

RECURSO CHISMES



CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES

Habilidades fortalecidas	ESTABLECER OBJETIVOS, SOPORTE, CENTRARSE EN SOLUCIONES
Adecuado para	Profesores, estudiantes
Nivel de dificultad	Bajo
Ajuste	Grupo
Número mínimo de participantes	3
Duración media	30 minutos
Equipos/materiales especiales	No
Versión en línea	Sí

1. DESCRIPCIÓN

Como escribió Peter Szabo, ¹creador de esta práctica: *"El chisme de recursos es una actividad de cinco minutos en grupos pequeños. Se puede utilizar durante las actividades en el aula como una forma de retroalimentación, o incluso en otros tipos de grupos dentro de la escuela. En cuestión de minutos se crea una atmósfera de aprecio y reconocimiento dentro de un grupo, mientras que al mismo tiempo se empodera al individuo para hacer más de lo que funciona. También es un ejercicio maravilloso centrarse en las soluciones existentes y aprender de ellas"*.

La actividad se lleva a cabo en pequeños grupos de tres personas en los que, en rotación, una persona permanece en silencio para escuchar durante un tiempo determinado, mientras que las otras dos hablan sobre los recursos, talentos y cosas hermosas que imaginan, ven o suponen de la persona que escucha. Por ejemplo:

- "La forma en que está vestido me recuerda a una persona que presta mucha atención a los detalles...";
- "Sí, y su sonrisa me volvió loca, parece una persona que sabe cómo tranquilizar a las personas que interactúan con él..."

2. PROPÓSITO / BENEFICIOS

El objetivo es ayudar a los participantes a experimentar el cambio de perspectiva de la lógica centrada en el problema a la lógica de mejora de la solución.

Ayuda a las personas a ser más conscientes de sus recursos y de lo visibles que pueden ser para el mundo exterior.

Esta práctica pretende desplazar la mirada de la crítica a la apreciación, de la carencia a los recursos, todo de forma coloquial y transparente.

La práctica facilita el intercambio de recursos en el grupo, valora a los individuos y crea pertenencia, energizando al grupo. Además, la práctica te permite experimentar el hecho de que puedes enfocarte inmediatamente en los aspectos positivos o negativos, dependiendo de cómo te acerques a las personas.

¹ <https://www.peterszabo.ch/en/about>

3. GRUPOS DE HABILIDADES RELACIONADAS

- Grupo n.3: ESTABLECIMIENTO DE METAS. Dado que invita a los participantes a formular hipótesis sobre las características positivas de una persona, la actividad los invita a entrenar la capacidad de definir y **trabajar hipótesis**;
- Grupo n.4: APOYO. La actividad capacita a los participantes para que adopten una postura de apoyo hacia otras personas. En este sentido, se despiertan todas las habilidades relacionadas con este constructo (**evitar la culpa, suspender el juicio, la empatía, la actitud de curiosidad**);
- Cluster n.5: enfoque en SOLUCIONES. Al invitar a los participantes a centrarse en lo que ya está funcionando en la actitud de una persona, la actividad facilita el desarrollo de un **enfoque centrado** en la solución.

4. CÓMO HACER EL EJERCICIO

Paso 1 / Preparación:

El facilitador crea grupos de tres participantes (mejor si no se conocen muy bien) y explica cómo funcionan los ejercicios. Se sugiere enfatizar la importancia de enfocarse solo en las cosas buenas, talentos o recursos que los participantes imaginan en la otra persona.

El facilitador explica que cada etapa del ejercicio, cuando una persona escucha en silencio y las otras dos hablan sobre sus recursos/habilidades/talentos, dura de tres a cinco minutos.

Una vez que se han explicado las reglas, se invita a los participantes (por ejemplo, los estudiantes) a permanecer en grupos pequeños y separados por el espacio y decidir quién va primero a escuchar.

Paso 2 / Ciclos de chismes:

El verdadero ejercicio comienza con el primer ciclo de chismes: una persona del grupo escucha sin intervenir mientras las otras dos hablan sobre los recursos, talentos y cosas hermosas que imaginan, ven o suponen sobre él o ella.

Después de tres a cinco minutos como máximo, el facilitador invita a los miembros del grupo a cambiar de roles y comenzar un nuevo ciclo de chismes de recursos.

Cuando termina la segunda ronda, el facilitador invita nuevamente a los grupos a intercambiar roles para comenzar el tercer y último ciclo. Después de este tercer paso, todos los miembros de los grupos de tres deberían haber experimentado el papel de oyente silencioso, cuando los otros dos discuten entre ellos los recursos, talentos o habilidades que ven en él o ella.

Paso 3 / Compartir en grupo:

Una vez finalizadas las tres rondas de chismes, el facilitador invita a los grupos individuales a intercambiar sus emociones, pensamientos e ideas sobre las experiencias que acaban de tener.

Para facilitar la discusión en cada grupo pequeño, puede invitarlo a responder preguntas como:

- *¿Qué opinas de esta experiencia?*
- *¿Cómo fue escuchar a la gente discutir cosas positivas sobre ti?*
- *¿Cómo fue imaginar los recursos de alguien que no conoces o conoces poco?*

Dé a cada grupo pequeño tiempo limitado para discutir la experiencia (3 a 5 minutos).

Explique que habrá una fase de información en la que todos los participantes tendrán la oportunidad de compartir sus pensamientos, sentimientos e ideas con los demás.

Paso 4 / Conclusión:

Una vez que cada grupo pequeño haya discutido la experiencia, puede invitar a las personas a permanecer sentadas donde están, pararse en círculo o encontrar un asiento en el aula como lo deseen. Cuando todos hayan tomado asiento, puede comenzar la fase de debriefing.

5. REFLEXIÓN FINAL

Durante la reflexión plenaria, se recomienda mantener el enfoque en los recursos y lo que ha funcionado.

El facilitador puede resaltar que la vida de las personas siempre es más rica de lo que piensas, porque todos siempre tienen un lado bueno de sí mismos.

El ambiente al final suele ser muy amigable y todos sonríen.

Los participantes a menudo se sorprenden de cuántas cosas buenas ven otros en ellos.

Puede ser útil ayudar a los participantes a notar diferencias en el estado emocional en el grupo desde el principio hasta el final del ejercicio.



6. MATERIALES ESPECIALES

Nadie en particular.

7. CONSEJOS Y TRUCOS

Esta práctica podría generar cierta vergüenza en los participantes y por esta razón se sugiere invitar a la actividad sin comprometer la participación.

Si un participante no quiere hacer ejercicio, el facilitador puede pedirle que asuma el papel de tutor, ayudando a los otros grupos pequeños a respetar las reglas.

También es posible que lo que se dice pueda sacudir a los participantes y estimular reacciones de emoción y/o llanto. En este caso, un poco de ironía y ligereza puede ser de gran ayuda.

8. VERSIÓN EN LÍNEA

Necesitas una plataforma online que te permita dividir el grupo virtual en subgrupos de tres personas. Puede usar plataformas como Zoom, Teams. El uso de pizarras digitales como MIRO (www.miro.com) o MURAL (www.mural.com) también puede ayudar, pero recomendamos mantener el ejercicio a nivel de conversación.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Jesper Hankovszky Christiansen. [*Estudios de caso. Foro futuro centrado en soluciones*](#). InterAction - The Journal of Solution Focus in Organizations, Volumen 6, Número 1, mayo de 2014, pp. 67-74(8). SFCT.
- Grandes reuniones. [Recurso Chismes - Inspiración, Noticias, Herramientas](#).
- Grandeza magnificada. [Recurso Croaking \(Chismes\) – Ejercicio 1](#).

