**Nota orientativa núm. 5 - Comportamientos disruptivos**

|  |  |
| --- | --- |
| **Situación/Problema** | **¿Qué se puede hacer?** |
| **Participantes que hablan mucho**  *No escuchan a nadie, entran en la conversación e interrumpen a los demás.* | * Diga amablemente que se alegra de que participen, pero que usted tiene actividades pendientes de terminar. * Recuérdeles la norma del grupo al respecto. * Interrúmpalos cuando se detengan para respirar, deles las gracias y continúe con la formación. |
| **Participantes silenciosos y tímidos** | * Establezca contacto visual y hágales preguntas sencillas. * Deles pequeñas responsabilidades en el trabajo en grupo reducido. * Haga que se sientan incluidos y anímeles si hacen alguna contribución. * Durante los descansos o al final de la formación, pregúnteles si hay alguna razón especial por la que estén callados. |
| **Participantes que hablan entre ellos** | * Sin nombrar a nadie, recuerda al grupo la regla de grupo correspondiente. * Acérquese lentamente a ellos y prosiga con la actividad sin alejarse de ellos. * Asígneles una responsabilidad. * Pregúnteles si tienen alguna pregunta o si hay algún problema. |
| **Participantes enfadados** | * Hable con ellos en privado y pregúnteles cuál es el problema. * Determine si sería apropiado que abandonaran el entorno o que salieran. * Pregúnteles si necesitan hablar con otra persona para resolver el problema. |
| **Participantes que se oponen a todo**  *Se oponen a todo. Son negativos.* | * Utilice su sentido del humor para recordarles que realmente se beneficiarán de las actividades. * Determine a qué se oponen y pregúnteles qué proponen. * Presente su propuesta a todo el grupo. * Si puede, realice pequeños cambios para que no puedan poner más objeciones. Por ejemplo, si no quieren hacer un trabajo en grupo, dígales que pueden trabajar solos. |
| **Participantes que cuestionan lo que hace** | * No se ponga a la defensiva. Acepte las críticas y agradezca a los participantes que expresen sus opiniones y emociones. * Si alguien del grupo cuestiona o critica la forma en que está llevando a cabo la formación, diríjase al grupo y pregunta: "¿alguien se siente incómodo con el método?", "¿seguimos así o queréis cambiar algo?". Si quieren cambiar algo, pregúnteles qué les gustaría cambiar. |
| **Participantes pesimistas**  *"Suena bien en teoría, pero esto no es para nosotros, no funcionará en la práctica..."* | * Dé ejemplos de prácticas. * Ceda la palabra a otras personas. * Pregúnteles cuál es su solución. |
| **Personalidades dominantes** | * Recuérdeles que todos deben participar en el trabajo de grupo. * Muéstrese de acuerdo con lo que dicen y hablen con otro participante. * Haga que se centren en el tema. |
| **Participantes groseros, irrespetuosos y sexistas** | * Dependiendo de la gravedad de la situación, hable con ellos en privado o diga a todo el grupo que esos comentarios son inapropiados. * Asegúrese de utilizar un lenguaje adecuado como formador. * Establezca las normas básicas al principio de la formación y subraye la importancia de ser respetuoso con los demás participantes. |
| **Participantes que divagan, hablan demasiado o se salen por la tangente** | * Si es posible y pertinente, escúchelos y pídales que se centren. * Diga: "¿Puede esperar esto hasta el final de la reunión? Hablaremos de ello entonces si no se ha tratado ya". |
| **Pérdida del control del grupo** | * Hable alto. * Haga una pausa. * Recuerde al grupo las reglas básicas. |