

Monitor de Tiempo Libre con Primeros Auxilios

TU FORMACIÓN ONLINE DE CALIDAD

Manual de monitor de tiempo libre

INDICE:

BLOQUE A: ÁREA SOCIOCULTURAL:

- 1.- Sociología de la infancia y la juventud.
- 2.- Ocio, cultura y tiempo libre.
- 3.- Animación Sociocultural y Desarrollo Comunitario.
- 4.- Asociacionismo y otras formas de participación social.

BLOQUE B: ÁREA EDUCATIVA:

- 1.- Actuaciones educativas en el tiempo libre.
- 2.- Dinámicas y procesos de formación de grupos.
- 3.- Perfil y funciones del monitor.
- 4.- La comunicación.
- 5.- Resolución de conflictos.
- 6.- Código deontológico.

BLOQUE C: ÁREA DE PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN:

- 1.- Análisis de la realidad.
- 2.- Programación.
- 3.- Evaluación.

BLOQUE D: PRIMEROS AUXILIOS, SEGURIDAD E HIGIENE.

BLOQUE E: TÉCNICAS Y RECURSOS.

- 1.- Juegos.
- 2.- Talleres.
- 3.- Danzas.

Manual de monitor de tiempo libre

BLOQUE A: ÁREA SOCIOCULTURAL:

1.- Sociología de la Infancia y Juventud:

Parece importante que, dependiendo de la percepción que se tenga sobre la realidad de los/as jóvenes de las necesidades e intereses de éstos/as, así será previsiblemente la orientación, el objetivo que se adopte a la hora de intentar darles respuesta.

Antes de presentar, los rasgos que caracterizarían a los/as jóvenes de nuestro entorno es necesario tener en cuenta las siguientes consideraciones:

No es posible intentar aproximarse a la realidad de los/as jóvenes como si se tratara de algo aislado, un grupo ajeno al resto de la realidad social. Los/as jóvenes no son "bichos raros" sino una parte, y por tanto un reflejo, del conjunto de la sociedad. Sus problemas, necesidades, intereses, valores, etc., son prácticamente los mismos que afectan al conjunto de la comunidad social, aunque se expresen de formas diferentes. De entre los diversos factores de diferenciación entre los/as jóvenes, es preciso destacar la importancia del contexto territorial en el que éstos/as viven.

Cabe señalar que las diferencias entre los/as jóvenes del medio rural y del medio urbano son claras, tanto respecto a los problemas cotidianos, las posibilidades de desarrollo personal y las perspectivas de futuro como a las oportunidades de acceso a la oferta de servicios (acceso a la información y otros recursos, diversidad de alternativas de ocio y tiempo libre, posibilidad de acceso a estudios medios y superiores en su propio entorno, etc.). De ahí que, en muchas ocasiones, hagamos mención al medio rural o urbano en que se manifiestan determinados fenómenos.

A su vez, en cada uno de los medios se presentan diferencias marcadas. Por

Manual de monitor de tiempo libre

ejemplo, en el caso del medio urbano, existen condiciones que pueden propiciar situaciones de marginación o exclusión social de ciertos/as jóvenes que, sin embargo, son más raras en el medio rural. Un factor que se considera determinante (por parte de quienes viven en el medio rural) es la elevada movilidad de los/as jóvenes de los pueblos pequeños y medianos que han de desplazarse, permanentemente o durante la semana, a las ciudades para desarrollar sus estudios. Esto constituye, a nuestro juicio, un fuerte obstáculo para cualquier proceso de organización o asociación de los/as jóvenes y para el éxito de cualquier esfuerzo de intervención con ellos/as.

Paralelamente, a pesar de las diferencias, es cada vez mayor la influencia del medio urbano en el medio rural y es más rápida la penetración de valores, hábitos, actitudes y modas propias de aquel, a través de los medios de comunicación masiva y la mejora de las comunicaciones, aumento de desplazamientos, etc. Esto supone, sin duda, un factor de superación de un aislamiento histórico pero, al mismo tiempo, un riesgo de desarraigamiento, pérdida de valores propios y homogeneización “cultural” de los/as jóvenes.

Es imposible “meter en un mismo saco” a todos los/as jóvenes como si se tratara de un colectivo homogéneo. Hay muchos y muy diferentes tipos de jóvenes. Es un error de bulto aproximarse y dirigirse a los/as jóvenes desde enfoques generalistas e indiferenciados, sin reconocer e incorporar las múltiples diferencias (socioculturales, socioeducativas, socioeconómicas, etc.), que existen entre ellos/as. Y muy especialmente sin tener en cuenta el amplio tramo vital que en la actualidad abarca el epígrafe de “Joven”. Pero también sería un error negar la posibilidad de identificar, más allá de las evidentes diferencias, algunas de las “tendencias dominantes” más comunes del conjunto de los/as jóvenes, aunque ello implique considerar múltiples excepciones a cada una de las afirmaciones que hacemos sobre ellos/as.

De otra forma, nos moveríamos siempre en un terreno tan subjetivo que sería imposible definir y poner en marcha cualquier línea o estrategia de actuación común que trascendiera la iniciativa individual o local. Le queda a cada “actor” concreto, sobre el terreno, la tarea de descender de lo común a lo particular, de lo general a lo específico, de lo global a lo local.

Manual de monitor de tiempo libre

1.1.- Definición del término “Juventud”:

Desde una perspectiva sociológica, podemos hablar de tres rasgos fundamentales para caracterizar el concepto de juventud:

Carácter transitorio de dicha etapa, definida como tránsito de la infancia a la adultez.

Situación carencial del estado juvenil. No en vano etimológicamente adolescencia viene del término latino “adolescere”. En este sentido, al joven se le tiende a definir no por lo que es o tiene sino por lo que no es (no es niño ni adulto) y por lo que carece (autonomía, independencia).

Referencia temporal y relativa del término juventud que en los últimos años tiende a ampliarse a medida que se va retrasando el momento de la plena inserción social del joven. Es por ello que en la actualidad la juventud abarca una etapa que va de los 15 hasta los 29 años, cuando hace apenas varios años este periodo terminaba en los 25 años y aún no se nos ha ido de la memoria cuando la “llamada a filas” para hacer el Servicio Militar significaba el transito a la adultez.

En función de estos rasgos, la meta del joven está en colmar esa carencia inherente a la propia naturaleza de la juventud. Carencia que se concreta fundamentalmente en tres ámbitos:

- Económico: carencia de independencia económica.
- Afectivo: carencia de núcleo familiar propio.
- Espacial: carencia de vivienda propia.

Estas tres realidades, en realidad son caminos que conducen a un mismo destino: la autonomía tanto en su vertiente económica, como afectiva y físico-espacial.

Manual de monitor de tiempo libre

1.2.- Contexto Sociocultural y su Influencia en los Jóvenes:

Al hilo de las aportaciones más destacadas realizadas por los analistas sociales (Ralph Dahrendorf, Daniel Bell...) para caracterizar nuestra Sociedad actual llamada también post-industrial o postmoderna, podemos extraer una serie de notas diferenciales:

- La automatización del trabajo y tecnologización de la producción.
- La globalización de la economía y de la política por encima de las fronteras de los países.
- Aumento espectacular del Sector Terciario y surgimiento, dentro de él, de nuevas profesiones vinculadas al ocio, la cultura y los servicios personales y a la comunidad.
- Generalización de las clases profesionales.
- Primacía del conocimiento teórico y tecnológico. Aventamiento de una Sociedad del Conocimiento.
- Desarrollo de la planificación y control de la tecnología y de la innovación.
- Dualización social, debido a la orientación del sistema socioeconómico vigente que demanda un trabajo situado en los extremos (muy cualificado y sin cualificar) dejando cada vez con menos contenido el llamado trabajo intermedio.
- Precarización del empleo con el imparable aumento de los contratos temporales, la movilidad y la rotación laboral.

A estas características de tipo general, hemos de añadir una serie de rasgos más concretamente españoles, como son:

- ✓ Reestructuración de la Administración Pública.
- ✓ Consolidación de las Comunidades Autónomas.
- ✓ Europeización de la política y economía del país con vistas a la plena incorporación en la Unión Europea.

Manual de monitor de tiempo libre

- ✓ Aparición de nuevas profesiones y desaparición de otras tradicionales.
- ✓ Renovación, ampliación y generalización del Sistema Educativo.

- ✓ Impulso y consolidación progresiva de la llamada Educación Social y no formal.
- ✓ Precariedad de la juventud (paro, droga, alargamiento artificial de la etapa juvenil, pérdida de identidad, dificultad de acceso a la vivienda...).
- ✓ Importancia cualitativa y cuantitativa del sector de la 3a Edad, conforme avanza de manera progresiva el envejecimiento de la población española.
- ✓ Reducción de la población infantil española, debido al índice de natalidad más bajo del mundo.

Todo este panorama que de alguna manera preconiza la Sociedad del siglo XXI, viene determinado por una serie de factores entre los que podemos destacar dos, por lo que respecta a nuestro país y a la influencia que éstos ejercen sobre los jóvenes:

- La cronificación de la crisis económica con el consiguiente fenómeno del paro estructural que conlleva.

- La modernización de la Sociedad Española presionada e impulsada a la vez por las exigencias implícitas en su proceso de incorporación plena a la Unión Europea.

Estos factores están repercutiendo en la dificultad creciente que los jóvenes tienen en incorporarse a la sociedad, debido, por un lado a la escasez de puestos de trabajo y, por otro, a la creciente exigencia tecnológica y especializada que demanda el país. Ello genera, en el sector juvenil una serie de reacciones psico-sociales que van a determinar el perfil del joven de los noventa: ansiedad y frustración, competitividad e individualismo.

Manual de monitor de tiempo libre

1.3.- Pautas y Valores de los Jóvenes:

La preocupación por el estudio sobre el cambio de valores en la sociedad desarrollada es algo creciente y reciente a la vez. Las investigaciones de este tipo giran en torno a estos resultados:

- En los últimos años se empieza a advertir un cambio de valores en las Sociedades desarrolladas en general y en España en particular.
- Los portadores de estos nuevos valores son mayoritariamente los jóvenes entre los 16 y los 29 años, preferentemente los de procedencia urbana con estudios y buen nivel sociocultural.

Este cambio se caracteriza por la recuperación de ciertos valores tradicionales (el valor de la amistad y el reforzamiento de la familia) junto con la apuesta por nuevos valores (la ecología, el antibelicismo o la libertad sexual) y la relativización de otros apreciados hasta el momento (el culto al trabajo y al dinero, el desarrollismo a ultranza...).

En definitiva, podemos afirmar que los jóvenes españoles se encuentran protagonizando un momento crucial de cambio cultural y ético que afecta a toda la sociedad, pero en donde la juventud es el sector punta (como sociológicamente le corresponde), actuando de laboratorio y caldo de cultivo de esta auténtica revolución sociocultural, ahora que se han cumplido 30 años de otra (la del 68), quizá más ruidosa, aunque no más efectiva. Jugando con el paralelismo de ambos movimientos, si en el “mayo francés” se proclamaba “la imaginación al poder y fuera las reglas”, ahora los jóvenes reivindican “el afecto al poder y dadnos nuevas reglas” (Piero ROCCHINI).

Y es que los jóvenes de esta revolución de fin de siglo aprecian más afecto que el dinero, el trabajo creativo que el trabajo fijo, la defensa de naturaleza y de la cultura propia que el desarrollismo planetario a toda costa, ciencia más que la política, la espiritualidad

Manual de monitor de tiempo libre

personal que la religión oficial, paz que el belicismo.

En definitiva, los jóvenes actuales apuestan más por la cultura y la estética que por la política y la economía. Al desaparecer las viejas fuentes de referencia, seculares generadoras de valores (la autoridad política, civil y religiosa), se abren nuevos horizontes a la creatividad, a la libertad personal, a la responsabilidad y a la vivencia de lo concreto y de las conquistas sociales conseguidas.

Estos logros, propios del Estado de Bienestar al que se ha llegado en la Sociedad desarrollada a la que pertenecemos, hacen que las preocupaciones de sus miembros ya no se centren tanto en la supervivencia cuanto en la autorrealización y satisfacción personal y social. Así es como encuentra mayor sentido y justificación este giro copernicano protagonizado por los jóvenes en el que se pasa de una cultura centrada en los valores de la supervivencia y de las necesidades materiales a otra nueva cultura instalada en los valores de la calidad de vida, el ocio, el medio ambiente, la autoestima, la vivencia afectiva y de sensaciones, el arte y la belleza.

Este cambio de valores en el que los jóvenes hacen de punta de lanza, se manifiesta en tres niveles que puestos en orden cronológico de aparición son:

- a) La modificación de las estructuras mentales vigentes.
- b) Las formas de vida y comportamiento respecto a las costumbres, las normas y la percepción del entorno.
- c) La formalización legal de lo anterior.

1.4.- Tipos de Jóvenes:

Los jóvenes distan de ser un colectivo homogéneo. Más bien, hemos de hablar de diferentes tipos de jóvenes en función del peso que dan a sus valores, actitudes, estilo de vida y posicionamiento ante la sociedad.

Manual de monitor de tiempo libre

Jóvenes conformados: Representan aproximadamente el 12% de la juventud. Se caracterizan por tener cierta tolerancia a la dependencia, gusto por la estabilidad social y aceptación del orden establecido. Tienen un gran interés por su futuro y en pos de él se sacrifican en el estudio o trabajo. Moralmente son restrictivos en temas sexuales.

Jóvenes segregacionistas: De tendencias autoritarias y con una valoración especial de las élites sociales y la estructura jerárquica. Confían no tanto en el trabajo cuanto en el dinero como medida de todas las cosas y personas y medio principal para situarse en la sociedad y conseguir éxito en ella. Alcanzan un 14% del sector juvenil.

Jóvenes cooperadores: La solidaridad con los demás y el interés por lo social constituyen los rasgos más característicos de este subsector. Valoran más el ser que el tener, optan por el bien común, trabajan en equipo y son idealistas. Constituyen el 10% de los jóvenes.

Jóvenes simbolistas: También con el 10% del sector joven. Huyen de la dependencia y la imposición de normas jerárquicas. Valoran la libertad de actuación, los negocios y el riesgo. Son enemigos de la monotonía y no se sienten vinculados a la tradición ni a las raíces.

Jóvenes libre-disfrutadores: Viven al día centrados en la búsqueda del placer y se muestran inconformistas con todas aquellas normas sociales que frenen o limiten su hedonismo. Llegan casi al 11% de la juventud.

Jóvenes utilitaristas: Con algo más del 12% de la representatividad juvenil, este subsector se caracteriza por su individualismo y sentido de lo práctico, valorando a las personas y las cosas según el grado de utilidad que tienen para su provecho personal.

Jóvenes pasivos: La indecisión y la superficialidad son las notas definitorias de este grupo que alcanza al 12% de los jóvenes. Son superficiales y no se esfuerzan ni por pensar demasiado ni por comprometerse con algo o con alguien.

Manual de monitor de tiempo libre

Jóvenes logro-motivados: Constituyen el grupo más numeroso de toda la juventud española (17%) y se definen por su afán de superación y orientación al logro de cara a conseguir metas en su vida. Por ello son trabajadores y con capacidad de sacrificio en lo inmediato en aras de un futuro mejor. Valoran y respetan las normas sociales.

El ocio de los Jóvenes es hoy uno de los temas clave para conocer a la juventud, es el ocio donde el joven manifiesta sus inclinaciones o preferencias y los valores que considera prioritarios.

El trabajo no es un valor preferente, sino un medio para disponer de los recursos necesarios para invertir en el ocio. El resultado es una sobre valoración del Ocio y una desvalorización del Trabajo, constituyéndose la primera como actividad central de la vida humana y la segunda como necesaria pero de carácter instrumental, funcional y utilitario.

Por todo esto, la ocupación del tiempo libre constituye una dimensión básica para conocer a la juventud.

2.- Ocio, Cultura y Tiempo Libre:

2.1.- Concepto y Función del Ocio:

Por Ocio entendemos el tiempo libre que queda una vez cubiertas las necesidades básicas y el tiempo de trabajo, ya sea éste productivo, de estudio o servicio doméstico.

El tiempo de trabajo es durante el cual el individuo obtiene los recursos necesarios para sobrevivir y disfrutar.

El tiempo de satisfacción de las necesidades básicas, es el destinado a cubrir las necesidades biológicas, neurológicas y de comunicación. Ambos tiempos vienen organizados de antemano. Por el contrario el tiempo libre no está organizado de antemano, aparece por tanto como un tiempo “libre”, vacío, indeterminado, que hay que distribuir,

Manual de monitor de tiempo libre

organizar y llenar de contenido.

Es el tiempo más propicio para la creatividad, para desarrollar las preferencias personales, en definitiva, para la realización personal.

En este sentido, el tiempo libre estaría regido fundamentalmente por el principio del placer, frente al principio de realidad o del deber (aquellos a lo que se le tiene que dedicar tiempo: trabajo, necesidades,...).

No obstante, esta diferenciación teórica no parece tan clara en la realidad. La forma de ocupar el tiempo libre, en la práctica, está mediado por la ocupación y el modo de satisfacer las necesidades básicas de cada uno, debido a la falta de educación para el Ocio, a la competitividad y a la presión de la sociedad de consumo.

2.1.1.- Ocios pasivos y ocios activos:

Los ocios pasivos se caracterizan por la total pasividad del individuo.

Este se posiciona ante las actividades con una actitud puramente receptiva, acrítica y de adaptación. Suele tratarse de una repetición de actos de contenido similar y reiterativo, con escasa variedad y enriquecimiento. A través de estas actividades repetitivas el joven se identifica con los de su misma condición y se instala en esta posición social.

Por el contrario los ocios activos implican una actitud de esfuerzo y creatividad personal, un posicionamiento activo y dinámico (ya sea físico o intelectual) ante lo que hace. Se convierte en protagonista de su práctica de ocio. Lo que lo diferencia de los ocios pasivos no es tanto la actitud en sí, sino la actitud o posicionamiento personal ante la Sociedad.

Manual de monitor de tiempo libre

2.1.2.- Función del ocio:

Cada persona debe seleccionar la conducta o tipo de ocio que le es más rentable o beneficioso en función de sus necesidades, sus medios o recursos, y el beneficio que la actividad le va a reportar. El tiempo libre, en la medida que uno puede organizarlo como quiera, permite compensar vacíos y equilibrar aspectos o dimensiones en el desarrollo integral de la persona.

Según esto podemos definir el ocio de los jóvenes, como una práctica cultural, una conducta de enseñanza y aprendizaje, que capacita para adaptarse mejor a la posición ocupada en la estructura social y a ser posible implica el cambio de posición social en el sentido ascendente.

2.2.- Clarificación de Conceptos:

La idea de ocio se suele asociar, tanto desde el saber popular como del especializado, al concepto de tiempo libre. Sin embargo, dicha asociación no significa lo mismo en uno y otro conocimiento. Mientras que popularmente ambos conceptos se suelen identificar, llegándose a usar indistintamente, desde la pedagogía del ocio se tiende a matizarlos, diferenciándolos uno del otro aun manteniendo su estrecha relación.

Esta diferenciación, sin embargo, no es del todo unívoca entre los teóricos y educadores del tiempo libre. Por lo tanto nos tendremos que centrar en su ambigüedad y en su uso impreciso y hasta contradictorio en ocasiones. Podemos constatar diferentes usos de los términos ocio y tiempo libre:

A. Como sinónimos: identificando o unificando la idea del ocio a la del tiempo libre y usándolos, por tanto, indistinta o conjuntamente. Este tratamiento viene a ser el que se le da al tema desde el saber y uso cotidiano.

B. Como antónimos: cuando el concepto de ocio se opone al de tiempo libre, o

Manual de monitor de tiempo libre

viceversa, en función de la valoración positiva o negativa que se haga a cada uno de los términos. Encontramos esta segunda acepción entre los diferentes autores y las diversas sentencias que se han venido reflejando sobre el sentido del ocio y del tiempo libre a lo largo de la historia.

C. Como significados diferentes: en este caso, al ocio y tiempo libre no se les atribuye significados ni idénticos ni contrarios, sino diferentes. Esta postura es la que más se acerca a la mantenida dentro de la pedagogía del ocio.

Por ello, la definición que adoptaremos nosotros al respecto, hay que ubicarla dentro de esta tercera perspectiva. Según ésta, proponemos diferenciar el tiempo libre del ocio, manteniendo, sin embargo, una estrecha relación similar a la que mantienen el continente respecto a su contenido. De

este modo, entendemos por tiempo libre el marco formal en que se puede desarrollar el ocio, materia o contenido con el que, a su vez, se ocupa y da sentido al tiempo libre.

En este sentido, podemos afirmar que el ocio es un tiempo libre aprovechado u ocupado. Ahora bien, aprovechado ¿PARA QUÉ? El ocio desde una perspectiva educativa no admite cualquier clase de ocupación, ni cualquier clase de finalidad. Por eso, uno de los grandes estudiosos de este tema, Joffre Dumazedier, establece lo que se ha venido en llamar las “3 D” del ocio, al definirlo como: un conjunto de ocupaciones elegidas libremente, bien para DESCANSAR, DIVERTIRSE O DESARROLLAR su información, formación y/o participación social, tras haberse liberado de sus obligaciones profesionales, laborales y sociales (DUMAZEDIER, 1971:20).

2.3.- Características Básicas del Ocio. (TRILLA, 1993:57-60):

A. *Autonomía:* estamos ante una actividad de ocio cuando ha sido libremente elegida por el sujeto que la realiza. Y esta libertad ha de ser en el qué (libertad de elección) y en el cómo (libertad de realización).

Manual de monitor de tiempo libre

B. Autotelismo: Las actividades realizadas en el tiempo libre, para convertirse en ocio han de realizarse sin buscar una utilidad o finalidad ajena al mismo hecho de realizarla.

C. Placer: finalmente, la actividad de ocio tiene que procurar disfrute o satisfacción al realizarla. Esta es la nota más característica asociada al ocio.

2.4. - Componentes Fundamentales del Ocio:

A. Una actividad o conjunto de ocupaciones de muy diversa índole con las que, más adelante, nos meteremos, aportando una taxonomía de las más usuales.

B. Un sujeto, que aporta la indispensable vivencia subjetiva, a través de la postura o actitud personal con la que la ocupación del tiempo libre se transforma en ocio.

C. Un tiempo libre, entendido como “tercer espacio de tiempo” frente al tiempo del trabajo y el de las necesidades fisiológicas y obligaciones familiares y sociales.

2.5.- Definiciones de Ocio:

Aunque con lo dicho hasta ahora, ya hayamos aportado alguna definición del ocio, lo cierto es que no existe una definición comúnmente aceptada y utilizada sobre el tema.

En cambio, sí podemos agrupar el conjunto de las definiciones dadas al respecto, en torno a los tres componentes básicos del ocio anteriormente señalados, según se centren:

A. En la actividad, haciendo hincapié en el tipo de ocupación o conjunto de actividades más o menos propias del ocio. En este sentido el ocio se definiría por una serie de actividades propicias para el disfrute del ocio en plenitud (culturales, sociales, deportivas, lúdicas...).

Manual de monitor de tiempo libre

B. En la impronta subjetiva o actitud personal con la que el sujeto experimenta el ocio. En este grupo entran todas aquellas definiciones que sitúan lo característico del ocio no tanto en lo que se hace y cuándo se hace, sino en cómo se vive aquello que se hace, incluso en la vivencia misma como ocio (el ocio como pura contemplación).

C. En el tiempo, como atributo y criterio más tangible para determinar y diferenciar lo que realmente es ocio de otras ocupaciones que caen dentro de otros tiempos (de trabajo, de obligaciones, de atención a necesidades...).

Es precisamente desde esta referencia temporal donde encontramos el mayor número de definiciones y reflexión en torno a la delimitación del alcance del ocio. Dicha reflexión recorre un proceso deductivo que va desde la diferenciación más genérica y simple hasta una delimitación precisa y matizada del tiempo que corresponde al ocio. Y así, podemos encontrar definiciones que entienden el tiempo libre:

✓ Como el tiempo que resta después del trabajo. Desde esta perspectiva, el tiempo libre se identificaría con el tiempo de no trabajo.

Este planteamiento, debido a su simpleza y generalidad, no recoge toda la amplitud y complejidad de la realidad humana cotidiana, en la que actividades tan evidentes e importantes como el sueño, las comidas o el aseo, no encuentran acomodo en ninguna de las dos categorías mencionadas.

✓ Como tiempo que queda tras el trabajo y las necesidades y obligaciones cotidianas.

Esta definición intenta resolver los problemas que la anterior no explicaba. Esto lo logra parcialmente, ya que aún quedan situaciones en las que, pese a no entrar ni dentro del tiempo del trabajo ni en el de las obligaciones y necesidades cotidianas, tampoco podemos decir que sea un tiempo auténticamente “libre”. Es el caso del tiempo de un parado o el de un enfermo. Por eso, se han hecho categorizaciones aún más matizadas.

Manual de monitor de tiempo libre

- Como tiempo que se emplea en lo que uno quiere. Bien sea tras el trabajo y las obligaciones y necesidades cotidianas, bien sea independientemente de ello.

Llegados a este punto, hemos de plantearnos si, una vez totalmente delimitado el tiempo libre, podemos identificarlo con el ocio. Desde las premisas establecidas anteriormente, para que exista ocio tiene que haber tiempo libre, pero eso no significa que todo el tiempo libre sea ocio.

El tiempo libre es condición necesaria pero no suficiente para el ocio. Recordemos que al tiempo libre hemos de añadirle las tres condiciones básicas del ocio:

- AUTONOMÍA
- PLACER
- OCUPACIÓN AUTOTÉLICA.

2.6. - Concepciones, Políticas Culturales y Ocio:

El sentido que el ser humano ha venido dando a su ocio a lo largo de la historia está determinado por la cultura de cada sociedad.

Por ello, Cultura y Ocio son dos conceptos estrechamente interrelacionados, en la medida en que el primero determina y configura al segundo. No en vano, el estudio sociológico del tiempo libre se inició con el desarrollo de la Revolución Industrial, desde el momento en que el ocio se convierte en un indicador más del estilo de vida y la cultura de un pueblo (Sociología del ocio).

Esta relación entre Cultura y Ocio culmina desde el momento en que los países, de la mano de sus respectivos Gobiernos, convierten a la Cultura en un bien público, objeto de salvaguarda, desarrollo y disfrute para beneficio de todos los ciudadanos. Este proceso se

Manual de monitor de tiempo libre

desarrolla en nuestro continente bajo el impulso del Consejo de Europa, a través de tres grandes etapas de las que vamos a intentar extraer sus notas más características con el fin de comprobar cómo cada concepción cultural determina una manera diferente de entender (expresión cultural) y de “hacer cultura” (política cultural) (VENTOSA, 1993:26-33):

CONCEPCIÓN NACIMIENTO MEDIOS EXPRESIÓN OCIO

Patrimonialista:

Años 50-60

- Cultural
- Ausencia de política
- Cultura de élite
- Concepción aristocrática del ocio: como cultivo del espíritu y propio de una cultura superior.
- Democratización Cultural

Años 60-70

- Difusión Cultural
- Cultura de masas
- Ocio como consumo: la industria del ocio.

Manual de monitor de tiempo libre

- Democracia Cultural

Años 70-80

- Animación
- Sociocultural
- Cultura popular

El ocio como participación: ámbito preferente de la Animación Sociocultural.

Cultura Patrimonialista = “cultivada”, de élite = concepción aristocrática de ocio.

Democratización Cultural = cultura de masas = ocio como consumo. Industria del ocio.

Democracia Cultural = cultura popular, participativa = ocio y animación sociocultural.

2.7. - Ámbitos de Intervención:

Son los ámbitos desde los que se puede intervenir educativamente en el tiempo libre. Vamos a distinguir entre aquellos medios en los que el ocio no es su finalidad primera o específica y aquellos otros en los que sí lo es, enumerando esquemáticamente las posibilidades que ofrece cada nivel (TRILLA, 1987:145-189), (VENTOSA, 1995:17-49)

2.7.1. - Medios no específicos:

La Escuela: el ocio escolar y extraescolar. La Animación escolar.

Manual de monitor de tiempo libre

La Familia: espacio conformador y orientador de ocio.

El Medio urbano: especializado (con/sin finalidad educativa), no especializado.

Los Medios de Comunicación de Masas: según incidan directa o indirectamente.

La Industria del Ocio: la moda, el deporte, el juguete industrial, el turismo, el viaje, la música...

2.7.2. - Medios específicos:

Instituciones de Tiempo Libre: Asociacionismo, Escuelas de Animación y Tiempo Libre, Entidades de ocio, grupos de animación...

Equipamientos de Tiempo Libre: instalaciones campamentales y recreativas, albergues juveniles, ludotecas, Casas de Juventud...

Programas y Servicios de Tiempo Libre: actividades de aire libre, servicios de información juvenil...

2.8. - Espacios, Actividades y Características de uno del Tiempo Libre en Nuestra Sociedad Actual:

2.8.1.- Variables sociológicas configuradoras del ocio:

Intentar acotar todas las posibilidades que ofrece la práctica del ocio en nuestra sociedad actual seguramente es una tarea quimérica dada la indefinición de límites y el constante crecimiento de sus manifestaciones. Con todo y con una finalidad más descriptiva que exhaustiva, podemos acudir al modelo descriptivo que aparece en el gráfico.

Manual de monitor de tiempo libre

En él distinguimos tres grandes factores configuradores de los diferentes tipos de ocio existentes en la actualidad:

1) *Atendiendo al grado de participación:* podemos distinguir, desde una perspectiva cualitativa y según el grado de implicación del sujeto, el ocio activo (hacer deporte, tocar un instrumento musical, ir de acampada...) y el pasivo (oír música, ver la televisión o acudir a un espectáculo). Desde una perspectiva cuantitativa y según el sistema de agrupamiento con el que se practica el ocio, éste puede ser individual (leer, escribir...) y grupal o colectivo (en pequeño grupo, los juegos de mesa, el tenis, ir con los amigos..., en gran grupo, la mayor parte de las actividades de aire libre, el asociacionismo... y el ocio de masas, el deporte espectáculo y los grandes acontecimientos musicales).

2) *Atendiendo al ámbito y temática de las actividades:* Naturaleza (aire libre, educación ambiental...), Deporte (actividades de aventura, deporte alternativo, deporte dinámico, convencional...), Turismo (rural, de playa y sol, cultural...), Formación y Cultura (prácticas culturales, actividades artísticas, manualidades...), Recreación (juegos, fiestas, pasatiempos...), Ocio Social (relacional, asociativo, de voluntariado...) y Ocio audiovisual (ver la televisión, el vídeo, el cine...).

3) *Según los destinatarios a los que se dirige el ocio:* podemos hablar de un ocio infantil, juvenil, adulto y de mayores.

3. - Animación Sociocultural y Desarrollo Comunitario:

3.1.- Origen de la Animación Sociocultural:

La ASC, constituye una modalidad de educación no formal, planteándose como objetivo, una cierta transformación de las actitudes y relaciones interindividuales y colectivas, como acción “de y sobre” los individuos, actitudes, y relaciones individuales y sociales, enfocadas a fomentar la comunicación y estructurar la vida social.

Manual de monitor de tiempo libre

ASC surge como una necesidad social, debido al gran desarrollo social y urbano, a los cambios sociales y tecnológicos, a la mutación económica y cultural de las sociedades modernas, a la masificación y sobre todo a la necesidad que siente el hombre de adaptarse al cambio.

Quizá la referencia más clara, podemos encontrarla en las Misiones Pedagógicas, creadas durante la segunda república, que surgen como respuesta creativa a una situación rural de depresión y miseria. Estaba formada por jóvenes con espíritu altruista, inspirada en los principios del liberalismo y de la ética laica humanística, promovidas por el estado.

- Campaña Nacional de Alfabetización
- Iglesias (scout, movimiento júnior, semanas culturales...)
- Los movimientos rurales enfocan sus actividades a reivindicar sus derechos, y difundir y promocionar la cultura popular.

Definición de ASC:

La ASC es: un descubrimiento, una toma de conciencia, una forma de relación sujeto- objeto, y de sujeto-sujeto; una puesta en relación; una forma de creatividad, iniciativa y responsabilidad.

Todo ello caracterizado por: su campo de aplicación cultural y social; su forma institucional o libre; el estilo no directivo y participativo; las finalidades ideológicas.

Todo ello entendido como: ASC es el conjunto de prácticas sociales que tiene como finalidad estimular la iniciativa y la participación de las comunidades en el proceso de su propio desarrollo y en la dinámica global de la vida sociopolítica en la que se encuentren integrados.

Manual de monitor de tiempo libre

3.1.1 Características de la animación sociocultural:

Promotora de valores: Tarea de incorporación de los valores culturales del pueblo a la cultura universal, a la nueva cultura, al nuevo humanismo.

Elemento transformador: Se caracteriza por preparar al hombre no sólo para adaptarse a las distintas situaciones sociales, sino para transformar las situaciones e incluso la sociedad.

Cauce de participación: Se caracteriza por superar el concepto de cultura como consumo para avanzar hacia la cultura como participación, aprovechando el potencial que tiene cada individuo, grupo o comunidad.

Como catalizador: Desata y anima un proceso que corresponde a iniciativas de la misma gente.

La ASC como proceso: Uno de los objetivos principales de la ASC consiste en que el pueblo pase a ser actor o creador de su propia cultura con el fin de desarrollar sus propios valores.

3.1.3- La animación sociocultural y la educación permanente:

La ASC está en estrecha relación con el concepto de educación permanente. Las dos vertientes buscan que la intervención no abarque solamente toda la vida del individuo, sino que además potencie y desarrolle actitudes de formación personal y grupal adaptadas a los continuos cambios que experimenta el contexto socio profesional.

La educación permanente está centrada en la necesidad de capacitación continua y en el desarrollo de nuevas actitudes culturales, acordes con los cambios que se producen

Manual de monitor de tiempo libre

en la sociedad.

ASC procura superar y vencer las actitudes de apatía y fatalismo, con relación al esfuerzo para aprender durante toda la vida que es lo sustancial de la educación permanente.

3.1.4.- Animación sociocultural en el marco de lo no-formal.:

La ASC está incluida en el marco de la educación no formal, y cumple entre otras características las siguientes:

- Es intencional, vivencial, crítica, creadora y contextualizadora.
- Se centra en las necesidades de los destinatarios
- Utiliza metodologías activas y participativas.
- No se necesitan ni requerimientos académicos, administrativos para la participación en sus actividades.
- Existe una falta generalizada de limitaciones en cuanto al tiempo y a espacios para su realización.

3.1.5.- La animación sociocultural y la educación en el tiempo libre:

La ASC ha venido a continuar y ampliar el campo de acción de la educación en el tiempo libre.

Educación en el tiempo libre definida, como aquel tiempo en el que uno no está trabajando o estudiando.

Manual de monitor de tiempo libre

Rasgos principales que definen la ASC en relación con el tiempo libre:

- ✓ Un proyecto transformador como base para un proyecto educativo.
- ✓ Intencionalidad educativa formalizada
- ✓ Concepción integral de la educación
- ✓ La persona como sujeto de la educación.
- ✓ La asunción del tiempo libre como posibilidad y del ocio como proyecto
- ✓ La institucionalización de la educación en el tiempo libre (creación de centros de tiempo libre)

3.1.6.- Decálogo del animador sociocultural:

1) **Persona motivada:** Debe tener motivación por su trabajo, además de ser dinamizadora, movilizadora y motivadora.

1. Un militante: Un animador es un agente que provoca el cambio social, debe ser consciente de la transformación progresiva y colectiva y para ello debe implicarse y estar comprometido.

3) **Una persona inserta en el medio:** Receptor, comunicativo, elemento integrante y con sentido de permanencia al medio.

➤ **Educador:** Debe respetar los ritmos de las personas y los grupos y no imponer los suyos, debe tener esperanza en la gente y favorecer sus potencialidades y su autogestión.

Manual de monitor de tiempo libre

- **Con hambre de formación:** Debe ser una persona que por coherencia con el trabajo social que realiza debe seguir atentamente los cambios sociales que se producen, conocer los mecanismos que mueven la sociedad, procesos históricos que la configuran, los métodos que afectan, nuevas herramientas que puedan ayudar. Es decir, en todo proceso de formación no debe olvidarse la parte dedicada a la investigación, reflexión y evaluación.

- **En contacto y conexión con los grupos sociales:** Importante que sea una persona adaptada en el medio en el que vive, pero sin ser excluyente, y contribuir ayudar a la causa de algo.

- **Una persona equilibrada psicológicamente:** Posea madurez personal, debe tener claras sus motivaciones, que no sean su campo debido a una frustración personas o profesional.

- **Una persona con sentido de proceso:** asumir que toda acción requiere un proceso. Posee un comienzo, acompañamiento permanente, objetivos medibles, y finalidades.

- **Una persona de carne y hueso:** Es bueno aparecer con debilidades, carencias, defectos, con capacidad de dudar, de sufrir, de alegrarse, sentir, desanimarse, y de ser apasionado.

- **Con capacidad de desaparecer:** El animador es un agente que debe asumir que su trabajo será un éxito cuando su desaparición es un elemento consecuente de su animación. Lo importante es la puesta en marcha.

3.2.- Desarrollo Comunitario:

Fortalecer la sociedad civil significa concebir a los sujetos como los auténticos

Manual de monitor de tiempo libre

protagonistas de su desarrollo el cual atraviesa diferentes fases o niveles:

- Concienciación de sus carencias y necesidades
- Motivación para buscar las respuestas necesarias
- Asociarse para llevar a cabo los cambios y las transformaciones
- Denuncia y contraste para un adecuado reparto y socialización del poder.

Para ello es fundamental una sociedad civil basada en la acción social, entendida ésta como acción política; acción local cuyo horizonte es el cambio y la transformación de las estructuras políticas, económicas, sociales, educativas y cultural, desde las bases populares y de los grupos organizados, ésta se queda reducida a un mero consumo de actividades y servicios, a espacios asistencialistas y estigmatizados, pero no una sociedad pluralista y democrática.

El aprendizaje de la democracia se realiza fundamentalmente en la experiencia asociativa, donde, a través del diálogo y el consenso, se llega a visiones de pluralismo cultural y a acciones organizadas de cara a una mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

El fortalecimiento de la sociedad civil necesita de una real distribución de reparto de poder: económico, social, educativo, cultural y político. Requiere facilitar las posibilidades para que cualquier persona pueda accionar en su vida de forma organizada, asociativamente; también es necesaria una auténtica igualdad de oportunidades para todos los miembros de la sociedad.

Ello lleva a un cambio a nivel estructural. Este planteamiento implica ofrecer los cauces para que las clases populares, los sujetos en su comunidad local puedan participar activamente.

Manual de monitor de tiempo libre

Para ello se requiere un cambio de políticas sociales en clave comunitaria, donde los sujetos de la intervención no sean vistos únicamente desde las carencias, sino como portadores de potencialidad que necesitan de los recursos adecuados para ser desarrollados.

Dar los cauces para realizar acciones organizadas, a través de grupos sociales intermedios (asociaciones, ONGs,...) requiere de un reparto y socialización del poder, concretado en presupuestos, tipo de recursos, gestión y dirección de esas organizaciones. Estas organizaciones intermedias, a través de sus acciones, en las que expresan sus intereses reales, y desde una toma de decisiones real, plantean un nuevo modelo de sociedad, que se manifiesta en formas solidarias de gobierno, no agotándose en la propia sociedad civil. Este enfoque replantea un nuevo modelo de Estado.

3.2.1.- Práctica de la ASC desde los agentes de la intervención comunitaria:

La ASC es una estrategia adecuada para motivar y dinamizar la sociedad civil. Por los métodos, técnicas y estilo que utiliza es un instrumento adecuado para promover la participación y la dinamización social ciudadana. En su práctica, lo lleva a cabo a través de ámbitos que intervienen en la comunidad coordinadamente:

- Los servicios ofrecidos al territorio (socioeducativos, sociolaborales, socioculturales,.. .)
- Los diversos profesionales que trabajan en la comunidad (servicios sociales, educación, cultura,...)
- Las asociaciones de voluntarios.

Hay que señalar que estos servicios, desde las claves de la ASC, requieren de unas metodologías participativas, basadas en la investigación-acción.

Manual de monitor de tiempo libre

Para ello es necesario que los métodos y las técnicas que se utilicen partan de las necesidades reales de los individuos, de los análisis de la realidad de la forma más científica posible y con el mayor ajuste tecnológico entre la racionalidad y el control y la flexibilidad de las acciones.

4.- Asociacionismo y otras formas de Participación Social:

El asociacionismo juvenil es uno de los mejores instrumentos para favorecer y desarrollar la participación de los-as chicos-as en la Sociedad.

Gracias a éste se pueden canalizar las inquietudes y aspiraciones juveniles dentro del tejido social, de manera que sus opiniones sean tenidas en cuenta cada vez más. Una de las funciones más importantes que cumplen las asociaciones juveniles es la de constituirse en verdaderas escuelas de ciudadanos activos y comprometidos con su entorno. No en vano, uno de los indicadores más utilizados para medir el grado de maduración democrática de un país es el índice de su asociacionismo. En este sentido, nuestro país ha venido experimentando, en los últimos años, un sostenido crecimiento, acercándose cada vez más a las tasas intermedias de afiliación asociativa europea.

Baste comparar el porcentaje de asociacionismo juvenil que había en España en 1987 (23%: Informe sobre la Juventud. Consejo de la Juventud de España, 1987) con el que en 1992 se había alcanzado (34%: Informe Juventud en España, 1992. INJUVE), por delante de Portugal (24%) y Grecia (26%), pero aún por detrás de Francia (41%) e Italia (46%).

Históricamente, el asociacionismo juvenil surgió en Europa durante la segunda mitad del siglo XIX, en sintonía con el crecimiento demográfico del continente y conforme avanzaba la progresiva importancia de este sector poblacional como fuerza productiva. Desde entonces, la andadura de tal proceso ha sido cíclica, con fases de auge (el período de entreguerras y el desarrollismo de los años sesenta-setenta) y de declive (posguerra

Manual de monitor de tiempo libre

europea y crisis de los setenta-ochenta).

En la actualidad y refiriéndonos más concretamente a España, podemos decir que atravesamos una etapa de transformación asociativa caracterizada por una tendencia al gregarismo juvenil, más informal e inestable que el asociacionismo tradicional, junto con el surgimiento de los llamados movimientos sociales emergentes, entre los que destacan el Voluntariado y las ONGs.

Por todo ello, estamos ante un buen momento, para relanzar el asociacionismo, situándolo en sintonía actual con las preocupaciones juveniles, aprovechándonos del nivel de conocimiento, participación y pertenencia asociativa que se constate en nuestras respectivas Comunidades.

4.1. - Aspectos Sociológicos del Asociacionismo:

Presentamos a continuación una síntesis de las conclusiones obtenidas en diversos seminarios de trabajo realizados en las distintas provincias, de Castilla La Mancha intentando (en lo posible) respetar la literalidad de las aportaciones y los lenguajes empleados por los “actores” consultados.

1. - Existe unanimidad en que el principal problema o necesidad que se manifiesta entre la mayor parte de los/as jóvenes (en ambos, pero en mayor medida en el medio urbano que en el rural) es la creciente dificultad para alcanzar una autonomía e independencia personal que les permita construir un proyecto de vida propio. A nadie se le escapa que vivimos inmersos en un contexto macroeconómico que, por el momento, no parece estar en condiciones de asegurar una viabilidad económica (con todo lo que esto conlleva) a un número cada vez mayor de personas, y si bien es verdad que el futuro es incierto para todos / as, los/as jóvenes son un sector de la población especialmente sensible a esta situación, que frena, en muchos casos, su acceso a la autonomía y a la independencia.

Manual de monitor de tiempo libre

Los importantes índices de desempleo o empleo precario de muchos/as jóvenes hacen que se dilate el periodo de formación o que no se acceda de forma normalizada al trabajo una vez concluidos los estudios, etc. El resultado es una prolongación de la dependencia familiar y la permanencia en el hogar de los padres.

➔ - A pesar de que los/as jóvenes estudian cada vez durante más tiempo (probablemente constituyen la generación mejor formada de nuestra historia), la formación y cualificación profesional de muchos de ellos/as no suele corresponderse con las demandas de un mercado de trabajo cada vez más restringido y selectivo, que exige mayores y mejores niveles especialización.

Esto hace que muchos permanezcan inactivos o deban acogerse a cualquier posibilidad de empleo, por precarias que sean las condiciones o aunque estén por debajo de su cualificación formativa.

✓ - En muchos/as jóvenes, se dice, las expectativas de futuro son débiles y confusas, lo que se asocia a sentimientos de desánimo, inseguridad personal, confusión, etc., y favorece que la motivación e iniciativa para responder a esta situación es escasa. En algunos casos, ese insuficiente nivel de respuesta puede deberse al pesimismo o el desencanto, aunque otras opiniones apuntan hacia una actitud generalizada entre los/as jóvenes de “conformismo” con una situación que consideran difícil de cambiar.

El hecho es que, en la mayoría de las ocasiones, la resolución del futuro personal se plantea con escepticismo y como una cuestión puramente individual.

4. - Sin embargo, en el marco de la situación descrita anteriormente se da la paradoja de que una buena parte de los jóvenes tiene hábitos de consumo muy elevados así como un nivel de exigencia muy alto en cuanto a la calidad de los productos o servicios a consumir. Estos hábitos de consumo están condicionados, en gran medida, por la presión de los medios de comunicación de masas y en especial de la publicidad que ha convertido a los/as jóvenes en los principales

Manual de monitor de tiempo libre

destinatarios/as de un bombardeo consumista que parece no tener fin, y en el que el concepto de bienestar personal se identifica con la capacidad adquisitiva.

En cualquier caso, éste es un fenómeno con una importante incidencia en la economía familiar, pero cuando se trata de jóvenes sin recursos propios o familiares para satisfacer una elevada expectativa de consumo, puede generar situaciones de frustración que, a su vez, pueden desembocar en distintas manifestaciones conflictivas o problemáticas (agresividad y violencia, consumo excesivo de alcohol y/o de otras sustancias, depresión, marginalidad, etc.).

5. - Sólo una pequeña proporción de los/as jóvenes (aunque supongan algunos miles de personas) se organizan, se asocian o buscan otras formas de participación activa en la vida comunitaria.

Las causas de ello pueden ser muy diversas (algunas pueden deducirse de este análisis) pero no debe minimizarse la importancia de una falta de educación (en la familia y en la escuela) para la participación, la cooperación y la organización y de la falta de tradición asociativa generalizada en nuestro entorno.

6. - Se coincide en señalar que una gran parte de los/as jóvenes escépticos o abiertamente crítica con las formas tradicionales de organización social (partidos políticos, sindicatos, grandes asociaciones u organizaciones), tanto más cuanto más formales e institucionalizadas estén.

Las asociaciones juveniles no escapan a esta reticencia de muchos y muchas jóvenes ante todo lo que suene a “estructura” y tal vez ello explique, al menos en parte, la emergencia de formas de “asociacionismo informal” o el alza de nuevos movimientos sociales y organizaciones aparentemente no tan formalizados o “institucionalizados”.

7. - El eje principal de articulación o estructuración social de la mayor parte de los/as jóvenes es el grupo de amigos, la pandilla, la peña, etc., que, por un lado les permiten establecer vínculos relationales y afectivos y, por otra parte, suelen estar centrados en la diversión y el entretenimiento casi exclusivamente, sin proyectarse hacia otro tipo de intereses o necesidades comunes.

Manual de monitor de tiempo libre

De hecho, esos grupos son, muchas veces, cerrados y se detectan muy pocos espacios de relación intergeneracional.

8. - Los valores dominantes entre una gran parte de los/as jóvenes son los mismos de su entorno: individualismo, consumismo, culto a la imagen externa, adecuación a las “modas”, etc., valores que se expresan, por otro lado, en un escaso sentido de “lo colectivo”, de lo público. Este rasgo no es ajeno al discurso social dominante en el conjunto de nuestra sociedad, en el que imperan valores, actitudes y hábitos que no favorecen la participación social ya sea de los/as jóvenes o de los/as adultos/as.

Pero es preciso mencionar, especialmente en ciertos colectivos concretos de jóvenes, la emergencia y expresión de valores de tolerancia, igualdad, solidaridad, apreciación del voluntariado, compromiso con la transformación social, etc. Aunque no faltan las dudas acerca de la continuidad y solidez de estas expresiones en muchos/as jóvenes y no se descarta la posibilidad de que puedan ser la manifestación de “modas” pasajeras, también se admite que puedan ser el resultado del esfuerzo que, en los últimos años, se viene realizando desde el ámbito educativo, tanto formal como no formal, por arraigar estos valores en los sectores más jóvenes de nuestra sociedad.

9.- Los intereses comunes al menos de una parte aparentemente mayoritaria de los y las jóvenes son: la música, el ocio y el tiempo libre, el deporte (no sólo ni fundamentalmente como práctica sino, sobre todo, como afición, especialmente al fútbol), la cultura “audiovisual” (televisión, cultura del “video clip”, etc.).

Los medios de comunicación (radio, televisión) tienen una enorme importancia en la conformación de las modas, gustos, hábitos, etc. Entre los/as jóvenes y, por otro lado construyen y refuerzan una imagen deformada de ellos/as.

10. - Un fenómeno que destacan todos los “actores” participantes en los seminarios, es la llamada “cultura del fin de semana”. Una gran parte de los/as jóvenes concentra sus expectativas en el fin de semana, las salidas o desplazamientos con la pandilla, la discoteca, el consumo de alcohol u otras drogas, etc. Se trata de ¿una

Manual de monitor de tiempo libre

búsqueda de la satisfacción y el disfrute “a tope”, inmediato?, ¿una forma de evasión de una realidad cotidiana que les resulta insatisfactoria?, ¿una forma similar de divertirse en la “sociedad adulta”, desde tiempos remotos, aunque con expresiones diferentes acordes con los gustos y hábitos promocionados por las modas actuales?

El acuerdo sobre este punto es difícil ya que las opiniones e interpretaciones son diversas, sin embargo nadie duda de la importancia que esta expresión del ocio tiene en la realidad cotidiana de los y las jóvenes.

4.1.1. – La percepción de la realidad asociativo juvenil (según los jóvenes):

Sólo en la medida que podamos identificar las fortalezas y debilidades de las asociaciones juveniles, detectar sus necesidades principales, será posible un esfuerzo conjunto dirigido a reforzar su implantación y su práctica cotidiana.

De nuevo, es necesario tener presentes algunas consideraciones previas antes de presentar las tendencias generales que los actores perciben en las asociaciones juveniles.

La primera consideración nos enfrenta a la validez del concepto tradicional de “asociacionismo juvenil” que hemos venido manejando en estos años pasados. ¿“Lo joven”, por sí solo, puede seguir siendo un elemento motivador y articulador suficiente, o se requieren otros objetivos, intereses y ejes temáticos más concretos para interesar y organizar a los/as jóvenes? ¿El enfoque debe ser excluyente, limitando el concepto de asociacionismo juvenil a las asociaciones formalizadas y legalizadas constituidas y dirigidas por jóvenes, o hemos de considerar cualquier proyecto organizativo, cualquier iniciativa promovida y protagonizada colectivamente por los/as jóvenes? ¿Dónde hemos de poner, si es que existe o si es necesario ponerla, la “línea” de diferenciación del asociacionismo juvenil?

Por otra parte, como ya se apuntaba en el punto anterior, se percibe un rechazo muy extendido entre los/as jóvenes hacia las estructuras formales y organizaciones más institucionalizadas, lo que probablemente está en el origen de la aparición de nuevas formas

Manual de monitor de tiempo libre

de “asociacionismo informal” alrededor de centros de interés muy concretos, que no responden ni en sus objetivos ni en sus formas de organización y actuación a los esquemas tradicionales del asociacionismo juvenil.

En muchos casos estas nuevas formas de agrupación pasan desapercibidas porque todavía se mantiene una tendencia generalizada a interpretar el asociacionismo de los y las jóvenes desde los criterios correspondientes a las formas asociativas habituales. Este hecho nos obliga a explorar y desarrollar nuevas formas, originales, imaginativas, de participación colectiva de los/as jóvenes que permitan motivar y llegar al mayor número de ellos/as.

Es imprescindible aproximarse al asociacionismo juvenil empezando por reconocer la heterogeneidad del mismo. Con mucha frecuencia, se emplea el concepto asociacionismo juvenil haciendo referencia a algo unitario, cuando lo cierto es que dicho concepto engloba realidades muy distintas. Son múltiples los factores, además de los objetivos y los campos temáticos de su actuación, que diferencian a las asociaciones de jóvenes: grandes o pequeñas; de ámbito rural o urbano; locales, regionales o estatales; formales o informales; juveniles o formadas por jóvenes; surgidas por propia iniciativa de los/as jóvenes o promovidas desde las instituciones públicas; asociaciones “puras” o asociaciones que sirven de soporte jurídico a proyectos profesionales, empresas de servicios, etc. De nuevo, esta variedad de situaciones nos obliga a considerar múltiples excepciones a cada una de las afirmaciones que, sobre las “tendencias más comunes”, se hacen en este estudio.

Presentamos a continuación una síntesis de las conclusiones, tratando de respetar (como en el punto anterior) las aportaciones y lenguajes de los jóvenes que participaron en este estudio. Es evidente que todos estos rasgos no tienen por qué estar presentes en todas las asociaciones juveniles, sin embargo, considerados globalmente, componen una imagen bastante aproximada de la situación en la que se encuentra una gran parte de estas asociaciones. Por otro lado estos rasgos interactúan y se refuerzan mutuamente. No es posible, ni sería deseable, establecer entre unos y otros relaciones lineales de causa-efecto, si bien es cierto que un determinado rasgo puede estar incidiendo sobre otro con mayor fuerza de la que incidiría un tercero.

Manual de monitor de tiempo libre

Lo que se presenta a continuación simularía un rompecabezas cuyas piezas tuvieran distintas posibilidades de encajar unas en otras y permitieran obtener distintas versiones de una misma realidad.

4.1.2 – Puntos fuertes de las asociaciones juveniles:

1.- Las asociaciones juveniles han supuesto, y continúan suponiendo en la actualidad, una oportunidad incuestionable marco privilegiado para el desarrollo de niños/a, adolescente y jóvenes, tanto si este desarrollo se contempla desde la perspectiva más individualista (fomento de actitudes, valores y hábitos de conducta positivos, desarrollo de intereses personales, espacio de relación y reconocimiento social, etc.,) como desde una perspectiva más social: las asociaciones son “escuelas de participación social” en las que los/as jóvenes aprenden a comunicarse, reflexionar sobre la realidad social, fijarse objetivos y llevarlos a cabo de forma conjunta y cooperativa.

2. - La práctica asociativa da la oportunidad de ejercitar y promover valores de cooperación, comunicación, trabajo en equipo, etc. Más allá de los diferentes objetivos y actuaciones (compromiso con la conservación del medioambiente, un uso creativo del tiempo libre, solidaridad con la situación de sectores desfavorecidos...), el sólo hecho de asociarse, apostar por el diálogo y el intercambio de opiniones e ideas, cooperar para una acción común, etc., constituyen valores de la mayor importancia en nuestra sociedad actual.

3.- En las asociaciones juveniles se organizan y participan una buena parte de los/as jóvenes con mayores inquietudes, capacidad de iniciativa, compromiso con la realidad social, etc., de nuestra región. Eso no quiere decir que no haya muchos/as jóvenes inquietos/as y comprometidos/as fuera de las asociaciones juveniles. Precisamente, éstos/as deben ser los destinatarios preferentes de una intervención dirigida a fortalecer su organización colectiva. Pero, esta constatación de la “riqueza” de valores y actitudes entre los/as jóvenes asociados/as, subraya la importancia estratégica de prestar mayor atención y apoyo a sus esfuerzos de articulación.

Manual de monitor de tiempo libre

4.- Las asociaciones juveniles (en términos generales) conocen la realidad juvenil, los intereses y necesidades de los/as jóvenes de su entorno, al menos de una forma intuitiva, porque quienes las componen son los/as mismos/as jóvenes. En este sentido, las asociaciones juveniles constituyen en sí mismas un “interlocutor social”, para las instituciones públicas y para otras organizaciones del tejido social, de primera importancia a la hora de aproximarse a la realidad de los/as jóvenes.

5. - Las asociaciones juveniles satisfacen necesidades e intereses concretos de grupos concretos, constituyen un cauce eficaz para el desarrollo y ejercicio de intereses, habilidades, capacidades, aficiones, etc. Este hecho es especialmente evidente en cuanto al uso creativo y activo del tiempo libre, campo en el que las asociaciones juveniles suponen una alternativa clara a las tendencias dominantes en el conjunto de la sociedad.

6. - Las asociaciones juveniles constituyen espacios de acción colectiva, incrementando las posibilidades y oportunidades de hacer cosas”, de promover iniciativas que serían inviables de manera individual. De hecho, muchas asociaciones juveniles están llevando a cabo no sólo iniciativas puntuales sino también proyectos estables que están sirviendo para abrir cauces y perspectivas de futuro a los/as jóvenes que las forman.

7. - Las asociaciones juveniles a menudo inciden, influyen en su entorno próximo, en los valores y actitudes sociales de los/as jóvenes y del conjunto de la comunidad social. Este hecho, particularmente evidente en el medio rural, apunta (sobre todo) a una potencialidad clara de las asociaciones juveniles, aunque no siempre esté desarrollada en todas sus posibilidades y, en la práctica, la influencia sea mucho más escasa de la que podría ser.

8. - Las asociaciones juveniles promueven y llevan a cabo actividades interesantes y atractivas para un número importante de jóvenes. La imaginación, la creatividad, el uso de lenguajes propios de los/as jóvenes, etc., constituyen rasgos característicos de muchas asociaciones juveniles cuyas actividades, más allá de la “calidad” y cantidad de los medios que empleen, resultan más cercanas y accesibles para muchos/as jóvenes.

Manual de monitor de tiempo libre

4.1.3. – Puntos débiles de las asociaciones juveniles:

1.- Si bien, como se ha señalado anteriormente, las asociaciones juveniles conocen, en líneas generales, su realidad, no es muy frecuente que el análisis de la realidad sea considerado una práctica cotidiana de la acción asociativa y, con frecuencia el análisis sistemático se sustituye por la “intuición”, Como consecuencia, este conocimiento de la realidad está sesgado, en ocasiones, por la percepción subjetiva de los miembros o bien se limita a una visión parcial configurada a partir de la especialización temática de cada asociación: sólo importa aquello que tiene que ver con el propio campo de actuación.

2.- Los objetivos de las asociaciones juveniles son, en muchos casos, genéricos, poco concretos y difíciles de relacionar con las necesidades e intereses reales de muchos/as jóvenes. No siempre resulta fácil pasar los objetivos desde el papel a la práctica cotidiana y esto favorece que muchos/as jóvenes, a quienes se dirigen las asociaciones, no se identifiquen con los fines o las actividades de las asociaciones.

3. - Falta de participación activa en el interior de las asociaciones. Es frecuente que las asociaciones juveniles cuenten con un número de miembros activos bajo o muy bajo; son pocas las personas que, con continuidad y compromiso, permanecen activas en las asociaciones. La información, la toma de decisiones, la ejecución de las tareas se concentra en unos pocos que acaban siendo “los de siempre”. La renovación de cargos “formales” se produce en la mayoría de las ocasiones porque “no queda más remedio” y, en general existe una escasa renovación fluida de sus miembros.

4. - Escasa planificación de la práctica asociativa. Frecuentemente, las asociaciones juveniles suplen con voluntarismo y cierta improvisación la falta de metodologías operativas de organización y actuación. No siempre se realiza una planificación, seguimiento y evaluación de los programas, actividades y funcionamiento organizativo, lo que suele propiciar el activismo y la improvisación. Casi nunca se lleva a cabo una evaluación

Manual de monitor de tiempo libre

continuada del trabajo por lo que en muchas ocasiones se repiten los mismos errores y deficiencias.

5. - En ocasiones no se concede una especial importancia a la formación. No tanto en lo que se refiere a una formación y adquisición de conocimientos aplicables a los distintos ámbitos en los que puede trabajar una asociación (ecología y medioambiente, salud, promoción de la infancia, etc.,) sino a aquella formación referida a las cuestiones que tienen que ver con la dinámica y la práctica del hecho asociativo: formación para la comunicación, la participación y el trabajo en equipo, formación para el desarrollo de las tareas y actividades (planificación, seguimiento y evaluación), formación para la gestión interna (administrativa, legal, etc.) de la asociación. Ello contribuye a la inhibición en la toma de responsabilidades por parte de muchos miembros, a la esclerotización de los cargos y funciones, a la dependencia del apoyo externo, etc.

6. - No siempre se tiene un conocimiento suficiente de los recursos y medios disponibles para el desarrollo asociativo existente en el propio entorno. Aunque hay excepciones, son muchas las asociaciones que dependen por entero, para sus actividades y mantenimiento de las subvenciones públicas. Este hecho condiciona el trabajo de las asociaciones incluso desde un punto de vista temporal (las actividades se hacen cuando 'llega el dinero' y su realización está en función de la justificación económica), por lo que se considera necesario revisar las estrategias, finalidades y fórmulas de financiamiento y subvención.

7. - Una buena parte de las asociaciones juveniles no conocen suficientemente otras asociaciones juveniles cercanas y al tejido asociativo de su entorno en general. La coordinación continúa siendo una asignatura pendiente y, a veces, incluso puede llegarse a la rivalidad y competencia entre asociaciones juveniles, desaprovechando las posibilidades de la cooperación y las sinergias.

En las actuales circunstancias y en el momento social presente, la coordinación habría de considerarse un aspecto estratégico de la mayor importancia que no siempre se

Manual de monitor de tiempo libre

resuelve satisfactoriamente a través de las estructuras de coordinación que existen en la actualidad.

8. - Las relaciones de muchas de las asociaciones juveniles con las Administraciones Públicas son ambivalentes, por no decir de “amor-odio”. Por un lado son muchas las asociaciones que necesitan y demandan el apoyo de la Administración hasta el punto de considerar que su existencia depende de los recursos materiales y económicos que ha de facilitar las distintas administraciones. Por otro lado, se mantienen recelos y resistencias ante el temor de control por parte de ésta, un temor que se acrecienta por el hecho de que, en muchos casos, las asociaciones sean promovidas desde las instituciones o de que ser una asociación formalmente constituida sea un requisito para poder optar a los recursos de la Administración.

9. - El flujo de incorporación de nuevos miembros a las asociaciones juveniles es débil y sus miembros se renuevan poco. No existe, en muchos casos, una estrategia definida para la captación de nuevos asociados. La “mortalidad” de las asociaciones juveniles es muy alta y se dice que su “vida media” es de unos 5 años. A ello puede contribuir fuertemente la maduración de los/as jóvenes, resultado de su proceso vital, y, especialmente en el caso del medio rural, la mencionada movilidad de muchos/as de ellos que se desplazan a las ciudades para continuar sus estudios medios o superiores.

4.1.4. – Las asociaciones que necesitamos (según la opinión de los jóvenes):

Después de realizar la reflexión sobre la realidad de los/as jóvenes y de sus asociaciones, de las que dan cuenta los puntos anteriores de este estudio, preguntamos a los/as jóvenes cómo creían que debían ser las asociaciones juveniles en un futuro próximo. La pregunta respondía al interés de detectar en qué dirección podrían apuntar los objetivos de actuación para el futuro próximo en el esfuerzo por fortalecer las organizaciones de jóvenes.

Manual de monitor de tiempo libre

A continuación presentamos una síntesis de las características “ideales” señaladas en los diferentes seminarios:

1.- Asociaciones de jóvenes que planteen con claridad objetivos concretos que estén relacionados con los intereses y necesidades reales de los/as jóvenes, de forma que éstos/as puedan reconocerse fácilmente en ellos.

En este sentido se considera necesario valorar no sólo a las asociaciones “formalmente” constituidas sino a los grupos o colectivos de jóvenes reunidos en torno a iniciativas o intereses concretos.

2. - Con miembros preparados/as y formados/as para el desarrollo de su actuación y para su propio funcionamiento y organización interna (comunicación, cohesión, trabajo en equipo...).

3. - En las que exista se generen posibilidades y espacios reales de participación (en distintas formas y niveles) para los/as jóvenes. Las asociaciones de jóvenes han de esforzarse por encontrar nuevos modos de participación que se adecuen a los diferentes niveles de motivación e implicación existente entre la población juvenil de cada entorno.

4. - Que circule de forma fluida, y en todas las direcciones, la información y la comunicación entre sus miembros.

5. - Con estrategias definidas de comunicación y proyección hacia su entorno próximo. Que estén más y mejor relacionadas con el conjunto del tejido asociativo de cada comunidad. Que sean más y mejor conocidas. Que influyan y participen de forma más destacada en la vida de la comunidad social, en los intereses y asuntos de interés colectivo.

6. - Que generen mayores recursos propios y aprovechen mucho mejor los recursos (sociales, comunitarios, privados, de otras asociaciones, etc.) existentes en su entorno, para

Manual de monitor de tiempo libre

preservar y fortalecer su autonomía e independencia, para incrementar sus posibilidades de actuación.

7. - Que conozcan y estén comunicadas, relacionadas, coordinadas con otras asociaciones (Juveniles y de carácter general). En un momento en el que las asociaciones (las juveniles pero también las “adultas”) cuentan con un número reducido de miembros activos, este aspecto de la coordinación cobra la mayor importancia.

8. - Que mantengan relaciones más horizontales, menos subordinadas y dependientes, de las instituciones públicas. Sin renunciar al apoyo público, que se considera un derecho, es preciso clarificar esa relación que en la actualidad se percibe como confusa y de mutua necesidad pero en la que las asociaciones son la parte más “débil”.

Hasta aquí llega la síntesis de la realidad observada en diversas asociaciones juveniles de Castilla La Mancha. Todas estas tendencias, positivas y negativas, que se han presentado han de ser entendidos como la descripción de una situación, cuya prolongación en el tiempo dependerá de múltiples factores, y no como la definición de rasgos sustanciales inamovibles.

4.2. -Asociacionismo Juvenil, Análisis de la Realidad:

Desde siempre los hombres han sentido la necesidad de establecer y formar grupos con el fin de llevar a cabo tareas, han tenido que aunar esfuerzos para hacer frente a retos y empresas, descubriendo que la unión hace la fuerza, y que con la suma de esfuerzos se hace más fácil afrontar las dificultades. Pero la simple unión de personas para lograr un objetivo no es suficiente, y la organización que conforma el grupo, necesita dotarse de una estructura que sea capaz de consolidarlo y darle coherencia.

Manual de monitor de tiempo libre

4.2.1. –Definición de asociación:

Existen múltiples definiciones sobre el concepto de asociacionismo, pero nos quedamos con las dos siguientes:

Podemos entender por Asociación como “La Asociación supone una actividad compartida de personas para servir un mismo fin, que no es el de los miembros, sino el de la Asociación”.

El Asociacionismo consiste, también, en “la agrupación de diferentes voluntades para incidir en una problemática común”.

4.3. - Tipología y Análisis de las Asociaciones Juveniles:

Hoy en día, antes constituir una Organización o Asociación juvenil enmarcada dentro del Tiempo Libre, debemos saber que existen multitud de Asociaciones de todo tipo; antes de constituirla es aconsejable conocer los diversos tipos y cuáles son sus principales características (edad, modelo de

organización, infraestructura, etc.,) de esta forma podremos comenzar con mayor seguridad y conocimientos, evitando los cambios de última hora de estatutos, documentos oficiales, etc., así como trabajar desde el principio dentro de unos objetivos y fines claros y precisos.

4.3.1. - ¿Qué es una asociación juvenil?:

Una Asociación Juvenil es la agrupación de un grupo de personas mayores de 14 años y menores de 30, con unos fines comunes encaminados a la promoción, información, integración social y entretenimiento de los y las jóvenes, careciendo de ánimo de lucro. En ellas también pueden participar jóvenes de otras edades no contempladas en ese margen, pero sin opción a ocupar cargos directivos en la misma, y con los derechos parciales que determinen los estatutos de cada asociación.

Manual de monitor de tiempo libre

A pesar de que el número de jóvenes asociados es bastante reducido (tan solo el 18% de la población de 15 a 29 años), las asociaciones de las que forman parte los jóvenes son muy distintas entre sí.

Basándonos en las que tienen un mayor porcentaje de adeptos, las podemos clasificar en 16 tipos, si bien la mayor parte de los asociados (el 82%) se encuentran en 9 tipos de Asociaciones:

4.3.2. – Tipos de asociaciones juveniles:

Podemos hablar de diferentes tipos de asociaciones en función de la naturaleza de sus objetivos y actividades y también respecto de su ámbito geográfico de actuación. Atendiendo al primer factor, nos encontramos con Asociaciones Juveniles:

Sociales: orientadas a la consecución de fines de tipo Socio-comunitario y a la promoción del voluntariado (Asociaciones juveniles de barrio, ONGs...).

Culturales: con unos objetivos de tipo creativo, artístico o cultural (grupos y colectivos de música, teatro, fotografía, cómic...) y también de culto a determinados artistas (club de fans...).

Lúdico-educativas o de tiempo libre: son las más cercanas a nuestro ámbito temático y también las que trabajan con mayor número de niños y adolescentes. Tienden a conseguir metas relacionadas con la educación del tiempo libre (el Escultismo, Movimiento Junior, OJE, YMCA, JOC...) y el fomento de ciertas aficiones (colecciónismo, informática, aeromodelismo...) o la organización de actos festivos (peñas de fiestas).

Deportivas: suelen ser las que reúnen mayor nivel de afiliación y participación. Se organizan en torno a la afición y/o práctica de algún deporte, ya sea de manera formal (equipos federados) o informal (grupos de hinchas o de aficionados, peñas deportivas...).

Manual de monitor de tiempo libre

Religiosas: son aquellas asociaciones de jóvenes unidos por vínculos de tipo religioso a determinadas parroquias, confesiones o valores.

Políticas: representan las canteras de los partidos políticos, hasta el punto que cada uno de éstos tiene la suya (Nuevas Generaciones del PP, Juventudes Socialistas, Juventudes Comunistas...).

Sindicales: comúnmente cada sindicato tiene una Vocalía Juvenil, desde donde se acogen y representan a todos los jóvenes trabajadores afiliados al mismo.

Vecinales: al igual que las anteriores, muchas asociaciones de vecinos suelen tener una Vocalía en la que están especialmente representados los jóvenes, aunque este tipo de asociación no sea específicamente juvenil sino más bien de adultos.

Estudiantiles: constituyen una categoría de asociaciones que, a su vez, podemos subdividir según el nivel académico al que pertenezcan sus miembros.

Y así, nos encontramos con asociaciones de alumnos y ex-alumnos escolares (ESO), estudiantes (Bachillerato y FP) y universitarias. En todas ellas, el vínculo que les une es su condición de estudiantes que pertenecen o han pertenecido (en el caso de los ex/alumnos) a un Centro de Enseñanza concreto, desde y para el que colaboran normalmente en la organización y desarrollo de actividades extraescolares y socioculturales.

Los otros tipos de Asociaciones con menor incidencia son:

Benéfico-asistenciales.

Cívicas.

Pacifistas de objetores de conciencia de defensa de los derechos humanos, ecologistas o de defensa de la naturaleza, profesionales y feministas.

Manual de monitor de tiempo libre

En general, se puede decir que existe un predominio de las asociaciones expresivas y especializadas en actividades lúdicas y culturales sobre las demás asociaciones de incidencia social, reivindicativas, etc., y que, asimismo, existe relación entre el asociacionismo y las actividades de Ocio y Tiempo Libre.

4.3.3. – Asociacionismo estudiantil (Tomado de Ventosa, V.J. 1997:28-30):

Un tipo especial de asociacionismo juvenil es el que se puede realizar por parte de los estudiantes de la ESO, el Bachillerato, la Formación Profesional y la Universidad. Dadas las posibilidades que este tipo de asociacionismo ofrece a los jóvenes en el campo de la educación en el tiempo libre y de las actividades extraescolares, así como debido a su novedad.

¿QUIÉNES PUEDEN FORMAR PARTE DE UNA ASOCIACIÓN DE ALUMNOS?

Todos los alumnos de los Centros docentes, públicos o privados, que imparten enseñanzas de Educación Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional y Universidad.

¿QUÉ FINALIDADES PERSIGUE UNA ASOCIACIÓN DE ALUMNOS?

- Expresar la opinión de los alumnos en todo aquello que afecte a su situación en los Centros.
- Colaborar en la labor educativa de los Centros y en las actividades complementarias y extraescolares de los mismos.
- Promover la participación de los alumnos en los órganos colegiados del Centro.
- Realizar actividades culturales, deportivas y de fomento de la acción

Manual de monitor de tiempo libre

cooperativa y de trabajo en equipo.

- Promover Federaciones y Confederaciones de acuerdo con el procedimiento establecido en la legislación vigente.
- Facilitar el ejercicio de los derechos de los alumnos, reconocidos por la legislación vigente.
- Asistir a los alumnos en el ejercicio de su derecho a intervenir en el control y gestión de los Centros sostenidos con fondos públicos.
- Facilitar la representación de los alumnos en los Consejos de los Centros públicos y concertados y la participación de los alumnos en la programación general de la enseñanza a través de los correspondientes órganos colegiados.
- Cualquier otra finalidad determinada y lícita prevista en sus estatutos, siempre que resulte compatible con las anteriores.

4.3.4. – Los consejos de juventud (Tomado de Ventosa, V.J., 1997:28-30):

En nuestro país funcionan unos Órganos que aglutinan a las diferentes asociaciones y organizaciones juveniles existentes, representándolas y actuando de interlocutores válidos ante las Instituciones Públicas en materia de Política de Juventud. Nos referimos a los Consejos de Juventud que en la actualidad cuentan con un reconocimiento jurídico y una cobertura legal para funcionar como tales en función de su ámbito geográfico de actuación. En razón de ello, poseen una estructura y distribución territorial, conforme a la cual podemos agruparlos:

De ámbito Estatal: El Consejo de la Juventud de España. Es el de mayor rango y aglutina a las Asociaciones juveniles de implantación estatal, así como a los Presidentes de los Consejos Autonómicos. Constituye la máxima expresión de la representatividad

Manual de monitor de tiempo libre

asociativa de los jóvenes y es un Órgano Consultor del propio Gobierno en temas de Juventud.

De ámbito autonómico: Los Consejos de Juventud de las diferentes Comunidades Autónomas. Existe uno por Comunidad y representan a las Asociaciones juveniles de carácter autonómico y a los Presidentes de los Consejos Locales y Provinciales de Juventud. Son Órganos Consultivos de los respectivos Gobiernos Autonómicos en materia juvenil.

De ámbito Local: los Consejos Provinciales y Locales de Juventud. Son la base de la Red de Consejos de Juventud y están compuestos por las Asociaciones Juveniles Provinciales y Locales respectivamente de la demarcación territorial correspondiente. Son los interlocutores de los Ayuntamientos y Diputaciones en materia de Juventud.

4.4.- Legislación Aplicable:

Una sociedad solidaria, libre y con iniciativa requiere la participación de sus ciudadanos y por consiguiente de los jóvenes. Este principio básico se encuentra recogido en diferentes textos normativos.

Históricamente, el derecho a asociarse emana directamente de las libertades individuales y como tal libertad de asociación, fue reconocido, por primera vez, de forma expresa, en la constitución francesa de 1848.

En este orden, es recomendable recordar los siguientes reconocimientos y declaraciones de intenciones que desde diversas procedencias amparan a las asociaciones en general:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, proclama la libertad de reunión y de asociación.

Manual de monitor de tiempo libre

El derecho a asociarse es igualmente recogido en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 y en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales de 1950.

El artículo 22 de la Constitución Española que reconoce expresamente el derecho de asociación, y que textualmente dice:

1. Se reconoce el derecho de Asociación.
2. Las Asociaciones que persigan fines o utilicen medios tipificados como delito son ilegales.
3. Las Asociaciones constituidas al amparo de este artículo deberán inscribirse en un registro a lo solos efectos de publicidad.
4. Las Asociaciones sólo podrán ser disueltas o suspendidas en sus actividades en virtud de resolución judicial motivada.
5. Se prohíben las Asociaciones secretas y de carácter “paramilitar”
6. El Artículo 23 de la Constitución Española: Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio Universal.
7. El Artículo 48 de la Constitución Española: Los poderes públicos promoverán las condiciones para la participación libre y eficaz de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural.
8. El Artículo 69 de la Ley de Bases de Régimen Local: Las corporaciones Locales facilitarán la más amplia información sobre su actividad y la participación de todos los ciudadanos en la vida local.

Manual de monitor de tiempo libre

En el marco de estos principios se desarrolla la participación de las asociaciones juveniles. Algunos textos Legales (BOE):

Ley 191/1964 de 24 de Diciembre de Asociaciones (BOE no 311 de fecha 28 de Diciembre de 1964).

Esta norma es la que rige en la actualidad el mundo asociativo en general, siendo vigente en todo aquello que no contraiga el actual ordenamiento constitucional. Buena parte del articulado de esta Ley está, por tanto, derogado por no ajustarse al ordenamiento constitucional.

Decreto 1440/1965, de 20 de Mayo, por el que se dictan normas complementarias de la Ley de Asociaciones de 24 de Diciembre de 1964 (BOE no 135 de fecha 7 de Junio de 1965).

Real Decreto 397/1988, de 22 de Abril, por el que se regula la inscripción registral de Asociaciones Juveniles.

Según este Decreto, las principales diferencias entre las Asociaciones Juveniles y el resto de Asociaciones, son las relativas a la edad de los miembros de la Asociación, que para una Asociación Juvenil será entre los 14 años cumplidos y los 30 años sin cumplir. Además, y esto es muy importante, reconoce en su artículo 3º que los menores de edad miembros de la asociación que pertenezcan a sus órganos directivos, de conformidad con lo establecidos en sus Estatutos, podrán actuar ante las Administraciones Públicas para el ejercicio de los derechos que a dichas asociaciones confiere el ordenamiento jurídico administrativo.

Es decir, que los jóvenes entre los 14 y los 18 años pueden ser miembros de los órganos directivos, y además la Administración les reconoce la capacidad de actuar en representación de su Asociación, dentro del ordenamiento jurídico administrativo.

Manual de monitor de tiempo libre

Real Decreto 3.481/1977, de 16 de Diciembre, por el que se regula provisionalmente reconocimiento de ASOCIACIONES JUVENILES, (BOE de 27 de Enero de 1978).

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA (DOCM).

Ley 2/1986, de 16 de Abril, de la Junta de Comunidades, en la que se crea el Consejo Regional de Juventud de Castilla La Mancha.

Decreto 107 de 7 de Octubre de 1986, por el que se crea el Registro de Entidades Juveniles de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Ley 4/ 1995 de 16 de Marzo, del Voluntariado en Castilla-La Mancha.

Ley 6/ 1996, de 15 de Enero de Voluntariado.

4.5.- Otras formas de Gestión y Participación:

4.5.1.- La Gestión:

Hablar y sobre todo hacer gestión sociocultural supone en primer lugar preguntarse sobre: ¿qué es gestión? y sobre ¿qué es cultura? y ¿qué es social? Dado que sobre estos términos ya hemos hablado al principio, es sobre el significado práctico del término gestión sobre el que debemos extraer conclusiones en este tema.

Pero la gestión puede tener un objetivo centrado en sí misma y entonces convertirse en pura metodología o puede estar en función de un Proyecto de Desarrollo Cultural, entonces es una gestión de la creación, la relación y la innovación.

Para nosotros la gestión sociocultural va más allá del puro método y se convierte en una estrategia de la intervención, que, a través del uso de las tecnologías de la planificación y la administración de los recursos, tiene por objeto favorecer el desarrollo cultural individual y territorial, a través de la optimización de los recursos y la adecuación de los medios a los

Manual de monitor de tiempo libre

fines ya la identidad local.

La gestión sociocultural supone una actuación de tipo territorial que tiene por objeto promover la creación sociocultural y conectar a los creadores con los medios y canales de producción y difusión así como con el ciudadano, receptor del resultado del proceso creativo. La gestión supone la planificación y la optimización de los recursos e infraestructuras socioculturales que se realiza sobre un territorio.

Son varios los tipos de actores sociales que se califican como gestores culturales. Antes de seguir adelante hay que aclarar que:

La gestión sociocultural **no** es:

- Gestión administrativa de programas socioculturales.
- Gestión económica de los equipamientos.
- Gestión política.

La gestión sociocultural propiamente dicha ha de integrar en un solo proceso funciones relacionadas con:

- La gestión relacional.
- La gestión creativa.
- La gestión de la comunicación entre el ciudadano y el creador.
- La formación.
- La gestión económica.

Manual de monitor de tiempo libre

- La gestión administrativa.
- La gestión del consenso social, consenso entre el ciudadano, el artista.
- Las instituciones y las fuerzas políticas y sociales.

Y todo ello en función de un proyecto sociocultural que ha de gestionar. Tendríamos que concluir que la gestión sociocultural ha de tener una base de aprendizaje o de interiorización de nuevas pautas de comportamiento relacionadas con la creación y el consumo de bienes, al mismo tiempo que tiene en cuenta factores tales como la producción o la distribución de las creaciones.

No obstante la gestión sociocultural se basa fundamentalmente en facilitar procesos de creación, producción y difusión de productos culturales en función de un proyecto, sin olvidar y conectando con los procesos culturales más básicos de formación, encuentro, comunicación y participación.

Otro de los objetivos fundamentales de la gestión ha de ser el de establecer una comunicación fluida y comprensiva entre los creadores o élites intelectuales y el ciudadano, comunicación fundamental para el proceso de desarrollo sociocultural de la colectividad.

La gestión sociocultural atiende igualmente a aspectos relacionados con la animación sociocultural y la participación ciudadana en la expresión y la creación como en la difusión cultural. De la misma manera atiende a la cultura entendida como tradición del pueblo (cultura popular) y la cultura entendida como creación de los artistas (cultura culta). Finalmente atiende a la potenciación de la democracia cultural: participación de la comunidad en la creación de cultura y la democratización cultural o acceso de la colectividad a los bienes culturales.

La gestión sociocultural potencia el proceso integral de la creación cultural que va

Manual de monitor de tiempo libre

desde la participación de todos, de forma fundamentalmente expresiva, hasta la creación de unos pocos, la producción por parte de los "profesionales" y la difusión de los bienes culturales.

La gestión sociocultural se basa en la utilización de equipamientos adecuados, la optimización de recursos, la información y marketing adecuados y el diálogo constante con el ciudadano en una dialéctica:

PRODUCTO - GUSTOS DEL CONSUMIDOR.

Son ámbitos de intervención de la gestión sociocultural:

- La recuperación del patrimonio, tradición y cultura popular haciendo un planteamiento claro de cuáles han de ser los elementos de la cultura popular recuperables a nivel de práctica cultural o a nivel de archivo documental.
- Los aspectos formativos que afectan a la creación sociocultural, en las artes escénicas, musicales, plásticas y visuales.
- El contacto de los creadores con los canales de producción y difusión.
- La comunicación entre los artistas y los destinatarios de su creación.
- El favorecer el acceso a los bienes culturales del ciudadano, compaginándolo con aspectos formativos, participativos y de democratización del hecho cultural.
- La promoción del libro, la lectura y el acceso a los elementos culturales de la literatura.

Manual de monitor de tiempo libre

- La conservación y restauración del patrimonio cultural.

4.5.2.- Animación y gestión sociocultural:

Aunque algunos autores han pretendido enfrentar de forma dicotómica al animador con el gestor sociocultural, desde la óptica de la gestión de proyectos de desarrollo cultural, esta diferenciación tan radical se convierte en un tanto relativa.

Tanto la animación como la gestión se configuran como dos momentos de un mismo proceso, el de la intervención cultural.

La intervención sociocultural concebida como la confluencia del trabajo de creadores, productores, difusores, intelectuales y agentes culturales. Con objeto de provocar elementos de producción y desarrollo sociocultural, tiene dos momentos básicos:

- La animación que se configura a partir de los ámbitos grupal y comunitario y que se desarrolla a través de momentos de encuentro y expresión individual y colectiva y que provoca efectos sobre los procesos de democratización de la cultura. Sensibilización de hábitos culturales, creatividad...
- La gestión que se configura a partir de los ámbitos, local, territorial o de los equipos y que se desarrolla a través de momentos de consenso y producción facilitando los procesos de producción y difusión de los bienes culturales.

Ambos momentos de animación y gestión se complementan de manera que sin su conjunción es imposible poder hablar de coherencia en el trabajo y la intervención sociocultural.

Si el objetivo del trabajo y la intervención sociocultural son la promoción y el desarrollo en miras a la praxis de un proyecto territorial, esta intervención se concreta en los

Manual de monitor de tiempo libre

dos momentos que veíamos anteriormente.

En el primer momento ya nivel del territorio local (municipio, barrio...) el trabajo sociocultural se concreta en el desarrollo de procesos de animación que se basan en la participación, el encuentro y la recreación de procesos de recuperación del patrimonio, formación, creación y difusión.

A nivel de gran territorio (comarca, región) el problema del trabajo sociocultural se convierte en momentos concretos de gestión de recursos que permiten procesos de recuperación del patrimonio, formación, creación, así como de producción. Estos, combinados y complementados por los de la animación, configuran a nivel territorial los momentos de la intervención sociocultural.

4.5.3.- Modelos de gestión:

Los diferentes modelos de gestión pasan por diferenciar claramente las funciones que componen cada uno de esos modelos.

Es necesario detectar y diferenciar las funciones de:

- Dirección política, que marca las finalidades, objetivos, pactos, filosofías.
- Dirección técnica, a nivel de estrategias de actuación, metodologías y planificación.
- Dirección artística que marca los estilos, tendencias, selecciona artistas y corrientes y diseña las estrategias técnico artísticas.
- Dirección administrativa que se ocupa de la gestión económica,

Manual de monitor de tiempo libre

tramitación administrativa y régimen de personal.

Aunque en ocasiones una misma persona puede acumular más de una función y como veremos, en algunos casos, pueda reunirlas todas, cualquier momento de gestión debe tener en cuenta cada una de estas funciones.

Así pues los modelos de gestión sociocultural integran estas cuatro funciones:

- Administrativa
- Política.
- Artística.
- Técnica.

La figura del gestor es la que asume el papel de integrador esas cuatro funciones en un mismo proceso de intervención sociocultural.

Dos elementos a tener en cuenta sobre el modelo de gestión cultural son:

1.-El dualismo técnico-político.

En todo modelo de gestión existe un elemento "político" que es quien toma la decisión; concejal, consejo de administración,... y un elemento técnico, el gestor, que es quien establece el proceso, el marketing y la evaluación de la gestión.

El gestor parte de unas directrices u objetivos políticos marcados por los

Manual de monitor de tiempo libre

responsables políticos de la administración, empresa o asociación para la que trabaja, y a partir de un diagnóstico establece las estrategias de actuación.

2.-El eje administrador-gestor-destinatario.

El gestor sociocultural se encuentra en la encrucijada entre el gestor administrativo, el monitor prestador del servicio y el destinatario de la gestión tanto si éste es el artista creador o el público destinatario de los procesos de difusión. Su función es la de servir de enlace entre ellos, facilitar la comunicación y marcar los procesos de actuación en función del proyecto cultural.

El gestor, a su vez, debe contar con los correspondientes asesores artísticos que le asistan técnicamente en cada una de las disciplinas o artes sobre las que actúen sus programas.

El modelo que combina las tres figuras: la del gestor administrativo, asesor técnico y gestor cultural y el monitor-coordinador sociocultural es el ideal para la gestión de equipamientos y programas territoriales de tipo institucional, industrial o asociativo y lo es porque distingue y coordina las funciones básicas de la gestión sociocultural.

En este modelo el gestor sociocultural asume una doble función, por una parte la de coordinar e integrar dando unidad a las directrices que manan del asesor con las exigencias que marca el gestor administrativo, y por otra la de facilitar el diálogo entre el creador, el monitor y el público, a través del apoyo a los procesos de creación, producción y difusión, favoreciendo la comunicación bidireccional crítica y creativa.

4.5.4.- Proceso de la gestión sociocultural:

La gestión sociocultural si quiere ser coherente y responder a los proyectos de la colectividad ha de tener en cuenta los diversos momentos del proceso de creación-recreación en una colectividad territorial. Momentos que se estructuran en función de los roles que asumen ante la cultura los distintos agentes, los objetivos personales desde los

Manual de monitor de tiempo libre

que estos agentes se enfrentan a la práctica sociocultural; el tipo de equipamientos y los objetivos que inspiran la presencia de ese equipamiento en el proceso de la acción cultural.

Momentos que van desde el encuentro y la comunicación hasta la producción y difusión de bienes culturales pasando por los momentos claros de creación y recreación.

Únicamente una gestión sociocultural, que sea capaz de armonizar cada uno de estos momentos, armonizando los roles e intereses individuales con los de la colectividad, será capaz de compaginar la gestión con las aspiraciones de superación y desarrollo cultural de la comunidad.

Igualmente, sólo armonizando procesos de gestión de recursos y equipamientos en función de una mayor producción y difusión con procesos de animación sociocultural que permitan la comprensión de las producciones, el diálogo entre el pueblo y los artistas e intelectuales y favorezca la creación y la recreación así como una democratización en la difusión comprensiva de las culturas, sólo así es posible una adecuada gestión del desarrollo cultural y social.

Manual de monitor de tiempo libre

BLOQUE B: ÁREA EDUCATIVA:

1.- Actuaciones Educativas en el Tiempo Libre:

INTRODUCCIÓN:

La Educación, en general, como un concepto global, aglutina una serie de tendencias y líneas pedagógicas que tienen como objetivo adaptarse y mejorar una realidad que está en continuo cambio.

En particular, la Educación no formal y en el Tiempo Libre, tiene unas características específicos que facilitan la adaptación de todas esas líneas o tendencias educativas a la realidad en la que nos hayamos inmersos.

Dentro de este concepto de globalidad, y refiriéndonos a lo que actualmente se denomina como “Educación en valores”, esta tendencia se hace, si cabe, más patente.

Existe una realidad donde hay una serie de problemas de desequilibrio social y económico, una situación de desigualdad entre personas, países, etc., situaciones de desigualdad y marginación, problemas relacionados con el medio ambiente... Esta situación hace que nos planteemos una nueva visión del mundo, donde nada existe sino está relacionado, un mundo en el que lo emocional es tan real como lo racional, un mundo donde lo local sólo es un punto en la red en la que los problemas globales nos afectan inevitablemente.

Es en la Educación donde quizás, más que en otros aspectos de la vida, nos enfrentemos a estos problemas con esperanza, basándonos en una educación positiva, creativa, alternativa... que nos despierta a nuevas posibilidades.

Manual de monitor de tiempo libre

Finalmente, esta reflexión nos conduce a concebir la Educación en el Tiempo Libre (con todas las posibilidades que ésta encierra) desde una perspectiva amplia, entendiendo esta propuesta de estructuración de temas, no como compartimentos aislados, sino como un conjunto de temas interrelacionados, con una visión y unas líneas metodológicas comunes. No se trata, de trabajar la Educación para la Paz, independientemente de la Educación Ambiental, o la Educación para la igualdad de la Educación para la Salud, como ejemplo. Esa estructura diferenciada, responde a la necesidad de describir y conocer cada uno de los principios educativos de cada uno de los temas por separado. A la hora de la práctica, es fundamental coincidir en ese carácter globalizador y responder así, a las necesidades educativas que plantea esta nueva visión del mundo sobre una realidad cambiante y dinámica.

- ¿Qué es el tiempo libre? Se refiere al tiempo que una persona dispone cuando no está trabajando o estudiando.

- ¿Cuál es el momento de actuación de los Monitores de Actividades juveniles? Actúan en el tiempo libre de los ciudadanos, es decir, su momento de intervención es “el tiempo libre”.

- La sociedad demanda cada vez más, actividades de ocio con el fin de mejorar la calidad de su tiempo libre.

1.1.- Conceptos y Objetivos:

Educación en el Tiempo Libre: Se basa fundamentalmente, en la educación en valores, que a su vez, nos resulta un recurso valioso para reforzar los aspectos positivos y amortiguar los efectos negativos que el medio proporciona a las personas que viven en él.

El Monitor de Actividades juveniles, actúa como formador, ejerciendo un papel como agente social entre el medio y los individuos, influyendo de manera positiva en la mejora de

Manual de monitor de tiempo libre

esa relación.

No hay que olvidar que el monitor, es ante todo un educador, desempeñando su función en el tiempo libre.

La primera característica de toda educación es el contacto humano, la segunda la intencionalidad y la tercera que la educación como un proceso de aprendizaje.

Hoy en día todos somos conscientes de que existen diversas experiencias, vivencias, medios de comunicación social, que aunque no tengan como objetivos el educar oficialmente, sin embargo lo están haciendo. Nosotros desde este curso vamos a trabajar la educación, pero no desde la óptica de la institucionalización sino desde la educación no formal.

- *Educación no-formal:* es metódica y con objetivos definidos pero se realiza al margen del sistema estructurado de enseñanza.

Los objetivos que persigue son muy variados y dispares, resultando a veces muy específicos y delimitados (prevención en drogodependencias, educación vial, etc.).

Así de esta manera los medios que utiliza son muy variados y dispersos; van desde las charlas coloquio, conferencias, talleres, cursos, seminarios, etc.

Se puede decir que la educación no - formal cubre una amplia y variada gama de funciones que muchas veces la educación formal o institucionalizada no llega a asumir.

Debido a la extensión y demanda de la educación a todos los niveles y edades y unido a una cierta crisis de la institución escolar, se ha favorecido la aparición de otras formas y modalidades de educación no - formal entre las que destacaremos a la Animación Sociocultural.

Manual de monitor de tiempo libre

La animación sociocultural la situamos también en el marco de la educación no-formal. Se trata en definitiva de actividades educativas diferenciadas que se sitúan fuera del sistema educativo graduado y persiguen una finalidad cultural, social o educativa.

Podemos entender que la animación sociocultural es:

“El conjunto de técnicas tendentes a educar:

- ✓ Potenciando la participación activa y dinámica
- ✓ Desarrollo de la persona.
- ✓ Fomentando las capacidades.
- ✓ Provocando una relación interpersonal en la comunidad.

Con estos objetivos se pretende lograr una actuación dirigida a una transformación social elevando y mejorando la calidad de vida de las personas.”

Podríamos indicar que la animación aparece en la sociedad intentando potenciar la colaboración y las relaciones de grupo, no sólo en lo que hace referencia al tiempo de trabajo sino también al *Tiempo Libre*.

El Tiempo Libre juega actualmente un papel más determinante que hace unos años en nuestras sociedades. Cada vez tenemos más tiempo para dedicarlo a lo que queramos, esto es debido a diferentes factores sociales, económicos, políticos, culturales,... Estamos hablando de una nueva dimensión del tiempo y de la cual es esencial que hagamos un buen uso de ella, tanto en el propio interés de la persona, como con respecto a la comunidad. La aparición de este tiempo de ocio fuerza la necesidad de dar respuestas para evitar que el ocio sea algo alienante y pasivo, para conseguir un ocio activo y liberador.

Manual de monitor de tiempo libre

Ayudar a las personas a conseguir un buen uso de su tiempo libre y una adecuada actitud de su disponibilidad en ese ocio es una de las tareas por las que trabaja la animación y el animador.

En ese tiempo libre que se suele llenar con diferentes entretenimientos y diversiones, es donde nosotros como directores vamos a actuar.

1.2.- Ámbitos de Actuación:

La educación en el tiempo libre puede resultar un recurso valiosísimo para reforzar los aspectos positivos o amortiguar los efectos negativos que el medio proporciona a las personas que en él viven.

1.2.1.- Medio rural:

Es indudable que el medio donde las personas nos desenvolvemos tiene gran importancia en cuanto a la forma de vivir, estilos de comportamiento, valores o influencias recibidas.

Cada medio tiene sus características propias que van a facilitar o dificultar los procesos educativos que allí tiene lugar: Factores positivos, negativos que influyen en el proceso educativo de las personas que en él se desenvuelven.

Estilos de comportamiento específicos. Valores predominantes.

1.2.2.- Entorno familiar:

La familia constituye un agente socializador primario. La familia en la mayoría de los casos, sigue siendo el mejor vehículo de socialización.

Puede ser entendida como un sistema de interacciones, en la que se canalizan las

Manual de monitor de tiempo libre

expectativas de cada uno de los miembros de la familia respecto de los demás.

Entre los múltiples aspectos que cabe destacar en lo referente a la acción educativa de la familia como agente socializador primario, nos vamos a referir a las interacciones humanas, a los modelos y estilos de vida a los sistemas de refuerzo proporcionados por la familia (García Roca, 1991):

- La interacción familiar.
- Los modelos y estilos de vida.
- El sistema de refuerzos.

1.2.3.- Barrio, amigos y entorno social:

Existe un término que define al contexto en el que habitualmente se desenvuelve la persona: grupo de iguales. Incluye a una serie de individuos que pertenecen a un mismo grupo, de los que se tiene una imagen exterior determinada. Se trata de un grupo con intereses propios, con objetivos de carácter inmediato, con una estructura grupal muy reducida y que no está institucionalizada.

Características del grupo de iguales:

- Proceso de autonomía e independencia
- Valores culturales y sociales predominantes.
- Proceso de independencia grupal.

Todo grupo de iguales posee unas pautas propias y diferenciadas, en las que se

Manual de monitor de tiempo libre

incluyen expectativas de comportamiento, valores, normas, definiciones con otros grupos, símbolos, etc. Las estrategias de socialización no son muy diferentes a las utilizadas por la escuela o familia, pero sí con el grado de implicación afectiva y vital por parte de sus miembros.

“No se puede desarrollar una determinada estrategia socializadora, que tienda a la construcción de una identidad coherente y dinámica, sin analizar las posibles contradicciones entre la socialización derivada de la interacción familiar y escolar, por un lado, y el grupo de iguales y los medios de comunicación de masas, por otro”(García Roca, 1999).

1.2.4.- El papel de la escuela:

La escuela cumple una función socializadora bien definida. Tiene una estructura más formalista y menos afectiva que la familia.

“La escuela es un agente de socialización cuya influencia puede ser controlada directamente por la sociedad, a través de mecanismos institucionales.” (García Roca, 1991: 109.)

Desde el punto de vista de la socialización, en los centro educativos se desarrollan una serie de responsabilidades como trasmitir conocimientos básicos y destrezas más valoradas socialmente, crear expectativas de rol, favorece el proceso de independencia de los menores respecto de los padres, proporcionar otros modelos de conducta.

La relación con los educadores es muy importante, como factor de desarrollo de la propia personalidad. El educador juega un papel decisivo ya que actúa como modelo, enseñando y reforzando determinadas actitudes y pautas de conducta, que pueden complementar y superar las que han sido aprendidas en la familia.

Manual de monitor de tiempo libre

La función como educador, función de base, cuidado y control del cuerpo, función normativa, función de autoridad, función de ayuda, función de facilitación y apoyo.

1.2.5.- Los medios de comunicación:

Tanto la animación como los medios de comunicación de masas se desarrollan y proyectan a partir del tiempo libre de los ciudadanos (Viché, 1991).

Fundamentalmente, se trata de analizar la influencia de los medios de comunicación en las conductas y la personalidad de niños y jóvenes. Los medios de comunicación manipulan (en gran parte de las ocasiones) la realidad, seleccionando unas noticias y minimizando otras. La publicidad, como elemento mediador de consumo, está mediatizando las conductas imponiendo modas y estilos de vida.

Análisis de los valores predominantes:

- La competitividad.
- El consumismo.

1. 3.- Métodos de Actuación:

1.3.1. Principios metodológicos:

- Basados en la participación de todo el grupo.
- A través de métodos activos, como el juego.
- En la experiencia directa.
- Teniendo en cuenta cada una de las facetas de la persona, intereses,

Manual de monitor de tiempo libre

necesidades y motivaciones...

1.3.2.- Métodos específicos:

- Dinámicas y técnicas de grupos.
- Técnicas de animación.
- Técnicas de expresión.

1. 4.- Principios en la Relación con la Intervención:

1.4.1.- Principios básicos:

El animador crea valores, cuando, a través de su intervención, nace en otras personas el agrado, deseo o interés por algo valioso. El animador descubre a los demás valores ignorados por éstos... Son múltiples los valores que el animador ha de comunicar, atendiendo al sujeto y al ideal de personas que pretenden formar. (Gervilla, E.1991).

1.4.2. -Tipos de valores:

- Corporales (relacionados con la salud, alimentación, sexualidad).
- Intelectuales (creatividad).
- Afectivos (amor, cariño, emociones positivas).
- Individuales (identidad, independencia).
- Sociales (tolerancia, igualdad, amistad).

Manual de monitor de tiempo libre

- Ecológicos (todo lo relacionado con respeto al medio).

1.4.3. -Factores y ámbitos de actuación del monitor:

Los ámbitos de actuación donde un monito puede desempeñar sus funciones, no se pueden reducir a lo que tradicionalmente conocemos como campamentos, albergues o colonias..época estival. La función del monitor se concibe como una actividad más o menos continua que puede tener lugar de forma más o menos continua durante todo el año. No sólo se trata de actividades con niños y jóvenes sino que se extiende a cualquier edad.

Campos de intervención:

- Actividades de campamento, colonias, albergues.
- Actividades de voluntariado, asociaciones, ONG, en programas de ayuda social.
- Intercambios entre grupos, de otras comunidades o países.
- Actividades en centros, asociaciones juveniles, centros educativos, asociaciones de vecinos etc.

2.- Dinámicas y Procesos de Formación de Grupos:

2.1.- El Equipo de Trabajo:

Cuando hablamos de “equipos” nos referimos a verdaderos equipos que actúan, no grupos amorfos a los que llamamos equipos porque pensamos que el calificativo es motivador y energizado. La diferencia entre grupos que actúan y otros grupos que no lo

Manual de monitor de tiempo libre

hacer es un tema al que la mayoría de nosotros prestamos muy poca atención. Parte del problema es que equipo es una palabra y un concepto muy familiar para todos.

Hay una disciplina básica que hace que el equipo funcione. Los equipos y una buena actuación son inseparables; no puedes tener el uno sin el otro. Pero la gente utiliza la palabra equipo tan a la ligera que hace que lo que lleva a una buena actuación sea parte del método de aprendizaje y de aplicación.

Para los directivos tomar las mejores decisiones sobre cuándo o cómo estimular y utilizar un equipo es importante para poner más en claro qué es y qué no es un equipo.

El trabajo en equipo representa una serie de valores que estimula el escuchar y el responder constructivamente a puntos de vista expuestos por otros, dando a estos otros el beneficio de la duda, respaldándoles y reconociendo los intereses y logros que han expuesto. Estos valores ayudan a los equipos a actuar, y además promueven la realización individual tanto como la de la organización entera. Pero los valores del trabajo en equipo en sí mismos no son exclusivos del equipo, ni son por ellos mismos suficientes para asegurar el éxito y el rendimiento del equipo.

“Un equipo no es tampoco cualquier grupo trabajando junto”

Ni los comités, ni los consejos, ni las agrupaciones de fuerzas para una misión especial, son necesariamente equipos. Los grupos no se convierten en equipos sólo porque así es como alguna gente los llama. Toda la fuerza de trabajo de una organización grande y compleja nunca podrá ser un equipo, pero piense con cuanta frecuencia aparece esta trivialidad.

Para entender como los equipos pueden conseguir un rendimiento superior a lo normal, debemos distinguir entre equipos y otras formas de trabajo en grupos.

Esta distinción se refleja en los rendimientos resultantes.

Manual de monitor de tiempo libre

El rendimiento de un grupo de trabajo es el que los miembros consiguen de forma individual. El rendimiento de un equipo incluye los resultados individuales y lo que denominarnos "*productos de trabajo colectivo*".

Un producto de trabajo colectivo se da cuando dos o más miembros deben trabajar juntos, como reportajes, encuestas o experimentos.

Los grupos de trabajo son frecuentes y efectivos en grandes organizaciones en las que los méritos individuales son lo más importante. Los mejores grupos de trabajo se unen para compartir información, perspectivas y puntos de vista; para tomar decisiones que puedan ayudar a cada persona a realizar su trabajo mejor; y para reasegurar los niveles de rendimiento individuales.

Pero el objetivo está siempre en metas y responsabilidades individuales. Los miembros de un grupo de trabajo no toman responsabilidad sobre resultados ajenos al suyo.

Además tampoco intentan desarrollar contribuciones para una actuación cada vez mayor que requiera el trabajo combinado de dos o más miembros.

Los equipos se diferencian de los grupos de trabajo fundamentalmente porque requieren responsabilidad individual y colectiva. Los equipos se basan en algo más que en meras discusiones, debates y decisiones de grupo; en más que compartir informaciones y discutir los mejores niveles actuación. Los equipos producen modestos productos de trabajo a través de la unión de contribuciones de sus miembros. En resumen, un equipo es más que la suma de sus partes.

El primer paso para desarrollar un acercamiento disciplinado a la dirección de equipo es pensar en grupos como modestas unidades de trabajo y no sólo en grupos de valores positivos.

Manual de monitor de tiempo libre

2.2.- Definición de Equipo:

Una posible definición de equipo sería:

Un equipo es un pequeño número de personas con habilidades complementarias que están dirigidos por una causa común, una serie de metas de trabajo, y que se dirigen hacia lo que les mantiene mutuamente responsables.

La esencia de un equipo se encuentra en los compromisos comunes. Sin ellos, los grupos actúan como individuos; con ellos, se convierten en una poderosa unidad de trabajo colectivo. Esta clase de compromisos requieren un objetivo en el que los miembros del equipo puedan creer. Los objetivos de un equipo verosímil tienen un elemento asociado a ganar algo, ser los primeros, revolucionar, o ponerse al límite en un momento dado.

La presunción de que un equipo no puede poseer su objetivo a menos que la dirección lo deje solo confunde más a los equipos potenciales que los ayuda.

De hecho, es un caso excepcional, por ejemplo, en situaciones empresariales que un equipo cree un objetivo por sí solo.

Los mejores equipos invierten una tremenda cantidad de tiempo y esfuerzo explorando, dando forma, y poniéndose de acuerdo con respecto a un objetivo que les pertenece tanto colectivamente como individualmente. Esta actividad de "búsqueda de objetivos" continúa durante toda la vida del equipo.

Los mejores equipos también traducen su objetivo común a metas de trabajo específicas. Desde luego si un equipo no tiene éxito al establecer sus metas de trabajo específicas o si esas metas no dan lugar exactamente al objetivo del grupo en general, los miembros del equipo empiezan a sentirse confundidos, excluidos, y tienden hacia una realización mediocre. Por el contrario, cuando los objetivos y las metas se basan en cada

Manual de monitor de tiempo libre

uno y se combinan con el esfuerzo del equipo, se convierten en un poderoso motor de trabajo y actuación.

Varias son las razones para que un equipo dé forma a su objetivo principal para sus miembros es transformar las directrices generales en metas de actuaciones específicas y mensurables:

- Las metas de actuación específicas del equipo ayudan a definir una serie de productos de trabajo que difieren de la gran misión de una organización y de los objetivos de trabajo individuales.

Como resultado, tales productos de trabajo requieren el esfuerzo colectivo de los miembros del equipo para hacer algo específico que añada valores reales a los resultados. Por el contrario, el simple hecho de reunirse de tanto en tanto para tomar decisiones no proporcionará rendimiento al equipo.

- La especificidad de los objetivos facilita una comunicación clara y un conflicto constructivo dentro del equipo. Cuando tales objetivos son claros, las decisiones se pueden centrar en como perseguirlos o cambiarlos; cuando las metas son ambiguas o inexistentes, tales discusiones son mucho menos productivas.
- La asequibilidad de objetivos específicos ayuda a los equipos a mantener su concentración en conseguir los resultados. Como nos ilustran Outward Bound y otros programas de formación de equipos, los objetivos específicos tienen un efecto nivelador que conduce al comportamiento de equipo.

Los equipos que tienen éxito evalúan lo mejor que cada individuo puede ofrecer para la meta del equipo y cómo, e incluso más importante, lo hacen para el objetivo de trabajo en sí más que para el status o la personalidad del individuo.

Las metas específicas permiten a un equipo conseguir pequeñas victorias a medida

Manual de monitor de tiempo libre

que persigue su objetivo mayor. Estas pequeñas victorias son de incalculable valor para construir trabajos y para sobrepasar los inevitables obstáculos que se interponen en el camino de un objetivo a largo plazo.

La combinación de motivos y metas específicas es esencial para la realización. Ambas dependen de la otra para seguir siendo importante y vital.

Unas metas claras ayudan al equipo a seguir progresando y a mantenerse responsable; lo más grande, incluso lo más imponente, de las aspiraciones de los objetivos de un equipo es que proporcionan a la vez sentido y energía emocional.

Virtualmente, todos los equipos efectivos con los que nos hemos encontrado, de los que hemos leído, de los que hemos oído hablar, o de los que hemos sido miembros, han tenido entre 2 y 25 personas. Se admite que tener un tamaño pequeño es más una guía pragmática que un absoluto requerimiento para el éxito. Un número elevado de gente, digamos unos 50 o más, (pueden, en teoría, convertirse en un equipo. Pero los grupos de este tamaño tienen más probabilidades de dividirse en varios sub-equipo que de funcionar como un único equipo.

¿Por qué? Mucha gente tiene problemas actuando de forma constructiva como grupo, y mucho más realizando trabajo real juntos.

10 Personas tienen muchas más probabilidades de trabajar para un plan común a pesar de sus diferencias individuales, funcionales y jerárquicas y de mantenerse juntos y responsables de los resultados que 50.

Además los grupos grandes también se enfrentan con problemas logísticos, tales como encontrar suficiente espacio físico y tiempo para reunirse.

Además se enfrentan a coacciones más complejas, como conductas de masas, que evitan el intenso intercambio de puntos de vista necesarios para hacer un equipo.

Manual de monitor de tiempo libre

Como resultado, cuando intentan desarrollar un objetivo común, normalmente no se ponen de acuerdo más que en misiones superficiales y buenas intenciones que no se pueden traducir a objetivos concretos. Tienden, bastante rápidamente, a llegar a un punto en el que las reuniones se convierten en coros, señal clara de que la mayoría de la gente del grupo está insegura sobre por qué se han reunido, más allá de cualquier noción de una buena relación y entendimiento entre ellos.

Cualquiera que haya pasado por uno de estos ejercicios sabe lo frustrante que puede llegar a ser. Esta clase de fallo tiende a fomentar el cinismo, lo cual se interpone en el camino de los futuros esfuerzos del equipo.

2.3.- Habilidades a tener en cuenta:

Además de encontrar el tamaño apropiado, los equipos tienen que desarrollar la mezcla de habilidades correcta, es decir, cada una de las habilidades complementarias necesarias para hacer el trabajo de equipo. A pesar de lo obvio que parece, es un fallo común.

Los requisitos de las habilidades se dividen en tres categorías evidentes:

Experiencia técnica o funcional. Tendría poco sentido que un grupo de médicos litigaran un caso de discriminación de empleo en un juicio haciendo de abogados. Aún así, equipos de médicos y abogados a menudo pasan por casos de procedimiento incompetente o daños personales. De manera similar, los grupos de desarrollo de productos que incluyen solamente distribuidores o ingenieros tienen menos probabilidades de tener éxito que aquéllos con las habilidades complementarias de ambos.

Habilidad de solucionar problemas y tomar decisiones. Los equipos tienen que ser capaces de identificar los problemas y oportunidades con los que se enfrentan, evaluar las opciones que tienen para seguir adelante, y entonces hacer los intercambios, tomarlas

Manual de monitor de tiempo libre

decisiones necesarias sobre cómo actuar. La mayoría de los equipos necesitan algunos miembros con estas habilidades para empezar, aunque muchos las desarrollarán mejor en el trabajo.

Habilidades entre personas. El entendimiento y el objetivo comunes no pueden desarrollarse sin una comunicación efectiva y un conflicto constructivo, los cuales a la vez dependen de las habilidades entre personas.

Estas incluyen el riesgo de aceptar las críticas aprovechables, objetividad, prestar atención activamente dando el beneficio de la duda y reconociendo los intereses y logros de los demás. Obviamente, un equipo no puede empezar sin una mínima complementación de habilidades, especialmente técnicas y funcionales.

Aún así, piense cuan a menudo ha formado parte de un equipo cuyos miembros fueron elegidos principalmente en base a su compatibilidad personal o posición formal en la organización sin que se diera demasiada importancia a la mezcla de capacidades y habilidades de sus miembros.

Es igualmente frecuente enfatizar demasiado sobre las habilidades en la selección del equipo. Pero en todos los equipos con éxito con los que nos hemos encontrado, ninguno tenía todas las habilidades necesarias desde el principio.

Por consiguiente, la selección de los miembros del equipo debe efectuarse teniendo en cuenta tanto el potencial de habilidades como las habilidades ya demostradas.

Los equipos con éxito desarrollan un gran esfuerzo hacia el objetivo común, es decir, hacia como trabajarán juntos para completar su objetivo. Los miembros del equipo deben acordar quién realizará cada trabajo específico, cómo serán los horarios, qué habilidades es necesario desarrollar, cómo se gana el seguir siendo miembro del equipo, y cómo el grupo tomará y modificará las decisiones.

Manual de monitor de tiempo libre

Este elemento de trabajo es tan importante para la realización del equipo como lo es el esfuerzo del equipo para conseguir sus objetivos y metas.

Ponerse de acuerdo sobre las especificidades del trabajo y el encaje para integrar las habilidades individuales y un mejor rendimiento del equipo forma la parte central del establecimiento de un objetivo común. Puede ser evidente que un objetivo que delegue todo el trabajo real a unos pocos miembros (o trabajadores de fuera), y que por tanto se base en revisiones y reuniones para resolver sólo los aspectos del "trabajo común", no puede mantener un verdadero equipo. Cada miembro de un equipo con éxito realiza un equivalente de trabajo real, todos los miembros, incluido el líder del equipo, contribuyen de forma concreta al producto de trabajo del equipo. Este es un elemento muy importante de la lógica emocional que conduce al rendimiento del equipo.

Cuando los individuos se acercan a una situación de equipo, cada uno tiene asignaciones de trabajos preexistentes además de puntos fuertes y débiles que reflejan una gran variedad de trasfondos, talentos, personalidades, y prejuicios.

Sólo a través de un descubrimiento y entendimiento mutuo sobre cómo aplicar todos sus recursos humanos a un fin común puede un equipo desarrollarse y acordar el mejor camino para conseguir sus metas.

En el centro de tan largas y, a veces, difíciles interacciones se encuentra un proceso de construcción de trabajo en el que el equipo explora ingenuamente quién es el que mejor haría cada trabajo además de cómo los papeles individuales se juntarán.

Ningún grupo se convertirá en equipo hasta que pueda mantenerse responsable como equipo.

Al igual que un objetivo común y un camino a seguir, la responsabilidad mutua es una prueba dura. Piense, por ejemplo, en la sutil pero crítica diferencia entre "el jefe me mantiene responsable" y "nosotros nos mantenemos responsables".

Manual de monitor de tiempo libre

El primer caso puede llevar al segundo; pero sin el segundo no puede existir un equipo.

En definitiva, la responsabilidad de formar equipo es una de las promesas sinceras que nos hacemos a nosotros mismos y a los demás, promesas que conllevan dos aspectos críticos en los equipos efectivos: trabajo y confianza.

La mayoría de nosotros entra en una situación de potencial de equipo cautelosamente porque el arraigado individualismo y la experiencia nos quitan el valor para poner nuestra suerte en manos de otros o para aceptar las responsabilidades de otros. Los equipos no tienen éxito por ignorar o desear la no existencia de este comportamiento.

La responsabilidad mutua no se puede imponer al igual que no se puede hacer que la gente confíe en los demás. Pero cuando un equipo comparte un objetivo, metas y vías de acción comunes, la responsabilidad común crece de forma natural. La responsabilidad nace de y refuerza el tiempo, energía, y acción invertida en pensar lo que el equipo está intentando conseguir y cómo hacerlo lo mejor posible.

Cuando la gente trabaja junta hacia un objetivo común, la confianza y el trabajo van solos.

En consecuencia, los equipos que disfrutan de un fuerte objetivo común inevitablemente se mantienen responsables, tanto como individuos como en equipo, de la actuación del equipo.

Esta sensación de responsabilidad mutua también trae las grandes recompensas de un logro mutuo que todos los miembros comparten. Lo que hemos oído una y otra vez de miembros de equipos efectivos es que encontraron la experiencia energizadora y motivadora en formas que sus trabajos "normales" jamás podrían proporcionar.

Manual de monitor de tiempo libre

Por otro lado, los grupos establecidos principalmente por el bien de hacerse un equipo o de la expansión del trabajo, la comunicación, la efectividad organizacional, o la excelencia en muy pocos casos se convierte en equipos efectivos, como demuestran las malas sensaciones que se dejan en muchas compañías tras experimentar con cadenas de calidad que nunca tomaron la "calidad" como meta específica. Sólo cuando se han impuesto unas metas de rendimiento reales, apropiadas, el proceso de discutir las metas y los caminos hacia ellas proporciona a los miembros del equipo una elección cada vez más clara: pueden no estar de acuerdo en una meta y el camino que el equipo elige y, en efecto, decidir estar fuera, o pueden entrar y hacerse responsable con y de sus compañeros de equipo.

2.3.1- Cualidades de un líder:

Tal y como hemos definido, un líder es alguien que inspira, que toma decisiones que afectan a la empresa de manera positiva, y que puede reunir a un equipo dispar y conseguir que trabajen con una meta común.

Pero si el hecho de ser gerente no le convierte en un líder, ¿Cuáles son esas cualidades que hacen destacar a los líderes?

Veamos:

- ✓ **Conocimiento:** conozca sus cualidades y utilícelas. Un líder debe conocer los detalles del negocio para poder trabajar para la empresa.

- ✓ **Confianza:** no sea un micro gestor. Si sus empleados tienen la sensación de que está constantemente husmeando por encima de sus hombros, conseguirá crear un ambiente de desconfianza. Éste al tanto del trabajo que está realizando los miembros de su equipo, pero no haga que se sientan como si el "Gran Hermano" les vigilara.

Manual de monitor de tiempo libre

- ✓ **Integridad:** un líder no será eficaz si sus subordinados y sus superiores desconfían de él. La empresa enseguida dejará de lado a un líder que no esté capacitado o que no mantenga su palabra.

- ✓ **Modelos de conducta:** como líder, su vida pública y privada debería ser ejemplar. Predique con el ejemplo. Un líder que espera una determinada conducta por parte de sus empleados pero que no mantiene esa misma conducta, puede sufrir una pérdida de respeto. Una plantilla que no respeta a su líder sufrirá un descenso en la calidad del trabajo.

- ✓ **Decisión:** los líderes son valorados por su capacidad de tomar decisiones, sobre todo bajo presión. Cuando se enfrente a una decisión difícil, recurra a los conocimientos mencionados en la lista. Las mejores decisiones son aquellas que se toman con pleno conocimiento de causa.

- ✓ **Positivismo:** los líderes se eligen para dirigir a un equipo, a un grupo, o a una organización completa. A menudo se encontrará en situaciones en las que sus empleados no están presentes; por ejemplo, en reuniones empresariales de alto nivel. Su positivismo puede y debe representar a los empleados que han puesto su confianza en usted.

- ✓ **Optimismo:** sea realista, pero no fatalista. Sus empleados y sus superiores pueden perder rápidamente la confianza en usted si se enfrenta constantemente con su pesimismo y negatividad. Las son siempre las ideales, pero como líder se espera que encuentre el mejor modo de arreglar la situación. Encuentre ese modo y concéntrese en el aspecto positivo.

- ✓ **Resultados:** un líder posee un registro de decisiones sólidas y de soluciones en las que apoyarse. Si lleva algún tiempo como gerente, intente elaborar una lista de decisiones acertadas y de logros de los que sea responsable. No sólo sirve para mostrar estos logros a los demás, sino para emplearlos en consolidar la

Manual de monitor de tiempo libre

auto-confianza en sus capacidades.

✓ **Visión:** un líder debe establecer unas metas que lleven a la empresa en una dirección determinada. Un líder debe tener amplitud de miras que vayan hacia el futuro para establecer esas metas y para ayudar al desarrollo de la empresa en la dirección adecuada. Las apariencias del líder: cuando el “viernes informal” se está convirtiendo en “todos los días informales” en muchas empresas, debe seguir dando una imagen del poder en su forma de vestir, su comportamiento y todo lo que le rodee.

2.3.2.- Aquello que no es un líder:

Un líder no es simplemente el gerente que se sienta en un rincón de la oficina, la persona que controla los horarios de los empleados y los cheques del sueldo, o la persona que contrata o despidе a los empleados.

Los gerentes hoy en día deben ser flexibles y estar dispuestos a adaptarse a una fuerza de trabajo cada vez más joven y que cuestiona la autoridad cada vez más.

Las empresas de tecnología han tomado la iniciativa a la hora de demostrar que una cadena de mando menos autoritaria puede producir excelentes resultados.

Empresas como Microsoft, Bill Gates, disfrutan de un ambiente parecido al campus universitario donde la permisividad no es la excepción, sino la norma.

Como líder debería evitar lo siguiente:

- *Micro-gestión:* párese a considerar la posibilidad de que esté siguiendo a sus empleados demasiado cerca, o manejando demasiadas responsabilidades en la empresa.
¿Se le considera acaparador?

Manual de monitor de tiempo libre

- *Cercanía*: no se acerque demasiado a sus empleados. Usted es el líder, no el mejor amigo de sus empleados. Es difícil criticar o aleccionar a alguien a quien se ve como a un amigo, y es incluso más difícil que ese empleado se tome la crítica como imparcial.
- *Mal genio*: deje de lado sus emociones negativas. Todos somos humanos, pero como líder debe dejar de lado sus estallidos negativos o posibles ataques personales contra los colaboradores.
- *Arrogancia*: usted no es la deidad suprema. Recuerde que no sería líder sino tuviese una plantilla. Evite comportamientos autocráticos.

Líder tampoco es sinónimo de gestor. La gestión implica funciones específicas de la empresa como manejar un presupuesto, desarrollar un producto y elaborar informes.

Sin embargo, liderazgo constituye una parte importante de la gestión. Un gerente que se esfuerce en mejorar sus cualidades de liderazgo podrá superar el nivel requerido para mejorar el rendimiento del equipo.

3.- Perfil y Funciones del Monitor:

3.1.- Funciones del Monitor:

- Realizar las actividades y talleres asignadas por el director.
- Comunicación al coordinador de las incidencias en las actividades.
- Controlar la alimentación, higiene y salud de los acampados asignados bajo su responsabilidad.
- Controlar la limpieza de las cabañas, de sus acampados.

Manual de monitor de tiempo libre

- Comunicar al director “urgentemente” cualquier incidencia en relación a la alimentación, higiene y salud de sus acampados.
- Controlar el dinero de sus acampados, si estos lo solicitan.
- Llevar un control de las cartillas médicas de sus acampados.
- Asumir las normas de convivencia y organización del campamento.
- Respetar y hacer respetar los horarios del campamento.
- Velar por el buen uso de los materiales de las actividades, su conservación y economización (deben durarnos todo el campamento).
- Participar activamente en las reuniones de evaluación.

3.1.1 Perfil personal:

Se sugieren una serie de actitudes o cualidades personales que son inherentes a la personalidad y forma de conducta de un monitor, coincidentes con otras funciones relacionadas al campo de la formación o animación social.

En cualquier caso, hay que entender que estas características deben ser cumplidas, en su mayoría, por personas que van a desempeñar la función de monitor.

Por otra parte, es muy importante que las personas que van a desempeñar esta función piensen y actúen de forma positiva en relación a las relaciones personales y afectivas, y que tengan una serie de valores, también positivos.

Manual de monitor de tiempo libre

ACTITUDES NECESARIAS

- Personalidad equilibrada.
- Actitud democrática, respetuosa, respetuosa, tolerante y afable.
- Madurez psicológica y afectiva, seguridad personal y sentido común.
- Sentido de la realidad e integrado en su entorno.
- Motivación, iniciativa.
- Sentido de la responsabilidad y compromiso.
- Capacidad para el diálogo.
- Autonomía afectiva.
- Objetividad y sentido del equilibrio.
- En continua formación.
- En contacto y conexión con grupos sociales.

EN RESUMEN

No es “superman”, permite la elección libre de alternativas y estimula otras nuevas, siente confianza en sí mismo y en los demás, no premia ni castiga ni defiende sus verdades como las únicas válidas.

Desarrolla la responsabilidad y auto-confianza, evita en los otros sentimientos de

Manual de monitor de tiempo libre

culpabilidad, despierta el espíritu de superación.

Está en continuo reciclaje, es un centro de reunión y armonía, es tolerante, paciente y con sentido del humor.

Cree que todas las personas son importantes incluyéndose él mismo, se autoestima sin llegar a la pedantería.

Los logros positivos son de todos, la responsabilidad de metas no conseguidas son suyas y aprende de los errores.

Naturalidad, sencillez, seguridad, valor, responsabilidad, auto-confianza, flexibilidad, lealtad, dinamismo, equilibrio, etc., y todas aquellas cualidades que permitan la emancipación y la libertad con responsabilidad.

3.1.2.- Habilidades del monitor:

Habilidades sociales y de comunicación:

- Capacidad para expresar ideas en grupo.
- Capacidad de escuchar.
- Expresar de forma positiva emociones y sentimientos.
- Personalizar las relaciones y enviar mensajes “yo”.
- Capacidad de empatía.
- Afrontar y resolver conflictos interpersonales.
- Afrontar las críticas...

HABILIDADES RELACIONADAS CON LA DINAMIZACIÓN Y LA CREATIVIDAD

- Capacidad para motivar y animar al grupo.

Manual de monitor de tiempo libre

- Disponer de una amplia gama de técnicas y juegos y saberlos utilizar.
- Capacidad de improvisación.

3.2.- Funciones del Monitor, Animador y Educador:

3.2.1 Funciones como animador:

Entendiendo el concepto del animador desde un punto de vista amplio, las funciones de animador que debe desempeñar son:

- Conocer el ambiente, entorno y grupo en el que desarrolla su acción.
- Conocer y poner en práctica recursos (materiales, técnicos o personales) que impliquen la consecución de objetivos.
- Facilitador de la comunicación, de las relaciones interpersonales y clima positivo en el grupo.
- Facilitador de la participación.
- Estimular la creatividad dentro del grupo, sirviendo como ejemplo, la propia creatividad personal.
- Propiciar la diversión y un clima distendido y agradable.
- Estimular que el grupo se dinamice a sí mismo.

Manual de monitor de tiempo libre

3.2.2.- Funciones como educador:

Partimos de que se pueden atribuir las características de un animador, en general, a la función de un monitor.

Un monitor de actividades juveniles es también un animador, y éste a su vez es un educador.

“El animador es educador porque en todo momento pretende, con su ser y hacer, que la persona sea más persona, es decir, que el ser humano sea más valioso en sí mismo y para la sociedad... De aquí que el animador sea aquel que posee la capacidad de mejorar u optimizar a otras personas, de dinamizar a los demás de tal manera que logre personas más humanas, más humanizadoras y, en definitiva, más felices.” (GERVILLA, E. 1991:36.)

Desde el punto de vista del educador, el monitor debe centrarse en los siguientes aspectos y cumplir las siguientes funciones:

- Proceso formativo de mejora.
- Labor individualizada y colectiva.
- Aportaciones para un desarrollo social global.

4.- La comunicación:

4.1.- El proceso comunicativo:

Vivimos en la era de la inteligencia artificial, de los avances tecnológicos y de la tecnología de la comunicación.

Se comparte y se intercambia información constantemente y en todas direcciones, es

Manual de monitor de tiempo libre

común que se confunda el proceso de comunicación con el mero hecho de intercambio de información, que tan sólo es parte del proceso comunicativo.

La comunicación tiene muchas más facetas, las personas necesitan de comunicarse y relacionarse, el ser humano es un ser social.

La mayor parte de la comunicación la constituyen las relaciones sociales y el compartir sentimientos, emociones y actitudes, por lo que el acto social en sí es comunicación pura.

Hay que ver cuáles son los elementos que intervienen en el proceso comunicativo, cómo se transmiten estos mensajes a través del proceso comunicativo, los problemas y factores que obstaculizan o dificultan la comunicación, así como una serie de consejos, habilidades y técnicas para mejorar la capacidad comunicadora.

4.2.- Definición y elementos de la comunicación:

Comunicación: es la operación que pone en relación a los sujetos y que consiste en hacer pasar conocimientos, información o sentimientos de unos a otros.

La transmisión es solo una parte del proceso ya que comunicar es poner en común, compartir con los demás.

Para que exista comunicación han de existir al menos los siguientes elementos:

- ✓ Emisor: el que transmite.
- ✓ Receptor: el que recibe.
- ✓ Mensaje: el contenido de la información que el emisor transmite al receptor.
- ✓ Código: conjunto de símbolos que empleamos para transmitir; el emisor y el receptor deben utilizar el mismo código.
- ✓ Canal: medio a través del cual se transmite el mensaje.

Manual de monitor de tiempo libre

- ✓ Contexto: completa la idea del mensaje, es el ambiente físico y emocional durante la comunicación.
- ✓ Feedback o retroalimentación: comunicación en dos direcciones, se puede afirmar que si existe feedback la comunicación ha sido satisfactoria ya que esta se ha producido de forma bilateral.

Es la vía más fiable de que se dispone para saber si el mensaje ha llegado al receptor tal como se pretendía.

Si no se diera la retroalimentación, la comunicación sólo se quedaría a nivel unilateral como proceso informativo, pero no comunicativo.

Educadores y animadores deben tenerlo muy en cuenta ya que no es suficiente informar, sino que para animar o cambiar actitudes es necesario que la información se entregue de forma que haga posible una mejoría durante el proceso de aprendizaje.

Tipos de comunicación:

La emisión del mensaje se va a producir a partir del lenguaje verbal y la ejecución de acciones conscientes o inconscientes a través del lenguaje no verbal. La conjunción de los mensajes emitidos va a constituir el mensaje final.

4.3.- La comunicación verbal:

4.3.1.- El proceso de comunicación verbal:

La comunicación verbal se sirve del lenguaje y es el instrumento más importante para comunicarse. El lenguaje y el pensamiento van íntimamente unidos de manera que los pensamientos (ideas) deben transformarse en palabras (signos).

Manual de monitor de tiempo libre

- Codificación y descodificación del mensaje:

El proceso de codificación es muy complejo, ya que cada persona dispone de un mapa mental, producto de sus experiencia, entorno, educación, formación... Las personas suelen coincidir en la forma de expresar sus mapas. Es muy importante tener en cuenta estos factores y conocer al máximo el mapa de los interlocutores si se quiere tener una buena comunicación.

El proceso de codificación del mensaje se enfrenta a la tarea de convertir todo lo que se quiere comunicar en representaciones simbólicas. Para ello tiene que llevar a cabo un proceso de selección y síntesis de todo.

El receptor deberá descodificar e interpretar este mensaje, pero va a hacerlo a partir de su propio mapa mental.

Es esencial disponer de un buen dominio léxico y gramatical para que los mensajes representen toda la realidad que se quiera expresar.

- El proceso de pérdida de comunicación:

Para que las diferencias entre las intenciones del emisor y la interpretación del receptor sean las mínimas hay que tener en cuenta el proceso de pérdida de información; de la manera de cómo el mensaje es concebido, expresado, recibido e interpretado determinará su efectividad.

- Lo que quiere decir el emisor □ Lo que realmente dice □ Lo que oye el receptor □
- Lo que escucha □ Lo que entiende □ Lo que interpreta.

4.4.- Principales barreras de la comunicación verbal:

Aparecen diferentes elementos que dificultan, limitan, obstruyen o evitan que la

Manual de monitor de tiempo libre

comunicación sea eficiente, a estos se les denomina barreras o filtros.

- Barreras semánticas:

El conocimiento del significado de las palabras.

* Uso incorrecto de las palabras por parte del emisor.

* Desconocimiento del significado del receptor.

El valor de la palabra lo mide su significado, por lo que se deben elegir las palabras más exactas y a la vez se debe esforzar por adaptar el registro al interlocutor, ya que una de las principales barreras está en el nivel de compresión del receptor.

- Barreras psicológicas: cada persona es un mundo, un ser distinto, único y diferente. Se pueden llegar a filtrar los contenidos según parámetros individuales.

Las barreras psicológicas son las más difíciles de superar. Cada persona tiene sus propias creencias, actitudes, prejuicios, miedos...que pueden entorpecer la comunicación. Los prejuicios y la inseguridad pueden convertirse en barreras. La personalidad del individuo juega un papel muy importante.

Barreras fisiológicas: problemas derivados de la percepción tales como escuchar mal, entender incorrectamente o expresarse con dificultades, influyendo el estado de salud y las incapacidades físicas o auditivas.

Barreras físicas: ruido o interferencias y es una de las más difíciles de vencer, pues son ajenas al emisor y al receptor minan el interés del receptor que tiene que hacer un gran esfuerzo en entender lo que se dice.

Manual de monitor de tiempo libre

Barreras socioculturales: formadas por las diferencias socioculturales entre el emisor y receptor, las diferentes costumbres culturales o sociales de los interlocutores pueden dar lugar a malentendidos.

El conocimiento de dichas diferencias, la tolerancia y aceptación de todos y cada uno de los individuos serán factores para lograr una buena comunicación. Para comprender a los demás se deben buscar las semejanzas dentro de las diferencias.

4.5.- La comunicación no verbal:

Existe toda una serie de mecanismos no verbales que se ponen en funcionamiento entre emisor y receptor, y que van a condicionar la efectividad del proceso comunicativo. Hace referencia a “cómo se dicen las cosas”.

A través de múltiples signos, tanto a nivel corporal como de imágenes. Algunas son conscientes y voluntarias pero la mayoría son involuntarias. La comunicación no verbal está relacionada con la manifestación de sentimientos. Las señales no son recibidas de la misma manera que se han enviado y el receptor las interpreta subjetivamente.

Por todo esto resulta imposible la NO COMUNICACIÓN, el mismo silencio estará voluntaria o involuntariamente comunicando algo. Por ello el lenguaje no verbal suele ser más creíble que el verbal.

4.5.1.-Principales sistemas de comunicación no verbal:

- El paralenguaje: las señales vocales no verbales establecidas alrededor del comportamiento común. Hace referencia a la forma (cómo se dice algo) y no al contenido, basándose en la impresión que se da al hablar.

Manual de monitor de tiempo libre

Con el paralenguaje se puede intuir el estado anímico de los demás así como su actitud. El cambio se produce en la calidad de la voz: el volumen, el tono, la velocidad, la calidad y la fluidez.

Elementos del paralenguaje: son los aspectos no lingüísticos del lenguaje:

- Calificativos vocales: volumen, tono, velocidad, pausa y silencios.
- Caracterizaciones vocales: reír, llorar, gemir, bostezar, eructar, tragar...
- Segregados vocales: vocalizaciones como “uh, huh, um, mm, oh...”

Consejos:

- Volumen: intensidad del sonido.
 - Se eleva o se baja en función de las características del oyente y proximidad.
 - El volumen demasiado bajo corre el riesgo de ser ignorado.
 - Es importante variarlo para atraer la atención y dar la sensación de interés o énfasis.
- Tono: es la calidad vocal producida como resultado de la forma de las cavidades orales.
 - Influencia en las impresiones que se forman de las actitudes interpersonales.
 - A modo de sarcasmo pueden negar el contenido de las palabras que se dicen.
 - Importante utilizar los tonos adecuados para generar interés.
- Fluidez o perturbaciones en el habla: las vacilaciones, falsos comienzos y repeticiones, cuando resultan excesivas pueden dar sensación de inseguridad, incompetencia poco interés o ansiedad.
 - Muchos periodos de silencio sin llenar.

Manual de monitor de tiempo libre

- Empleo excesivo de palabras de relleno durante las pausas.
- Repeticiones, tartamudeos, pronunciasiones erróneas, omisiones y palabras sin sentido.
- Claridad: se ha de intentar ser claros para lograr que el mensaje llegue al oyente sin interferencias y para que no se pierda parte de la información.
- Velocidad o ritmo: han de evitarse los extremos.
 - Demasiado lento puede aburrir.
 - Demasiado rápido hace que se tengan dificultades de compresión.
- Pausas: permiten un descanso en el habla, respirar correctamente y dar cierto énfasis a las ideas que se acaban de expresar.

Es aconsejable utilizar una pausa al comienzo, después de cada idea principal y antes de la conclusión.

- La kinésica: es el estudio de los movimientos corporales o el lenguaje del cuerpo. Cada movimiento posee un significado.

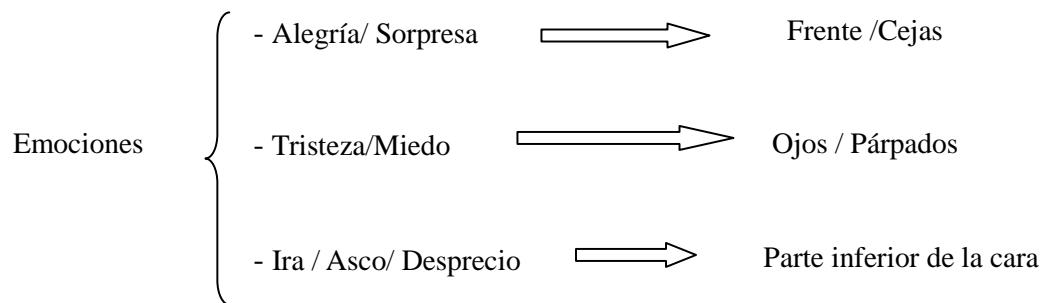
Los gestos ayudan a conocer mejor las emociones de una persona. Algunas veces los gestos suelen contradecir lo que la persona dice, o bien enfatizarlo.

- La cabeza: señales de asentimiento y negativa, las tres posiciones básicas son:

- Hacia arriba: actitud neutral.
- Inclinada a un costado: interés.
- Inclinada hacia abajo: actitud negativa y opuesta.

- Expresión facial: es la parte más expresiva del cuerpo y la que más se utiliza para ocultar mentiras.

Manual de monitor de tiempo libre



- La mirada: son la parte más expresiva y revelan los verdaderos sentimientos difíciles de fingir. Es la forma más sutil de comunicación y un contacto visual puede modificar una relación.

Frente a un grupo el inicio de la interacción estará determinado por la forma en la que se dirija la mirada.

Cuanto mayor sea la duración del contacto ocular, mayores serán las valoraciones positivas. Pero los extremos no son aconsejables, mirar demasiado fijamente o viceversa crea desconfianza.

Se ha de tener en cuenta el factor de las diferencias culturales.

- Las manos: representa el uso del lenguaje universal, teniendo en cuenta las diferencias culturales.

Los movimientos que se realizan con las manos tienen poseen significados específicos; como puntero, arma o agresividad.

- Las palmas de las manos: mostrarlas se asocia a honestidad y sinceridad.

- Los brazos: son tan importantes que se utilizan incluso cuando no se está en presencia de nadie. Comunican tanto por su movimiento como por su

Manual de monitor de tiempo libre

posición, dos posturas muy adoptadas son:

- Cruzados: actitud cerrada y de desacuerdo.
- Hacia abajo: actitud neutra.
- Hacia la espalda: superioridad y seguridad.

- Las piernas:

- Cruzadas: actitud defensiva o negativa.

- **La proxémica:** el estudio del uso y percepción del espacio social y personal.

El uso que se hace del espacio tanto del propio como del de otros, puede afectar la capacidad para conseguir ciertas metas deseadas de comunicación. La utilización del espacio influye en la capacidad de relación con los demás: toda persona tiene sus propias necesidades territoriales, necesidad de un territorio que puede considerarse propio.

En la comunicación es igual, cada persona tiene una distancia, o zona en la que se siente segura, traspasar esta distancia se vive como una incursión en territorio propio y afecta negativamente en la eficacia de la comunicación, la actitud del receptor se vuelve defensiva en vez de receptiva.

Utilizar una distancia excesivamente alejada dificulta la retroalimentación y reduce la eficacia de la comunicación.

Conocer las distancias ayudará a respetar a los demás, cada persona deberá esforzarse en encontrar la distancia óptima de comunicación.

Cuatro zonas distintas:

Manual de monitor de tiempo libre

- Zona íntima (15 a 45cm): Las personas amadas y familiares. Es la más importante y es la que una persona cuida como su propiedad. Sólo se permite la entrada a los que están emocionalmente cerca de la persona. Hay una subzona 15 cm y a la que la otra persona puede llegar sólo mediante el contacto físico; zona íntima privada.

- Zona personal (46 y 1'22 m): Espacio personal de cada uno, especie de espera protectora que gusta mantener entre cada uno y el resto de individuos. Separa a las personas en una reunión social.

- Zona social (1'23 y 3'6m): Distancia que se usa para trabajar en equipo o en relaciones sociales ocasionales, con la gente que no se conoce bien.

- Zona pública (+ de 3'6 m): Distancia cómoda para dirigirse a un grupo de personas o desconocidos.

4.6.- La escucha activa:

4.6.1.- Saber escuchar:

Uno de los principios más elementales e importantes y difíciles de todo el proceso comunicativo es el saber escuchar.

La forma de escuchar expresa la manera que tiene cada uno de interrelacionarse así como su capacidad de generar relaciones con los demás. Hoy en día, no se sabe escuchar a los demás.

Esa falta de escucha se suple con “pseudos escucha”. Se cree que la persona que está callada frente al que habla está escuchando, pero para escuchar se debe de tener la intención real de entender lo que la otra persona está diciendo. Quien realmente controla la

Manual de monitor de tiempo libre

conversación no es quien habla, sino quien escucha.

Escuchar requiere de un esfuerzo superior al que se hace al hablar. Interpretar lo que se intenta comunicar a cada uno de una forma adecuada, sin prisas, sin adelantarse, sin sacar conclusiones precipitadas y sin dejarse llevar por una serie de barreras personales, no es absoluto sencillo.

Para un animador sociocultural comunicarse con el grupo es imprescindible. Si se quiere motivar deberá sin duda primero escuchar activamente lo que motiva o desmotiva a su colectivo.

¿Qué es la escucha activa?

Escuchar y entender la comunicación desde el punto de vista del que habla.

El oír es simplemente percibir vibraciones de sonido. Mientras que escuchar es entender, comprender o dar sentido a lo que se oye, sin olvidarse de la comunicación no verbal.

Se refiere a la habilidad de escuchar no sólo lo que la persona está expresando, sino también los sentimientos, ideas o pensamientos que subyacen a lo que está diciendo. Comprender lo que es importante para esa persona.

Para llegar a entender a alguien se precisa de empatía, saber ponerse en el lugar de la otra persona. Olvidándose de escucharse a uno mismo mientras se pone la debida atención en el otro.

4.6.2.- Barreras y obstáculos en la escucha activa:

- Comparar: cuando el receptor mientras escucha se está intentando comparar

Manual de monitor de tiempo libre

con el emisor. Ello no le permite asimilar lo que dice porque en el fondo está pensando mientras compara.

- Leer el pensamiento: como si estuviera jugando a adivinar qué piensa el emisor mientras habla. Haciendo suposiciones sobre lo que piensa de él en esos momentos.

- Ensayar: antes de que el emisor acabe de hablar, el receptor ya está ensayando lo que va a decirle cuando acabe.

- Filtrar: el receptor selecciona sólo aquello que le interesa, se escuchan unas cosas y otras se pasan por alto.

- Juzgar: no escuchar a la persona a la que se ha prejuzgado. La persona se ha etiquetado previamente y no se le presta atención porque se cree que lo que diga será intranscendente y carecerá de interés. Sólo se puede juzgar después de haber oído y evaluado el contenido del mensaje.

- Soñar: el emisor explica un acontecimiento que recuerda a alguno que el receptor ha vivido y este se desplaza con el pensamiento hacia ese recuerdo y se pierde en divagaciones.

- Identificarse: el emisor explica una cosa que recuerda al receptor algo que le ocurrió también a él, lanzándose a explicar su experiencia antes de dejar que el otro acabe de explicar la suya. La emoción de contar le evita conocer lo que la otra persona estaba contando.

- Aconsejar: existe una precipitación en aconsejar a alguien sin apenas haber oído, esto evita conocer parte de la historia completa, los sentimientos que experimenta, obstáculos o intentos anteriores a su propia solución. Se debe a que el receptor se centra más en el problema en sí que en la persona que lo experimenta. Muchas veces quien explica un problema no pretende que se le dé una solución, sino

Manual de monitor de tiempo libre

que se le entienda y se le escuche.

- Discutir: buscando la situación para no estar de acuerdo en algo y se centra en aquello que no le parece acorde con sus creencias. Hacen lo posible para desvalorizar la opinión.

- Llevar siempre la razón: las personas se creen siempre en la posesión absoluta de la razón. En una discusión dominará la inflexibilidad con dicha actitud no se llegará a una comunicación eficiente.

- Cambiar de conversación: cuando el tema aburre se suele cambiar de tema. Se utiliza una broma para evitar la incomodidad de escuchar seriamente a la persona que habla.

4.6.3.- Consejos para escuchar eficazmente:

- Mostrar empatía: ponerse en lugar del otro, intentar mirar lo que el otro está viendo. No se tiene por qué estar de acuerdo pero sí permite un mayor entendimiento de sus sentimientos, problemas y puntos de vista.

La clave está en reconocer las diferencias y responder a cada uno de acuerdo a sus necesidades particulares.

- Tener sentido del tiempo, del momento: modular los tiempos para hablar y regular la propia participación, conociendo cuándo intervenir y cuándo mantenerse en silencio.

- Parafrasear: verificar o decir con las propias palabras lo que parece que el emisor acaba de decir. Ayuda a comprender lo que el otro está diciendo, evitando caer en los bloqueos y obstáculos ya que se centra en la persona, pensamiento y sentimiento.

Manual de monitor de tiempo libre

Permite comprobar y verificar si realmente se está entendiendo y no mal interpretando lo que se dice y mediante esto el emisor se siente realmente escuchado.

- Confirmar o aclarar: hacer preguntas convenientes referidas a lo que la persona explica para estar al corriente. Pretende comprender lo que se escucha.

Si se ha conseguido entender el punto de vista del interlocutor, se estará en condiciones optimas de expresar las propias opiniones y reacciones con un nivel de calidad muy elevado. A su vez el interlocutor va a mostrar una actitud mucho más receptiva.

Cuando se escucha a alguien que tengas verdadera necesidad de explicar algo, es aconsejable escuchar de la misma manera que le gustaría a uno mismo que le escuchasen.

4.7.- Habilidades Sociales:

Con tus actitudes, conocimientos, estar en todo momento sin perder lo modales ni la compostura.

Ser habilidoso socialmente se puede aprender y se debe practicar para mejorar:

- Contexto interpersonal: Cada cultura es diferente y hay aspectos que se deben conocer. Se ha de saber con quién, cuándo y cómo emitir respuestas habilidosas socialmente.
- Cada persona es un mundo y se debe estar en su sintonía.
- Uno no debe olvidar nunca de sí mismo y de la propia autoestima: Ha de saber expresar los propios derechos y necesidades asertivamente, de forma adecuada, sin agresividad ni pasividad.

Manual de monitor de tiempo libre

- Saber decir No y no sentirse culpable.

4.7.1.- Asertividad:

La conducta que permite a una persona actuar con base a sus intereses más importantes, defenderse sin ansiedad, expresar cómodamente sentimientos honestos o ejercer los derechos personales, sin negar los derechos de los otros.

Formas contrarias a la asertividad:

- La conducta pasiva: la transgresión de los propios derechos al no ser capaz de expresarlos abiertamente o al expresarlos de una manera derrotista. No saber decir NO, equivale a negarse a uno mismo.

- La conducta agresiva: defiende sus derechos, pensamientos y opiniones de manera inapropiada, imponiéndose y transgrediendo a las otras personas:

* Agresión verbal directa.

* Agresión verbal no directa. (Comentarios sarcásticos, irónicos...)

Estrategias para ser asertivos:

- Autoestima: importante recordarse a uno mismo que se es tan importante como los demás y nunca dejar a un lado las propias necesidades.

- No enfadarse, ser educado: cuando uno se enfada suele dar mala imagen de sí mismo. Lo ideal antes de pasar al enfado es escuchar, reflexionar y tener en cuenta

Manual de monitor de tiempo libre

los puntos de vista del otro.

- Guardar las disculpas para cuando sean necesarias: no se debe pedir excusas a menos que sea necesario ya que hay personas que están continuamente pidiéndolas por lo que hacen.

- No arrinconar a los demás: no se trata de avasallar a nadie, sino de asegurar la cooperación y el buen entendimiento.

- Jamás se debe llegar a las amenazas: ello hace perder la credibilidad y no se llegará nunca a una cooperación.

- Aceptar las críticas y la derrota: saber aceptar la derrota con elegancia, ello no hará bajar el nivel de respeto, sino todo lo contrario.

4.8.- Hablar en público:

Saber expresarse y hablar correctamente en público resulta imprescindible en cualquier profesión. Pero hablar en público genera en el emisor un miedo escénico al convertirse en el centro de atención, por eso, vencer el miedo va a ser una de las claves para mejorar esta técnica.

4.8.1.- Objetivos de las exposiciones:

Hablar en público no siempre está destinado a conseguir los mismos objetivos. El objetivo será el primer condicionante, puesto que en función de este el contenido y la forma serán diferentes.

- Informar: dar información o ideas para aumentar los conocimientos sobre un tema.

Manual de monitor de tiempo libre

- Incitar o persuadir: se intenta influir en las acciones de la gente.
- Entretener: se trata de distraer a un grupo o de dirigir un ritual social en un grupo. Es un campo de actuación muy importante para educadores y animadores.

4.8.2.- Conocer y dominar la escena:

- El auditorio: adquirir el dominio del lugar, conviene familiarizarse, conocer su dimensiones, saber si se estará sentado detrás de una mesa, de pie, se dispondrá de atril... Cuanta más información posea más seguridad y menos incertidumbre.
- La audiencia: es una variable que va a condicionar la comunicación a emitir. Cuantos más datos de las personas se conozcan de más información se dispondrá para preparar el discurso. Reduce la incertidumbre y dará las pautas para adaptarse a su interés y expectativas como a su comprensión y lenguaje.

4.8.3.- La preparación de la exposición:

Una de las claves es ser o parecer un dominador de la materia que se va a exponer, para ello la preparación a fondo del tema va a ser esencial para su buen desarrollo.

La preparación abarca tanto al contenido del mensaje como a la forma. Preparar y materializarse con la materia y con los aparatos. Se ha de estar familiarizado con la hoja que sirve de guía, la letra ha de ser fácilmente legible. Un recurso útil es ensayar previamente con amigos.

No se debe olvidar que la introducción y el cierre son importantes. Un discurso por lo general debe contener los siguientes apartados:

Manual de monitor de tiempo libre

- Introducción.
- De qué se va a hablar.
- ¿Por qué?
- ¿Cómo?
- Cierre.

La importancia del lenguaje no verbal adquiere importancia, algunos consejos a tener en cuenta:

- Tono de voz alto y fuerte al empezar (dirigida a la última fila)
- Modificar y alternar tono, velocidad y volumen.
- Utilizar ayudas visuales.
- Utilizar un toque simpático o de humor.
- Apariencia o vestimenta adecuada en función de la audiencia.
- Es muy importante el contacto visual, se ha de mirar al auditorio, se recomienda hacerlo una W o M.
- La sonrisa es importante y hace al público más receptivo.

Actuaciones a evitar:

- Improvisar charlas y discursos.
- Fiarse de lo aprendido de memoria.
- Hablar en primera persona.
- Disculparse innecesariamente ante errores irrelevantes.
- Pasarse del tiempo calculado.
- Juguetear con objetos.
- Ocultar las manos en la espalda, bajo la mesa o en los bolsillos.
- Señalar a la audiencia.
- Gesticular en exceso.

Manual de monitor de tiempo libre

4.8.4.- La puesta en escena. Vencer el miedo.

El auditorio está de nuestra parte y acude para escuchar y aprender y nunca para juzgar. Si se está allí es porque se tiene algo que ofrecer a los demás, y eso es importante.

La auto confianza es el aspecto esencial para vencer el miedo. La existencia de cierta ansiedad antes de iniciar, en pequeñas dosis es positiva. Es esencial trabajar para potenciar la propia confianza.

Es recomendable aprender y practicar alguna técnica de relajación y el exceso de cafeína o estimulantes antes de hacer una exposición oral.

5.- Resolución de Conflictos:

5.1.- El conflicto de lo humano:

Lo positivo del ser humano tal vez sea que no pueda ni debe estar de acuerdo en todo, simplemente porque las diferencias entre los unos y los otros y la posibilidad de sentir y expresar estas diferencias es lo que permite el avance humano, el progreso y la transformación social.

Las personas tienen capacidad para aprender a solucionar sus conflictos. Cada persona es un mundo y estas diferencias personales existen por ello las personas deben aprender a convivir, respetándose a sí mismas y a los demás.

Es responsabilidad de todos aprender a solucionar los conflictos de una manera pacífica.

5.2.- ¿Qué son los conflictos?

5.2.1 Definición: situaciones en las que dos o más personas entran en oposición o

Manual de monitor de tiempo libre

desacuerdo a causa de la incompatibilidad entre sus intereses, necesidades, deseos o valores.

La palabra conflicto lleva la equívoca idea de algo negativo. Los conflictos sólo serán negativos si se resuelven negativamente.

El conflicto bien abordado ofrece oportunidades de transformación y mejora tensiones capaces de construir y creatividad.

Smith: *el conflicto es un fenómeno necesario para el crecimiento y el desarrollo tanto de los individuos como de las sociedades.*

5.2.2.- Causas de los conflictos:

Los conflictos vienen dados por diferentes formas, no se pueden generalizar las causas ya que intervienen múltiples factores como:

- ✓ La pretensión de controlar los recursos.
- ✓ La búsqueda de satisfacciones de índole psicológica.

Las causas centrales de un conflicto son:

- ✓ Conflictos de intereses y necesidades, percibidos por las partes como incompatibles.
- ✓ Problemas estructurales y relaciones de poder.
- ✓ Problemas de valores y principios.
- ✓ Problemas de información.
- ✓ Problemas de relaciones entre personas.

Manual de monitor de tiempo libre

5.2.3.- Formas negativas de enfrentarse a los conflictos:

Cada persona aborda los conflictos de una manera determinada, quienes lo viven como algo negativo optan por alguna de las conductas siguientes:

- ✓ Ignorar o evitar los conflictos: se toma esta alternativa porque se desconoce la forma de abordar el problema. La mayoría de las veces existe la sensación de haber dejado algo a medias.
- ✓ Demorar la situación: no lleva a ninguna parte. La demora en ocasiones agrava el problema.
- ✓ Responder agresivamente: significa que quien actúa así es mucho más inseguro de lo que pretende aparentar y que carece de habilidades sociales.
- ✓ Poner parches: se le da una solución temporal, que tarde o temprano volverá a romperse.

5.2.4.- Tipos de conflictos:

- Según la forma que puedan tener:
 - Conflicto latente: existe sin que se manifieste claramente, están escondidos cuando se ignoran, demoran o evitan.
 - Conflicto manifiesto: se manifiesta abiertamente.
- Según la relación:
 - Individual: de origen interno, suelen generar ansiedad, inestabilidad y desequilibrio; hay tres tipos:

Manual de monitor de tiempo libre

- *Frustración*: cuando las personas fracasan.

- *El conflicto de intereses*: motivaciones personales que pueden llevar a ser incompatibles:

Atracción-atracción: cuando todas las alternativas son atractivas pero sólo se puede optar por una.

Evitación-evitación: cuando se enfrentan dos opciones desfavorables, pero se debe optar por una de ellas.

Atracción-evitación: cuando una misma opción posee cualidades positivas y negativas a la vez.

Conflicto de roles: cuando los roles esperados afectan a unos y a otros: el rol esperado, el rol percibido o actuado.

Ante estas situaciones las personas están expuestas a permanentes estados de ansiedad y estrés.

También se genera conflicto cuando se desarrollan distintos roles opuestos o incompatibles al mismo tiempo.

- Interpersonal: cuando dos o más personas se enfrentan a propósito de una tercera, una idea o de un bien que ambas aspiran conseguir. A menudo resultan inevitables y son una fuente de malestar y afectan seriamente a las emociones.

Las personas necesitan proteger su auto imagen y su autoestima frente al daño que los demás puedan causarles.

El auténtico conflicto surge por las deficiencias en la comunicación y en la percepción individual.

Manual de monitor de tiempo libre

- Según los grupos:

- *Intragrupal*: dentro del mismo grupo, se provoca por uno o varios de los integrantes que forman el grupo.
- *Intergrupal*: el que ocurre entre grupos dentro de una misma organización.

Los conflictos vienen dados por diferentes causas: opiniones diferentes, fidelidad del grupo, competencia por recursos...

Consecuencias y resultados del conflicto en los grupos:

En todo grupo existen conflictos y su forma de resolverlos llevará a unos resultados funcionales o disfuncionales.

- Conflicto funcional: aquél que apoya las metas del grupo y mejora su desempeño. Un conflicto puede resultar positivo cuando provoca una calidad de decisiones, creatividad e interés entre los miembros.

Ante un problema se suele poner en duda el funcionamiento y por tanto provoca la creación de ideas nuevas estimulando al grupo hacia una mejora y avance.

- Conflicto disfuncional: perjudica al desempeño del grupo. Las consecuencias destructivas que el conflicto acarrea al grupo.

La oposición descontrolada provoca descontento puede debilitar la eficacia del grupo por la reducción de la cohesión del mismo.

- Conflictos por exceso o por defecto: un grupo que no tenga conflictos

Manual de monitor de tiempo libre

de ningún tipo o que tenga un grado demasiado algo de ellos verá obstaculizadas sus metas. Un nivel demasiado bajo puede producir una falta de motivación o estancamiento.

El nivel óptimo de conflicto es aquél donde hay suficiente conflicto para impedir el estancamiento, estimular la creatividad, permitir la liberación de tensiones y apuntar al cambio.

5.3.- La resolución de conflictos:

5.3.1.- Premisas para abordar los conflictos:

Es importante tener una orientación hacia la tolerancia, la cooperación y la colaboración juntamente con técnicas de comunicación y de habilidades sociales.

- Enfrentarse al conflicto: la buena predisposición, el dialogo y las técnicas adecuadas van a ser suficientes para solucionar problemas. Los conflictos no deben ser ignorados ni evitados.

El primer paso para solucionar un conflicto es reconocer su existencia así como la necesidad de solucionarlo.

- Definir posiciones e intereses: es imprescindible que cada una de las partes defina el conflicto y delimite las diferentes posiciones e intereses.

Las posiciones son lo que cada parte trata de alcanzar y puede constituir la causa del conflicto. El interés es la razón por la cual se desea satisfacer el objetivo.

Por lo general los intereses son más importantes que las posiciones, estas ilustran el qué y los intereses los motivos personales.

Manual de monitor de tiempo libre

Es muy importantes clarificar los intereses pues las posiciones pueden sacrificarse si se consigue resolver el interés ofrecido varias posibilidades y alternativas por ambas partes.

En ocasiones averiguar los intereses reales de una persona puede ser una tarea bastante complicada. Llegar a lograr que ambas partes queden beneficiadas suele implicar que ambas partes cedan.

Sólo puede realizarse a través del diálogo:

- Respeto por los puntos de vista, aunque no se esté de acuerdo con ellos.
- Tolerancia.
- Paciencia.
- Escuchar sin interrumpir.
- Autocontrol.
- No prejuzgar.
- Sinceridad.
- Humildad, reconocer que no siempre se puede tener la razón.

5.3.2.- Pasos para la resolución de conflictos:

- Definir el problema: bajo un punto de vista objetivo. ¿Cuál es la naturaleza del problema? ¿Qué va mal? ¿Qué está pasando?
- Analizar las posibles causas: ¿Cuál es la causa principal? ¿Por qué me afecta? ¿Por qué le está afectando a la otra parte?
- Definir claramente los objetivos: aclarar que se desea conseguir, objetivos realistas. Preguntarse ¿por qué? y establecer prioridades.
- Buscar alternativas: ¿Qué se puede hacer para conseguir los objetivos?

Manual de monitor de tiempo libre

Hacer una lista de beneficios. Los beneficios mutuos que se pueden conseguir.

- Elegir la mejor solución: ¿Qué se va a hacer para que nadie salga perdiendo?
 - Averiguar si existen cuestiones poco importantes para una parte que sean muy importantes para la otra, en las que se pueda ceder.
 - Averiguar si hay cuestiones poco importantes para la otra parte y muy importantes para la propia que se puedan obtener.
 - ¿Qué se está dispuesto a ceder?
 - ¿Qué no se está dispuesto a ceder?
- Decidir cómo, cuándo y dónde seleccionar la solución: elegir el momento y el lugar más apropiado es importante. Es conveniente calcular el tiempo del que se dispone.

5.3.3.- Vías para la resolución de conflictos:

- **Vías exógenas:**
 - La justicia: la solución viene determinada por la intervención del poder del Estado.
 - La mediación: intervención de un tercero imparcial que asiste y facilita la negociación por ambas partes.
 - El arbitraje: la intervención de un tercero que representa a una institución con autoridad para exigir el cumplimiento de los acuerdos.
- **Vías endógenas:**
 - La confrontación: la ley del más fuerte.

Manual de monitor de tiempo libre

- La negociación: técnica basada en el diálogo entre dos o más personas. Lleva un acuerdo mutuo e implica que ambas partes estén dispuestas a interactuar.

5.3.4.- La negociación:

La filosofía de esta teoría es:

Negociar soluciones sin perdedor; todos ganan, todos ceden.

La **negociación** es una técnica en la que aunque las partes implicadas difieran en sus intereses comparten un interés común que se tiene que encontrar a través del intercambio y el acuerdo.

El acercamiento entre las partes debe consistir en que cediendo ambos también ambos se beneficien.

Al negociar es importante observar los seis pasos siguientes:

- d) Describir lo que cada parte quiere.
- e) Describir lo que cada parte siente.
- f) Intercambiar las razones de cada posición.
- g) Comprender el punto de vista del otro.
- h) Buscar opciones en las que ambos se beneficien.
- i) Llegar a un acuerdo equilibrado.
- j) Finalización o cierre.

5.4.- Habilidades y técnicas de negociación:

Las habilidades y técnicas de negociación se adquieren con la práctica, y también

Manual de monitor de tiempo libre

con la adquisición de una serie de conocimientos. Los más importantes son:

- Ceder: es posible tener que hacer algunas concesiones no previstas a priori, para buscar no obstaculizar la negociación.
- Propuestas condicionales: si tu cedes en...yo podría ceder en...
- Escuchar activamente: escuchar más y hablar menos ya que se obtendrá más y mejor información. Se deben recordar los siguientes pasos:
 - Escuchar atentamente.
 - No interrumpir.
 - No acusar, no amenazar.
 - Parafrasear o verificar.
 - Pedir aclaraciones.
 - Concretar.
 - Averiguar prioridades.
 - Evitar hablar demasiado.
 - Prestar atención al lenguaje no verbal.
- Preguntar: ayudarán a aclarar su posición, intereses y propuestas.
- Preguntas para desbloquear: la otra parte puede negarse a considerar si quiera la propuesta.
- Preguntas sugerentes: para explorar posibles soluciones. Imaginemos que...
- Consejos ante situaciones tensas: si la persona mantiene posturas irrationales es conveniente hacer una pequeña pausa y / o proponer aplazar la reunión para otro día.

Manual de monitor de tiempo libre

5. 5.- Reflexiones para el animador:

La educación para la paz y la no violencia debe empezar desde la infancia.

Se hace necesario reflexionar sobre las manifestaciones de violencia y las causas que la originan. Se ha de facilitar al alumno el aprendizaje en habilidades sociales como:

- El desarrollo del diálogo.
- El respeto.
- La participación.
- La asertividad.

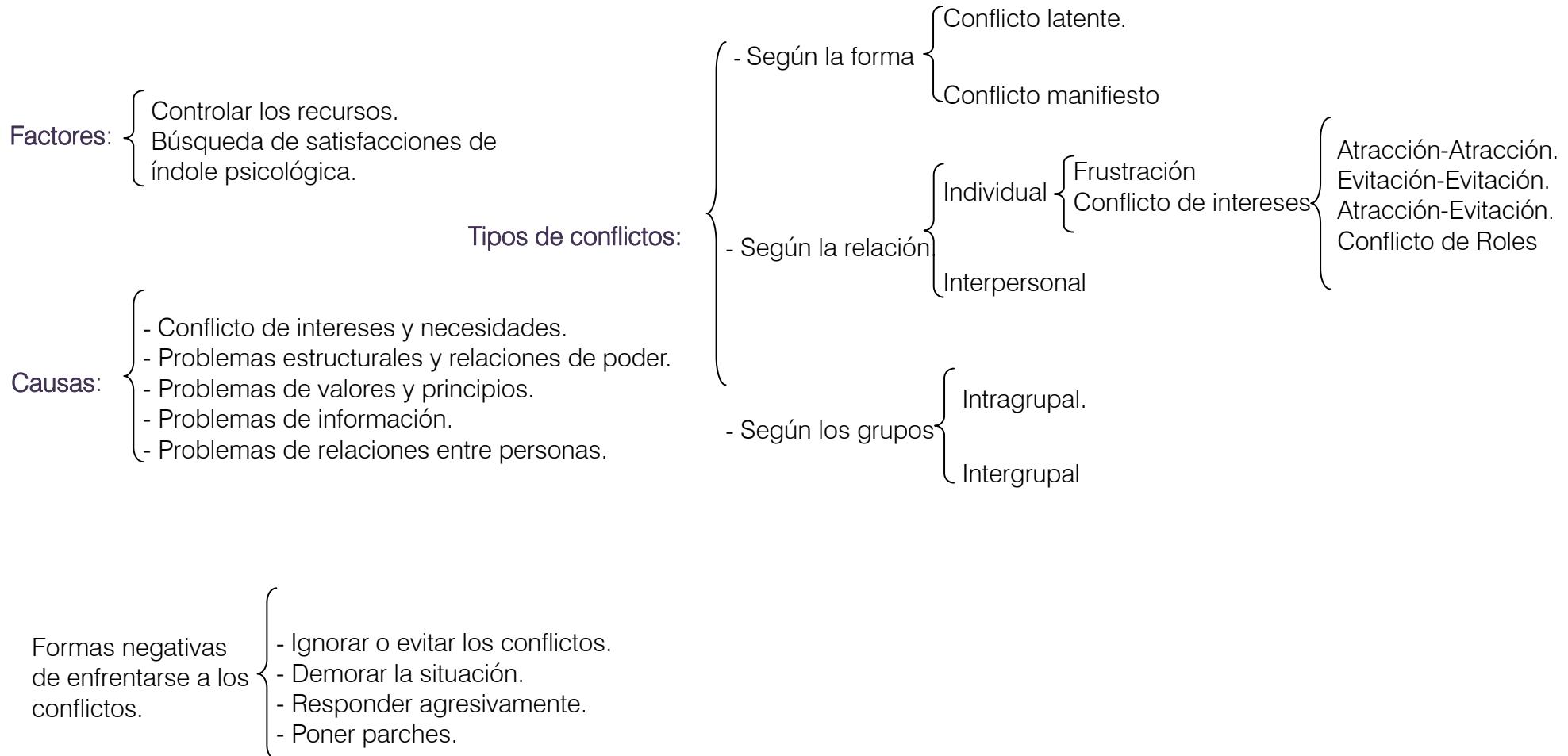
Se ha visto que se puede extraer aspectos positivos y de crecimiento personal de situaciones conflictivas, y que negociando y cediendo se puede llegar a nuevas formas de entendimiento entre las personas.

Las técnicas de dinámicas de grupo van a ayudar a favorecer el establecimiento y práctica de habilidades sociales.

La aplicación y desarrollo de las dinámicas es tan importante como saber valorar y elegir las dinámicas más idóneas a emplear para cada situación y para cada colectivo.

Manual de monitor de tiempo libre

Conflictos: situaciones en las que dos o más personas entran en oposición o desacuerdo a causa de la incompatibilidad entre sus intereses, necesidades, deseos o valores.



Manual de monitor de tiempo libre

Consecuencias y resultados del conflicto en los grupos.

- Conflicto funcional.
- Conflicto disfuncional.
- Conflicto por exceso o por defecto.

Pasos para la resolución de conflictos.

- Definir el problema.
- Analizar las posibles causas.
- Definir los objetivos.
- Buscar alternativas.
- Elegir la mejor solución.
- Decidir cómo, cuándo y dónde.

Vías para la resolución

- Exógenas
 - Justicia.
 - Mediación.
 - Arbitraje.
- Endógenas
 - Confrontación
 - Negociación.

Premisas para abordar los conflictos.

- Enfrentarse al conflicto.
- Definir posiciones e

Respeto.
Tolerancia.
Paciencia.
Escuchar sin interrumpir.
Autocontrol
No prejuiciar.
Sinceridad.
Humildad.

Habilidades y técnicas de negociación.

- Ceder.
- Propuestas condicionales.
- Escuchar activamente.
- Preguntar.
- Preguntas para desbloquear.
- Preguntas sugerentes.
- Consejos ante situaciones

Manual de monitor de tiempo libre

6.- Código Deontológico:

El Código Deontológico se compone de 10 puntos básicos:

- 1.** *Respeto a la libertad y dignidad de cada persona, a su conciencia moral, política y religiosa, así como a sus opiniones e ideologías, no discriminándola por ello en la prestación de servicios.*
- 2.** *Mantenimiento de la privacidad y la confidencialidad de las personas usuarias, teniendo en cuenta que determinada información se puede emplear y compartir responsablemente en el trabajo en equipo de los/as profesionales implicados, siempre en beneficio de las personas o grupos que acudan a solicitar los servicios.*
- 3.** *Reconocimiento, promoción y valoración de la profesión en el ámbito laboral, público y privado, favoreciendo la formación académica de calidad y evitando el intrusismo profesional.*
- 4.** *Los/as ASC promoverán que los/as usuarios/as sean protagonistas de su propia historia, que participen activamente en la toma de decisiones que les afecten, fomentando su autonomía y autogestión en la medida de sus posibilidades reales.*
- 5.** *Lealtad profesional entre especialistas de la Animación Sociocultural y de otros ámbitos relacionados.*
- 6.** *Crecimiento personal para desarrollar nuestra función profesional en el ámbito sociocultural.*
- 7.** *Solidaridad y cooperación con la realidad más cercana y con otras*

Manual de monitor de tiempo libre

culturas y pueblos.

8. *Sensibilización y concienciación ante cualquier situación de injusticia, haciendo visible su existencia.*

9. *Establecimiento de relaciones horizontales entre los profesionales que intervienen en una situación determinada y las personas usuarias.*

10. *Elaboración de un lenguaje y de criterios comunes de intervención en la animación sociocultural.*

Manual de monitor de tiempo libre

BLOQUE C: ÁREA DE PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN:

1.- Concepto de análisis de la realidad.

El concepto del que parte la animación sociocultural cuando hace análisis de la realidad es el de conocer para transformar. Se trata, en definitiva, de conocer la realidad donde se actúa para saber en qué cambiarla y cómo hacerlo.

Es el conocimiento de la realidad para superarla; es decir, saber dónde se está, para saber dónde ir y cómo hacerlo.

1.1.- Deficiencias que nos podemos encontrar en la práctica del análisis de la realidad.

Algunas deficiencias fáciles de encontrar en la práctica del análisis de la realidad social son:

1) Desproporción entre el esfuerzo dedicado al análisis y el dedicado a la intervención:

- ✓ Desproporción entre datos recogidos y utilizados (seducción del número).
- ✓ Relevancia de la información:
 - datos que no sirven.
 - datos que no se recogen.
 - datos que ya se conocen.

Manual de monitor de tiempo libre

- Con las preguntas cerradas se eliminaría la opinión de los individuos.
- Estudio demasiado complejo y difícil de entender para llevar a cabo la intervención.
- La realidad no es estática, es siempre cambiante.

1.2.- Criterios para subsanar las deficiencias del análisis de la realidad.

Conocer y estudiar una realidad es una operación que se puede resolver teniendo en cuenta algunos criterios para subsanar algunas deficiencias. Estos son:

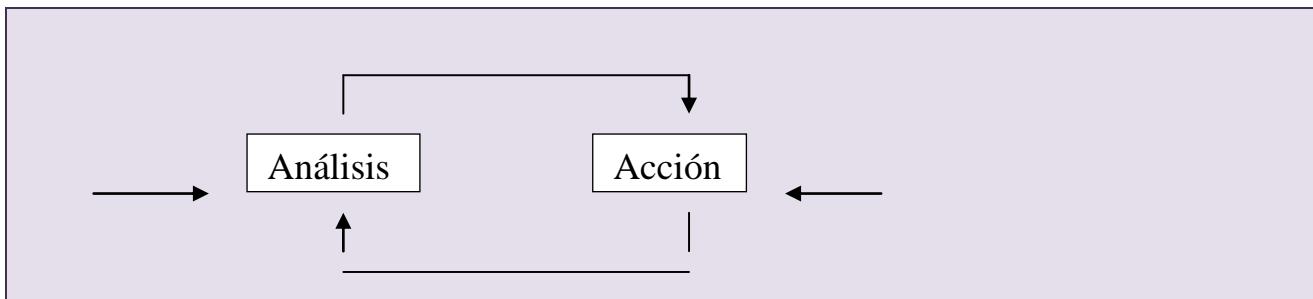
- ✓ Una investigación que sirva para actuar sobre la realidad. Una acción que se oriente hacia el cambio social y la superación de la realidad actual.
- ✓ Una metodología que cuente con la participación, todos pueden decir algo de su realidad. Un diagnóstico que sea una puesta en marcha de la comunidad.
- ✓ Una forma de investigar que sea inteligible, accesible a la comunidad.
- ✓ El análisis del discurso (de lo que se dice) es ya una crítica a su propia realidad y debe de ser posible realizar creativamente el tipo de realidad que se desea vivir.

1.3.- Momentos del análisis de la realidad.

- La descripción:
 - de lo que hay.
 - de lo que no hay.
- La percepción social: lo que piensa la gente de su realidad.
- La explicación/ Interpretación: el porqué la realidad es así.
- Las alternativas: otras formas.
- El ajuste: de lo que tenemos a lo que queremos.

Manual de monitor de tiempo libre

1.4.- Explicación del siguiente cuadro.



Si bien es cierto que es conveniente saber primero para actuar después, también es cierto que después de actuar y moverse es cuando mejor se puede conocer una realidad. Es decir, es imprescindible el análisis de la realidad sobre la cual vamos a realizar una intervención para actuar en ella de una forma concreta y acorde con sus necesidades pero después de haber realizado la intervención se tienen muchos más conocimientos sobre la realidad sobre la cual se ha actuado.

1.5.- Explica los momentos del análisis de la realidad.

La descripción:

✓ De lo que hay: Se trata de ir reconstruyendo la realidad que se tiene delante. No es un mero recuento; es preciso darle una utilidad práctica, una significación, con respecto a lo que se quiere hacer. Interesa conocer quiénes están dispuestos a hacer algo, a quién se puede animar, cómo se agrupan, dónde van los fines de semana, etc.

La realidad que se va mostrando con la observación es necesario registrarla de forma sencilla para poder usar luego la información.

Es conveniente dejar siempre una puerta abierta a nuevas informaciones, manteniendo una actitud alerta para dejar “hablar a la realidad”.

Manual de monitor de tiempo libre

La revisión documental es un aspecto importante en el momento descriptivo, se trata de no repetir información que ya está recogida, es necesario enterarse de los estudios ya realizados.

Realizar la descripción de lo que hay con la participación de la gente implicada será más práctico, más real; también necesario recurrir a las autoridades competentes.

✓ De lo que no hay: Cuando un colectivo se plantea lo que le falta, ya está proyectando su futuro.

El análisis de la realidad es proyectivo y creativo. Proyectivo porque devuelve a la realidad de la que se parte y está en relación directa con lo que se tiene; y creativo porque la descripción en negativo de una realidad necesita siempre de un momento positivo de imaginación.

La descripción de lo que no hay consiste en hacer que la gente hable y discuta sobre la realidad que no tiene. Se puede realizar mediante:

- Reuniones, tertulias, mesas de debate.
- Conversaciones informales.
- El uso de guiones y plantillas.
- El uso de cuestionarios.

Se trata de transformar el “llanto” en dato, que su aparición no sirva para parar, sino para ponerse en marcha.

En resumen existen dos caminos: la descripción de lo que hay y la descripción de lo que no hay. En el primer caso dejemos que “hable la realidad” y en el segundo caso, se sigue el mismo procedimiento, sabiendo que permite conocer la realidad de forma proyectiva y que supone un momento creativo. En los dos casos es necesario contar con la participación de la gente.

Manual de monitor de tiempo libre

La percepción social:

Saber lo que se piensa sobre lo que hay. Conoce el valor y las posibilidades que la comunidad otorga a su realidad. Se convierte en objeto de análisis el discurso colectivo sobre su realidad.

El discurso que un colectivo tiene sobre su realidad tiende a legitimarla como la única realidad posible, como contrapartida inhibe las posibilidades de ver la disposición al cambio.

Es la percepción social uno de los puntos en los que pueden incidir los procesos de animación sociocultural.

El procedimiento es ir registrando lo que la gente piensa, las diferentes percepciones de una misma realidad teniendo así una descripción de la realidad y una comprensión de lo que se piensa de la realidad.

La explicación/La interpretación:

¿Por qué las cosas son así y no son de otro modo? Se trata de analizar las causas, los condicionantes, las estructuras de la realidad. Si se quiere conocer para actuar es necesario conocer el porqué.

El análisis interpretativo es posible para personas y colectivos no especializados. Todo el mundo tiene su propio análisis casual; se trata de hacerlo en colectivo.

En primer caso, en función de los conocimientos o su capacidad, es el uso de los modelos teóricos. En segundo caso es establecer relaciones causales entre los distintos fenómenos que se observan en la realidad.

Manual de monitor de tiempo libre

El hecho de saberse analista de la realidad, y que la realidad es susceptible de interrogantes, es ya un paso para el control de la realidad, es una predisposición a la acción, es ya una respuesta colectiva.

Las alternativas:

Una vez realizada la aproximación a los problemas, es necesario diseñar lo que se quiere.

En el momento en que el colectivo, la comunidad, o el equipo toman las riendas de su realidad, la realidad depende de lo que el colectivo haga. Los grupos encuentran graves dificultades para clarificar el horizonte, las vías de progreso, de cambio.

Las razones que explican esta dificultad son:

- ✓ La falta de hábito.
- ✓ La creencia asumida de incapacidad.
- ✓ La escasa conciencia de colectivo con intereses comunes.
- ✓ La tendencia refleja a asociar los obstáculos a las posibilidades, enfatizando los primeros y eclipsando los segundos.
- ✓ La tendencia a legitimar el modo de realidad actual como en único modo posible.

Para facilitar la creatividad colectiva existen numerosas técnicas. Se basan en que el colectivo por un momento no valora, permite que las ideas se le vayan ocurriendo, para dejar así más libre la imaginación.

El ajuste:

Es el último momento del análisis, y primero de la planificación que consiste en ordenar la información obtenida.

Manual de monitor de tiempo libre

Hay una tensión entre la realidad que se tiene y la realidad que se desea. Planificar consistirá en hacer que esa tensión sea traducida en una serie de acciones viables.

Se trata entonces de:

- Priorizar las necesidades según: - la importancia, la urgencia.
 - las expectativas de éxito de resolución.
- ✓ Ordenar posibilidades, atendiendo a los recursos disponibles.
- ✓ Anticipar y prever las dificultades, traduciéndolas a datos técnicos para la acción. Esta traducción es una de las claves para la puesta en marcha de los colectivos.

1.6.- Técnicas del análisis de la realidad.

1) Medio Natural: - localización.

- terreno.
- flora y fauna.
- climatología.
- hidrografía.
- perspectiva y problemática ecológica.

2) Medio urbano: - distribución, ocupación y función del suelo.

- red viaria, acceso.
- viviendas, edificios públicos, industriales, comerciales.
- Áreas cultural, recreativa y espacios verdes.
- Saneamiento.

3) Medio Social: - demografía.

- organización social.
- conflictividad social.

Manual de monitor de tiempo libre

- 4) Historia:
 - económica, política, social y cultural.
 - origen, tradiciones, acontecimientos, leyendas.

- 5) Economía:
 - por sectores (primario, secundario y terciario)
 - por factores.

- 6) Educación:
 - básicas, medias, formación profesional, adultos.
 - adaptación al sistema productivo, coordinación, participación y funcionamiento.

- 7) Cultura y Ocio:
 - organizaciones, actividades, funcionamiento.
 - locales, equipamiento, recursos.
 - formas de tiempo libre.

- 8) Sanidad

- Servicios Sociales:
 - atención, prevención, equipamiento, recursos individuales y colectivos.

- 9) Medios de Comunicación Social:
 - prensa, radio, televisión.
 - iniciativas sociales.
 - conexión informática.

- 10) Otros

1.6.1.- El grupo de discusión.

Consiste en una reunión en la que un grupo de personas hablan entre sí, acerca de un tema, asistidos por un coordinador que interviene de forma no directiva.

La finalidad es la comprensión de la actitud de un grupo a un tema a través del análisis del discurso.

Manual de monitor de tiempo libre

Las condiciones a tener en cuenta son:

- de 6 a 10 personas.
- sentados en circunferencia.
- homogeneidad entre los asistentes.

El desarrollo:

- Se proporciona al grupo el tema a tratar, dicho tema debe tener interés para todos los participantes para que así la reunión tenga una finalidad, se especifica la forma de tratar el tema y la duración aproximada.
- El coordinador debe estimular la participación de los asistentes, sin introducir opiniones propias pero sí haciendo desarrollar las que hayan surgido que tengan mayor interés.
- Los participantes van opinando sin interrumpirse. La información se registra y al final se realizará una pequeña síntesis y se recuerda el motivo de la reunión.

1.6.2- El pasado mañana.

Consiste en una reunión en la que un grupo de personas mediante una tormenta de ideas diseña la realidad tal y como le gustaría que fuera sin considerar las dificultades.

Manual de monitor de tiempo libre

El desarrollo:

Se plantea cual es la realidad que se desearía cambiar.

Cada uno piensa individualmente ideas sueltas sin importar lo descabelladas que sean.

Se exponen todas las ideas por turnos y se reflejan en una pizarra.

Se elaboran nuevas ideas a partir de las anteriores.

Se ordenan las ideas según su posibilidad de realización:

- ✓ Lo que se puede hacer ya.
- ✓ Lo que se puede hacer si se dan determinados pasos en ciertas condiciones.
- ✓ Aquello que ahora no se puede conseguir.

1.6.3.- Técnicas para facilitar la realización del análisis de la realidad.

Existen diferentes técnicas que se pueden utilizar para facilitar al grupo la realización del análisis de la realidad, estas son:

Manual de monitor de tiempo libre

MOMENTOS	TÉCNICAS
Descripción	Recopilación documental. Plantillas y guiones de diagnóstico. Entrevistas estructurales. Fichero de recursos.
Percepción Social	Grupos de discusión. Entrevistas en profundidad. Mesas redondas, debates, paneles. Análisis del discurso. Técnicas proyectivas.
Interpretación Explicación	Seminarios. Grupos de estudios. Aplicación de modelos. Elaboración de modelos.
Alternativas	El pasado mañana. Gradación de la utopía. Método Delphos.
Ajuste	TGN. Problem solving. Paneles.

Estas técnicas no deben considerarse como únicas ya que pueden usarse y elaborarse todo tipo de técnicas que faciliten el conocimiento de una situación.

2.- Programación:

2.1.- Introducción:

La planificación de actividades es un pilar básico en las actividades de T.L. ya sea en entorno cerrado o abierto, en talleres de manualidades, de expresión corporal, sesiones con

Manual de monitor de tiempo libre

los grupos de jóvenes o niños con los que trabajamos habitualmente, en campamentos de verano, “escoles d'estiu”, actividades extraescolares, etc. Por extensión podríamos decir que una buena planificación de actividades nos puede facilitar mucho el trabajo que, como monitores tenemos que desarrollar en los diferentes ámbitos de intervención del T.L. Una buena planificación no será una garantía de éxito, ya que hay otros muchos factores que influirán a la hora de poner en práctica lo planificado, pero sin una planificación bien trabajada casi podemos afirmar que nuestras actividades se pueden quedar en un mero intento de “ocupar” el tiempo de nuestros participantes. Como decíamos anteriormente hay muchos factores que pueden influir para poder lograr los objetivos propuestos, pero hemos de intentar prever en la medida de lo posible todos aquellos aspectos que pueden hacer fracasar nuestras expectativas.

El dossier que os presentamos pretende recoger todas las fases que componen el proceso de planificación y evaluación de actividades de T.L., mostrar las técnicas propias de la planificación y la terminología que algunos autores aconsejan para formular objetivos, esquemas de trabajo etc. Esperamos que estas pautas os sirvan como Monitores y no olvidéis que “la mejor de las improvisaciones se realiza cuando mejor se aprenden los papeles”

2.2.- Antes de Planificar:

Para poder hacer un trabajo coherente y con sentido pedagógico hemos de tener en cuenta:

- El proyecto en el que estamos englobados, objetivos y características.
- El grupo al que va dirigido las actividades que vamos a planificar (perfil de los participantes, edad, características, entorno del que proceden, expectativas, etc.).
 - Otro de los aspectos a tener en cuenta es la viabilidad de la consecución de objetivos que nos proponemos para adaptarlos lo más posible a la realidad, para poder evaluar el trabajo realizado y el grado de consecución que hemos obtenido. Hay también que tener en cuenta si el programa de actividades

Manual de monitor de tiempo libre

que nos plantemos está dentro de un proyecto que se plantea objetivos a largo, medio o corto plazo.

- Intentaremos planificar actividades lo más coherentes posibles al proyecto educativo con el que estamos trabajando.
- Además de tener en cuenta los puntos anteriores también tendremos en cuenta:
 - Duración de las actividades
 - Recursos necesarios: Técnicos y Humanos
 - No olvidemos que trabajamos en equipo, hay que saber distribuir tareas, coordinarse y delimitar responsabilidades.

2.2.1.- Factores a tener en cuenta:

“Programar es un proceso consistente en dar unidad o estructurar la labor que pretendemos realizar teniendo en cuenta los contenidos principales, de acuerdo con la metodología, medios y material disponible y en función de unos objetivos a alcanzar, partiendo además del conocimiento psicológico del alumno y de la realidad ecológica en que nos hallamos” (V.B. Antoli 1976,p. 10).

“Programar es estructurar todo el proceso de aprendizaje. Es prever, concretizar, dejar consignado por escrito a fin de evitar los fallos de la improvisación.” (I. Azcarate Ristori 1989, p. 9).

Para considerar que una programación es fiable y válida debe cumplir una serie de requisitos, que sea:

- Factible.
- Flexible.
- Adecuada.

Manual de monitor de tiempo libre

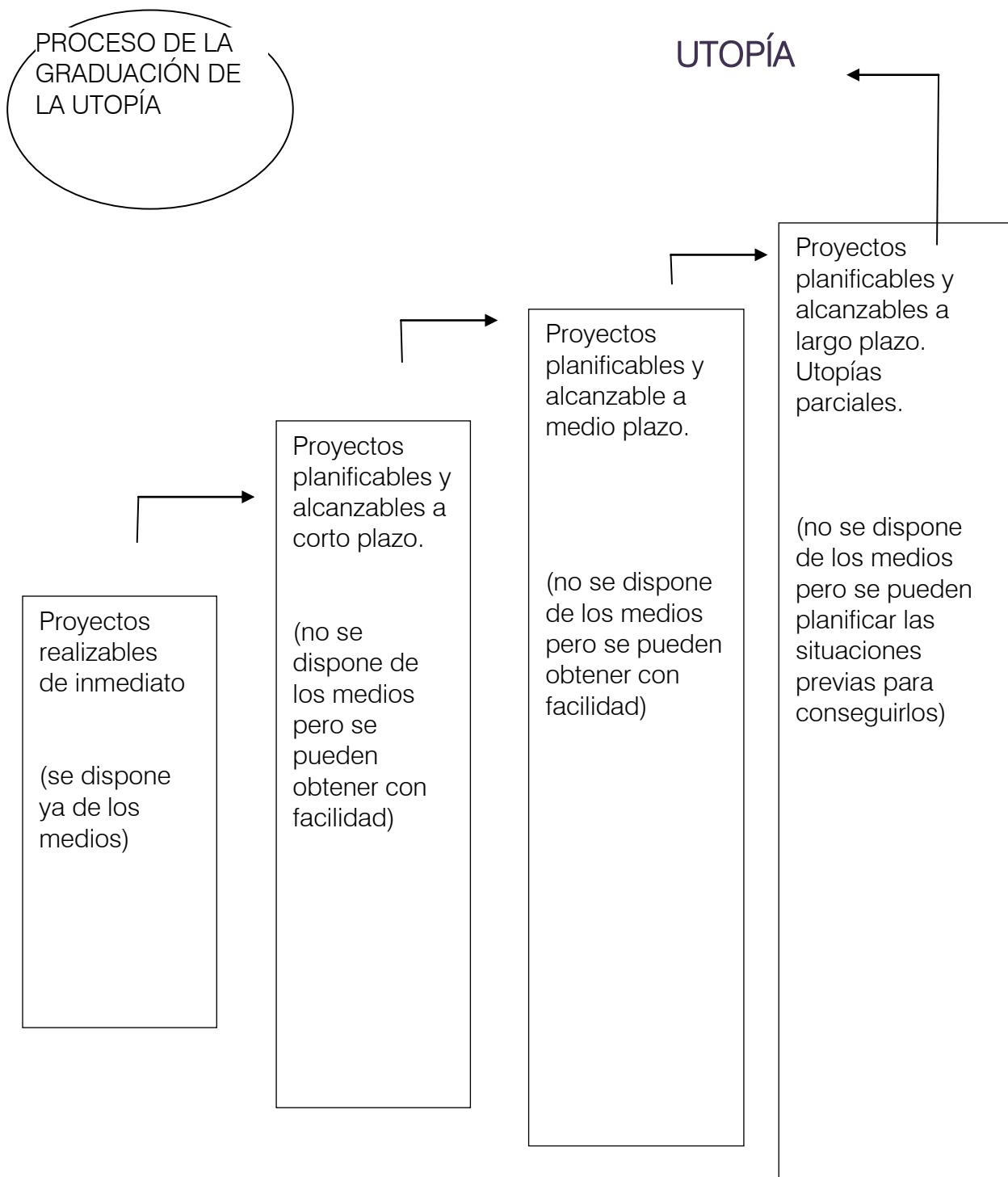
Factible, en cuanto que esté a nuestro alcance la puesta en práctica de dicha programación, teniendo en cuenta todos los elementos con los que podemos contar de forma real. Esta condición está íntimamente relacionada con la atención que debemos prestar a las necesidades e intereses de las personas con las que trabajamos, tal como se ha explicado anteriormente.

Flexible, porque la programación debe adaptarse al dinamismo de la vida y de los acontecimientos, evitando siempre convertirse en un dogma rígido e indomable, “las necesidades/circunstancias del momento están por encima de la actividad programada”. Se debe programar para trazar un camino seguro que nos ayude a evitar sustos y situaciones embarazosas con las que nos podemos encontrar por improvisar demasiado. La previsión no tiene porqué restar creatividad ni implica empobrecimiento. Nos podemos encontrar con ocasiones en que la improvisación es necesaria porque las circunstancias nos obligan a cambiar nuestras previsiones. En estos momentos hemos de recordar lo que mencionábamos anteriormente: la programación es un instrumento a nuestra disposición y no al contrario. La flexibilidad implica capacidad para aplicar diferentes técnicas para dar variedad a nuestro trabajo, para que resulte activo y creativo.

Adeuada, a las edades, necesidades e intereses de los participantes, de nada sirven las programaciones de laboratorio o de oficina técnica, si no tienen en cuenta la realidad, a propósito de esto Freire (1972,p. 47) dice: “Para ser válida, toda educación, toda acción educativa debe ir precedida necesariamente de una reflexión sobre el hombre y de un análisis del medio de vida concreto a quien uno quiere educar (o, por decirlo mejor, a quien uno quiere ayudar a que se eduque).

Si falta esta reflexión se corre el peligro de realizar una educación prefabricada, sobreañadida –y, en consecuencia, inoperante- que no está adaptada al hombre concreto al que se destina.

Manual de monitor de tiempo libre



Manual de monitor de tiempo libre

REALIDAD DE LA PARTIDA

3.- Esquema de Trabajo:

Para confeccionar un programa de actividades, proyecto o memoria hemos de seguir un esquema o guión de trabajo en el que se reflejen los puntos más importantes del proceso del trabajo. Existen muchas posibilidades, dependiendo del autor se seguirá un orden u otro, de todos los que conocemos el más práctico y útil en este nivel (Monitor de Centro de Vacaciones) es el que ofrecemos a continuación. Es probable que en otros niveles de gestión se recomiende otros esquemas, como hemos mencionado dependerá del autor o profesor que nos imparta las clases.

3.1.- Introducción o Justificación:

Lo ponemos en primer lugar por ser el punto que justifica la programación o proyecto que vamos a desarrollar, podríamos decir que es el **POR QUÉ**, aquí explicaríamos los motivos que nos llevan a poner en funcionamiento nuestra programación.

3.2.- Objetivos:

Si la introducción nos contestaba el **por qué** del proyecto los objetivos de la programación nos contestaría el **para qué**. Podemos hablar de dos tipos de objetivos: Generales y Específicos, los objetivos Generales son aquellos que engloban a todo el proyecto en el que estamos trabajando y se suelen entender a corto, medio, o largo plazo. Según la naturaleza del proyecto o programa con que trabajemos nos encontraremos unos u otros. Por proyecto a corto plazo entendemos aquellos que se pueden cumplir en un plazo de entre pocos días a 1 año, los de medio plazo se cumplirían de 1 a 3 años y los de largo plazo de 3 años en adelante, algunos serían a tan largo plazo que se podrían entender como dentro del proceso vital. Habitualmente el objetivo general enmarca la filosofía de nuestro proyecto, le da forma y supedita a todos los demás. No se suelen proponer muchos,

Manual de monitor de tiempo libre

en la mayoría de las ocasiones un gran objetivo general definirá claramente la filosofía de nuestro proyecto.

Para formular objetivos se usan verbos en la forma de infinitivo,(en el anexo 1 facilitamos un listado de los infinitivos más usados en A.S.C. para proponer objetivos, tanto generales como específicos).

Los objetivos expresan brevemente lo que queremos conseguir. Para poder realizar cualquier acción, es preciso tener claro lo que se desea hacer. Tal como indica Beauchamp (1985; p.101), cualquier proyecto pretende siempre unos objetivos generales, pero estos no siempre indican con claridad lo que se pretende; de ahí la necesidad de pormenorizar, de especificar los objetivos concretos que se pretenden alcanzar. Si no se concretan con claridad, no se podrá evaluar su logro.

3.3.-Metodología:

Respondería al **cómo** vamos a lograr que se cumplan los objetivos que nos hemos propuesto. En A.S.C. se emplea una metodología Activa-Participativa. Activa porque el propio participante es un elemento activo, es decir con capacidad de decisión y actuación, en su proceso formativo; participa pero además puede decidir en qué y proponer qué hacer. Nos basaremos en este sistema metodológico cuando programemos actividades, intentando que buscar no solo la participación de todo el grupo, además buscaremos también que el individuo sea una parte activa de la actividad y no solo un mero espectador o consumidor de actividades. Dependiendo el tipo de actividades y el perfil de los participantes usaremos el debate, el trabajo en grupos, la lluvia de ideas, dinámica de grupos, actividades cooperativas, sistema de asamblea para resolución de conflictos, etc. como herramientas para transmitir conocimientos, participar en actividades, talleres y trabajar, en definitiva de la forma más participativa posible atendiendo a las necesidades de todos los participantes y teniendo en cuenta sus circunstancias personales.

Manual de monitor de tiempo libre

3.4.-Actividades:

Son el medio, las herramientas que usaremos para lograr los objetivos que nos proponemos, con ellas podemos tratar objetivos específicos que podremos evaluar inmediatamente después de acabar la actividad y también durante la realización de la misma. Las actividades responderían al **con qué** vamos a trabajar, en la mayoría de los casos serán un medio para lograr objetivos, aunque en algunos casos tienen finalidad propia e inmediata. Por ejemplo, hay veces que un juego será un medio para alcanzar un objetivo determinado, pero en ocasiones la finalidad del juego será únicamente lúdica, es decir pasarlo bien.

Podríamos definir las actividades como conjunto de tareas previstas y realizadas por nosotros y que en conjunto nos ayudan a lograr la acción transformadora que nos hemos propuesto. Es necesario describir con el máximo detalle posible cada actividad, desarrollándola con pasos lógicos, progresivos y coherentes, atendiendo a todas las características de las personas y del grupo al que va dirigida.

Con demasiada frecuencia se suele confundir actividad con acción, por una parte, y actividad con objetivo, por otra. Debemos aclarar, por tanto, tales conceptos.

En primer lugar, una acción (de grupo) es un proceso a largo plazo con unas metas prefijadas y conducentes a una transformación del entorno en un ambiente social concreto. En general esta acción conlleva implicar a otras personas ajenas al grupo. Una actividad, por el contrario, es un pequeño paso dentro de ese proceso, con una ejecución inmediata, que nos ayudará a realizar el conjunto de la acción prevista. Así pues entre actividad y acción se establece una relación similar a la que encontramos entre objetivos específicos y objetivos generales.

En segundo lugar, un objetivo debe especificar de forma clara la actividad de conducta final que se espera alcanzar, pero no los medios concretos con los que vamos a intentarlo. Vamos a poner un ejemplo para que quede más claro: “Realizar un cine-fórum para dialogar sobre el autoritarismo” Si consideramos esta frase como un objetivo y la

Manual de monitor de tiempo libre

analizamos podemos observar:

1. Que la conducta final expresada consiste en ver una película y en realizar un coloquio sobre el tema. Eso es todo.
2. Que, a pesar de la aparente correcta redacción de la frase, se está confundiendo la redacción del objetivo con la de la actividad.
3. Que si nos falla cualquiera de los medios materiales, digamos la película, o el proyector, no podremos lograr el objetivo propuesto.

De todo esto deducimos que no hay que confundir objetivo con actividad, por tanto deberemos cuidar la forma de redactar para no dar lugar a confusiones, pondremos un ejemplo de cómo sería más conveniente redactar el ejemplo anterior: “Identificar actitudes autoritarias entre varios ejemplos dados”, para lo cual proyectaremos una película (actividad) y la discutiremos a través de un debate (metodología) y con todo ello lograremos “identificar.....dados” (cumplir el objetivo específico). Las actividades, al igual que los objetivos, se suelen citar también con verbos en su forma de infinitivo, de ahí que a veces se confunda. Recordaremos lo anteriormente expuesto para que no haya lugar a confusión.

3.4.1.-Tipos de Actividades que Usaremos Habitualmente:

✓ **Talleres:** son sesiones, con una duración determinadas, a través de las cuales los participantes aprenden determinados contenidos. Pueden ser de:

- trabajos manuales
- expresión corporal
- medio ambiente
- música-danzas
- audiovisuales
- cómic
- cuenta cuentos
- prensa

Manual de monitor de tiempo libre

- ✓ Podríamos nombrar muchos más, pero no nos extenderemos. Los talleres no tienen que ser solo en medio cerrado, también se pueden dar en medio abierto.

- ✓ **Deportes:** Las actividades deportivas son una herramienta muy útil para trabajar con niños y jóvenes, se pueden reconvertir para potenciar más la participación que la competición, el monitor puede usar estrategias para dotarlas de mayor carácter cooperativo.

- ✓ **Excusiones**

- ✓ **Descubiertas**

- ✓ **Acampadas**

- ✓ **Videofórum**

- ✓ **Juegos:**
 - ✓ De interior
 - ✓ De exterior
 - ✓ Cooperativos
 - ✓ De rol
 - ✓ Didácticos
 - ✓ etc.

Os mostramos un abanico de actividades, pero existen muchas más, a lo largo del módulo veremos otras posibles, aún así las actividades dependerán de muchos factores que se tendrán que tener en cuenta cuando se programe. Hemos de tener presente que no somos Técnicos en Actividades de Aventura, por tanto evitaremos realizar actividades de este tipo a no ser que las dirijan técnicos titulados en este tipo de actividades, (Rafting,

Manual de monitor de tiempo libre

tirolina, rappel, piragüismo, etc.). Aún dirigiéndolas técnicos titulados algunas como puenting, saltos peligrosos desde piedras (en descenso de barrancos), no se deben de hacer con menores de 18 años, por el riesgo que conllevan.

3.5.- Recursos:

Distinguiremos cuatro tipos:

* **Recursos Técnicos:** Son los materiales que vamos a necesitar para poder realizar las actividades que hemos planificado. Algunos hacen subdivisión dentro de este apartado y dividen los recursos materiales en:

- **Fungibles:** aquellos que se gastan con el uso y hay que volver a reponer.

- **Inventariables:** aquellos que se pueden usar muchas veces y solo hay que reponer si se rompen o estropean.

* **Infraestructuras:** Los lugares que precisaremos para poder desarrollar las actividades: Las aulas, el patio, el albergue, pistas deportivas, etc.

***Recursos Humanos:** Todas las personas necesarias para poder desarrollar el proyecto, programación o plan de actividades.

***Recursos Económicos:** El presupuesto de lo que va a costar realizar las actividades, aquí contemplamos todos los gastos: Transporte, compra de materiales, seguros, alojamiento, comidas, sueldos (si los hubiese), alquileres, etc.

3.6.- Temporalizarán:

Con la temporalización respondemos a cuánto van a durar las actividades. Si salimos de campamento, acampada o excursión, hora y día de salida y llegada.

3.6.1.- Localización:

Manual de monitor de tiempo libre

Lugar dónde vamos a realizar las actividades. Se puede adjuntar un plano si lo que vamos a hacer es una salida tipo acampada o campamento. También es conveniente acompañar algún teléfono de contacto y el nombre de la persona responsable de la actividad.

4.- La Evaluación:

4.1.- Concepto de evaluación:

La evaluación es un proceso en el cual se recoge y analiza sistemáticamente una información sobre un programa, actividad o intervención con la intención de utilizar el análisis en la mejora del programa, actividad o intervención.

3.2.- Vicios que rodean la práctica de la evaluación:

- ✓ Cuando evaluar equivale a valorar: las evaluaciones se quedan en una simple valoración sin llegar a profundizar en los porqués y sin proponer alternativas.
- ✓ Cuando evaluar equivale a cuantificar: existe una idea errónea de que evaluar significa reducir los resultados de un programa a términos cuantificables.
- ✓ La evaluación como legitimización de unos pocos: se contemplan opiniones, valoraciones, explicaciones y recomendaciones de sólo una parte de los implicados en el programa. La evaluación es reflejo de lo que tienen que decir todos y cada uno de los sectores implicados e interesados en el programa.
- ✓ Valor de lo absoluto y relativo de este valor: en algunas ocasiones no se tiene en cuenta el valor relativo de los criterios de evaluación a aplicar.
- ✓ La diferencia en la interpretación de los criterios: los criterios no suelen ser los mismos para todos los implicados en ella; la escala de valores de los

Manual de monitor de tiempo libre

participantes es heterogénea.

- ✓ La confusión en los niveles de evaluación: hay que diferenciar bien los niveles y saber qué es lo que queremos analizar en cada momento.
- ✓ La recogida de datos compulsiva: se confunde evaluación con la simple recogida de datos. Es importante que se utilice a fondo la poca información recogida a que se tengan muchos datos que no sirvan para hacer mejorar el programa.
- ✓ La tiranía de la investigación experimental: la evaluación debe ser algo práctico y aplicado, en donde el factor tiempo tenga una importancia crucial. Al fin y al cabo, el sentido último de la evaluación es que resulte útil para la mejora del programa o la toma de decisiones acerca del mismo.
- ✓ Cuando evaluar es cubrir el expediente: se evalúa simplemente por el hecho de que hay que rendir cuentas o justificar una subvención obtenida, sin confiar ni esperar que la evaluación puede ser útil para la mejora de lo que se está haciendo.

3.3.- ¿Cómo ha de ser la evaluación?:

La evaluación ha de ser ante todo útil y práctica.

Útil, porque la información que nos ofrezca debe servir para la mejora del programa, actividad o intervención, debe ser una información fácilmente aplicable y utilizable.

Práctica, porque debe de estar dirigida a la acción. Debe de estar basada en la realidad concreta del programa evaluado.

Si no se utiliza la información obtenida a través de la evaluación, los esfuerzos y energía empleados no merecen la pena.

Manual de monitor de tiempo libre

3.4.- Características necesarias para la una evaluación útil y práctica:

- Flexibilidad metodológica: adecuarse a cada situación concreta, ya que cada situación evaluativa es distinta y puede requerir distintos procedimientos.
- Temporalidad: deben plantearse en el momento más adecuado, puede resultar inútil si pasa mucho tiempo entre que se formulan las preguntas y se contestan las mismas.
- Sensibilidad social: tener en cuenta todos los sectores implicados, sus intereses...debe intentar reflejar todos los intereses.
- Creatividad: elegir el método de evaluación más adecuado.
- Continuidad: la evaluación debe tener una continuidad, ya que los resultados son utilizados para mejorar o cambiar el programa que más tarde se volverá a evaluar.
- Realismo: debe ser ajustada al tiempo, recursos y energía de que se dispone, hay que dar prioridad a los aspectos más necesarios.
- Participación: debe darse una participación de todos los sectores implicados.

3.5.- Razones de la evaluación:

Existen dos razones fundamentales:

Es una manera de recibir feedback, un modo de mejorar y progresar ya que es un proceso de aprendizaje de la propia intervención.

Manual de monitor de tiempo libre

Es una responsabilidad social y política.

En la animación sociocultural el papel principal de la evaluación debe ser el aprendizaje y mejora.

3.6.- Objetivos de la evaluación:

El fin último de la evaluación es la mejora del programa, actividad o intervención.

- Medir el grado de:
 - *Idoneidad*: si se adecua a la realidad y a lo que queremos conseguir.
 - *Eficacia*: si se han cumplido los objetivos o produce el efecto deseado.
 - *Eficiencia*: si se consigue lo que se ha propuesto con el menor tiempo y los menores recursos.
- Facilitar el proceso de toma de decisiones.
- Fomentar el análisis sobre cuáles y cómo deben ser las intervenciones futuras.

Manual de monitor de tiempo libre

3. 7.- Tipos de evaluación:

	Evaluación de necesidades	Evaluación de diseño	Evaluación de proceso	Evaluación de producto
Evaluación Formativa (orientada a la toma de decisiones)	Guía para la elección de objetivos y establecimientos de prioridades.	Guía para la elección de estrategias y procedimiento s.	Guía para la ejecución.	Guía para la terminación, continuación o modificación.
Evaluación Sumativa. (orientada a la asignación de responsabilida des)	Registro de objetivos y de las bases de su elección.	Registros de estrategias y procedimiento s y bases para su elección.	Registro del proceso.	Registro de lo conseguido y de las decisiones tomadas.

- Según el papel que cumple la evaluación:

- Una evaluación formativa hace un seguimiento del programa o actividad. Es una parte integral del proceso de planificación y desarrollo de un programa y su función es ofrecer un feedback que contribuya a la replanificación y el aprendizaje sobre la intervención, mientras ésta se está llevando a cabo.
- La evaluación de tipo sumativo determina hasta qué punto los objetivos se cumplen, se valora una vez finalizado el programa.

Manual de monitor de tiempo libre

- Según el contenido de la evaluación:

- Evaluación de necesidades sobre la que se quiere intervenir y se realiza un diagnóstico de las necesidades. Este tipo coincide con el análisis de la realidad, que ya ha sido tratado.

Ayuda a desarrollar objetivos y para tomar decisiones sobre la planificación de la intervención.

- Evaluación del diseño del programa, de su coherencia y su aplicabilidad, permite obtener una base para juzgar cómo se está llevando a cabo el programa.

- Evaluación del proceso y desarrollo del programa que sirve para guiar el proceso de ejecución del programa, los ajustes convenientes mientras el programa se está llevando a cabo. Busca explicaciones de lo que pasa, de los fallos y los cambios que se producen.

- Evaluación de resultados; juzga los resultados con los objetivos y las necesidades, para evaluar el mérito y valía del programa en sus conjunto. Evaluar a la vez los efectos que ha producido el programa, no sólo los pretendidos y positivos, sino también los no buscados y negativos.

Se evalúa una vez finalizada la acción.

3.8.- Pasos a tener en cuenta a la hora de llevar a cabo una evaluación:

- *Delimitación y conocimiento* de lo que queremos evaluar. Evaluación de tipo formativo y de proceso.
- *Definición de las preguntas* que queremos contestar con la evaluación, hay que delimitarlas bien e intentar especificarlas al máximo. Este grado de participación se podría especificar en:

Manual de monitor de tiempo libre

- Asistencia.
- Intervenciones en la discusión que sean aportaciones útiles y positivas.
- Predisposición a participar activamente en las actividades.
- Planteamiento o propuesta de tareas, actividades y alternativas grupales

Habrá que darle máxima importancia a las preguntas que tengan alta importancia y alto grado de incertidumbre.

- Grado de incertidumbre: ¿Cuánto sabemos sobre esa pregunta?
- Grado de influencia: importancia que tiene ese aspecto o pregunta.
- Delimitación de la evidencia o información que ya tenemos y nos puede servir para contestar a nuestras preguntas.
- Decisión acerca de cómo vamos a obtener la información y que instrumentos necesitamos para obtener esa información. Grupos de discusión, entrevistas, observación, recopilación...
- Recopilación de información y datos.
- Análisis de esos datos e información.
- Informe de evaluación, ordenar y tener presente todo lo que hemos ido descubriendo. Lo importante es que la evaluación llegue a todos los implicados en el programa, para que se propicie al máximo la utilización del mismo y la evaluación sea un esfuerzo que haya merecido la pena.

3.9.- ¿Qué se debe evaluar?

Determinar a priori si lo que se quiere evaluar son los destinatarios del programa, sus necesidades, el diseño del programa, el desarrollo del mismo o los efectos que

Manual de monitor de tiempo libre

produce.

Aunque cada programa, actividad o intervención tiene sus propias características, se puede generalizar y hacer un listado de los aspectos generales:

- *Evaluación de necesidades:*

¿Cuál es la percepción social y la explicación de la realidad por parte de los implicados en el programa?

¿Hay diferencia entre el discurso aparente y el discurso latente sobre la realidad estudiada?

- *Evaluación del diseño:*

¿Existe una coherencia entre análisis de la realidad, objetivos generales, objetivos específicos, actividades y metodologías?

¿Respondes los objetivos a las necesidades detectadas?

¿Están los objetivos específicos bien formulados con respecto a los objetivos más generales?

¿Se corresponden las actividades a la jerarquización de los objetivos y las actividades?

El planteamiento de la metodología, ¿es el adecuado para los objetivos y las actividades?

- *Evaluación del proceso y desarrollo del programa:*

En cuanto al programa en general:

¿Se ejecuta el programa o actividad como se pretendía?

¿Cuáles son los puntos fuertes y los débiles de la actividad o programa?

¿Puede haber una mejora con las mismas condiciones y recursos?

Manual de monitor de tiempo libre

Con respecto a los participantes:

¿Cómo evoluciona el grupo?

¿Qué grado de participación consigue?

Con respecto al contenido / actividades y metodología:

La importancia relativa concedida a cada actividad o sesión, ¿es la apropiada?

¿Los métodos elegidos son empleados con la máxima eficacia?

En cuanto a los recursos:

¿Tenemos los recursos necesarios? ¿Se pueden explotar u optimizar mejor?

En cuanto al equipo base:

¿Funciona el equipo adecuadamente? ¿Cómo se funciona en las reuniones?

¿Son productivas?

¿Asume cada uno su responsabilidad?

- *Evaluación de resultados:*

¿Qué efectos positivos y negativos ha producido el programa?

¿Se ha cubierto las necesidades reales de la población a la que va dirigido?

¿Funcionó el equipo base adecuadamente?

Es importante recalcar que es necesario preguntarse el por qué de las respuestas que obtengamos a cada pregunta. Es especialmente crucial ya que es el paso que nos va a facilitar el planteamiento de alternativas o ajustes necesarios mientras el programa se está llevando a cabo.

Manual de monitor de tiempo libre

3.10.- Indicadores:

Un indicador es una unidad de información que nos señala si un cierto criterio de evaluación se ha dado o no. Por ejemplo, “nº de asistentes” y “nº de intervenciones” de tipo cuantitativo, “todos intervienen en la discusión” de tipo cualitativo.

Muchas veces estos indicadores, cuantitativos o cualitativos, pueden ser útiles. Pero no se puede hacer una evaluación seria de un programa de animación sólo a base de indicadores cuantitativos, ya que perderíamos una información muy valiosa que no puede ser reducida a términos numéricos.

- Los participantes proponen seguir con la actividad.
- Se ha incrementado la participación de otros años.
- Se ha cubierto un campo sin trabajar hasta el momento.
- Se ha conseguido un conocimiento más aproximado de la realidad.
- Ha servido para el replanteamiento de la actividad o programa.
- Se ha conseguido eliminar o disminuir una determinada situación de marginación concreta.

Manual de monitor de tiempo libre

3.11.- Elementos a tener en cuenta en la elección de instrumentos de recogida de información:

- ✓ Naturaleza de la información que se quiere obtener: es distinto saber qué es lo que opina, siente o espera la gente, que lo que sabe o cómo se comporta. También es diferente si se quiere saber cómo siente o qué opina cada una de las personas.
- ✓ Razón por la que se hace la evaluación y destinatarios de la misma: si la evaluación va a ser sólo utilizada por las personas más directamente implicadas en el programa o para alguien ajeno al programa.
- ✓ Recursos humanos, técnicos y económicos disponibles: hay que tener en cuenta desde cuánta gente disponible hay para observar o entrevistar.
- ✓ Tiempo disponible: cuánto tiempo se dispone, sin correr el riesgo de que la evaluación se menos útil porque esté desfasada.
- ✓ Momento en el que se encuentra el programa, actividad o grupo que se va a evaluar: si el grupo al que vamos a evaluar está recién formado o si llevan ya tiempo funcionando.

Es probable que al evaluar un programa o intervención utilicemos más de un instrumento de recogida de información.

Manual de monitor de tiempo libre

12.- Instrumentos básicos de recogida de información:

INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	APLICACIONES
Recopilación documental de documentos escritos	Recomendable siempre y cuando se contraste la información.
Observación: Estructurada: se define lo que se va a observar. Semiestructurada: el observador es un participante más.	Cuando lo que se observa es algo concreto y cuando el observador forma parte del proceso. Más subjetiva.
Entrevista: Estructurada: lleva un guión fijo con preguntas. Semiestructurada: guión flexible.	Cuando se utilizan varios observadores y nos interesa saber lo que piensan el conjunto de entrevistados.
Encuesta: Preguntas cerradas: se elige entre varias respuestas. Preguntas abiertas: contestan con sus propias palabras.	Es más fácil de codificar. Buena para obtener porcentajes. Genera más información y permite que la gente se exprese en sus propios términos.
Grupo de discusión; un grupo discute sobre un tema y luego se analiza el discurso.	Cuando nos interesa saber el discurso social latente.
Otras técnicas de grupo: tormenta de ideas, TGN, Delphi.	Adaptables a cada situación. Fomentan la participación.
Escalas o instrumentos estandarizados: escalas o test ya preparados.	Hay que utilizarlos con cautela, sabiendo los límites que tienen y lo que significa los resultados.
Medidas no intrusivas: cualquier manera de recopilar información sin intervenir (libros prestados, biblioteca)	Son un apoyo de otras técnicas y no suponen un gran esfuerzo. No son utilizadas por falta de imaginación.

Manual de monitor de tiempo libre

3.13.- Los protagonistas de la evaluación. ¿Quién debe evaluar?:

La responsabilidad última de una evaluación recae en el equipo base, los que realizan el proyecto, este es el responsable de que se evalúe el programa en el que está trabajando y de que se implique, en esa evaluación, a las personas oportunas. El proceso evaluativo ha de ser participativo en todo momento: los datos de la evaluación han de estar disponibles, para que todos los implicados en el programa puedan efectuar su propio análisis.

3.14.- Los tiempos de evaluación:

La evaluación es una parte del proceso de planificación y debe ser planificada en sí misma.

¿Cuando se va a realizar la evaluación del proyecto?

Antes de comenzar la actividad: una evaluación de necesidades y del diseño.

Durante la actividad: para ir corrigiendo y perfeccionando la actuación sobre la marcha.

Inmediatamente después de la actividad: cuando la actividad ya ha terminado, incorporando la información y los datos que se recogieron, mientras la actividad estaba en marcha.

Cierto tiempo después de que la actividad haya sido llevada a cabo: se denomina “seguimiento”, conocer cuáles son los efectos a largo plazo y su diferencia con los efectos a corto plazo. Requiere tener cierta información del momento en el que la actividad se llevó a cabo.

Manual de monitor de tiempo libre

3.15.- Técnicas para evaluar procesos:

1) Valoración – Explicación – Aplicación:

Implica necesariamente la idea de evaluar para mejorar, cambiar las cosas para progresar o ajustarse a las nuevas necesidades. Es importante cuando lo que se evalúa son procesos de grupo.

Los pasos para utilizar el siguiente cuadro son:

- ✓ Definición de criterios o preguntas evaluativas. De aquí se obtendrán las dimensiones a evaluar.
- ✓ Valoración de cada una de las dimensiones a evaluar.
- ✓ Explicación de las valoraciones que se hacen. Contestar al porqué de cada valoración.
- ✓ Presentación de alternativas o propuestas de cambio. Facilita la aplicación de los resultados de la evaluación.

Ficha del proceso de evaluación:

<u>Dimensión a evaluar</u>	<u>Valoración</u> <u>¿Qué?</u>	<u>Explicación</u> <u>¿Por qué?</u>	<u>Aplicación</u> <u>Alternativas</u>
<i>La pregunta</i>	<i>Bien</i> <i>Muy bien</i> <i>Mal</i> <i>Muy mal.</i>	<i>El motivo</i>	<i>Propuestas</i>

Manual de monitor de tiempo libre

2) *El juicio:*

Se trata de hacer la simulación de un juicio. Esto ha de prepararse con anterioridad, estableciendo dos grupos opuestos y un equipo de jueces imparciales que dirigen y coordinan la audiencia.

Los que actúen en la parte de fiscal van a tener que reparar en lo negativo y los de la parte defensora en defenderse de las acusaciones y demostrar lo positivo. Se va a utilizar parte de la técnica del role – playing.

Los procedimientos:

- Las reglas del juicio son flexibles pero deben estar predeterminadas.
- Los directores son los que deciden si una información es relevante o no.
- Pueden haber testigos.
- Se puede llamar a declarar a “expertos”.
- Pueden participar otros grupos interesados o implicados.
- La parte que actúa como fiscal debe informar previamente a la parte defensora de los cargos que se le imputan, teniendo derecho a admitir por anticipado ciertos cargos y recusar otros.

Pasos a seguir:

PROPUESTA de los problemas.

SELECCIÓN de los problemas, partes opuestas y equipo de jueces.

PREPARACIÓN de los argumentos: se desarrollan los aspectos del enfrentamiento y se estudian documentos y datos para utilizarlos como argumentos.

Manual de monitor de tiempo libre

LA AUDIENCIA:

Sesión previa: los dos equipos examinan sus argumentos y junto con los jueces desarrollan normas y procedimientos.

Audiencia: puede constar de más de una sesión. Tras la presentación de argumentos e interrogatorios, el jurado delibera o recomienda.

Ventajas:

Se valora lo negativo y lo positivo.

Se promueve una gran implicación.

Se profundiza en la información y en la causa de las valoraciones.

No es incompatible con otras actividades evaluativas.

La calidad de la información es muy alta, todas las afirmaciones son probadas.

Permite que mucha gente exprese su punto de vista.

La información puede tener mucho alcance por el número de personas implicadas en la actividad.

Limitaciones:

Se requiere bastante tiempo de preparación, se debe contar con mucha gente.

No siempre hay diversidad de opiniones.

El juicio en sí mismo, se puede convertir en algo más importante que el contenido.

Puede depender de la habilidad de cada parte que el lado positivo o negativo sea el más atractivo.

3) Matrices de evaluación:

Está basada en la idea de que ya que toda evaluación implica una emisión de juicios sobre lo que se evalúa, estos no deben emitirse sin tener en cuenta la explicación de los hechos o datos que nos introducen a juzgar de una manera u otra.

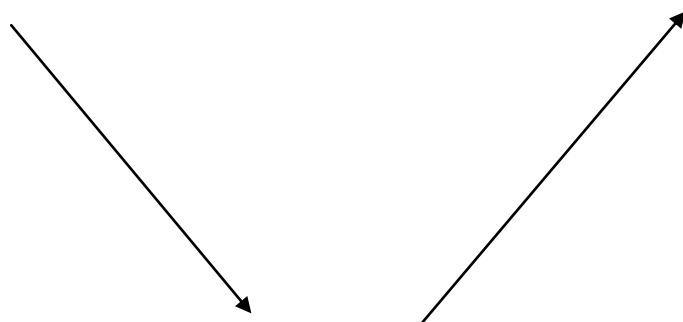
Manual de monitor de tiempo libre

Intenciones	Observaciones	Normas	Juicios
Las intenciones, lo que se pretende y planifica. No sólo los objetivos explícitos, sino también los implícitos y las variaciones.	Las observaciones, lo que realmente ocurre y se puede observar.	<p>Las normas que se van a utilizar para emitir los juicios. Los criterios explícitos para valorar la calidad de un programa.</p> <p><u>Absolutas:</u> dadas por las convicciones personales de los profesionales implicados.</p> <p><u>Relativas:</u> las características de programas similares que se consideran satisfactorios, teniendo en cuenta en análisis de la realidad.</p>	Las valoraciones o juicios sobre el programa en general y sobre cada uno de sus aspectos, en particular.

Manual de monitor de tiempo libre

Matriz de descripción

Matriz de juicio



Matriz de explicación

Grado de diferencia entre lo pretendido y lo observado.	Los errores.	Alternativa a los errores. Qué es lo que hay que cambiar.	Los aciertos del programa.	Lo que se cree conveniente potenciar de los aciertos.
---	--------------	---	----------------------------	---

Manual de monitor de tiempo libre

BLOQUE D: PRIMEROS AUXILIOS, SEGURIDAD E HIGIENE.

OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES.

- Lograr que los alumnos se familiaricen con el mundo de los primeros auxilios.
- Inculcar conceptos relacionados con la prestación de primeros auxilios.
- Conseguir que los trabajadores puedan saber qué hacer en momentos críticos.
- Fomentar la cultura de la salud.
- Facilitar la formación de los profesionales, que debido a sus horarios universitarios o laborales no puedan asistir a un curso presencial.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Dotar a los alumnos de una formación en primeros auxilios que les permita socorrer a un accidentado hasta la llegada de los servicios médicos.
- Cumplir con la obligación legal de las empresas de formar a sus trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

1. CONCEPTOS BASICOS

- **URGENCIA**

- *“Urgencia es toda aquella condición que en opinión del paciente, su familia, o quien quiera que asuma la demanda, requiere una atención inmediata”*

ASOCIACION MEDICA AMERICANA

- **EMERGENCIA:**

- *“La emergencia sanitaria conlleva el deber de actuar rápidamente, suministrando cuidados inmediatos”*

Manual de monitor de tiempo libre

CONSEJO DE EUROPA, QUE CONSIDERA SINONIMOS LOS TERMINOS URGENCIA Y EMERGENCIA

- “No hay nada que justifique que se prive a una persona de los cuidados inmediatos y más modernos en caso de riesgo grave”

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

2. SOPORTE VITAL BASICO

OBJETIVOS:

- Asegurar el mantenimiento de las constantes vitales
- No agravar el estado general de la víctima, o las lesiones que pueda presentar.
- Asegurar su estabilización y evacuación a un centro sanitario
- EL SOPORTE VITAL BASICO
 - Se realizara en el lugar de los hechos
 - Sin cesar, hasta la llegada del personal sanitario que continúe la asistencia.

De la calidad en estos cuidados dependerá la posterior evolución del paciente.

PRIMER AUXILIO

- Un socorrista de primer auxilio retiene que:
 - Acercarse a la víctima de manera amigable y sin prejuicio.
 - Explicar a la víctima lo que ha pasado y lo que va a pasar.
 - Escuchar a la víctima y establecer empatía con ella
 - Socorrer con objetos prácticos si es necesario.
 - No dar de comer o beber a la víctima enferma o herida si no es bajo recomendación facultativa.

Manual de monitor de tiempo libre

LOS CUATRO PASOS EN PRIMEROS AUXILIOS

- 1) PROTEGER
- 2) EVALUAR
- 3) ALERTAR
- 4) SOCORRER

1. PROTEGER

- Evaluar nuestra seguridad y cualquier peligro.
- Aproximarse al lugar de forma segura.
- Asegurar en la medida de lo posible a la víctima.
- En caso de no ser posible, alertar a los servicios de emergencias.
- Observar si el agente que originó el accidente persiste.

3. EVALUAR

- Acercarnos a la víctima y presentarnos. Explicaremos nuestros conocimientos en primeros auxilios.
- Comentarle lo ocurrido (de forma empática), y lo que puede ocurrir.
- Observaremos si se encuentra consciente y si hay signos de vida (pulso y respiración).

3. ALERTAR

- SOLICITAR AYUDA, SIN ABANDONAR A LA VICTIMA EN LA MEDIDA DE LO POSIBLE.

Manual de monitor de tiempo libre



112

TELEFONO EUROPEO DE EMERGENCIAS

- Decir quién eres.
- Lugar exacto.
- Decir lo que ha ocurrido.
- Comentar la situación de la víctima.
- Explicar que asistencia he proporcionado o estoy proporcionando.

4. SOCORRER

- VALORACION DE LA VICTIMA
 - Determinar alcance de las lesiones.
 - Establecer prioridades de actuación.
 - Intentar mantener las constantes vitales.
- DETERMINAREMOS
 - SI ESTA CONSCIENTE, LO VALORAREMOS :
 - A: SI ESTA ALERTA A LOS ESTIMULOS.
 - V: SI SOLO RESPONDE A ESTIMULOS VERBALES.
 - D: SI RESPONDE A ESTIMULOS DOLOROSOS.
 - N: NO RESPONDE A ESTIMULOS.

Manual de monitor de tiempo libre

– SI RESPIRA

- Nos agacharemos a la altura de nariz y boca, y estaremos ahí, de 5 a 10 segundos, para sentir, oír y ver si hay signos de respiración.



– SI HAY CIRCULACION

- La valoraremos tomando el pulso. Normalmente si la persona no es experta o profesional sanitario, tendrá mayor dificultad para valorar el pulso carotideo. Procederemos a localizar la nuez de Adán, y dejaremos caer los dedos índice y pulgar en el hueco entre la laringe y el músculo esternocleidomastoideo.



Manual de monitor de tiempo libre

Si la persona está consciente.

- SI LA PERSONA SE ENCUENTRA CONSCIENTE HAREMOS UNA SERIE DE PREGUNTAS

- ¿Qué es lo último que recuerda?
- ¿Cuánto tiempo lleva aquí?
- ¿Ha comido algo?
- ¿Cuándo?
- ¿Toma algún medicamento?
- ¿Es alérgico a algo?



- SE REALIZARA EXAMEN NEURÓLOGICO (apriete aquí con las dos manos, levante ambos brazos... Si hay alteración neurológica, no elevara o apretara con igual intensidad un miembro).
- EXPLORACIÓN DE CABEZA A PIES (aquí se valorara si hay sensibilidad, además de signos de dolor, etc.).



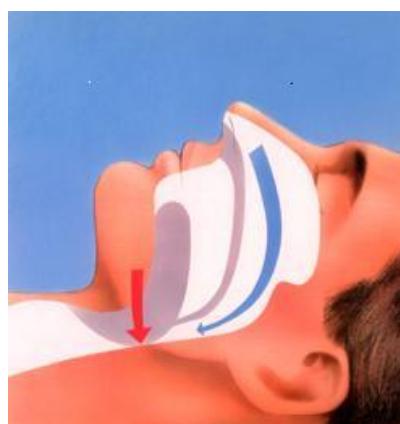
Manual de monitor de tiempo libre

4. TECNICAS DE SOPORTE VITAL BASICO

- Nos aproximamos de forma segura a la víctima.
- Comprobamos la conciencia.
 - Agitamos los hombros y preguntamos a la víctima si se encuentra bien.
 - Si está bien, realizaremos las preguntas citadas anteriormente y valoraremos si existe alteración neurológica. Por último, exploración de cabeza a pies.
- Si agitamos a la víctima, y no responde, comprobaremos si respira y si hay signos de circulación.
- Para que la respiración no se vea comprometida, intentaremos evitar la obstrucción de la vía aérea.
- **ALERTAMOS (112)**

✓ OBSTRUCCION DE LA VIA AEREA POR LA LENGUA

- Una víctima inconsciente tiene los músculos relajados. En esta situación puede ocurrir que la lengua obstruya la vía aérea. Este riesgo puede eliminarse hiperextendiendo con cuidado el cuello hacia atrás y empujando al mentón hacia arriba (maniobra frente-mentón).



Manual de monitor de tiempo libre

A) VALORACION LA RESPIRACION

- Sentir, ver y oír si la persona respira. pondremos el oído a la altura de su boca y nariz para comprobar la respiración durante al menos 10 segundos.



Es muy importante distinguir la **respiración normal**, de una **respiración agónica**. En este segundo caso, la respiración es jadeante, más pausada, ruidosa, y la persona suele cerrar la boca tras cada inspiración (se la conoce como respiración de besugo)

- La respiración agónica se da un poco después del paro cardiaco y en un 40% de los infartos.
- Reconocida como uno de los signos de infarto
- Si la respiración es **normal**, colocaremos a la persona en posición lateral de seguridad (**PLS**)

Manual de monitor de tiempo libre



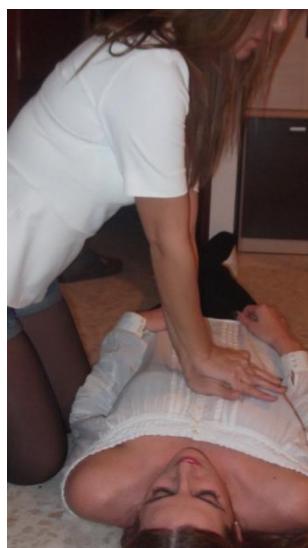
En embarazadas, esta posición será sobre el lado izquierdo para facilitar el retorno venoso de las piernas de la madre, ya que el peso del feto no aplasta las venas cava inferior ni el hígado, dificultando la circulación, y por lo tanto, pudiendo producir sensación de asfixia , mareos, etc. Puede influir en el desarrollo normal del feto

B) VALORACION DEL PULSO

- La palpación del pulso carotideo es una manera inexacta para establecer la ausencia de circulación y tendría que ejecutarla un profesional sanitario.
- En su defecto, podremos valorarla mediante los siguientes pasos:

Manual de monitor de tiempo libre

- Buscaremos la nuez de Adán.
- Dejamos caer los dedos índice y corazón en el hueco que producen el músculo esternocleidomastoideo y la laringe, a derecha o izquierda.
- No utilizaremos el dedo pulgar porque posee pulso propio.
- Justamente tras valorar la inexistencia de pulso y de respiración, procederemos a llamar al 112.
- Apoyaremos a la víctima en una superficie dura, y nos colocaremos junto a su costado, con las rodillas en el suelo.



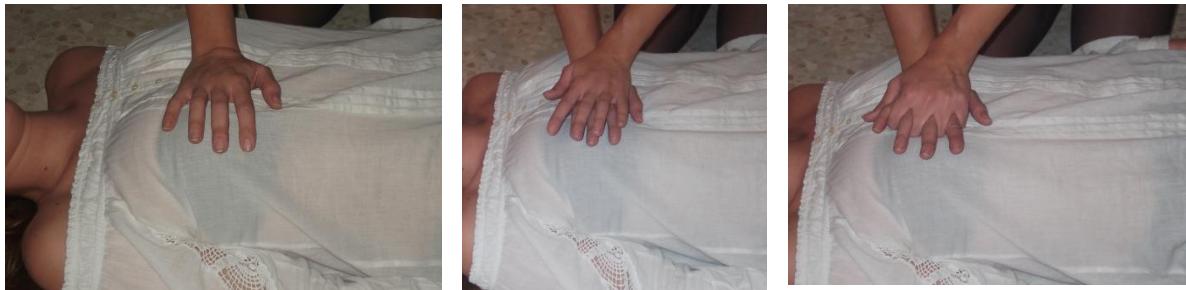
- Retiraremos de nuestras manos y brazos cualquier objeto que pueda impedir la reanimación, o que durante un periodo largo de tiempo interfiera en mi actuación.
- Descubriremos el pecho de la víctima, para poder localizar el punto donde aplicaremos la reanimación.

Manual de monitor de tiempo libre

REANIMACIÓN CARDIOPULMONAR O RCP

- Llamamos en primer lugar al servicio de emergencias, para poder así comenzar la RCP y no tener que parar para realizar la llamada.
- Colocamos el talón de una mano en el centro del pecho, en la línea intermamaria, de forma que mi dedo corazón coincida con el pezón de la víctima. Entrelazo la otra mano, por encima de la primera.
- Ejerceremos una presión de manera que la presión sea de 5cm aproximadamente.

La compresión y la descompresión serán iguales.



Para realizar las ventilaciones, pinzaremos la nariz, y sellaremos con nuestros labios, la boca de la otra persona.

El volumen de aire ventilado, será similar al de una respiración normal, y lo mismo ocurre con la velocidad.

No excederemos de 2 ventilaciones por cada 30 compresiones.

Manual de monitor de tiempo libre



CUANDO NO DEBEMOS REANIMAR

- Cuando exista riesgo para los reanimadores.
- Cuando exista deseo expreso y escrito de la víctima de no reanimación.
- Cuando exista orden facultativa de no reanimar.
- Si existen signos evidentes de muerte.

CUANDO DEBEMOS PARAR DE REANIMAR

- Cuando los reanimadores sean relevados.
- Cuando los reanimadores queden exhaustos.
- Cuando aparezcan signos evidentes de muerte.

Manual de monitor de tiempo libre

RESUMEN:

En situación de emergencia, realizaremos distintas premisas a la hora de actuar, en función del estado de la víctima.

Son fijas, las conocidas como PEAS (proteger, evaluar, alertar y socorrer)

Actuaremos de forma que protejamos a la víctima y a nosotros mismos en el lugar de los hechos.

Evaluaremos el estado de la víctima, y el nuestro propio, para conocer si somos capaces de atender y controlar la situación.

Alertaremos a los servicios de emergencias (112), o a cualquier persona que pueda dar aviso de la situación.

Socorreremos en función de cómo se encuentre la víctima.

- Si está consciente, respira, y tiene pulso, la colocaremos en posición lateral de seguridad, hiperextendiendo la cabeza mediante la maniobra frente-mentón, para evitar obstrucción de la vía aérea. Llamamos al 112.
- Si está inconsciente, no respira y no tiene pulso, llamaremos entonces al 112 y comenzaremos con la maniobra de RCP (30 compresiones, 2 ventilaciones).

Manual de monitor de tiempo libre

ATRAGANTAMIENTOS

OVACE

OBSTRUCCIÓN DE LA VÍA AÉREA POR CUERPO EXTRAÑO

LAS OBSTRUCCIONES SE CLASIFICAN EN:

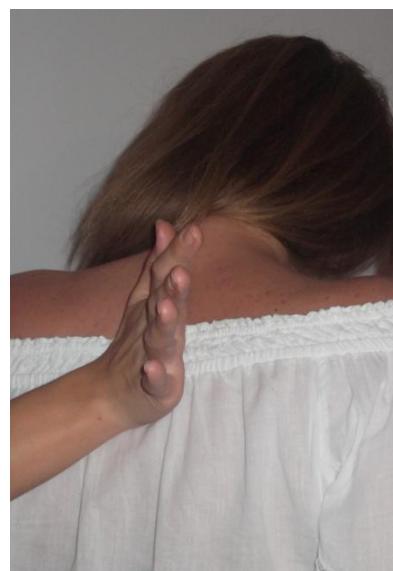
- LIGERAS
- SEVERAS

OBSTRUCCION LIGERA

Al preguntar a la persona si se ha atragantado, y nos responde que sí, la animaremos a seguir tosiendo.

OBSTRUCCION SEVERA

- Si preguntamos si se ha atragantado, y no nos puede responder verbalmente, además, la persona se lleva las manos a la garganta, entenderemos que es una obstrucción severa.
- Procederemos a realizar 5 golpes interescapulares, de forma seca, y regular, con el talón de la mano.



Manual de monitor de tiempo libre

- Si la situación no se revierte, actuaremos efectuando la Maniobra de Heimlich (nos colocaremos detrás de la víctima, y haremos un puño con la mano, que posicionaremos en la parte superior del estomago, debajo de la caja torácica y se harán 5 compresiones secas)



- Si la maniobra no soluciona la situación, y la persona cae inconsciente, quedando sin respiración y sin signos de circulación, abriremos la boca para ver si podemos acceder al cuerpo extraño, y extraerlo. Si no podemos acceder, procederemos a realizar la RCP.

RESUMEN

En este capítulo hemos aprendido a reconocer la gravedad de un atragantamiento y a actuar frente a cualquier situación.

En el caso de obstrucción ligera, lo reconoceremos si al preguntar a la

Manual de monitor de tiempo libre

persona si se ha atragantado, nos responde verbalmente que sí. Entonces, solamente se animara a seguir tosiendo.

En el supuesto de obstrucción severa, lo reconoceremos porque la persona se llevará las manos a la garganta (signo internacional de obstrucción severa), y no podrá respondernos verbalmente a la anterior pregunta. Entonces actuaremos de la siguiente forma:

- Efectuaremos 5 golpes interescapulares, con el talón de la mano, de forma seca.
- Si la situación no mejora, realizaremos la maniobra de Heimlich, haciendo con una mano un puño, y empujando con la otra, rodeando a la persona desde la espalda, aplicando 5 golpes abdominales.
- Si tampoco encontramos mejoría tras esta actuación, y la persona cae al suelo inconsciente, perdiendo respiración y pulso, abriremos la vía aérea para ver si es posible acceder al objeto extraño. Si no, realizaremos la maniobra de RCP.

QUEMADURAS

Una quemadura es una lesión provocada por factores externos (calor, sustancias químicas, descargas eléctricas, radiaciones) sobre tejidos orgánicos, que conducen a su destrucción parcial o total.

La gravedad de una quemadura dependerá de su extensión y profundidad. Conforme avanza el grado, avanza la gravedad.

Manual de monitor de tiempo libre

– GRADO 1:

- Será una quemadura de primer grado aquella en la que aparezca en la zona de lesión, una placa enrojecida, o eritema.
- Esta herida solo afecta a la epidermis.
- Suelen producir mucho dolor.

– GRADO 2:

- Son quemaduras de grado 2 las que se presentan en forma de ampolla o flictena.
- Afectan a la epidermis y tercio superior de la dermis, o a dermis completa.
- Son poco dolorosas.

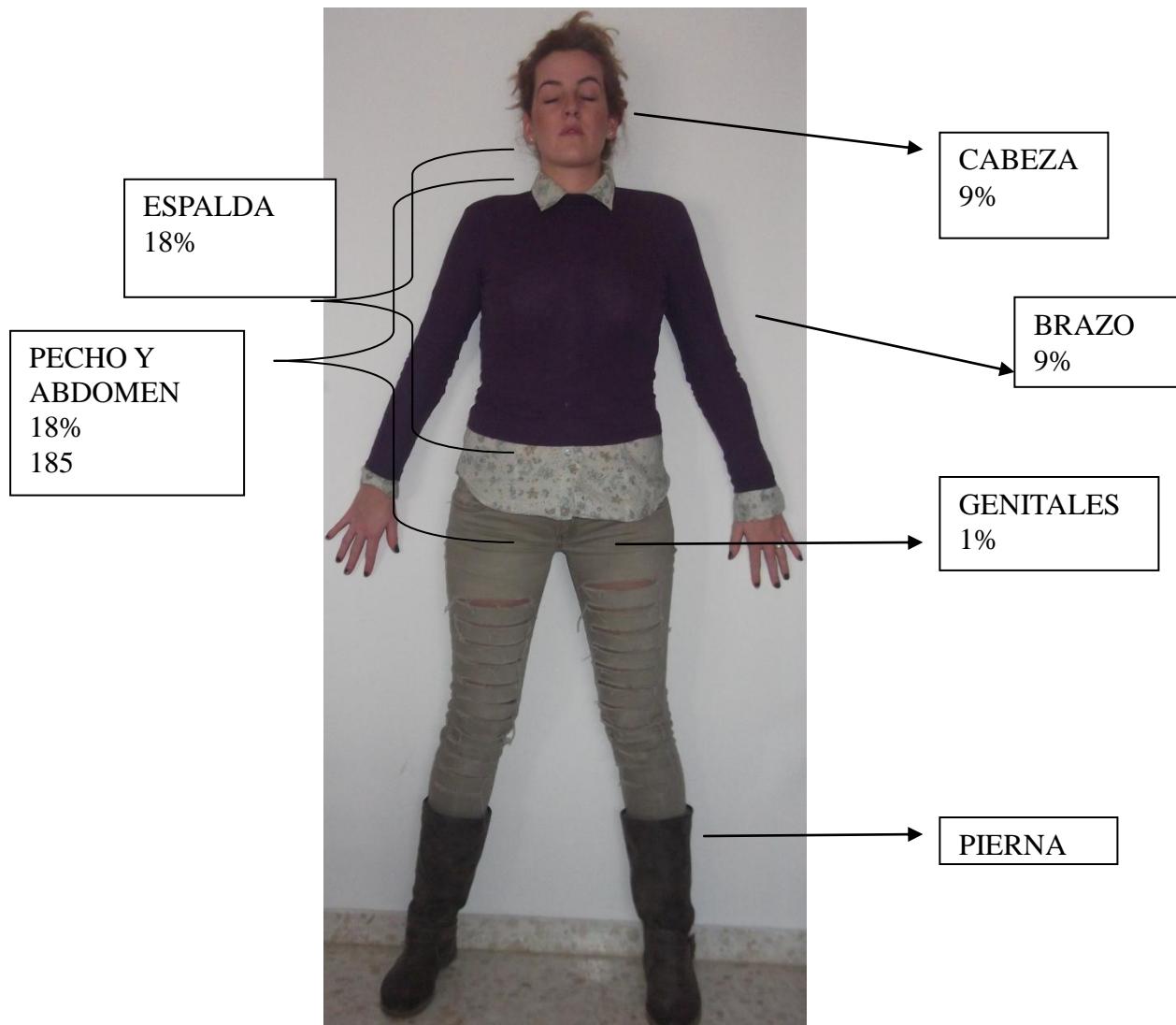
– GRADO 3:

- Son las que se presentan como una escara blanquecina, o una placa negruzca (necrosada).
- Afectan hasta la hipodermis.
- No son dolorosas.

Manual de monitor de tiempo libre

REGLA DE LOS 9 O REGLA DE WALLACE

Es un método que nos ayuda a concretar la extensión de la quemadura.



Otra técnica de cálculo de extensión en quemaduras, es la estipulación de la mano de la víctima, como un 1%. Se sobrepondrá encima de la quemadura, y cuantas manos cubran la herida, tanto porcentaje será.

Ej.: un adulto se quema un muslo. Si sobreponemos sus manos sobre la herida, y son dos manos, será un 2%.

Manual de monitor de tiempo libre

SE VARIARA LA GRAVEDAD SEGÚN LA EXTENSION

- Si la quemadura es de 1er grado y la extensión es mayor al 30% a cualquier edad.
 - Si la quemadura es de 2º grado y la extensión es mayor al 5% en niños y ancianos, y al 10% en adultos.
 - Si la quemadura es de 3er grado, se considerara grave.
- También se consideraran graves todas las quemaduras que se produzcan con las siguientes características:
- Quemaduras circunferenciales.
 - Quemaduras producidas eléctricamente.
 - Quemaduras producidas por agentes corrosivos.
 - Las que comprometen directa o indirectamente la vía aérea.

ACTUACION:

Intentaremos asegurar las constantes vitales.

En el caso de quemaduras, es primordial buscar signos de inhalación de humos.

Refrescar con agua la zona quemada unos 20 minutos. Es preferible introducir la zona en agua fría, mejor que ponerla debajo de un grifo. Este último método nos empeorara la situación, porque al correr el agua, puede arrastrar gérmenes de una zona a otra.

No nos excederemos en el tiempo, puesto que puede producir hipotermia.

Retiraremos anillos, relojes, etc.

Manual de monitor de tiempo libre

Realizaremos una limpieza cuidadosa, y retiraremos la ropa quemada, excepto si se pega a la piel.

No pinchar las ampollas, ya que el líquido que contienen protege a la piel del exterior.

El resto de cuidados se realizará por un facultativo, porque la aplicación de pomadas u otros cuidados específicos pueden empeorar la situación si no tenemos unos conocimientos afianzados.

RESUMEN

En este capítulo hemos de destacar, en primer lugar el grado de la quemadura, para así reconocer su gravedad.

- 1er grado: afecta a epidermis, y se produce un enrojecimiento de la piel, o placa eritematosa, y son muy dolorosas.

- 2º grado: afectan a epidermis y tercio superior de la dermis, o a dermis completa. Aparecen con una ampolla o flictena y son menos dolorosas.

- 3er grado: afectan hasta la hipodermis, y suelen aparecer escaras blancas, o placas negruzcas (necrosis). No suelen doler.

También variará la gravedad cuando entra en juego la extensión de la quemadura, de manera que:

Es grave:

- una quemadura de 1er grado, si afecta a una extensión superior al 30% del cuerpo, a cualquier edad.

Manual de monitor de tiempo libre

- una quemadura de 2º grado, si afecta a más del 5% en niños y ancianos, y a más del 10% en adultos.
- las quemaduras de 3er grado siempre son graves.
- Además, se consideraran siempre como quemaduras graves.
 - Las producidas por corriente eléctrica.
 - Las producidas por agente corrosivo.
 - Las producidas de forma circunferencial
 - Las que comprometen directamente o indirectamente la vía aérea.

Actuaremos sumergiendo la zona quemada en agua fría, durante al menos 20 minutos. No pincharemos la ampolla producida, ni aplicaremos ninguna pomada, ni realizaremos ningún cuidado específico, hasta orden facultativa.

Arroparemos a la persona, y retiraremos la ropa quemada, si no está adherida a la piel.

SHOCK

DEFINICION:

El shock es un estado clínico, donde la circulación sanguínea se ve comprometida por una inadecuada perfusión, que en sus inicios, puede ser prevenible.

Tipos de shock:

- 1) Shock cardiogénico.
- 2) Shock distributivo.
- 3) Shock hipovolémico.

Manual de monitor de tiempo libre

1) Shock cardiogénico:

Se produce a consecuencia de un fallo cardíaco.

2) Shock distributivo.

Se produce por una alteración en la perfusión o conducción de la sangre a través de todo el organismo.

3) Shock hipovolémico.

Es producido por una insuficiente cantidad de sangre en el organismo (pueden ser causa de quemaduras, deshidratación, o hemorragias internas o externas).

HEMORRAGIAS

Una hemorragia es una salida de sangre de los vasos sanguíneos

Tipos de hemorragias según el vaso sanguíneo afectado:

- Arteriales: la sangre es de color rojo brillante, y sale a borbotones.
- Venosas: la sangre es de color más oscuro y sale de forma continua.
- Capilares: la sangre sale en forma de sabana.

Tipos de hemorragias según la presentación:

- Externas: cuando observamos la salida de sangre al exterior, y vemos el foco sangrante.
- Internas: no observaremos ni el foco ni el sangrado.
- Exteriorizadas: observaremos el sangrado, pero no el foco, puesto que es interno, y sale al exterior por un orificio natural

Manual de monitor de tiempo libre

La gravedad de una hemorragia dependerá de:

La velocidad con la que se pierda la sangre.

El volumen sanguíneo perdido.

La edad de la persona y su estado físico.

ACTUAREMOS: efectuando presión directa.

NUNCA APLICAREMOS UN TORNIQUETE

HEMORRAGIAS INTERNAS:

Podremos sospechar de hemorragia interna si encontramos a la persona con piel pálida, fría, sudorosa, en estado inconsciente o confuso y con el pulso rápido y débil.

Actuaremos colocándola en posición antishock, flexionando las rodillas, y dejando las piernas más altas que la altura de la cabeza. Cubriremos al paciente para evitar pérdidas de calor.

HEMORRAGIAS EXTERIORIZADAS:

Es la salida de sangre al exterior por un orificio natural.

Son especialmente graves la hematemesis y la hemoptisis.

- Hematemesis:

Es la salida de sangre por la boca, en forma de vómito, procedente del aparato digestivo, de color rojo oscuro, incluso negro (sangre digerida).

- Hemoptisis:

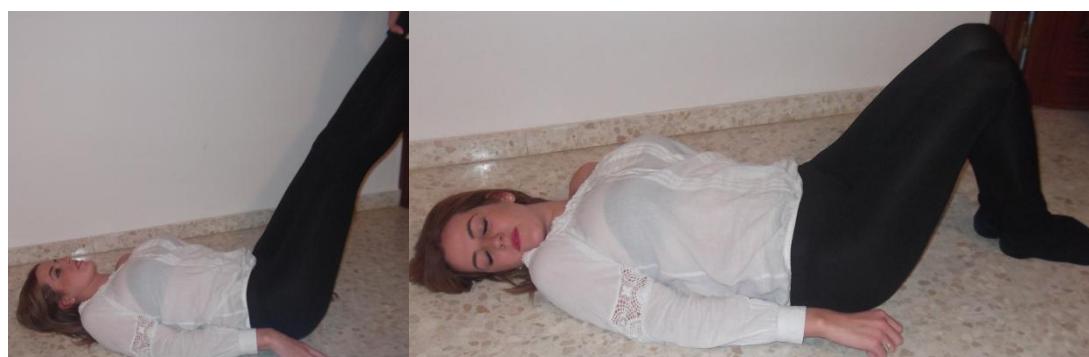
Es la salida de sangre por la boca, acompañada de tos, procedente del aparato respiratorio, de color rojo intenso. Aparece acompañada de burbujas.

Manual de monitor de tiempo libre

ACTUACION:

En el caso de la hematemesis, pondremos en posición antishock, con la cabeza hacia el lado, para evitar que el vómito se vaya hacia las vías respiratorias

En el caso de la hemoptisis, elevaremos la cabeza de la persona, para mejorar la respiración. Abrigaremos y no administraremos líquidos a la persona.



RESUMEN

Un shock es un estado clínico donde la persona puede estar inconsciente o confusa, y la circulación se ve comprometida por un error en la perfusión, distribución o volumen sanguíneo.

Puede estar producido por quemaduras, desnutrición o deshidratación, o por hemorragias.

Las hemorragias pueden ser internas, exteriorizadas, o externas.

- Las h. **internas**, podrán ser detectadas por signos específicos, como son la piel pálida, fría, sudoración, pulso débil y rápido, y se puede encontrar en estado confuso o inconsciente.

Manual de monitor de tiempo libre

- Las h. **externas** serán identificables porque se puede ver el foco de salida y la sangre en el exterior.
- Las h. **exteriorizadas** son las salidas de sangre por orificios naturales, siendo las más características la hemoptisis y la hematemesis.
 - La hemoptisis: es la salida de sangre por la boca, acompañada de vómito, de color rojo intenso, acompañada de burbujas, y es procedente del aparato respiratorio.
 - La hematemesis: es la salida de sangre por la boca, en forma de vómito, de color rojo oscuro o negro (en forma de sangre digerida o “posos de café”). Es procedente del aparato digestivo.

En el primer caso actuaremos poniendo a la persona con las piernas flexionadas, y la cabeza hacia un lado. En el segundo caso, elevaremos la cabeza de la persona, para mejorar la respiración.

ES IMPORTANTE QUE ARROPEMOS SIEMPRE A LA PERSONA PARA EVITAR
PERDIDAS DE CALOR.

VALORACION DE CONSTANTES

CONSTANTES FISIOLOGICAS:

1. CONSCIENCIA
2. RESPIRACION
3. PULSO
4. TEMPERATURA
5. TENSION ARTERIAL POR PALPACION
6. RELLENO CAPILAR

Manual de monitor de tiempo libre

1. CONSCIENCIA

Para valorar el nivel de conciencia tomaremos los siguientes parámetros:

A: consciente, alerta a estímulos.

V: nivel de conciencia alterado, aunque responde a estímulos verbales.

D: no responde a estímulos verbales, sí a estímulos dolorosos.

N: no responde a ningún tipo de estímulo.

2. RESPIRACIÓN

La frecuencia respiratoria es el número de inspiraciones realizadas por minuto. Son normales de 12 a 20 inspiraciones por minuto.

Hablaremos de taquipnea cuando haya un valor superior a 20 inspiraciones y bradipnea cuando sea inferior a 12.

3. FRECUENCIA CARDIACA

La frecuencia cardiaca es el número de pulsaciones por minuto.

La tomaremos gracias a la vena radial (muñeca), carótida (junto a nuez de Adán) y pedia.

Intentaremos no tomar la frecuencia cardiaca con el dedo pulgar, porque posee pulso propio.

Son valores normales en adultos, de 60 a 90 pulsaciones por minuto, siendo taquicardia un valor por encima de 100 pulsaciones por minuto, y bradicardia, por debajo de 60.

Manual de monitor de tiempo libre

4. TEMPERATURA

Valores normales: de 36,5º a 37ºC.

Será febrícula, entre 37,1ºC y 37,9ºC.

Fiebre: igual o superior a 38ºC.

Hipotermia: 35ºC o inferior.

El lugar más fiable de toma de temperatura, será el recto, donde se verá aumentada respecto a la axila en medio grado.

La más habitual es la axila.

En la boca, no se les tomara ni a niños ni a personas agitadas.

5. TENSION ARTERIAL

La tensión arterial es la presión que ejerce la sangre sobre los vasos sanguíneos.

Distinguiremos entre:

- Tensión mínima o diástole: cuando el corazón esta relajado, y su valor normal ronda los 90 mmHg.
- Tensión máxima o sístole: cuando el corazón se contrae y expulsa la sangre. Su valor normal ronda los 140 mmHg.

Diremos entonces que un valor de tensión arterial normal oscilara entre 140/90 mmHg

Manual de monitor de tiempo libre

Existirá hipertensión cuando los valores sean superiores a los anteriormente citados, e hipertensión cuando sean inferiores.

Son peligrosos valores por encima de 200mmHg de tensión sistólica, y 100 o menos también de tensión sistólica.

6. RELLENO CAPILAR

El relleno capilar es indicador de correcta perfusión.

Serán signos significativos de mala irrigación la palidez al presionar en la yema de un dedo, no recupera el color a los 2 segundos.



TRAUMATISMOS

1. CONCEPTO

Será un traumatismo cualquier lesión provocada por fuerzas externas físicas o mecánicas.

2. TIPOS

ESTOS PUEDEN SER:

Manual de monitor de tiempo libre

CERRADOS: como esguinces o contusiones, fracturas, etc.

ABIERTOS: heridas, quemaduras, amputaciones, etc.

Ante traumatismos cerrados, una correcta inmovilización podrá prevenir lesiones de mayor envergadura.

En el caso de traumatismos abiertos, aplicaremos presión por norma general, exceptuando las quemaduras, donde ya hemos visto el plan de actuación.

3. ACTUACIÓN:

Lo primordial será estabilizar las constantes vitales. En el caso de un traumatismo, reproducir mentalmente el accidente ayudará a actuar precozmente ante posibles complicaciones.

El mecanismo lesional nos dará idea sobre las lesiones lógicas y nos ayudará a intuir que zonas estarán más afectadas.

Acudiremos entonces a observar sangrado (el paciente puede entrar en un estado clínico de hipotermia), en segundo lugar observaremos si existe deformidad (las buscaremos en las extremidades), y en tercer lugar observaremos si hay exposición de estructuras óseas.

Pasos a seguir:

1. Desvestiremos al paciente sin mover el foco de fractura.
2. Comenzaremos la valoración desde el segmento proximal al distal, es decir, desde las zonas más cercanas al corazón, hacia las más lejanas.
3. Vamos a observar los huesos, la piel, los músculos, los nervios periféricos y estructuras vasculares de la siguiente forma:

Mediante inspección visual, palpación, y valoración funcional.

Manual de monitor de tiempo libre

Puede parecer un proceso complejo, pero lo vamos a desgranar de la siguiente forma.

INSPECCIÓN VISUAL

- VASCULAR: observaremos si hay alteración vascular a simple vista mediante la coloración (si hay coloración cianótica sabremos que no hay buena perfusión, y si es de color morado, sabremos que es hematoma o hemorragia interna).
- ÓSEA: a simple vista podremos observar si hay acortamientos, deformaciones, pérdidas de eje (el miembro aparece rotado), o angulaciones.
- PIEL: observaremos visualmente si hay heridas, erosiones, edemas, etc.

INSPECCIÓN MEDIANTE PALPACIÓN

- VASCULAR: comprobaremos la temperatura, si hay pulso, relleno capilar, etc. Deberemos comparar la temperatura global con la temperatura de la zona.
- ÓSEA: gracias a la palpación observaremos si hay dolor.
- NEUROLÓGICA: intentaremos mediante la palpación comprobar la sensibilidad periférica, y la central. Esto se consigue gracias a peticiones al usuario tales como elevar los dos brazos a la vez, apretar ambas manos, etc.

Manual de monitor de tiempo libre

VALORACIÓN FUNCIONAL

- En este apartado valoraremos el movimiento. Observaremos si hay afectación muscular o alteración neurológica.
- Cuando el paciente bloquea el movimiento (reflejo de defensa), indica afectación muscular.
- Siempre dejaremos que sea la víctima quien limite sus movimientos.
- Practicaremos la movilización activa (animamos a la persona a realizar movimientos, pero nunca seremos nosotros como auxiliadores quienes movilicen extremidades).

Cuando inmovilizar

Las inmovilizaciones son delicadas de realizar siempre que no estemos seguros de que no hay peligro de lesión medular.

Sospecharemos de lesión medular en accidentados.

Inmovilizaremos cuando haya sospecha de lesión y queramos atenuar sus efectos, o cuando haya que mover al lesionado y queramos prevenir complicaciones.

Cómo inmovilizar

Inmovilizaremos incluyendo la articulación adyacente, dejando la extremidad en la posición en la que la encontramos.

Podremos utilizar el propio cuerpo del lesionado, o cualquier superficie que ofrezca

Manual de monitor de tiempo libre

rigidez.

Movilizaremos en bloque, y sólo cuando sea estrictamente necesario.

HERIDAS

1. CONCEPTO:

Una herida es una pérdida de la continuidad de la piel o de las mucosas.

2. ACTUACIÓN:

HERIDAS LEVES:

Limpiaremos con agua o suero fisiológico, aplicaremos antiséptico.

HERIDAS GRAVES:

Limpiaremos con agua o suero fisiológico, aplicaremos antiséptico y cubriremos con un apósito. La elección del apósito se realizará en base a la necesidad de la herida. Pueden ser húmedos o no, y podremos vendar siempre y cuando lo creamos conveniente.

VENDAJES

1. CONCEPTO:

Vendar es aplicar una venda a alguna parte del cuerpo con fin terapéutico.

Se realizarán cuando:

- sea necesario inmovilizar fracturas o fisuras.

Manual de monitor de tiempo libre

- necesitemos sujetar apósticos.
- queramos evitar o reducir el dolor (antiálgicos).
- queramos comprimir hemorragias, edemas, o hematomas.

2. TÉCNICAS DE VENDAJE:

- Dejar al descubierto la zona a vendar.
- Elegir el tamaño y tipo de venta.
- Vendaremos las articulaciones en posición funcional.
- Vendaremos de parte distal a proximal.

Se utilizara el vendaje en espiga para favorecer la circulación y el vendaje en 8 para mantener el pie a 90°.

En el primero, iremos subiendo desde la zona más distal a proximal, poco a poco, de forma que la venda queda en forma de espiga al subir.

En el segundo, iremos de la zona plantar al tobillo, una y otra vez, para que el pie quede angulado a 90°, quedando el 8 desde el tobillo, cruzándose por el dorso del pie para parar en la zona plantar.

ELECTROCUCIÓN

1. CONCEPTO

La electrocución se produce cuando una corriente atraviesa el cuerpo.

Manual de monitor de tiempo libre

En el caso de las electrocuciones, lo más importante es que solo veremos la quemadura de entrada y de salida, pero no la parte interna. De este modo, lo más complicado será evaluar la gravedad de la quemadura.

Por eso, contaremos con que una quemadura eléctrica, o electrocución, siempre será grave, puesto que no conocemos el alcance de lesión interna.

Además, la corriente al atravesar el cuerpo, puede causar alteración del ritmo cardiaco.

Aun teniendo en cuenta la gravedad, esta va a depender en cierto modo:

- o del tipo de corriente.
- o del voltaje e intensidad.
- o del trayecto por el interior del organismo.
- o de la duración del contacto eléctrico.

2. ACTUACIÓN

Protegernos a nosotros mismos antes de actuar, evaluando si es posible el acercamiento a la víctima; y proteger a la víctima.

Desconectaremos la corriente. No trataremos de desenchufar nada, ni acercarnos a ningún aparato eléctrico. Directamente iremos al diferencial y lo desconectaremos.

Nos aislaremos en la medida de lo posible, utilizando cualquier material no conductor, antes de tocar a la víctima.

Intentaremos asegurar en primer lugar las constantes vitales, y luego trataremos las quemaduras y shock si lo hubiera.

Por ultimo acercaremos a la persona a que la valore un facultativo.

Manual de monitor de tiempo libre

HIPOTERMIA

1. CONCEPTO

Hablaremos de **hipotermia** cuando la temperatura corporal descienda de 35°C, siendo mortal al bajar de 28°C.

Pueden agravar sus efectos la ropa mojada, el viento, consumo de alcohol o drogas, desnutrición, etc.

❖ Reconoceremos la hipotermia por signos como:

- I. Tiritación.
- II. Piel fría seca y pálida.
- III. Letargo, nivel de conciencia disminuido.
- IV. Respiración lenta y superficial.
- V. Pulso lento y débil.
- VI. Apatía, desorientación, etc.

2. ACTUACIÓN

Actuaremos asegurando en primer lugar las constantes vitales.

Intentaremos que la víctima pierda más calor, y si es necesario, retiraremos ropa mojada. Proporcionaremos bebidas calientes.

CONGELACIÓN

1. CONCEPTO

Manual de monitor de tiempo libre

La **congelación** suele suceder por exposición prolongada al frío. Los vasos de las extremidades se contraen como mecanismo de defensa para disminuir perdida de calor, pudiendo provocar lesiones en los tejidos.

Puede llegar a producir insensibilidad permanente o muerte de los tejidos.

- Reconoceremos la congelación por signos como:

- I. Frio y hormigueo.
- II. Palidez, seguida de entumecimiento.
- III. Enrojecimiento y sensación de pinchazos.
- IV. Cambio de color de la piel afectada:
 - a. blanco, y posteriormente salpicado de azul.
 - b. al recuperarse roja, caliente, dolorida y con ampollas.
 - c. si existe muerte celular, negro.

2. ACTUACIÓN

Llevar a la víctima a un lugar cálido, retirar ropa mojada, no exponer la zona afectada al calor directo, dar bebidas calientes y azucaradas, no frotar la zona afectada, etc.

INTOXICACIONES

1. CONCEPTO

Una intoxicación es el resultado de la acción de un tóxico sobre el organismo humano.

Un tóxico es una sustancia que introducida en el organismo humano es capaz de lesionarlo.

Manual de monitor de tiempo libre

Distinguiremos entre intoxicaciones:

Crónicas: cuando se dan efectos a largo plazo.

Agudas: cuando se dan los efectos inmediatos.

Podemos hablar de distintos tipos de intoxicación, según la vía de penetración:

- digestiva: venenos, medicamentos, etc.
- respiratoria: humos, aerosoles, etc.
- parenteral: picaduras, mordeduras, inyección de sustancias, etc.
- mucosas o cutánea: insecticidas, plantas, etc.

- Reconocimiento de una intoxicación:

- dependerá del toxicó, de la cantidad, y de la vía de entrada.

Aun así, podemos encontrarnos por norma general:

- dolor o molestias abdominales.
- sudoración importante.
- convulsiones.
- visión nublada.
- erupción cutánea.
- aumento de la temperatura corporal.

Manual de monitor de tiempo libre

2. ACTUACIÓN:

Intentaremos autoprotegernos, eliminando el riesgo.

Aseguraremos en primer lugar las constantes vitales, y luego averiguaremos que toxicó lo ha producido.

Es importante conocer si ha vomitado, para informarlo a un facultativo y lo trasladaremos a un centro sanitario.

PICADURAS Y MORDEDURAS DE ANIMALES

Picaduras: cuando el animal inocula el veneno.

Mordeduras: cuando se produce una herida.

La gravedad de la picadura, va a depender de:

- si es picadura múltiple.
 - si afectan a cara o cuello o interior de la boca.
 - si existe hipersensibilidad al toxicó.
 - si se encuentra en edad de riesgo, como recién nacido, niño o anciano.
- ❖ Reconoceremos una picadura de insecto, por los siguientes síntomas:
- Dolor.
 - Hinchazón.
 - aguijón clavado.

ACTUACIÓN 1:

Limpiar la herida y desinfectar.

Manual de monitor de tiempo libre

Colocar compresas frías para aliviar el dolor, o hielo en el interior de la boca.

Acudir al centro de salud más cercano, sin aplicar remedios caseros.

- ❖ Reconoceremos una picadura de arácnido, por los siguientes síntomas:
 - Dolor.
 - Hinchazón.
 - enrojecimiento de la zona.

ACTUACIÓN 2:

Igual a la anterior. Si son garrapatas, tratar apropiadamente antes de arrancarlas.

- ❖ Reconoceremos una mordedura (perros, gatos, etc.)
 - dolor e inflamación local.
 - Herida.

ACTUACIÓN 3:

Igual que las anteriores, pero comprobando si el animal está vacunado.

- ❖ Reconoceremos una mordedura de serpiente por:
 - dolor e inflamación local.
 - herida: huella dejada por la mordedura.

ACTUACIÓN 4:

Igual que las anteriores, calmar a la víctima y tumbarla y evitar que mueva la extremidad.

Manual de monitor de tiempo libre

PRIMEROS AUXILIOS

En este apartado tan sólo se pretende proponer unas acciones muy sencillas de primeros auxilios para paliar y no agravar una lesión. Hay que tener en cuenta que el monitor/a en ningún caso es profesional de la medicina, por lo tanto salvando las cuestiones leves, se acudirá a los servicios sanitarios.

Los primeros auxilios son un conjunto de técnicas médico sanitarias que buscan ayudar o curar a una persona o personas heridas con el fin de mantenerlas en el mejor estado posible, hasta que puedan ser atendidas por médicos o profesionales competentes.

No es el objetivo de este módulo detallar las técnicas necesarias para cumplir esta finalidad. Por esto es imprescindible hacer un curso teórico y práctico de primeros auxilios dónde se incluyan, entre otras, técnicas de reanimación cardiopulmonar y maniobras. No obstante se comentan algunos aspectos.

GENERALIDADES EN LA ATENCIÓN DE UNA PERSONA ACCIDENTADA

- No perder la calma.
- Transmitir seguridad y tomar actitud de liderazgo.
- No mover la persona accidentada.
- Avisar al 112 (si es necesario)
- Evitar aglomeraciones alrededor del accidentado.
- Analizar el estado de conciencia.
- Verificar el color de la piel y de los labios. Los primeros síntomas de falta de oxígeno y acumulación de dióxido de carbono se evidencian en estas zonas, que se ponen de color azul,
- fenómeno conocido como cianosis.
- Verificación de la respiración.
- Verificación de la presencia de polvo.

Manual de monitor de tiempo libre

- Tener presente la posibilidad de sangrado o fracturas de huesos.
- Averiguar si la víctima sufre enfermedades que puedan ser la causa del accidente o pérdida del conocimiento.

DECÁLOGO PROHIBIDO EN PRIMEROS AUXILIOS

- No pongas las manos si no sabes.
- No tocas las heridas con las manos, boca o cualquier otro material sin esterilizar.
 - No laves heridas profundas ni heridas por fracturas expuestas, únicamente cubrirlas con apósitos estériles y llevarlo inmediatamente al médico.
 - No limpiar la herida para adentro, siempre con movimientos hacia fuera.
 - No toques ni muevas coágulos de sangre.
 - No intentes coser una herida, es asunto del médico.
 - No coloques algodón absorbente directo sobre heridas o quemaduras.
 - No apliques tela adhesiva directamente sobre heridas.
 - No desprendas con violencia las gasas que cubren las heridas.
 - No apliques vendajes húmedos, tampoco demasiados flojos ni demasiados apretados.

SIEMPRE DEBE DE GRITARSE MÉDICO CUÁNDΟ

- Cuando la hemorragia es copiosa (ésta es una situación de emergencia).
- Cuando la hemorragia es lenta pero dura más de 4 a 10 minutos.
- En el caso de algún cuerpo extraño en la herida que no se desprende al ser lavado.
- Si la herida es profunda.
- Si la herida es ancha y necesita sutura.

Manual de monitor de tiempo libre

- Si se han cortado tendones o nervios.
- En caso de fracturas.
- Si la herida es en la cara o partes fácilmente visibles dónde se podría ver fea una cicatriz.
- Si la herida ha sido contaminada con polvo o tierra
- Si la herida es un mordisco.
- Al primer signo de infección (dolor, rojez, hinchazón)
- Cualquier lesión a los ojos.

EL BOTIQUÍN

Tendrá que estar en un lugar accesible y conocido por todo el equipo de animadores/as y monitores/as y siempre fuera del alcance de los niños/se. Tiene que revisarse cada vez que se haga una salida comprobando el estado de los elementos y la caducidad de los medicamentos.

Tiene que contener el material básico para las primeras curas:

- ✓ Pinzas.
- ✓ Esparadrapo (no de tela) estrecho y ancho.
- ✓ Tijeras curvas.
- ✓ Compresas de gasa esterilizada.
- ✓ Comprensas de gasa vaselinizada.
- ✓ Venas de diferentes tamaños.
- ✓ Termómetro.
- ✓ Polvos de talco.
- ✓ Tiritas de diferentes tamaños.
- ✓ Antiséptico yodado.
- ✓ Alcohol.
- ✓ Protección solar.
- ✓ Crema para tras el sol.
- ✓ Protección solar.

Manual de monitor de tiempo libre

- ✓ Repelente de insectos.
- ✓ Bicarbonato.
- ✓ Puntos de sutura adhesivos.
- ✓ Guantes de látex.

En cuanto a medicamentos:

- ✓ Sobres de suero oral.
- ✓ Crema para contusiones.
- ✓ Pomada para quemaduras.
- ✓ Crema para picadas de insectos.
- ✓ Analgésicos.
- ✓ Antidiarreicos.
- ✓ Pastillas contra el mareo.

En ningún caso se suministrarán medicamentos a jóvenes ni a niños si no están indicados por el médico o autorizados por escrito por los padres madres o tutores legales.

Es interesante tener dentro del botiquín un manual de primeros auxilios, por si existen dudas o lo han de utilizar personas no preparadas. También tendremos la lista de medicamentos del botiquín con la fecha de caducidad.

RESPONSABILIDAD CIVIL

Los profesionales de la animación, como organizadores de actividades, son responsables de su buen funcionamiento, en consecuencia, también lo serán del mal o anormal funcionamiento. Se pueden distinguir dos tipos de responsabilidad civil:

- ✓ **Responsabilidad civil contractual.** Es la que se deriva del incumplimiento en la prestación del servicio que se haya pactado.

Manual de monitor de tiempo libre

- ✓ **Responsabilidad civil extracontractual.** Es la que se deriva de los daños causados por acción u omisión culpable o negligente. Es decir, se será responsable civil de los daños que, intencionadamente o por descuido, se cause a las personas a su cargo (cuando son menores de edad) y a otras personas o cosas.

Esta responsabilidad se encuentra regulada básicamente en el Código Civil y se limita a la indemnización de los daños o perjuicios que se produzcan. No nos pueden exigir esta responsabilidad si se han adoptado todas las medidas de seguridad exigibles para prevenir los riesgos de accidentes.

Es importante tener todo esto en cuenta, especialmente en actividades donde intervengan menores de edad sin la presencia directa de sus padres o tutores, dado que legalmente, en este caso, los animadores/as o educadores/as se convierten en sus guardadores de hecho y por lo tanto serán responsables también de las acciones y/o omisiones de aquellos.

Es muy recomendable, y para ciertas actividades obligatorias, disponer de un seguro, que se hará cargo de una posible defensa jurídica y del pago de las indemnizaciones a las que eventualmente se tuviera que hacer frente.

De todas formas, antes de iniciar una actividad se deben prevenir los siguientes aspectos:

- Los riesgos que se puedan producir a las actividades que se pretende llevar a término.
- Si la actividad o actividades están ya aseguradas (como por ejemplo transporte público, la entrada a ciertas instalaciones, deportes federados etc).
- Qué contingencias cubre y cuál es el importe de las indemnizaciones.
- Contratar una póliza para riesgos no asegurados.

Algunas compañías ofrecen pólizas multirriesgo enfocadas directamente a empresas o grupos que se dedican al tiempo libre, para cubrir estos.

Manual de monitor de tiempo libre

DOCUMENTACIÓN

Es importante tener en una carpeta o archivador toda la documentación necesaria que dispone la normativa de la comunidad autónoma en que se realice la actividad.

- 1) Copia de la notificación de la actividad a la autoridad competente.
- 2) Programación de la actividad, con los objetivos y los horarios.
- 3) Autorización de participación a las actividades de la persona que tenga la patria potestad de los participantes menores de edad. También el consentimiento informado para posibles intervenciones medicoquirúrgicas que se pudieron precisar por parte del personal autorizado.
- 4) También es interesante añadir a esta autorización el permiso de los derechos de imagen de las fotografías que se puedan tomar por parte de los que participan en la actividad, puesto que así se tendrá la libertad de elaborar murales, audiovisuales o documentos escritos con la inclusión de fotos y la exposición pública de las actividades.
- 5) Autorización para administrar medicamentos. Los animadores/as, monitores/as, educadores/as o Maestros no están autorizados para administrar medicamentos, si bien si alguno de los participantes necesita tomar algún, se necesario una autorización de los padres o del médico que la recetó.
- 6) Ficha médica de cada uno de los participantes con la información alrededor de las condiciones físicas o psíquicas, enfermedades crónicas, medicación, dietas, etc. Se aconsejable que a la ficha se grape una foto de carné.
- 7) Lista alfabética con direcciones y teléfonos de los padres/madres o tutores. También de todo el equipo de monitores/se.

Manual de monitor de tiempo libre

- 8) Copia de la tarjeta de identificación sanitaria de cada participante.
- 9) Comprobantes de la contratación del seguro: recibo y póliza.
- 10) Comprobantes de la titulación de todo el equipo de monitores/as.
- 11) Además si la actividad es una acampada o campamento fuera de una instalación o lugar debidamente autorizado se debe disponer de:
 1. Permiso por escrito del propietario del terreno dónde se realice.
 2. Copia del comunicado de la realización de la actividad al Ayuntamiento.

LA SEGURIDAD

Cuando salimos a la natura, siempre existen una serie de riesgos naturales que varían a lo largo del año y también en función del área geográfica que se recorra. En cualquier actividad es imprescindible minimizar los riesgos en la medida de lo posible. Se a decir, si se tienen presente los peligros, se reducirán las probabilidades de sus efectos. Como siempre, es preferible actuar desde la prevención y la prudencia que tener que buscar soluciones de emergencia.

PREVENCIÓN DE ACCIDENTES

Existen algunas recomendaciones que es necesario tener presentes:

- Preparar a conciencia la ruta que se va a seguir, así como las posibles variantes que se pudieron hacer en caso de necesidad.
- Tener previamente localizados los puntos de agua potable. Hay que asegurarse de la potabilidad del agua, si no existe esta seguridad, se tendrá que beber agua embotellada.

Manual de monitor de tiempo libre

- Duro mapas actualizados de la zona.
- Evitar ríos y torrentes en caso de lluvias intensas. No acampar nunca cerca de un curso de agua si se prevén lluvias (aunque sea un camping).
- En caso de tormenta eléctrica, no refugiarse nunca bajo de los árboles, y mucho menos si son grandes y están aislados. No estar cerca de objetos metálicos, no correr y tumbarse a tierra si es necesario.
- La niebla es una grande enemiga, puesto que desorienta y deprime. Hace falta mantener la calma y andar con mucha precaución con ayuda de la brújula. No dividir mail al grupo.
- Estar atentos a la previsión meteorológica (incorporar al material una radio).
- Traer siempre un teléfono móvil con los teléfonos de emergencia. El 112 es el número de emergencia europeo que ya está establecido en muchas comunidades. Además hay que traer el de los agentes de intervención bomberos, protección civil, policía, etc) todos ellos grabados en la agenda.
- Procurar que el material personal y el de los miembros del grupo sean los adecuados y estén en buenas condiciones.
- Es importante comunicar previamente a qué lugar se va y el recorrido que se piensa hacer.
- No hurgar en agujeros o pequeñas grietas, ni levantar piedras, los animales suelen defender su madriguera. Tener cuidado al beber de cantimploras que han sido abiertas, sobre todo si contienen bebidas con azúcar, una picadura de una avispa en la boca es muy peligrosa.

Manual de monitor de tiempo libre

- En la piscina, en el momento del baño, tiene que haber monitores/as dentro y fuera de la piscina controlando. Desprendido de la comida esperar unas dos horas antes de bañarse, evitando los cambios bruscos de temperatura cuando se entra en contacto con el agua.

- A los campamentos se debe preparar un plan de evacuación teniendo en cuenta:
 1. Los peligros existentes (cocina, butano, etc.).
 2. Dejar suficientemente espacio entre las tiendas por evitar la propagación del fuego.
 3. Peligros externos(incendio, inundación, etc)
 4. Concretar un responsable de telefonear al teléfono de emergencias y de esperar al equipo de evacuación por informar de la situación.

- En caso de incendio forestal se debe:

- 1. Alejarse del frente del fuego por los lados o hacia bajo busca de un río o una carretera. se vital huir del fuego en dirección encontrada al avance del fuego y del humo.
- 2. Pasar a la zona quemada lo más pronto posible.
- 3. Regular la respiración: inspiraciones poco profundas y lentas, cogiendo el aire cerca del suelo y tapándose la cara con un pañuelo mojado evitando los efectos nocivos del fuego.
- 4. En caso de peligro inminente, tumbarse boca abajo.

Finalmente, hay que ser conscientes de que una actuación prudente y responsable puede evitar el desastre, por el contrario, la negligencia y la temeridad puede hacerlo más grande e incluso irreversible. Hace falta serenidad y sentido común, no hay que correr riesgos innecesarios, sobre todo cuánto se es responsable de un grupo de menores de edad.

Manual de monitor de tiempo libre

BLOQUE E: TÉCNICAS Y RECURSOS.

1. -EL JUEGO

1.1. *Características*

El juego es una constante antropológica con las características propias de cada época y condicionado por los diferentes lugares, culturas, civilizaciones, instituciones...

Es la razón de ser de la infancia y en ella constituye una de las actividades recreativas y educativas esenciales. Es un instrumento imprescindible de la educación infantil (está reconocido como valor educativo); una necesidad que ocupa un lugar privilegiado en los medios de expresión del niño y juega un papel fundamental en su desarrollo. No sólo es un pasatiempo, sino que también es un aprendizaje que desarrolla una función de refuerzo polivalente.

Cuando hablamos de juego, nos referimos a una actividad muy especial que cumple con una serie de características distintas capaces de convertirla en una forma única de entender la realidad.

El juego es:

- ➔ Libre y voluntario.
- ➔ Divertido, placentero.
- ➔ Gratuito e improductivo en su esencia.
- ➔ Participación y comunicación.
- ➔ Vivir planos de ficción.
- ➔ Implicación totalizadora, Global.

Manual de monitor de tiempo libre

Los especialistas señalan cinco parámetros de la personalidad que se desarrollan en el niño fundamentalmente a través del juego:

- ➔ Afectividad.
- ➔ Motricidad.
- ➔ Capacidad cognitiva.
- ➔ Creatividad y sociabilidad.

Son unos argumentos suficientes para otorgar al juego su justa importancia.

1.2. - *Clasificación de Juegos*

- Pequeños juegos de interior y exterior.
- Grandes juegos.
- Veladas.
- Actividades deportivas.
- Actividades ecológicas.

Pequeños juegos de interior y exterior

INTERIOR:

Son juegos que se desarrollan en un espacio limitado, con una motivación alta y la movilidad que permita el espacio, este tipo de juegos son de corta duración.

EXTERIOR:

Son juegos que se realizan al aire libre y con mucha movilidad, muchos juegos de interior se pueden adaptar para exterior.

Manual de monitor de tiempo libre

Tanto los juegos de interior como de exterior pueden ser de:

- ➔ **presentación:** se trata del primer contacto del grupo. Intenta en un ambiente agradable y que permita un primer acercamiento, conocer el nombre y algunos datos básicos de las personas que integran el grupo.
- ➔ **Conocimiento:** están destinados a permitir a los participantes en una sesión o encuentro, conocerse entre sí. Se trata de intentar llegar a un conocimiento más profundo y vital. Facilitan crear un ambiente positivo en el grupo.
- ➔ **Afirmación:** supone el desarrollo del autoconcepto de cada persona y su afirmación como tal en el grupo. Para ello se deben reconocer las propias necesidades y poderlas expresar en un clima positivo. Tratan de potenciar los aspectos positivos de las personas o del grupo, para favorecer una situación en la que todos se sientan a gusto, en un ambiente promotor.
- ➔ **Confianza:** en su mayor parte, son ejercicios físicos para probar y estimular la confianza en un@ mism@ y en el grupo. Construir la confianza dentro del grupo es importante, tanto para fomentar las actitudes de solidaridad y la propia dimensión de grupo, como para prepararse para un trabajo común, como por ejemplo en una acción que pueda suponer riesgos, o un trabajo que suponga un esfuerzo creativo.
- ➔ **Comunicación:** son juegos que buscan estimular la comunicación entre los participantes e intentan romper la unidireccionalidad de la comunicación verbal en el grupo en la que normalmente se establecen unos papeles muy determinados.
- ➔ **Cooperación:** el elemento esencial en este tipo de juegos es la colaboración entre los participantes. Ponen en cuestión los mecanismos de los juegos competitivos, creando un clima distendido y favorable a la cooperación en el grupo.

Manual de monitor de tiempo libre

➔ **Resolución de conflictos:** son juegos en los que se plantean situaciones de conflicto, o que utilizan algún aspecto relacionado con éstas. Constituye un útil importante para aprender a describir conflictos, reconocer sus causas y sus diferentes niveles e interacciones (personal-grupal, social-institucional), como buscar posibles soluciones.

➔ **Distensión:** son juegos que fundamentalmente sirven para liberar energía, hacer reír, estimular el movimiento, tomar contacto entre los participantes, romper una situación de monotonía o tensión, etc. en el grupo.

JUEGO Nº 1. ESTE ES MI AMIGO (Presentación / conocimiento)

DEFINICION:

Se trata de que cada participante presente al compañero al resto del grupo, convirtiendo la presentación, de una cosa "mía" en una cosa nuestra.

OBJETIVOS: Integración de todos los participantes al grupo.

PARTICIPANTES: Grupo, clase,... a partir de los 4 años.

MATERIALES: -----

CONSIGNAS DE PARTIDA: -----

DESARROLLO:

Los participantes se sientan en círculo con las manos unidas. Uno comienza presentando al compañero de la izquierda con la fórmula "este es mi amigo X", cuando dice el nombre alza la mano de su amigo al aire; se continúa el juego hasta que todos hayan sido presentados.

Manual de monitor de tiempo libre

EVALUACION:

Hay que procurar el conseguir que todos los participantes se sientan integrados y aceptados dentro del grupo. Es importante que todos los compañeros sepan su nombre (reacción ante la progresiva "numerificación").

JUEGO Nº 2. ¿TE GUSTAN TUS VECINOS? (Presentación)

DEFINICION:

Cada uno ha de responder si le gustan sus vecinos/as y en caso negativo llamar a quien le gustaría tener.

OBJETIVOS: Aprender los nombres y pasar un rato divertido.

PARTICIPANTES: Grupo, clase, a partir de 5 años.

MATERIALES: Una silla menos que participantes.

CONSIGNAS DE PARTIDA: El juego tiene que desarrollarse con rapidez.

DESARROLLO:

Todos/as sentados /as en círculo. El animador/a sin (silla) dará comienzo al juego. Acercándose a alguien le preguntará: "¿te gustan tus vecinos?" Si la respuesta es NO, habrá de decir los nombres de las personas que le gustaría que vivieran a ocupar los lugares de sus actuales vecinos de derecha e izquierda, mientras que éstos tendrán que abandonar su lugar, que intentará ser ocupado por los vecinos atrapados. Durante el cambio de sitios, la persona del centro intentará ocupar una silla. Si la respuesta es SI, todo el grupo girará un puesto a la derecha. Cuando se oiga el tercer SI (no importa que sean dichos por diferentes personas) se girarán dos puestos a la derecha. Al cuarto, dos a la izquierda, y así sucesivamente. Después de cada pregunta, la persona que quede sin silla continúa el juego.

Manual de monitor de tiempo libre

JUEGO Nº 3. ME PICA AQUI (Presentación)

DEFINICION:

Este juego nos ayuda a aprender los nombres de los demás. Cuando un grupo se reúne por primera vez, a menudo un juego activo de nombres proporciona un ambiente de seguridad y positivo, relajará la tensión que provoca el estar con gente nueva.

OBJETIVOS: Aprender los nombres. Ayudar a los demás a recordar.

PARTICIPANTES: Grupo, clase,.... a partir de 8 años.

MATERIALES: -----

CONSIGNAS DE PARTIDA: -----

DESARROLLO:

Es bueno darse cuenta de que se puede ayudar a que la gente se acuerde de los nombres, no hay nada malo en no saberlos todos. La primera persona dice: "Se llama Juan y le pica allí" (rascando la cabeza de Juan) y yo me llamo María y me pica aquí" (rascándose). La tercera dice: "Se llama María y le pica allí y yo me llamo Carmen y me pica aquí" (rascándose a María y luego a sí misma.....).

JUEGO Nº 4. LA CESTA ESTÁ REVUELTA (Presentación)

DEFINICION:

Se trata de decir el nombre del compañero cuya fruta coincide con la que hemos dicho.

OBJETIVOS: Aprender los nombres.

Manual de monitor de tiempo libre

PARTICIPANTES: 10, a partir de 7 años.

MATERIALES: -----

CONSIGNAS DE PARTIDA: Se hace un círculo entre todos los participantes.

DESARROLLO:

Cada persona se considerará "plátano", a la persona de su derecha "limón" y a la de su izquierda "naranja" (o cualquier fruta que se quiera). El educador, en el centro, señalará a una persona y le dirá el nombre de una fruta, según la fruta que le diga la persona señalada tendrá que decir el nombre de la persona en cuestión. Si la persona señalada se equivoca, pasará a ocupar el lugar del educador, y así sucesivamente.

JUEGO Nº 5. ESTOY SENTADO, Y AMO (Presentación)

DEFINICION:

Una variante al juego de la silla que nos sirve como juego de Presentación.

OBJETIVOS: Aprender los nombres.

PARTICIPANTES: Más de 10, a partir de 7 años.

MATERIALES: sillas de clase.

CONSIGNAS DE PARTIDA: Se hace un círculo entre todos los participantes, que se sientan en sillas o en cuclillas.

DESARROLLO:

Se deja un hueco libre. La persona que tenga el hueco a la derecha salta ocupando el hueco libre a la vez que dice: Estoy sentado..., una 2^a salta correlativa a este diciendo: y amo..., una 3^a y última termina diciendo: muy, muy en secreto a (nombre de una persona del

Manual de monitor de tiempo libre

grupo), dejando la vacante a su izquierda. Los compañeros que estén a ambos lados de la persona nombrada deben impedir que éste vaya a ocupar el lugar libre.

JUEGO Nº 6. RUEDA DE NOMBRES (Presentación)

DEFINICION:

Consiste en repetir los nombres de los demás.

OBJETIVOS: Aprender los nombres.

PARTICIPANTES: Más de 10, a partir de 7 años.

MATERIALES: -----

CONSIGNAS DE PARTIDA: Se hace un círculo entre todos los participantes.

DESARROLLO:

Comienza uno diciendo su nombre. El de su izquierda dice el nombre del anterior y el suyo, y así sucesivamente hasta el último, que deberá repetir todos los nombres. Se pueden meter varias variantes, tales como decir tu nombre y el de una fruta que empiece por la misma letra, decir tu nombre y algo que te gusta o disgusta, etc...

JUEGO Nº 7. EL ESCULTOR (Afirmación)

DEFINICION:

Se trata de, por parejas, ir formando esculturas con el cuerpo.

OBJETIVOS: Lograr una comunicación/cooperación para conseguir una expresión creativa. Favorecer la toma de conciencia del cuerpo.

PARTICIPANTES: Grupo, clase,... a partir de los 8-9 años.

Manual de monitor de tiempo libre

MATERIALES: -----

CONSIGNAS DE PARTIDA: El juego se hace en silencio.

DESARROLLO:

Se juega por parejas, en las que uno hace de modelo y otro de escultor. El modelo deja que el escultor le mueva los brazos, piernas, cuerpo... para formar una escultura. La comunicación es en todo momento no - verbal. Una vez realizada la escultura, se intercambian los papeles.

EVALUACION:

Primero por parejas, por ejemplo expresando cómo se ha sentido cada uno, qué es lo que ha querido hacer, cómo ha sido la comunicación, etc... Luego puede hacerse en el grupo.

JUEGO Nº 8. EL LAVACOCHES (Afirmación)

DEFINICION:

Se trata de que todos tomen contacto físico con el resto de los participantes.

OBJETIVOS: Favorecer la afirmación, el sentirse querido y atrapado por el grupo.

PARTICIPANTES: Grupo, clase,... a partir de los 7 años.

MATERIALES: -----

CONSIGNAS DE PARTIDA: Jugar despacio y con suavidad.

DESARROLLO:

El grupo forma dos filas, mirándose una a otra. Cada pareja, frente a frente, se

Manual de monitor de tiempo libre

convierte en una parte de una máquina de lavado de coches, haciendo los movimientos adecuados. Acarician, frotan y palmean al "coche" mientras pasa a través del túnel de lavado. Al llegar al final, se incorpora a la máquina, mientras otra persona reinicia el juego: Así sucesivamente, hasta que todos los participantes han sido "lavados".

EVALUACION:

¿Cómo se ha sentido el contacto físico, el grupo,...? La evaluación es importante especialmente si es la primera toma de contacto con el grupo.

JUEGO Nº 9. EL LAZARILLO (Confianza)

DEFINICION:

Se trata de guiar a un compañero que está con los ojos vendados.

OBJETIVOS: Lograr una confianza suficiente para que se pueda dar la colaboración.

PARTICIPANTES: Grupo, clase,... a partir de 6 años.

MATERIALES: Pañuelos o vendas para tapar los ojos.

CONSIGNAS DE PARTIDA:

- Silencio durante todo el ejercicio.
- El paseo no es una carrera de obstáculos para el ciego, sin ocasión de experiencias.
- Seamos imaginativos (por ej.: ponerle en presencia de sonidos diferentes, dejarle sólo un rato, hacerle recorrer objetos durante el trayecto).
- Cada uno debe estar atento a los sentimientos que vive interiormente y los que vive su pareja, en la medida en que los perciba.

Manual de monitor de tiempo libre

DESARROLLO:

La mitad del grupo tiene los ojos vendados. Están agrupados de dos en dos (un ciego y un guía). Los guías eligen a los ciegos, sin que sepan quién les conduce. Durante 10 minutos los lazarillos conducen ciegos, después de los cual hay un cambio de papeles (se elige pareja de nuevo, ahora escogen los que antes hacían de ciegos).

EVALUACION: Se valorarán los sentimientos vividos y su importancia.

JUEGO Nº 10. EL VIENTO Y EL ARBOL (Confianza)

DEFINICION:

Una persona, en el centro del círculo, se deja bambolear de uno a otro, como las ramas de un árbol mecedas por el viento.

OBJETIVOS: Favorecer la confianza en el grupo y en uno mismo. Eliminar miedos.

PARTICIPANTES: Grupo, clase,... a partir de 5 años.

MATERIALES: -----

CONSIGNAS DE PARTIDA:

Se forman pequeños grupos. La persona que sitúa en el centro permanecerá rígida. Los demás la empujarán suavemente. El juego ha de hacerse en el mayor silencio.

DESARROLLO:

Un participante se sitúa en el centro y cierra los ojos. Sus brazos penden a lo largo de su cuerpo y se mantiene totalmente derecho, para no caerse. El resto de los participantes, que forman un círculo a su alrededor, le hacen ir de un lado para otro, empujándole y recibiéndole con las manos. Al final del ejercicio es importante volver a la persona en posición vertical, antes de abrir los ojos.

Manual de monitor de tiempo libre

EVALUACION: Es importante que cada uno exprese cómo se ha sentido.

JUEGO Nº 11. ESPEJOS (Comunicación)

DEFINICION:

Se trata de imitar lo mejor posible los gestos y movimientos de la persona que está enfrente.

OBJETIVOS: desarrollar la concentración y la comunicación no-verbal.

PARTICIPANTES: Grupo, clase,... a partir de 7 años.

MATERIALES: -----

CONSIGNAS DE PARTIDA:

Los participantes se sitúan en dos filas distantes entre sí 2-3 metros, una frente a otra. Evitar la risa y guardar silencio. Hacer hincapié en la lentitud y sincronía (comunicación, no “más difícil todavía”).

DESARROLLO:

Los participantes de una fila comienzan haciendo una serie de gestos que son copiados, como un espejo, simultáneamente por sus parejas de la otra fila. El animador da la señal de comienzo y de fin. Al terminar, los participantes permanecen un rato en su sitio observándose. Luego cambian los papeles.

EVALUACION: ¿cómo lo han vivido? Dificultades encontradas.

JUEGO Nº 12. EL ZOO (Comunicación)

DEFINICION:

Se trata de que cada cual encuentre a su pareja mediante la emisión de un sonido.

Manual de monitor de tiempo libre

OBJETIVOS: lograr una cooperación entre la pareja para poderse encontrar cuanto antes. Favorecer la sensibilidad y escucha.

PARTICIPANTES: Grupo, clase,... a partir de 6 años.

MATERIALES: papeles con nombres de animales (dos por animal)

CONSIGNAS DE PARTIDA: oscuridad y emisión del sonido del animal que a cada cual le ha tocado.

DESARROLLO:

A cada participante se le da un papel con el nombre de un animal escrito en él. El juego consiste en que cada cual encuentre a su pareja utilizando como único medio la emisión del sonido de su animal.

EVALUACION:

Cada persona intentará explicar cómo se ha sentido, qué dificultades ha tenido para encontrar a su pareja.

JUEGO Nº 13. FILA DE CUMPLEAÑOS (Comunicación)

DEFINICION:

Se trata de, comunicándose sin palabras, hace una fila ordenada.

OBJETIVOS: aumentar la concentración, la escucha/ atención y otras formas de comunicación no verbal.

PARTICIPANTES: Grupo, clase,... a partir de 7 años.

MATERIALES: -----

Manual de monitor de tiempo libre

CONSIGNAS DE PARTIDA: el juego se hace en silencio.

DESARROLLO:

Los participantes tienen que hacer una fila según el día y mes de su cumpleaños, de enero a diciembre. Tendrán que buscar la manera de entenderse sin palabras. No importa tanto el hecho de que salga bien la fila, como el trabajar juntos y comunicarse.

EVALUACION:

¿qué problemas han surgido? ¿Qué elementos han favorecido la comunicación? Se puede tratar el tema de los diferentes canales de comunicación y cómo facilitan o dificultan la misma.

JUEGO Nº 14. AROS MUSICALES (Cooperación)

DEFINICION:

El juego consiste en no salirse del aro e intentar que el mayor número de participantes se introduzcan dentro de un mismo aro.

OBJETIVOS: Introducir la idea de cooperación, mediante la coordinación de movimientos.

ARTICIPANTES: Grupo, desde 10 personas.

MATERIALES: Aros de psicomotricidad y un equipo de música.

CONSIGNAS DE PARTIDA:

Para comenzar a jugar los participantes se agruparán por parejas, colocándose cada una de ellas dentro de un aro de psicomotricidad.

DESARROLLO:

Cada miembro del grupo sujetá una parte del aro y, mientras suena la música, baila

Manual de monitor de tiempo libre

por la habitación manteniéndose dentro del aro. Cada vez que la música deje de oírse, los jugadores de dos aros diferentes formarán equipo, colocándose juntos en el interior de los dos aros (uno encima del otro funcionan como uno solo). El juego continúa hasta que el mayor número posible de participantes estén dentro del único aro. Es importante que exista una coordinación de movimientos entre las personas que están dentro de un mismo aro a la hora de moverse, no sólo por la idea de cooperación sino por el dominio del propio cuerpo.

VARIANTES:

Mantener los aros quietos en el suelo: Los participantes bailan alrededor de ellos, saltando dentro cuando la música para. Antes de que la música comience a sonar se eliminará un aro y todos los jugadores colaborarán para que al menos una parte de cada uno de ellos esté dentro del aro o aros que permanezcan. Se puede jugar también con sillas: Se comienza con tantas sillas como personas. Las sillas estarán dispuestas en círculo y la gente correrá alrededor. A cada silencio musical se irán retirando sillas, intentando lograr acabar todo el grupo sentado en una sola silla.

JUEGO Nº 15. COLLAGE (Resolución de conflictos)

DEFINICION:

Se trata de un juego de roles en el que el grupo - clase es dividido en tres grupos. Cada uno de ellos tiene unas consignas propias, pero una común que consiste en ver cuál de es el mejor trabajo de los realizados por los tres ante una misma propuesta. Se encontrarán con que no hay material suficiente para hacerlo los tres.

OBJETIVOS: Analizar las actitudes y mecanismos que provoca una dinámica competitiva, así como diferentes formas de enfrentarla.

PARTICIPANTES: Grupo, clase, a partir de 5 años.

MATERIALES: 4 cartulinas, 1 barra de pegamento, 1 rotulador y una revista atrasada.

Manual de monitor de tiempo libre

CONSIGNAS DE PARTIDA:

(Aquellos que se dice a todos/as) Sólo se podrá utilizar el material que el/la animador/a coloque en la mesa central. Se divide al grupo en 3 subgrupos de igual número de personas y un cuarto de 3 observadores/as (1 por grupo). Cada uno de ellos tiene 20 minutos para realizar un collage que represente, por ejemplo las cuatro estaciones del año. Todas las partes del collage han de estar pegadas a la cartulina y rotulado al menos el título. Antes de cumplirse los 20 minutos se han de entregar los collages al animador/a. Se trata de ver, qué grupo lo hace mejor.

DESARROLLO:

Una vez dadas las consignas generales y dividido el grupo se les da un tiempo, antes de comenzar el trabajo, para que se organicen y dar los roles específicos de cada subgrupo, comenzando por los de los observadores/as. Hay que hacer especial hincapié en que nadie se puede salir del rol asignado. Una vez explicados a cada subgrupo, se coloca el material en el centro y se da la señal de inicio.

EVALUACIÓN:

Primero se debe hacer una rueda en la que cada uno/a SIN ENTRAR EN DEBATE cuente cómo se ha sentido, SOLO SENTIMIENTOS. Después los/as observadores/as cuentan lo más objetivamente posible el desarrollo del juego, explicando a todo el gran grupo cuál era la consigna específica del grupo que observaba.

A continuación se puede abrir un debate sobre las actitudes que se han dado y se dan en un ambiente de competición: ¿qué resultados se han obtenido con las diferentes actitudes: violenta, pasiva, no violenta, ...? ¿Qué reacciones han generado? ¿Qué tipo de respuestas pueden ser efectivas para hacer "lo que es justo"? ¿A quién sirve competir y a quién cooperar?

Es habitual que en el transcurso del juego puedan surgir situaciones fuertes, incluso la creación de verdaderos ejércitos o fuerzas armadas para defender "la propiedad (el mural único), que pueden dar mucho juego en la evaluación. No obstante, es importante dejar claro que en el debate hablamos de roles que han jugado unas persona y no de esas

Manual de monitor de tiempo libre

personas. Así mismo, es importante que nadie se quede mal o como algo negativo. El/la animador/a habrá de procurar que todas las cosas salgan durante la evaluación y sirvan para enriquecer el debate.

NOTAS:

OBSERVADORES/AS:

No interviene para nada. Toma nota de todo lo que ocurra:

Estrategia que elabora el grupo, forma de organizarse, relaciones entre ellos/as, roles que asumen, frases significativas.

1º GRUPO: su objetivo es **ganar** por encima de todo. Para ello les está permitida cualquier cosa. **No cooperan** con los otros grupos y no deben de arriesgarse a que otro grupo pueda hacer un collage mejor que el suyo.

2º GRUPO: trabajan en su collage sin meterse con nada ni con nadie y mientras no encuentren dificultades. Su postura es **rehuir** las dificultades o **conflictos**. Nunca se enfrentan. Ante órdenes o agresiones, su postura es la **sumisión y el acatamiento**. Mientras no se metan con ellos continuarán trabajando.

3º GRUPO: su consigna principal es que **todo grupo tiene derecho a realizar el mural**. Deberán afrontar los **conflictos de forma positiva**.

JUEGO Nº 16. EL GATITO CIEGO (Distensión)

DEFINICION: Juego de atención.

OBJETIVOS: Fomentar el sentido del oído.

Manual de monitor de tiempo libre

PARTICIPANTES: Mínimo 8, máximo 15, a partir de 5 años.

MATERIALES: Venda (la pañoleta).

CONSIGNAS DE PARTIDA:

Se designa a un jugador para hacer de gatito ciego; éste sale fuera y se le vendan los ojos. Mientras tanto los demás jugadores cambian de sitio entre sí y se vuelven a sentar.

DESARROLLO:

El gatito entra en la zona d juegos y procura poner la mano encima de la cabeza de un jugador. Cuando lo consigue dice “miau” (puede desfigurar su voz) por tres veces consecutivas. El gatito tiene que dar el nombre del jugador que le ha contestado. Si lo consigue, cambia de puesto con el jugador; si se equivoca, empieza de nuevo con otro jugador.

NOTA: Este juego no pude ser jugado más que por niños que se conozcan bien.

JUEGO Nº 17. CARRERAS DE COCHES (Distensión)

DEFINICION:

Consiste en correr adoptando una postura previamente indicada.

OBJETIVOS: Potenciar el trabajo en equipo.

PARTICIPANTES: Más de 10, a partir de 7 años.

MATERIALES: -----

CONSIGNAS DE PARTIDA: Se hacen grupos de seis y se numeran. A cada número se la da el nombre de un coche.

Manual de monitor de tiempo libre

DESARROLLO:

Cuando se dice el número o el nombre del coche, tienen que correr hasta un punto (previamente indicado) y volver a su sitio, usando el método que se les ha dicho. Ej.:

1. Mini - gatear
2. Volkswagen - saltando
3. Jaguar - corriendo
4. Jensen - a la pata coja
5. Skoda - andar de lado
6. Cavalier - saltando sobre una sola pierna

JUEGO Nº 18. EN FILA DE A UNO (Distensión)

DEFINICION:

Típico juego de pañoletas.

OBJETIVOS: Dejarse guiar por nuestro compañero.

PARTICIPANTES: Más de 10, a partir de 7 años.

MATERIALES: Una pañoleta por jugador.

CONSIGNAS DE PARTIDA: Se forman equipos de +7 integrantes, todos con los ojos vendados excepto uno por equipo.

DESARROLLO:

Cada equipo forma en fila tomando los hombros del de adelante donde el último es el que no tiene la vista vendada. El objetivo es que los equipos recorran un circuito o camino guiados por el último de la fila, que puede dar las instrucciones al primero hablándole o transmitiendo un mensaje. El mensaje lo transmite el último apretando el hombro al de

Manual de monitor de tiempo libre

adelante el que le apretará el mismo hombro al de delante suyo, así sucesivamente hasta llegar al primero. Se aprieta el hombro del lado hacia el que se debe girar y mientras más veces se apriete mayor será el giro. Gana el primer equipo en llegar al final del recorrido.

JUEGO Nº 19. MIRA UN PATO

OBJETIVO: Potenciar la atención

PARTICIPANTES: Gran grupo

EDAD: 8 hacia delante

MATERIAL: Ninguno, si acaso pintura para la cara.

CONSIGNAS DE PARTIDA: Un círculo grande sentado en el suelo.

DESARROLLO:

El director del juego (Madre), simula que tiene un objeto en la mano, y se lo pasa al de la derecha diciendo:

-*Mira un pato.*

El otro responde:

- *¿Un qué?*

La Madre contesta:

-*Un pato.* Y se lo pasa.

El segundo jugador de cada lado, debe pasar el objeto diciendo:

-*Mira un pato.*

El tercero responde:

- *¿Un qué?*

El segundo debe preguntar a la madre "*¿un qué?*"

La madre responde.

Manual de monitor de tiempo libre

-Un pato

el segundo responde:

-Un pato.

De esta manera se desarrolla el juego, hay que tener mucho cuidado de no equivocarse, si alguien se equivoca, se le puede hacer pagar una "prenda" o pintar la cara con pintura para la cara.

JUEGO Nº 20. EL BOTE

OBJETIVO: Entretener.

PARTICIPANTES: Gran grupo.

MATERIAL: Bote o lata de refrescos.

CONSIGNAS DE PARTIDA:

Para jugar al bote hay que trazar un círculo grande en el suelo. En el centro se pone el "bote" que será una lata o algo similar.

DESARROLLO:

El que la liga se coloca dentro del círculo; los demás alrededor. Uno cualquiera pega un patadón lo más fuerte que puede y todos corren a esconderse, mientras el que le toca va por la lata y la vuelve a poner en el círculo. Una vez hecho empieza a buscar a los demás. Si ve a alguno los dos corren a ver quien llega primero al bote. Si primero llega el que la liga, dice el nombre del que ha visto, si es el otro debe darle una patada, y el que la liga debe colocar el bote en el círculo y comenzar a contar. Así hasta que pille a todos.

JUEGO Nº 21. PELEAS DE CABALLOS

Manual de monitor de tiempo libre

OBJETIVO: Desarrollar la resistencia y velocidad de desplazamiento.

PARTICIPANTES: Grupo de parejas.

MATERIAL: Cintas de colores.

CONSIGNAS DE PARTIDA:

Las parejas deberán estar situadas por todo el espacio, con una cinta sujetada al pantalón.

DESARROLLO:

Los jugadores se montan a caballo del compañero y deben intentar quitar el máximo número de cintas a los contrarios, cada vez que una pareja pierda una cinta deben volver al profesor para que le de otra, el juego termina cuando no queden más cintas que quitar.

JUEGO Nº 22: TULA

OBJETIVO: Entretener.

PARTICIPANTES: Cuantos más, mejor.

MATERIAL: Ninguno.

CONSIGNAS DE PARTIDA:

Se sortean jugadores para ver quien se la queda.

DESARROLLO:

Todos empiezan a correr por delante del que se la queda, provocándolo para que les pille, si toca a alguien debe decirle "Tu la llevas", este es que se la queda.

Manual de monitor de tiempo libre

JUEGO N° 23: EL BULLDOG

OBJETIVO: Entretener.

PARTICIPANTES: Cuantos más, mejor.

Material: Un espacio delimitado.

CONSIGNAS DE PARTIDA:

Se la queda uno, y el resto se sitúa a un lado del campo (previamente delimitado).

DESARROLLO:

A la voz de "BULLDOG" todos tienen que correr de un lado del campo al otro. El que se la queda tiene que intentar pillar a alguien, si lo consigue, tendrá que hacerle tocar el suelo con el culo, si lo consigue se la queda junto con el que ya estaba, si se consigue soltar que da libre. Se acaba el juego cuando ya no queda nadie a quien pillar.

JUEGO N° 24: PELEAS DE CABALLOS

OBJETIVO: Entretenimiento.

PARTICIPANTES: Como mínimo 4 personas.

MATERIAL: Ninguno.

CONSIGNAS DE PARTIDA: Por parejas, subidos a la espalda.

Manual de monitor de tiempo libre

DESARROLLO:

Los jinetes deben intentar tirar, a los contrarios de sus respectivos caballos, para ello pueden empujar y tirar.

GRANDES JUEGOS

Se trata de una actividad de larga duración, compuesta por fases múltiples, pruebas o acciones sucesivas, que se apoyan generalmente en una historia que se vive intensamente.

Normalmente se desarrolla al aire libre con un terreno amplio y adecuado.

➔ Elementos del gran juego:

Elección de los temas, es indispensable el tema para establecer la base de la trama y que sea todo una aventura.

➔ Duración, El juego no debe ser ni demasiado largo ni demasiado corto.

Se requiere un horario y sujetarse a él cueste lo que cueste, si el juego degenera hay que detenerlo a tiempo antes de que, los jugadores se desinteresen, es importante que cuando toca el final del juego se encuentre todavía caliente.

➔ Táctica, la organización de los participantes puede ser de dos formas, se les organiza previamente o los jugadores se organizan entre ellos según las necesidades del juego.

➔ Materiales, en estos tipos de juegos hay que tenerlo todo previsto no tiene que fallar nada, hay que prepararlo con todo detalle.

Manual de monitor de tiempo libre

JUEGO Nº1: LOS INDIOS

OBJETIVO: Estratega, socialización y cooperación.

PARTICIPANTES: 4 Equipos (entre 8 y 10).

MATERIAL: Temperas.

CONSIGNAS DE PARTIDA:

Cuatro equipos cada uno en un esquina, los componentes deben llevar la cara pintada.

DESARROLLO:

Los rojos pillarán a los azules; los azules a los amarillos; amarillos a verdes y verdes a rojos. Si alguien es pillado va a casa de los opuestos, pero pueden ser salvados por sus compañeros. Los equipos pueden aliarse, de forma que si un verde tiene que pillar a tiene que pillar a un rojo, éste se puede aliar con un amarillo, que pilla al verde, así al verde le cuesta más pillar al rojo. Los que son pillados y están en la cárcel no pueden escaparse, hasta que uno de sus compañeros lo libere. Cuando todos los equipos estén pillados, se empieza de nuevo. Ganará el que más contrarios tenga en su esquina.

JUEGO Nº2: LA BÚSQUEDA

OBJETIVO: Estrategia, Nocturno.

Nº DE PARTICIPANTES: 2 Equipos (cada uno con un color).

MATERIAL:

Manual de monitor de tiempo libre

Temperas o lazos de colores.

Organización: un equipos son los cazadores y el otro los perseguidos. En un terreno previamente delimitado, por el que los perseguidos se repartirán.

DESARROLLO:

A la señal, el grupo de "perseguidos", tiene dos minutos para esconderse en zona que previamente ha sido delimitada. A los dos minutos sale el grupo de los cazadores, los cuales tienen siete minutos para pillar a sus contrincantes, una vez pillados deben llevarlos a una "cárcel" que será el punto de partida del juego. Una vez terminado el tiempo se cambian los papeles. Gana el equipo que más personas pille.

JUEGO Nº3: LA CONQUISTA DEL TESORO

OBJETIVO: Entretenimiento, estrategia, Nocturno.

Nº DE PARTICIPANTES: Gran grupo.

MATERIAL: Una linterna intermitente y una linterna por persona.

CONSIGNAS DE PARTIDA:

En un espacio previamente delimitado, se colocará una linterna intermitente. Del gran grupo se cogerá a unas cuantas personas que harán de "guardianes" que se esconderán, y el resto se repartirá por el espacio delimitado.

DESARROLLO:

La finalidad del juego es intentar llegar a la luz intermitente. El grupo de guardianes estará escondido en lugares estratégicos, de los que no se podrán mover, para evitar que nadie llegue. Los demás deben intentar llegar sin que los guardianes les descubran, si son descubiertos deben retroceder cincuenta pasos e intentarlo de nuevo.

Manual de monitor de tiempo libre

JUEGO Nº4: CROSS DE ORIENTACIÓN

OBJETIVO: Entretenimiento, estrategia, Nocturno.

Nº DE PARTICIPANTES: Gran grupo.

MATERIAL:

Un mapa de la zona (podéis dibujarlo vosotros), Brújulas (si no tenéis, no pasa nada).

Balizas (construidas por vosotros mismos, por ejemplo un trozo de papel, con un Nº y un dibujo diferente en cada baliza).Un cronometro.

DESARROLLO:

Escondéis las balizas por el terreno, y las marcáis en el mapa (ponéis el Nº de la baliza) y si hay brújula la indicación. Situáis una zona de control, donde estéis vosotros, a cada grupo de niños, le entregáis una copia del mapa, y lo mandáis a una baliza diferente para comenzar.

Cada vez que encuentren una baliza deben copiar el dibujo, y lleváoslo a vosotros, donde lo verificáis si es verdad o no, gana el que menos tarde en encontrar todas las balizas.

Variantes:

Cada vez que encuentren una baliza y os la lleven le podéis poner una prueba a superar. En los dibujos podéis poner animales de la zona por ejemplo, que los dibujen y los reconozcan.