaria para el cumplimiento de las metas de cada miembro, sin embargo, creemos fuertemente que está por sí misma no es suficiente.

Mientras los miembros se enganchan en una exploración profunda de una realidad que parece inacabable y que interfiere en su actual funcionamiento; no solo necesitan experimentar sus sensaciones enterradas sino también analizar que significan dichas sensaciones.

13-LA EXPLORACIÓN DE ALTERNATIVAS

Los que participan de una consejería grupal se quejan a menudo de una sensación atrapada, sin sentido, sin opciones y de vacío existencial. Asimismo, muchos miembros del grupo no ven alternativas viables para su modo de ser. Una función del grupo de consejería es asistir a sus miembros a descubrir opciones adecuadas frente a aquellas decisiones tempranas fallidas con el propósito de lograr la satisfacción personal.

La técnica de resolución de problemas es de fácil enseñanza y aprendizaje. El punto más complejo en este entrenamiento es que los alumnos reconozcan en qué problemas resulta adecuado aplicar esta técnica.

En ese orden de ideas, es importante alentar a los alumnos o miembros del grupo a armar una lista de problemas reales que desean resolver y comentarla al resto de los participantes en la consejería grupal, en la medida en que le toca el turno.

Un aspecto elemental en esta técnica es que cada miembro del grupo sea preciso y específico al enunciar el problema. Por ejemplo: en vez de decir “necesito una forma de decirle a mi mamá las cosas” se debe decir “tengo problemas de comunicación con mi mamá”.

Es este acápite se describe de la manera más clara posible la forma como se deben explorar diferentes alternativas en el trabajo grupal, la cual depende de la naturaleza de la situación que se desea cambiar o mejorar.

Para la solución de problemas deben seguirse los siguientes pasos:

- Identificación del problema: es necesario identificar los antecedentes del problema. Sobre este particular se debe tener en cuenta:
 - ✓ Historia de recurrencia del problema: ¿Cuántas veces he pasado por esta misma situación?
 - ✓ Intentos anteriores de solución: ¿Cómo evalué mis esfuerzos anteriores para solucionar este problema?
 - ✓ Variables históricas de relevancia. ¿Hubo otros conflictos que surgieron en ese momento? ¿Cuál era mi objetivo cuando se generó el conflicto?
- Formulación de metas para el objetivo: posteriormente el alumno se plantea las metas que desea alcanzar. En este paso debe hacerse los siguientes planteamientos:
 - ✓ ¿Qué significa para mí resolver este problema?
 - ✓ ¿Qué es lo que necesito de esto?
- Generar alternativas: Pasa el alumno a desarrollar un mapa de ideas que apunten a solucionar el problema. En esta etapa es importante que no se haga ningún juicio de valor sobre esas alternativas, sino simplemente

dejar fluir las ideas. Cada miembro del grupo puede recibir apoyo del resto de los compañeros en el aporte de otras perspectivas y posibles soluciones.

- **Evaluar las alternativas:** el alumno realiza una evaluación de los pro y contra de cada alternativa. En este paso puede utilizar una escala de 1 a 5 para evaluar cada alternativa.
- **Toma de decisiones:** el alumno escoge la alternativa que posee mayor probabilidad de éxito en la solución del problema que le aflige.
- **Verificación:** El alumno verifica la viabilidad de la idea seleccionada. Una pregunta que pueden ayudar en este punto es: ¿La alternativa seleccionada puede realmente ayudarme a solucionar el problema?. Si no lo es entonces se recomienda pasar al paso tres. Si la respuesta es alternativa se procede al siguiente paso.
- **Preparación de implementación:** El alumno identifica el curso de acción necesario para implementar la acción y alcanzar sus objetivos.
- **Implementación y resultados:** Aquí se especifica el resultado del curso de acción.

Al utilizar esta técnica en la consejería grupal, se ayuda al grupo a pasar de aspectos superficiales al estudio de mecanismo de defensas, estructuras y sistemas. Se pasa desde una descripción de los hechos hacia un análisis crítico y profundo de cada variable.

Es importante ayudar al grupo a realizar una recopilación de hechos, situaciones y fallos detectados. Cabe destacar que, los alumnos descubren los hechos ayudados por las preguntas del orientador.

14-OTROS ASPECTOS BÁSICOS DEL TRABAJO DE GRUPO

Es importante recordar que la identidad del grupo depende del acceso de información enfocada en la resolución de problemas de cada miembro contra aquellos que prefieren mantenerse en el anonimato.

El proceso de grupo se lleva a cabo cuando los participantes trabajan con eficacia, conociéndose a sí mismos. Los individuos pueden expresar sus problemas de manera significativa y apropiada o pueden elegir seguir ocultos por temor a sentirse rechazados por el resto del grupo.

El éxito del grupo de consejería depende, en gran parte, de la prevalencia de la honradez como factor fundamental, ya que en muchas ocasiones una persona pasa a ser deshonesto para ganar la aceptación. Sobre este particular, si los participantes conservan su propia identidad y aprenden a aceptarse a sí mismo, la interacción del grupo se hace adecuada.

En el proceso grupal, el trabajar con eficacia implica que los participantes estén dispuestos a **autorevelarse**, ya que el acceso a la experiencia del propio yo es la base para aprender sobre sí mismos. En este sentido, los individuos pueden decidir divulgar de manera significativa y apropiada su propia experiencia o elegir seguir ocultándola por miedo a ser rechazados.

El eslogan "Honradez contra juego-jugar" es una creencia engañosa para sobrevivir en el mundo verdadero, lo cual conlleva sacrificar la honradez, utilizar el sustituto "juego-jugar" y la manipulación. Ésta es una práctica que suprime lo que realmente se piensa y siente, se presenta una figura fuera de lo que esperan otros de él y de este modo llenar las expectativas del grupo. El principal problema que se presenta en esta glorificación, de algunos miembros, es que los líderes y el resto de los miembros del grupo de consejería deben esforzarse aún más para ser "espontáneos", lo cual provoca un comportamiento que puede parecer ideado o ensayado. Vista así la situación, es necesario solicitar a los participantes del grupo que abandonen sus maneras controladas y ensayadas y que respondan más espontáneamente a los acontecimientos del momento.

Por lo anterior, en el proceso de consejería grupal, los miembros deben ocuparse de la polaridad "**aceptación versus rechazo**". De este modo, el consejero líder debe animar indirectamente a los miembros del grupo hacia la espontaneidad, diciéndoles que es aceptable decir y hacer muchas de las cosas que se han estado evitando decir o hacer.

En la consejería grupal cada alumno acepta la responsabilidad de su comportamiento con algunos cambios significativos. Asimismo, los miembros del grupo deben dejar de verse como víctimas de factores externos (incluyendo la gente), y aprender a ser personas más eficaces, es decir, dejar el juego "pobre soy yo".

Otro aspecto esencial de la consejería grupal es la cohesión. La cohesión es el resultado de la opción del grupo a trabajar activamente para convertirse en un enlace de unificación. Surge así el trabajo de "**Cohesión contra la fragmentación**".

Si un grupo elige sentirse cómodo o apegarse a interacciones superficiales, entonces habrá una pequeña dificultad del grupo para lograr la cohesión. Si bastantes miembros eligen no expresar sus miedos, suspicacias, decepciones, dudas, y enterrar o evitar estas reacciones, entonces se dará lugar a la fragmentación.

Algunos indicadores del nivel de cohesión de un grupo son: el grado de cooperación entre los miembros del grupo, el grado de iniciativa mostrando por los participantes, el promedio de la asistencia, la puntualidad, el nivel de confianza mostrando, el grado de apoyo, de aliento, de cuidado que los miembros demuestran en sus interacciones. La cohesión del grupo puede ser, mantenerse e incrementarse de diferentes maneras. A continuaciones se presentan algunas de estas formas:

- Desarrollar confianza en las primeras etapas de un grupo creando un clima caracterizado por el respeto a las opiniones y sentimientos de los miembros. Los miembros deben expresar abiertamente sus sentimientos, compartiendo sus reservas en relación al grado de confianza que sientan en el grupo.
- Los participantes aprenden a asumir riesgos en la medida en que comparten temas significativos de sí mismos. En este sentido, se esfuerzan por demostrar reconocimiento sincero y apoyo y esto, a su vez, incrementa la cercanía a los otros.
- Las metas del grupo y las metas de cada individuo, pueden ser determinadas conjuntamente por el líder y los miembros del grupo. De allí la imperiosa necesidad de que el grupo tenga metas claramente definidas. De no ser así, se puede crear cierta animosidad, la cual su vez tiende a la fragmentación del grupo.
- Las normas y procedimientos del grupo deben establecerse desde el inicio del proceso grupal. Si las normas son débiles, no solo se perderá un valioso tiempo sino que también habrá tensiones e incertidumbres acerca de lo que **es** y **no es** apropiado.
- La cohesión se refuerza invitando (no forzando) a los miembros del grupo para que participen activamente. Los pasivos o los que se retiran pueden ser invitados a expresar sus sentimientos hacia el grupo. Estos miembros pueden ser observadores silenciosos, por diversas razones, siendo sus opiniones examinadas abiertamente en el grupo.
- La cohesión se establece cuando se incrementa un buen liderazgo con todos los miembros del grupo. Es importante que se anime a los miembros para discutir asuntos que desean explorar. (invitando, respondiendo, alentando, compartiendo e investigando).
- Tener presente que el conflicto es inevitable en los grupos. Se debe reconocer las fuentes de conflicto y manejarlo abiertamente, de este modo se fortalece el grupo.
- La atracción y la cohesión en un grupo, se relacionan. A mayor grado de atracción entre los miembros de un grupo, mayor es el nivel de cohesión. En este sentido, los medios que facilitan la atracción entre los miembros son: abordando asuntos que interesen a todos, que todos se sientan respetados y que el clima sea de apoyo. Todo lo anterior mejora las posibilidades de que el grupo sea percibido como atractivo.
- Los participantes deben ser animados a revelar sus ideas, sentimientos, y reacciones a lo que ocurre dentro del grupo. La expresión de reacciones, tanto positivas como negativas debe ser propiciada por el líder del grupo de consejería.

15- VENTAJAS, DESVENTAJAS Y RIESGOS PSICOLÓGICOS DE LOS GRUPOS DE CONSEJERÍA COMO ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN.

Algunas ventajas de los grupos como estrategias de intervención son:

- Los participantes son capaces de explorar su estilo de relacionarse con otros y aprender destrezas sociales más efectivas.
- El ambiente de grupo apoya los nuevos comportamientos y alienta la experimentación de manera que los participantes puedan probar nuevas conductas y decidir si quieren incorporarlas a su vida exterior.
- En algunos grupos se da un proceso de recrear el mundo tal y como se vive cada día, particularmente, si la membrecía es diversa en relación a la edad, intereses, antecedentes, nivel socioeconómico y tipo de problema. Cuando esto ocurre, el participante tiene la ventaja única de hacer contacto con un amplio rango de personalidades y la retroalimentación que recibe puede ser más enriquecedora y variada que la que podría obtener en el escenario de uno a uno.
- Ciertos factores que facilitan el crecimiento personal, se encuentran con más probabilidad en los grupos. Por ejemplo, la oportunidad de aprender acerca de sí mismos a través de la experiencia de los demás, de experimentar cercanía emocional y atención que motiva la apertura o autorevelación e identificarse con las luchas de los demás.

Las limitaciones del enfoque de grupo para ayudar a las personas a alcanzar su potencial a través de la consejería de grupo son:

- Los grupos no “curan todo”. Algunos profesionales en ejercicio así como algunos participantes piensan que los grupos son medios exclusivos para cambiar la conducta de la gente. Y peor aún, algunos esperan que pueda rehacer la vida de las personas con una breve e intensa experiencia de grupo. Por otra parte, se piensa que tomar atajos no es necesariamente una opción fructífera.
- Hay una presión subliminal para establecer las normas y expectativas del grupo. A veces los miembros del grupo sustituyen normas del grupo que ellos mismos establecieron previamente.
- Se puede producir el enganche por parte de uno o varios de los miembros, haciendo de la experiencia de grupo un fin en sí misma; lo cual no favorece aprovechar su propio grupo como un laboratorio para el aprendizaje humano o como un lugar que facilita estilos de vida saludables.
- No todas las personas “encajan” en los grupos; es decir que, la presencia de algunas personas puede dañar la reputación del movimiento grupal. Se han presentado situaciones o casos en que algunos individuos han resultado afectados psicológicamente por asistir a ciertos grupos. Antes de que una persona sea aceptada en un grupo, el consejero y el cliente deben sopesar cuidadosamente los factores para incrementar las probabilidades de beneficiarse de tal experiencia.
- Algunas personas han hecho del grupo un lugar para ventilar sus miserias y ser recompensadas por desnudar su alma. Muchas personas usan el

grupo como vehículo para expresar sus infortunios, con la esperanza de que serán totalmente comprendidos y aceptados, sin intentar hacer lo necesario para provocar cambios sustanciales en sus vidas.

En relación a estas limitaciones en la consejería de grupos, se presenta el tema de los riesgos psicológicos. Si el tratamiento de grupo es poderoso como agente de cambio y si la gente puede ser convencida de la necesidad de enfrentarse a sí misma con honestidad y crearse una nueva vida, entonces los grupos son altamente riesgosos. Algunos de los posibles riesgos son:

- Algunas veces, la autorrevelación es mal usada por los participantes sino existe una ética grupal bien definida; en este sentido, la privacidad puede verse violada. Debe tenerse presente que la autorrevelación es un aspecto esencial en todo trabajo grupal para lograr el objetivo de autoentenderse plenamente.
- Algunas de las revelaciones pueden no quedarse en el grupo y verse afectada la confidencialidad.
- En los grupos puede darse el “buscar víctimas o chivos expiatorios”, particularmente si el líder del grupo, no interviene cuando observe a miembros del grupo a “organizarse en contra” de algún miembro en particular. Es útil en el caso de que ocurra una confrontación, preguntarle a la persona que confronta, qué reacciones él o ella está teniendo hacia la otra persona. Hacer esto por lo general, desacelera o detiene quien se lanza hacia la otra persona.
- Puede ocurrir que otros miembros se unan al confrontador para atacar injustificadamente a la víctima, la cual quedó totalmente devastada.
- Aparentemente, el interés en los grupos aumenta cada vez más. El peligro de un liderazgo inadecuado es que resulte un efecto secundario del “boom” o auge del movimiento grupal en el cual los participantes dejan de creer totalmente en algún tipo de terapia o consejería grupal en el futuro.
- La posibilidad de experimentar una seria desorganización en la propia existencia. Es decir, cambios en el estilo de vida, valores y una pérdida de seguridad.

L
A

C
O
N
S
E
J
E
R
Í
A

G
R
U
P
A
L

Propósito

- Incrementar el conocimiento de las personas hacia sí mismo y hacia los demás.
- Promover cambios en las vidas.
- Facilitar la toma de decisiones
- Desarrollar habilidades sociales

Tipos de experiencias vividas

- Expresión de sentimientos y pensamientos en torno a una problemática específica
- No tóxica
- Interacción bidireccional y compartida

Concepto de grupo

- Microcosmo de la sociedad
- Se obtiene retroinformación en cuanto a cómo reaccionan los demás ante él o ella.
- Se toman decisiones sobre la base de comportamientos alternativos experimentados en la interacción.

Algunas metas para los miembros del grupo son:

- Convertirse en un ser humano sin máscara.
- Disminuir los juegos de manipulación.
- Aprender a confiar en sí mismo y en los otros.
- Crecimiento en autoconceptuación y aprender a no demandar perfección en sí mismo.
- Aceptar su propia bipolaridad.
- Aprender a confrontar a otros con interés, preocupación, honestidad y dirección.
- Aprender a pedir directamente lo que uno quiere.
- Explorar la creatividad.
- Aumentar la autoconciencia y la capacidad de tomar decisiones.
- Aprender a distinguir entre sentimientos y pensamientos.
- Liberarse de tomar decisiones de manera impulsiva.
- Reconocer el esfuerzo de los otros para el cambio.
- Clasificar los propios valores y decidir cuándo y cómo cambiarlos.
- Tolerar la ambigüedad.
- Interés genuino hacia los demás.
-

16- TERMINACIÓN DEL TRABAJO GRUPAL

16.1- Cierre

A través de la historia de un grupo, los miembros han estado dando y recibiendo retroalimentación y esto ha permitido evaluar el impacto de la propia experiencia sobre los demás. Sin embargo, durante la sesión de cierre nos gusta enfatizar un tipo más enfocado de retroalimentación para cada persona.

Generalmente empezamos solicitando a los miembros del grupo que hagan una breve evaluación de cómo se han percibido así mismos en el grupo, que ha significado el grupo para ellos, qué problemas se han hecho más claros y cuales decisiones trascendentales han tomado durante su permanencia en la consejería grupal.

De este modo, los demás miembros del grupo reciben una retroalimentación relacionada a como se han percibido y sentido acerca de esa persona.

En la mayoría de las ocasiones, las personas solo dan retroalimentación positiva si perciben la cercanía de los otros y no existe algún tipo de aprehensión sobre la terminación de grupo.

Es importante que los miembros del grupo expresen sus dudas o preocupaciones en los siguientes criterios:

- Mi mayor temor por usted es...
- Mi esperanza es que usted...
- Espero que usted considere seriamente...
- Usted bloquea sus fuerzas...
- Algunas cosas que espero que usted piense hacer a favor suyo son...

Durante esta sesión de retroalimentación, los participantes puedan hacer algunos compromisos específicos en áreas que deseen explorar posteriormente con el grupo.

Es importante ofrecer algún tipo de sesión de seguimiento de grupo posteriormente al cierre de la consejería grupal. Esto brinda a los miembros incentivos adicionales para pensar sobre las formas de mantener vivas algunas de sus nuevas decisiones.

Durante las etapas finales de un grupo, creemos que deben formularse las siguientes preguntas: ¿Qué ha significado esta experiencia para tí? Has compartido tus luchas, pero... ¿Es esto suficiente? Has experimentado y expresado emociones, pero... ¿y qué? ¿Qué significa todo esto en términos de vivir en el mundo? ¿A dónde puede usted ir a partir de aquí?

La fase final en la vida de un grupo es extremadamente crítica debido a que es en esta etapa en que los miembros de grupo deben consolidar sus

aprendizajes. Esta representa una etapa bien difícil porque los miembros están conscientes de que su comunidad está a punto de disolverse y lamentan la pérdida por adelantado.

Algunas veces la intensidad disminuye durante las sesiones finales porque los participantes saben que el tiempo de estar juntos está limitado y están anuentes a traer nuevos asuntos para explorar. Es importante que el líder del grupo se enfoque en los sentimientos de pérdida que se presentan en la atmósfera grupal. Estos sentimientos deben ser identificados y explorados aunque probablemente no puedan mejorarse. Los miembros deben enfrentarse a la realidad de terminación y aprender a como decir adiós. Si el grupo ha sido verdaderamente terapéutico, logrará extender y continuar su aprendizaje persé.

Antes de la sesión de seguimiento, la cual establecemos unas semanas después de la última sesión, a menudo enviamos un cuestionario a los miembros del grupo. Al responder las preguntas, los miembros evaluarán su experiencia de grupo. Las respuestas también sirven para decirnos si triunfamos en nuestros esfuerzos como consejeros.

El siguiente es un ejemplo de cuestionario:

- ¿Qué efecto ha tenido la experiencia de grupo en su vida?
- ¿Cuáles fueron los aspectos de la experiencia de grupo más sobresalientes o significativos para usted?
- ¿Cuáles fueron algunas cosas específicas que usted descubrió sobre sí mismo en términos de su estilo de vida, actitudes, y relaciones con otros?
- ¿Cuáles son algunos cambios que usted ha hecho en su vida y que pueda atribuírselo parcialmente a su experiencia de grupo?
- ¿Cuál de las técnicas empleadas por los líderes de grupo tuvo mayor impacto para usted?
- ¿Qué percepción tiene usted sobre el estilo del líder del grupo?
- ¿Qué clase de problemas encontró al dejar el grupo y tratar de hacer lo que había decidido hacer en su mundo exterior?
- Los cambios que han ocurrido como resultado de sus experiencias de grupo ¿Han durado?. De ser así, ¿Piensa que esos cambios son permanentes?
- ¿Qué clases de preguntas ha hecho usted durante esta experiencia grupal? ¿Fueron sus preguntas desatendidas por el grupo?
- ¿Tuvo la experiencia grupal algún efecto negativo en usted?
- ¿En qué clase de experiencia individual o de grupo ha estado usted involucrado desde este proceso de grupo?
- ¿Qué efectos piensa que ha tenido esta experiencia grupal sobre las personas más importantes en su vida?
- ¿Ha habido alguna crisis en su vida desde la terminación del grupo? ¿Cómo surgió esta?
- ¿Cómo puede su vida ser diferente ahora que no ha experimentado al grupo? ¿Siente que han habido cambios significativos en su conducta?
- Ahora que el grupo culmina su etapa final: ¿Se ha hecho usted más consciente de su rol en el proceso grupal?

- Si un amigo cercano le pidiera hoy que diga en una o dos oraciones lo que el grupo significaba para usted: ¿Cómo respondería?
- En retrospectiva: ¿Es usted escéptico sobre el valor del proceso de grupo o sobre las motivaciones de otras personas en el grupo?
- A través del grupo: ¿Usted ha alentado a otros a involucrarse en un grupo o en alguna otra clase de experiencia de crecimiento?
- ¿Cómo evalúa usted esta forma de experiencia de grupo?
- ¿Cuál es su potencial para ayudar a las personas a cambiar en una dirección positiva? ¿Cuáles son sus limitaciones? ¿Sus riesgos? ¿Cómo recomendaría usted que se utilice?
- ¿Cuáles son otras preguntas que usted considera deberíamos hacer para obtener un cuadro completo lo que significó el grupo para usted? ¿¿Tiene algo más que decir sobre usted mismo y su experiencia durante o desde que finalizó el grupo?

16.2- Seguimiento

Después de que el cuestionario de evaluación haya sido completado, atendamos una sesión de seguimiento para discusión abierta de los resultados del cuestionario. Desarrollando esta sesión, creemos, que maximizamos las oportunidades de que los miembros obtendrán un beneficio perdurable de la experiencia de grupo.

En la sesión de seguimiento, los miembros informan cómo han utilizado su auto-conciencia en sus relaciones en el mundo exterior. Se les pregunta a los miembros en la sesión de seguimiento si ellos están dispuestos a alcanzar lo que quieren.

Con relación a este problema de expectativas está el hecho de que las personas que dejan cualquier experiencia de grupo intensiva reportan sentirse súper cansadas o ansiosas. Estos sentimientos agudos son agradables pero usualmente cortos.

Cuando la persona enfrenta el mundo real se siente menos poderoso. Si la sesión de grupo es intensiva, el individuo puede sentirse de alguna forma decaído pero más realista para trabajar.

Una sesión de seguimiento ofrece la oportunidad de recordarle a la gente cada participante que ellos son responsables en lo que van a convertirse, que deben tomar riesgos para crecer porque la opción de crecimiento está de regreso en ellos.

17-METODOLOGÍA PROPUESTA PARA EL TRABAJO GRUPAL

Para que el trabajo grupal sea exitoso se recomienda utilizar una adecuada metodología en el desarrollo grupal. Esto permite que, una vez se haya integrado el estudiante al grupo, tenga acceso a toda información, documentación, entrevista o encuesta necesaria para su buen funcionamiento como parte de este nuevo sistema (el grupo), eleve su capacidad de aprendizaje y asuma el compromiso de cambio consigo mismo y con el resto de los miembros del grupo.

La metodología de trabajo grupal debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Reglas de comportamiento: respeto mutuo con los integrantes del grupo, saber escuchar, responsabilidad en cumplir la programación, detectar puntos de mejoras, asumir el rol de participante activo y no de observador, atender la retroinformación persistente y mostrar interés por el trabajo grupal realizado.
- Definición de roles a desempeñar en el trabajo grupal: durante la realización del trabajo cada estudiante una actividad asignada a desarrollar la cual permitirá de apoyo con la organización y distribución del temario del trabajo del trabajo como lo es nombrar un coordinador de grupo y los integrantes.
- Responsabilidades de los miembros del grupo: el trabajo grupal está formado por un coordinador el cual debe organizar y guiar a los miembros del grupo para que cada uno realice las tareas asignadas, y así los integrantes sienta motivación a trabajar en grupo para obtener resultados satisfactorios que impulsen a lograr los objetivos propuestos.
- Debemos tener en cuenta que en todo trabajo grupal sus participantes tienen que tener una actitud positiva valiéndose de diferentes métodos técnicos según las necesidades del momento.

18-DIFERENTES MODELOS PARA LA APLICACIÓN DE TÉCNICAS EN LA CONSEJERÍA GRUPAL.

Los líderes de grupo necesitan conocer las diferentes teorías que pueden aplicarse en el proceso grupal. Cada modelo teórico tiene algo único que ofrecer. Los líderes efectivos están continuamente definiendo, describiendo y refinando de manera personalizada lo que cada teoría puede ofrecerle.

Cada modelo teórico define conceptos claves propios, describe el papel del líder y de los miembros del grupo e involucra diferentes técnicas y procedimientos.

A través de este manual, proponemos una consejería grupal basada en un enfoque integrativo; haciendo hincapié en que todos los modelos teóricos son útiles y aplicables. La aplicación de cada modelo teórico dependerá del contexto en que se desarrolla la consejería grupal, los recursos de primera mano y las características propias de los participantes.

A continuación presentamos los modelos teórico que pueden ser empleados por el líder.

18.1- Modelo psicoanalítico

18.1.1- Conceptos claves: Este modelo se basa en que la génesis de todos los conflictos de la persona pueden encontrarse en las experiencias vividas en edades tempranas. De este modo, el desarrollo saludable de la personalidad se cree está basado en la resolución exitosa de cada una de las etapas psicosexuales del desarrollo. El grupo representa a la familia y ofrece a los miembros la oportunidad de trabajar a través de conflictos y experiencias significativas. La meta del proceso de grupo es hacer consciente los conflictos inconsciente re experimentar y, en consecuencia, resolver estos conflictos.

18.1.2- El papel de el líder: El líder presta atención a las manifestaciones de transferencia (reaparición de un conflicto pasado en una relación del presente) y de la resistencia (evasión o evitación del material inconsciente), interpreta oportunamente, facilita insight (darse cuenta de sus propios mecanismos inconscientes) mediante la verbalización y apoyo a otros miembros para que recuerden las experiencias de la niñez temprana.

18.1.3- Técnica de grupo: Emplea cinco procedimientos:

- Asociación libre: Los miembros del grupo son alentados a verbalizar lo que sea que estén pensando y a expresar sentimientos y pensamientos sin censura.
- Interpretación: tanto el líder como los miembros explican el significado de ciertas conductas manifestadas en el grupo. Las interpretaciones favorecen el desbloqueo de material inconsciente.
- Trabajo con los sueños: El soñar constituye un atajo para hacer consciente el material inconsciente; por esta razón, en el grupo se interpretan los sueños.
- Análisis e interpretación de la resistencia: La resistencia es todo lo que el participante realiza para evadir la producción del material inconsciente. De este modo, se solicita toda la atención sobre resistencias observables en la interpretación de los miembros.
- Análisis e interpretación de la transferencia: La transferencia implica revivir conflictos del pasado al ser actuados en interacciones con otros miembros y el líder del grupo. Es importante que se analicen estas conductas dentro del contexto grupal.

18.2- Modelo humanístico existencial

18.2.1- Conceptos claves: La condición humana debe ser considerada en términos de propósitos, elección, libertad y responsabilidad. Sus proponentes sostienen que los seres humanos se definen a sí mismo por sus acciones y elecciones.

La idea básica de este modelo es que los humanos tienen la capacidad de expandir su propia capacidad de consciencia (autoconsciencia). La

autoconciencia nos lleva al incremento de la libertad y la responsabilidad, pero igual, a la ansiedad existencial.

Los conceptos más importantes de este abordaje son: la libertad individual, la ansiedad como función para reconocer opciones, la búsqueda del yo significativo y de los valores, el enfrentarse con la soledad, la importancia de la muerte para darle significado a la vida, la condición de unicidad del individuo, el aquí y el ahora (presente), la relación persona- persona, la tendencia hacia la auto actualización y la comprensión del propio mundo subjetivo.

18.2.2- El papel del líder: La función del líder consiste en alentar a los participantes para captar el mundo subjetivo entre unos y otros y establecer encuentros auténticos, sin pretensiones ni pretextos.

El líder mantiene el enfoque en el presente, lo que los teóricos humanísticas-existenciales denominan el “aquí y ahora “, en la medida en que los miembros interactúan unos con otros y ayudando a los miembros a descubrir su capacidad propia de tomar decisiones.

18.2.3- Técnicas de grupo: La meta principal del modelo es crear un clima favorable para el crecimiento, la consciencia o autoconocimiento, y la espontaneidad. Para obtener esta meta, los profesionales en ejercicio usan este enfoque concentrándose más en la comprensión que en el uso de la técnica.

El modelo es básicamente una actitud hacia las demás personas. En este modelo, la confrontación es utilizada frecuentemente para alentar a los participantes a clarificar cuáles son sus alternativas de acción. El ego (yo) del líder y los participantes son vistos como instrumentos claves.

18.3- Modelo centrado en el cliente

18.3.1- Conceptos Claves: El modelo está basado en la suposición de que los humanos poseen el impulso de ser “totalmente funcionales”.

Según sus proponentes: sí el líder reconoce y acepta el potencial de los miembros para resolver sus propios problemas, ellos harán conscientes sus propios pensamientos. Se entiende de este modo, que el clima del grupo está caracterizado por la apertura y la honestidad de sus miembros, la expresión de sentimientos, el respeto y afecto; además aquello que los teóricos denominan como “consideración positiva e incondicional” y genuinidad por parte de los líderes.

18.3.2- El papel del líder: La labor principal del líder es crear y mantener un clima grupal de aceptación y libre de amenazas por parte del grupo. El facilitador señala los bloqueos a la comunicación efectiva y ayuda a los miembros a comunicarse de manera directa y honesta (unos con los otros).

El líder escucha activamente (con total atención y sin juzgar) y refleja la conducta de los miembros para que ellos observen y clarifiquen.

18.3.3- Técnicas de grupo: El punto de vista centrado en el cliente está basado en creencia de que el grupo puede encontrar su propia dirección si no hay manipulación por parte del líder del grupo. De acuerdo este modelo, el grupo con su dinámica intensa evoluciona de manera predecible.

Inicialmente se da un período para conocerse. Aquí los miembros del grupo describen sus sentimientos y experiencias pasadas; se puede apreciar alguna resistencia para la expresión del material íntimo y que éste sea visto sin una fachada social.

Durante el proceso grupal, los participantes expresan sus sentimientos negativos otros miembros del grupo y el facilitador, tomándose el riesgo de expresar el material personalmente significativo y enfrentarse con el presente. Empiezan a tomarse un genuino interés los uno hacia los otros, demostrando afecto y comprensión.

Las máscaras caen gradualmente y en ese sentido, el nivel d interacción se torna real.

Los miembros se involucran en nuevas conductas y se brinda retroalimentación.

Se produce la confrontación cuando hay incongruencia entre lo que se dice y lo que se hace (uso de máscaras). Se dan encuentros genuinos entre las personas que se permiten ser vulnerables. Se expresan sentimientos positivos, en la medida en que emerge la confianza y los cambios de conducta son observados en el grupo.

18.4- Modelo de la Gestalt

18.4.1- Conceptos Claves: El énfasis de este modelo está en la aceptación de la responsabilidad personal por lo que uno siente, piensa y hace; experimentando plenamente el presente y haciendo consciente su comportamiento.

Los miembros son animados a atender asuntos pendientes del pasado, reviviéndolos, lo cual es opuesto o solamente hablar de ellos.

Mediante el lenguaje no verbal se captan mensajes y conflictos subyacentes. La meta del modelo es llamar la atención de los participantes de lo que experimentan cada momento para que puedan reconocer y reintegrar todas las partes de su yo.

18.4.2- El papel del líder: El líder del grupo sugiere técnicas que ayudan a los participantes a intensificar sus experiencias y alertarlos a codificar lo que expresa su mensaje no verbal.

La labor del líder no es interpretar el funcionamiento de cada miembro en el presente sino concentrarse en como se comportan para exhortarlos a que hagan sus propias interpretaciones; en particular, si tienden a evitar contactos con los otros y con sus propios sentimientos.

18.4.3- Técnicas de Grupo: Las técnicas gestálticas están diseñadas para intensificar las experiencias directas de los participantes y permitirles integrar sus sentimientos conflictivos. La confrontación de los conflictos y el asumir la responsabilidad por sus propios sentimientos es de sumas relevancia.

Algunas de las técnicas utilizadas son:

- La silla vacía: los miembros imaginan que una persona, con la que están en conflicto, se encuentra sentada en la silla (ante ellos) y hablan con la persona como si estuviese allí mismo en ese momento.
- Jugando a la proyección: los miembros son motivados a aplicar así mismos las cosas que dicen a otros en el grupo.
- La ronda: los miembros son alentados a decir, de cara a cada uno de los miembros en turno, una expresión con la cual usualmente se sienten incómodos.

18.5- Modelo del Análisis Transaccional

18.5.1- Conceptos Claves: El análisis transaccional (AT) representa un enfoque terapéutico interaccional y contractual. Se basa en la idea fundamental que lo que una vez se decidió puede ser nuevamente re decidido. La meta terapéutica es dar a los miembros un grado de conciencia que les capacite para tomar nuevas decisiones en cuanto a la dirección de sus vidas.

Al desarrollar el conocimiento consciente, los clientes examinan sus planes en etapas tempranas, las inducciones parentales durante su niñez y adolescencia y sus primeras decisiones en cuanto a su propio valor y su posición en la vida. Los participantes aprenden a identificar los juegos que juegan para evitar la intimidad y a conocer en qué estado del ego (padre, adulto o niño) se encuentran y funcionan.

18.5.2- El papel del líder

El papel del líder es parcialmente didáctico. El líder explica los consejos claves de AT y ayuda a los participantes a descubrir las condiciones, planes de vida y estrategias adoptadas para relacionarse con la gente.

18.5.3- Técnicas de grupo

Los contratos son considerados esenciales para los proponentes de este modelo. El contrato contiene una declaración de los objetivos concretos que cada miembro alcanzará y los criterios que determinan que esas metas fueron logradas. Se evitarán las transacciones que no están dentro del contrato.

18.6- Modelo conductual

18.6.1- Conceptos Claves: Hay varios tipos de modelos conductuales. Una creencia común que subyace en tipo de consejería es que toda conducta es aprendida a través del refuerzo y que esos principios de aprendizaje pueden ser aplicados a la solución de problemas.

Se concentra en el presente y en la conducta básicamente observable. Las metas del tratamiento y el plan de tratamiento son concretos y la evaluación de los resultados es objetiva.

La meta común de estos modelos consiste en eliminar las conductas mal adaptativas y promover el aprendizaje de patrones de comportamientos efectivos.

18.6.2- El papel del líder: El líder del grupo debe ser activo y directivo, y regularmente funciona como un maestro o entrenador que trabaja organizadamente con el grupo. Cada participante debe estar dispuesto a experimentar nuevos comportamientos.

En este tipo de modelo conductual, es menor la interacción de miembro a miembro que en algunos de los otros modelos de consejería grupal y el líder generalmente está más resuelto a mantener los procedimientos de grupo en línea con un predeterminado conjuntamente de actividades.

18.6.3- Técnicas de grupo: Se utilizan técnicas basadas en principios de aprendizajes las cuales están adaptados al cambio de conducta.

Entre las técnicas que han ganado popularidad, podemos mencionar:

- El entrenamiento en asertividad: el sujeto siente que es inapropiada su conducta para expresar su ira, miedo, culpa, etc y practican ser asertivos, reafirmando sus derechos de manera no agresiva.
- Otras técnicas son: el coaching y el modelaje
- Desensibilización sistemática: se les enseña a los participantes a relajarse, enfrentándose paulatinamente a aquello que les causa temor.

18.7- Modelo emotivo racional

18.7.1- Conceptos claves: El modelo emotivo racional es de tipo didáctico, cognitivo y orientado a lo conductual.

Sus proponentes creen que uno debe tomar una acción para combatir las propias creencias irracionales. Las creencias irracionales son aquellas ideas que resultan de la auto inductinación. Como resultado de este sistema de creencias, surgen los problemas emocionales y, por lo tanto, para recobrar la salud emocional es necesario decatastroficar estos sistemas.

Pensar, evaluar, analizar, cuestionar, interrogar, hacer, practicar y redecidir constituyen las bases del cambio de conducta.

La consejería grupal se concibe en este modelo como un proceso de reeducación.

Algunas ideas irracionales comunes son: es necesario ser amados y aprobados por todos; uno debe ser perfecto, uno tiene poco control sobre los propios problemas personales; uno debe ser culpado y castigado por sus inadecuaciones.

18.7.2- El papel del líder: El líder del grupo debe asistir al cliente a liberarse de las ideas ilógicas y reemplazadas por las ideas lógicas. Su tarea principal es ayudar a los miembros a internalizar y ganar conciencia de su condición. Debe llevarlos a enfrentarse y actuar sobre el hecho de que algunas de sus conductas son autodestructivas porque están basadas en creencias irracionales.

Para lograr lo anterior, el líder utiliza un abordaje didáctico. Este abordaje implica explicar a los participantes como entenderse a sí mismos para cambiar. En ese sentido, los dirige y persuade para que utilicen sus propias habilidades cognitivas.

18.7.3- Técnicas de grupo: Se asignan una variedad de "tareas". Los participantes experimentan con el entrenamiento de la asertividad, toman parte en las dramatizaciones, practican el desarrollo de nuevas destrezas sociales y reciben retroinformación de unos a otros. Pueden utilizarse variadas técnicas del modelo conductual.

18.8- Modelo basado en la terapia de la realidad

18.8.1- Conceptos claves: Este modelo implica un enfoque didáctico en que se destaca la solución de problemas y el enfrentar las demandas de la realidad en la sociedad. Se enfoca en el presente y en las fortalezas de las personas, las cuales le permitirán aprender una actuación más realista. Los participantes son motivados a examinar su conducta y a realizar un juicio de valor en cuanto a la misma. El conocimiento consciente y el cambio de actitud no son cruciales, pues el hecho central es el cambio de conducta. El concepto básico es modelar para que las personas asuman esta responsabilidad.

18.8.2- El papel del líder: La tarea del líder del grupo es involucrarse con los participantes y animarlos a enfrentar la realidad y tomar decisiones que permitan satisfacer sus necesidades de manera socialmente aceptable. Los miembros del grupo juzgarán cuando su comportamiento satisface sus necesidades. Si ellos sienten que no es así, deben decidir hacer cambios específicos, formular planes de cambio, realizar el o los cambios y evaluar los resultados.

El líder del grupo ayudará a establecer una relación personal con los miembros del grupo y no aceptará excusas por comportamientos irresponsables. Con regularidad, los participantes hacen contratos y reportan sus progresos y fallas.

Los líderes deben mostrarse firmes pero sensibles. El líder debe ser abierto en cuanto a sus propios valores y luchas para ofrecer un modelo adecuado a los participantes. Demuestra coraje al confrontar continuamente a los miembros del grupo que no viven realísticamente.

18.8.3- Técnicas de grupo: En muchas formas, las técnicas usadas son aquellas de modificación de conducta. El énfasis está en las fortalezas y el potencial de las personas, a través de diferentes procedimientos como la dramatización y la confrontación.

Otras actividades del grupo involucran hacer planes específicos de acción, establecer límites y discutir los valores.

19-MANUAL DE TÉCNICAS DE ORIENTACIÓN Y CONSEJERÍA GRUPAL

19.1 Técnica la Telaraña

Objetivo: Promover la ayuda mutua para superar las dificultades o los obstáculos que presenta cada participante.

Descripción de la técnica: esta técnica es importante porque enseña a cada miembro del grupo a darse cuenta que si se ayudan unos a otros en la solución de problemas pueden superar todas las dificultades que se presente en la convivencia diaria con el grupo. La técnica puede hacerse tanto en escenarios abiertos como en escenarios cerrados. No se requiere de ningún material.

Recursos utilizados: los miembros del grupo solamente.

Procedimiento:

- Los (as) participantes se entrelazan las manos en conjunto formando una telaraña. Cada participante toma con sus manos entrelazadas a una de las dos manos de dos participantes diferentes (uno en cada mano).
- Los participantes intentan desenredar la telaraña sin soltar sus manos.
- Comentarán en el grupo lo importante que fue ayudarse mutuamente para lograr deshacer la telaraña.

19.2. El Escudo Personal

Objetivo: Autoexplorar sus propios sentimientos y pensamientos con respecto a su propia historia personal y la de otros compañeros.

Descripción de la técnica: es preferible utilizar escenarios cerrados para el desarrollo de la técnica. Esta técnica ayuda a todos los participantes a reconocer que cada uno es un ser único e irrepetible y que hay situaciones vividas comunes en la vida personal de otros miembros del grupo, por lo que esas mismas experiencias pueden ayudarlo mutuamente a comprenderse a sí mismo y a los otros miembros del grupo.

Recursos utilizados: hojas de papel bond, lápiz mongol y lápices de colores.

Preguntas exploratorias al grupo:

- Experiencia triste.
- Experiencia Alegre.
- Algo que no cambiaría de sí mismo.
- Algo que cambiaría de sí mismo.
- Escribe tres palabras que te describen como persona.
- Si hoy fuera el último día de tu vida que te gustaría hacer.

Procedimiento:

- Dibuje la silueta de un escudo aplicando tu propia creatividad.
- Coloque un título que a usted le agrade.
- Divida el escudo en seis secciones de igual tamaño.
- Dibuje en cada sección lo que para usted representa una respuesta a la pregunta asignada.
- Elija a un compañero como pareja para el análisis de su escudo.
- Comparta con los demás compañeros el escudo de su pareja respetando las intimidades que éste o ésta no desea compartir.

19.3- Técnica La Silla Vacía.

Objetivo: Aplicar el perdón en una situación vivida con un ser que me hirió y que ha dejado heridas en mi vida.

Descripción de la técnica: esta técnica es importante porque enseña a cada miembro del grupo a reconciliarse con su ayer sobre la base de que no podemos justificar a quién nos hirió pero que si podemos perdonar para aliviar las cargas y crecer en el aquí y en el ahora. La técnica debe darse en escenarios cerrados. No se requiere de ningún material.

Recursos utilizados: una silla colocada en el centro.

Procedimiento:

- Los (as) participantes forman un círculo
- Cada participante tiene la oportunidad de colocar imaginariamente en la silla a una persona que le hirió para reconciliarse con ella.
- Los participantes comentarán en el grupo como se sintieron.

19.4- Técnica el Objeto Transaccional

Objetivo: Compartir una experiencia difícil vivida en la última semana para ofrecerse apoyo mutuo.

Descripción de la técnica: esta técnica es importante porque enseña a cada miembro del grupo a darse cuenta que si se ayudan unos a otros en la solución de problemas pueden superar todos las dificultades que se presente en la convivencia diaria con el grupo. La técnica puede hacerse tanto en escenarios

abiertos como en escenarios cerrados. Se requiere de un peluche u otro objeto que haga el rol de objeto transaccional.

Recursos utilizados: un peluche o cualquier objeto que haga las veces de objeto transaccional.

Procedimiento:

- Los (as) participantes se encuentran colocados en círculos.
- El objeto transaccional pasa de uno a otro participante.
- Cuando el objeto transaccional pasa a cada participante, éste debe indicar como se sintió y que pensamientos se le vino a la mente en una experiencia triste o difícil vivida en la semana.
- Sus compañeros tienen la oportunidad de ofrecerle mensajes positivos que le ayuden a ver las cosas de manera diferentes.
- Comentarán en el grupo lo importante que fue compartir sus experiencias vividas.

19.5 - Técnica Frases de Ternura

Objetivo: Compartir una palabra o frase de ternura a cada compañero.

Descripción de la técnica: esta técnica es importante porque enseña a cada miembro del grupo a integrarse cómo una persona importante sobre la base de los pensamientos positivos expresados para él, por cada participante. La técnica puede hacerse tanto en escenarios abiertos como en escenarios cerrados.

Recursos utilizados: sillas ubicadas en círculos para la mitad de los participantes.

Procedimiento:

- Los miembros del grupo se dividen en dos subgrupos
- Los (as) participantes de uno de los subgrupos se encuentran colocados en círculos sentados en sillas con los ojos vendados o cerrados, mientras que los otros se mantienen parados detrás de estos.
- Los participantes que se encuentran parados detrás de las sillas rotan de izquierda a derecha o viceversa, según lo indique el facilitador a través de señas.
- Cada vez que uno de los participantes pasa de una silla a otra, debe decirle una palabra o frase de ternura al compañero que se encuentra sentado en frente de él (ella).
- Sus compañeros tienen la oportunidad de ofrecerle un mensaje positivo que le ayude a ver las cosas de una manera diferentes.
- Comentarán en el grupo lo importante que fue compartir esas palabras o frases de ternura.

19.6- Técnica Una Alegre y Larga Vida

Objetivo: Analizar la importancia de una vida con significado y sentido basada en el presente sin quedarse anclado en el pasado y preocuparse tanto por el futuro incierto.

Descripción de la técnica: esta técnica es importante porque enseña a cada miembro del grupo a esmerarse por vivir el presente con una actitud positiva.. La técnica puede hacerse tanto en escenarios abiertos como en escenarios cerrados.

Recursos utilizados: hojas de papel bond, lápiz mongol y lápices de colores.

Procedimiento:

- Tome una hoja de papel y tracen una línea horizontal que la cruce.
- Escriba abajo del punto, ubicado al extremo izquierdo de la línea, su fecha de nacimiento.
- Escriba abajo del punto, ubicado al extremo derecho de la línea, la fecha estimada de su muerte.
- Coloque puntos en los dos extremos de la línea.
- Coloque un punto que represente donde se está ahora en la línea.
- Escriba en el punto del centro de la fecha de hoy, sobre la línea escribir una palabra que representen lo que se cree que se ha logrado hasta ahora.
- Escriba hacia la derecha de hoy, con una o dos palabras, algunas cosas que se quieran hacer o experimentar antes de la muerte.
- Analice esta sencilla, pero significativa línea de la vida antes.
- Comente lo que sintió y pensó al realizar este ejercicio de la muerte.
- Dialogue sobre la importancia de vivir el presente y no el pasado ni el futuro.

19.7 Técnica el Autorretrato

Objetivo: Autoexplorar sus propios sentimientos y pensamientos con respecto a su propia historia personal y la de otros compañeros.

Descripción de la técnica: es preferible utilizar escenarios cerrados para el desarrollo de la técnica. Esta técnica ayuda a todos los participantes a reconocer que cada uno es un ser único e irrepetible y que hay situaciones vividas comunes en la vida personal de otros miembros del grupo, por lo que esas mismas experiencias pueden ayudarlo mutuamente a comprenderse a sí mismo y a los otros miembros del grupo.

Recursos utilizados: hojas de papel bond, lápiz mongol y lápices de colores.

Procedimiento:

- Dibuje su propio autorretrato aplicando su creatividad.
- Coloque un título que a usted le agrade.
- Elija a un compañero como pareja para el análisis de su autorretrato.

- Comparta con los demás compañeros el autorretrato de su pareja respetando las intimidades que éste o ésta no desea compartir.

19.8- Técnica las Dos Copas

Objetivo: Identificarse como una persona con muchas experiencias vividas que le han dejado heridas que puede lograr limpiarse de todo sentimiento y pensamiento negativo a través de un auténtico perdón.

Descripción de la técnica: esta técnica es importante porque enseña a cada miembro del grupo a reconciliarse con su ayer sobre la base de que no podemos justificar a quién nos hirió pero que si podemos perdonar para aliviar las cargas y crecer en el aquí y en el ahora. La técnica debe darse en escenarios cerrados.

Recursos utilizados: dos copas, dos yardas de papel manila y un marcador.

Procedimiento:

- Los participantes permanecen sentados en forma de círculo durante toda la dinámica.
- El facilitador saca una copa y dice:
 - ✓ Esta copa representa a cada uno de nosotros. Son muchas los mensajes negativos que hemos recibido de otras personas, desde que éramos pequeños. Algunos seres que amamos nos hicieron daño y, de esa manera, contribuyeron a que esta copa hoy se encuentre sucia.
 - ✓ Esta copa va a pasar por las manos de cada uno de ustedes. Cuando usted la posea tiene la oportunidad de rayarla, dejando allí todos esos eventos que dejaron grandes heridas en su vida.
- La copa pasa de las manos de un participante a otro y cada uno tiene la oportunidad de rayarla.
- Cuando la copa rayada llega nuevamente a las manos del facilitador. Éste toma la copa la envuelve en papel manila y dice:
 - ✓ Esta copa que lo representa a usted y a mí está tan sucia que llega un momento que...
 - ✓ En este momento el facilitador rompe la copa.
- Una vez rota la primera copa, el último participante, el facilitador saca la otra copa y dice:
 - ✓ Esta copa representa a cada uno de nosotros. Ella se mantiene limpia y transparente.
 - ✓ Esta copa va a pasar por las manos de cada uno de ustedes. Cuando usted la posea tiene la oportunidad de abrazarla y decirle algo bonito, una frase de cariño o ternura que usted necesite.
- La copa pasa de las manos de un participante a otro y cada uno tiene la oportunidad de abrazarla o decirle algo bonito.
- Luego el facilitador insta a reflexionar sobre la base de las siguientes preguntas:
- ¿Con cuál de las copas te identificaste?

- ¿Cómo se relaciona cada una de las dos copas con nuestras vivencias en el trabajo grupal?
- ¿Cómo y cuándo puedes empezar a limpiar tu copa?
- Luego todos los miembros del grupo deciden quién se hace merecedor de la entrega de la copa limpia.
- Comentarán en el grupo lo importante que fue compartir sus experiencias vividas.

19.9- Técnica Fantasía Dirigida

Objetivo: Abandonar sentimientos y pensamientos negativos con respecto a su propia historia personal y la de otros compañeros.

Descripción de la técnica: es necesario que se realice en escenarios cerrados para el desarrollo de la técnica. Esta técnica ayuda a todos los participantes a abandonar sentimientos y pensamientos que le afectan en su presente.

Recursos utilizados: solamente los participantes.

Procedimiento:

- Los (as) participantes se encuentran colocados sentados en círculos.
- Se colocan en posición de relajamiento y con los ojos cerrados.
- El facilitador relata la siguiente historia:
 - ✓ Imagínese cada uno que está caminando en un bosque oscuro por nubes acompañadas de la lluvia.
 - ✓ Caminas y caminas y ya empiezas a sentirte cansado.
 - ✓ Sientes tristeza, cansancio y algo de miedo porque se avecina la noche.
 - ✓ De pronto vez una luz que se aproxima.
 - ✓ Caminas hacia esa luz apresurando el paso.
 - ✓ De pronto vez esa casa y un señor.
 - ✓ En la medida en que te acercas vez aquél rostro angelical que te espera con los brazos extendidos.
 - ✓ Te dice: ven entra y deja aquél sentimiento o pensamiento que te atormenta y llévate un sentimiento o pensamiento que te haga feliz.
 - ✓ Entrás a la casa y empiezas a pensar...Piensa...Piensa...
 - ✓ Ya te decidiste...Dejas ese sentimiento y pensamiento y te llevas otro sentimiento o pensamiento que te hace feliz: amor, alegría, descanso, riquezas, independencia, respeto.
 - ✓ Ahora se llegó la hora de retirarse.
 - ✓ Aquél señor te abraza para despedirte y te acompaña a la puerta.
 - ✓ Te das cuenta al salir que hay un sol radiante y fresco. Es otro día...Un día lleno de esperanzas y cosas buenas.
 - ✓ Bendice este día.
- Comparta con los demás compañeros cómo se sintió durante el desarrollo de la técnica.

19.10- Técnica Proyecto de Vida

Objetivo: Afianzar la confianza sí mismo elaborando un proyecto de vida que contribuya al mejoramiento de su calidad de vida.

Descripción de la técnica: es preferible utilizar escenarios cerrados para el desarrollo de la técnica. Esta técnica ayuda a todos los participantes a establecer metas realistas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida, sobre la base de que cada uno es un ser único e irrepetible.

Recursos utilizados: hojas de papel bond, lápiz mongol y lápices de colores.

Preguntas exploratorias al grupo.

- ¿Qué metas son importantes en mi vida?
- ¿Cómo lograré esas metas?
- ¿Qué obstáculos puedo encontrar?
- ¿Cómo voy a superar esos obstáculos?
- ¿Cómo será mi relación con Dios de hoy en adelante?
- De ser así ¿cómo será, pensará y sentirá con respecto al logro de sus metas?

Procedimiento:

- Cada participante elabora un dibujo dividido en seis cuadrantes
- Cada cuadrante debe responder a una pregunta.
- En cada cuadrante dibujará y pintará lo que desea expresar respondiendo a la pregunta de cada cuadrante.
- Cada participante elige a un miembro del grupo para compartir su escudo personal
- Intercambiarán en pareja su escudo personal.
- Cada participante expondrá en plenaria el escudo personal de su compañero sin relatar lo que éste le pidió mantener en confidencialidad.
- Todos los participantes comentarán en el grupo lo importante que es mantener la confidencialidad en la consejería grupal.

19.10- Técnica el Secreto

Objetivo: Promover buena escucha con respecto a sus compañeros.

Descripción de la técnica: esta técnica es importante porque enseña a cada miembro del grupo a darse cuenta de la importancia de saber escuchar a nuestros compañeros para contribuir a minimizar la carga de las dificultades que se presenten en la convivencia diaria con el grupo. La técnica puede hacerse tanto en escenarios abiertos como en escenarios cerrados.

Recursos utilizados: un papel con un comentario positivo escrito con respecto a un compañero. El escrito debe tener por lo menos diez renglones.

Procedimiento:

- Los (as) participantes se mantienen sentados en círculos durante el desarrollo de la técnica.
- Un participante le lee el secreto a un compañero cualquiera.
- Este pasa el secreto sin papel alguno a su compañero de la derecha.
- Este a su vez le dice el secreto a su compañero de la derecha y así sucesivamente hasta llegar al último participante.
- El último participante dice lo que escuchó.
- Quien leyó inicialmente el papel, hace el secreto público.
- Comentarán en grupo cómo se pasó el mensaje de un miembro a otro y porqué es importante ser un buen escucha cómo miembro del grupo.

20- OTRAS TÉCNICAS

TÉCNICA DISFRUTA TU IMAGINACIÓN

Objetivo: Liberarnos del cansancio en base al relajamiento y auto imaginación.

Tipo de Técnica: Relajamiento

Descripción: Para ello es importante que aprendas a concentrarte para poder desarrollar toda tu imaginación y librarte del estrés y toda acción negativa y trata de tener tus pensamientos positivo para bien tuyo y de los demás.

Procedimiento:

- Explicación de facilitador, nos sentamos bien, colocamos los brazos sobre la silla inclinando la cabeza, cerramos los ojos.
- Cuando ya hemos seguido todas estas indicaciones, respiramos lentamente ponemos nuestra mente en blanco.
- Nos hacemos la idea de que estamos viajando, llegamos a un parque de diversiones, todos (as) estamos alegres vamos a montar los aparatos que más nos gustan y ahora a gozar, gritar porque están disfrutando de su imaginación que están allí.

Evaluación:

¿Cómo te sientes?

¿Qué aparato subiste?

TÉCNICA MENTE VIAJERA

Objetivo: Concentrar la mente para poder obtener una imaginación positiva

Tipo de Técnica: Relajación

Descripción: Sentirse emocionado al concentrarse para permitir aquello que se están imaginando, así librarse de las tensiones que nos hacen daño y disfrutar de las cosas bellas que nos ofrece la naturaleza.

Procedimiento:

- ✗ Buscar un área donde los estudiantes estén alejados de los ruidos.
- ✗ Cerrar los ojos y respirar lentamente y espirar (repetir cuatro veces de seguido).
- ✗ A medida que notamos la concentración vamos diciendo lentamente los lugares que queremos que se imaginen.
- ✗ Vamos caminando lentamente por el Sendero El Chorro Los Machos en el Valle de Antón, sentimos el aire puro, el aroma de las flores, lo sientes que hermosa esta la cascada, los pájaros vuelan cerca de la pradera y un conejo blanco esta saltando, viene la lluvia corran y se cubren debajo de un árbol respiramos cerca del árbol, hay un pequeño riachuelo están saltando los peces.
- ✗ Respiro profundamente me agacho y tomo un sorbo de agua que fresca y natural se siente esta agua.

Evaluación:

¿Cómo te sientes? ¿Observaste otras cosas?

TÉCNICA LA VELA

Objetivo: fortalecer las metas a través de una adecuada autoestima y el conocimiento de nuestras propias potencialidades.

Procedimiento:

- ✂ Se reúnen en círculo, sentados en sillas y se le da a cada persona una vela.
- ✂ Luego el orientador le pide a los participantes que cierren los ojos y piensen en todo lo bueno y positivo que han alcanzado hasta el día de hoy.
- ✂ Después que abran los ojos y se comenta lo bueno de todo lo pensado por ello/as.
- ✂ Con los ojos abiertos se apaga la luz y se comenta que esta oscuridad representa las limitaciones, obstáculos, enfermedades, problemas, barreras u otras situaciones negativas que en un momento dado surgen.
- ✂ Se les pide que cierren los ojos y se le conversa con motivación como superar esas limitaciones.
- ✂ Nuevamente se les pide que abran los ojos y ante tanta oscuridad se van encendiendo por cada persona la vela que se le dio, de igual manera se van utilizando palabras de aliento y motivación (a medida que se encienden las velitas), de tal forma que la persona encuentre fortalezas que lo/la ayuden a seguir adelante.

Evaluación: se comenta como se sintieron, cada persona expresa algo o da aportes al grupo.

Recursos: velas (una por persona), encendedor.

TÉCNICA SOCIEDAD

Objetivo: reforzar su personalidad para la adecuada toma de decisiones y la resolución de problemas.

Procedimiento:

- ✂ se reúnen en círculo.
- ✂ el orientador reparte por cada persona de tres a cinco cintillos con palabras que corresponden a un problema.
- ✂ por grupo de dos personas intercambian opiniones y orientaciones sobre los problemas que se le correspondieron.
- ✂ luego de comentar por pareja, se comparte lo realizado al resto del grupo. Cada persona habla de la orientación, consejo, opinión que le dio su compañero.

Evaluación: se comenta como se sintieron los participantes y seguido aportes por parte del orientador.

Recursos: palabras de periódicos o revistas.

TÉCNICA CÍRCULOS DE COLORES

Objetivos: Fortalecer la propia autoestima sobre la base de cualidades indicadas por sus compañeros.

Procedimiento:

- ✗ Cada miembro del grupo se colocará en un círculo de color específico.
- ✗ Cada miembro del grupo escribirá una frase positiva para cada compañero.
- ✗ Cada miembro elige a un compañero del grupo quien le presentará en voz alta la frase positiva que escribió para él.

Recursos: se utilizo papeles de colores, cartones, marcadores o pilotos, lápices y hojas blancas.

Evaluación: cada uno de los participantes expresa cómo se sintió en el desarrollo de la dinámica y qué impacto ha tenido esta sobre su autoestima.

TÉCNICA MANOS ENLAZADAS

Objetivo: Compartir una experiencia positiva vivida en la semana.

Procedimiento:

- ✗ Escoger un compañero y enlazar las manos.
- ✗ Mirarse a los ojos y compartir una experiencia positiva vivida en la semana.
- ✗ Animar al compañero a encontrar un significado especial a su vida.
- ✗ Cada compañero expondrá al resto del grupo como se sintió al compartir con su otro compañero.

Evaluación: cada miembro del grupo expresará que proyección tuvo en él la experiencia positiva de su compañero.

Recursos: los propios participantes y música de fondo.

TÉCNICA VALORES NO PRACTICADOS

Objetivo: Destacar y fortalecer valores que ya no practicamos en nuestro diario vivir.

Tipo de técnica: valoración

Procedimiento: Se procederá a entregar las hojas blancas a los participantes y comenzarán a dibujar su mano derecha y a escribir los valores que no practican mucho en su vida diaria en cada uno de los dedos.

Después mencionarán los valores que escribieron en cada uno de sus dedos.

Materiales: Lápices, hoja blanca

Evaluación: Se tomará en cuenta el sentir del grupo sobre el tema tratado y también se le hará preguntas si les fue difícil escoger los valores al escribir en sus respectivos dedos.

TÉCNICA DE PERDÓN

Objetivo: Fortalecer las buenas relaciones mediante la técnica de perdón.

Procedimiento:

- ✗ Se les entrega a los participantes un papelito en blanco, luego se le pide que escriban dos (2) nombres de las personas a quien les gustaría pedir perdón.
- ✗ Después se reúne con una compañera o con un compañero para comentar los motivos del perdón.
- ✗ Todos los participantes dirán sus motivos y evaluar el momento que se sintieron culpables por un hecho que amerita un perdón.

Material

- ✗ Pedazo de papelito
- ✗ Bolígrafo

Evaluación y aportes sobre el tema:

- ✗ Condiciones de los participantes.
- ✗ ¿Qué les pareció la técnica?

21- BIBLIOGRAFÍA

Rodríguez Espinar y otros (2003). Teoría y Práctica de la Orientación Educativa: PPU, S. A.

Sanz Oro. R. (2001). Orientación Psicopedagógica y Calidad Educativa. Madrid: Ediciones Pirámides.

Sarason, Irwin; Sarason, Bárbara. (1996). Psicología Anormal: El Problema de la Conducta Inadaptada. México: Prentice-Hall. Séptima Edición.

Kancyper, Luis (2003). La Confrontación Generacional. Estudio Psicoanalítico. Editorial Lumen SRI, México.

Buttera, María Guadalupe; Federico Ré, Roberto (2009). Transformando Nuestros Sentimientos. Una Mirada Integral. Red Sanar, Editorial San Pablo. Buenos Aires, Argentina.

Federico Ré, Roberto (2009). Acompañamiento Terapéutico en Salud Mental.

Red Sanar, Editorial San Pablo. Buenos Aires, Argentina.

Pangrazzi, Arnaldo (2006). Los Grupos de Mutua Ayuda en el Duelo. Pastoral de la Esperanza. San Pablo. Editorial San Pablo, Bogotá, Colombia.

Fadiman James; Frager, Robert (1979). Teorías de la Personalidad. Traducción de Jesús Villmizar Herrera. Editorial Harla, S.A. México.

Halguin, R.; Krauss S. (2004). Psicología de la Anormalidad, 4 e d. E. U. Editorial Mc Graw Hill.

Antons, K. (1999) Práctica de la Dinámica de Grupo. Ejercicios y Técnicas. Colección de la Biblioteca de Psicología. Número 5. Cuarta Edición. Barcelona: Edic Herder

Canto O., J. M. (2000). Dinámicas de Grupos/ Aspectos Técnicos, Ámbitos de Intervención y Fundamentos Teóricos. Malaga: Aljive. Castañedo, C. (2003).

Seis Enfoques Psicoterapéuticos Teóricos. México: Editorial El Manual Moderno.

Prada, J. R. (1997). Psicoterapia y Consejería. Indo.American Press Service-Editores, Bogotá, Colombia.