

Dinámicas

Enrolla-T (Cuerdas)

Objetivo de observación

- Cómo se comunican y colaboran los miembros del equipo
- Estilo de competencia
- Resolución y participación pasiva o activa en los equipos
- Objetivos claros

Materiales

- 1 cuerda para cada dos personas
- Si son impares, una persona coge dos cabos de cuerda

Desarrollo

Propuesta de Instrucciones de viva voz y *recomendaciones de facilitación*. **Hay una palabra prohibida en esta dinámica, y es EQUIPO.**

Para hacer esta dinámica nos vamos a dividir en dos **GRUPOS**. En cada grupo, las personas estarán unidas de dos en dos por una cuerda que cada una cogerá de un extremo/cabo. **La NORMA más importante e inviolable es que nadie puede soltar la cuerda, es como si el cabo estuviera pegado a la palma de nuestra mano.** No podemos hacer correr la cuerda por nuestra mano, ni soltarla o cambiar de mano el cabo. La cuerda va donde yo vaya. *Aquí el facilitador lo ejemplifica con una cuerda en sus manos, y aprovecha para recordar la clave de la HONESTIDAD –sinceridad con uno mismo–.*

En qué consiste esta dinámica...

Cada grupo va a formar una estrella, como un asterisco, con todas las cuerdas unidas por el centro una sobre otra. En ese momento daré el tiempo, y tendréis dos minutos para enredar o anudar. Cuando marque el final del tiempo, con TRANQUILIDAD Y FACILITÁNDONOS LA VIDA, todas las personas dejarán el cabo en el suelo manteniendo lo más posible la forma de la estrella, y a mi señal, los grupos cambiarán de lado. Después las personas del otro grupo cogerán cada una un cabo, TODOS A LA VEZ PARA EVITAR QUE SE DESHAGA LA ESTRELLA, y cuando yo vuelva a dar el tiempo, tendréis otros dos minutos, esta vez para desenredar o desanudar. El objetivo es acabar con las cuerdas desenredadas. **Así que el Objetivo es: acabar con las cuerdas desenredadas.** Y la **Norma fundamental: no podemos sacar el cabo de la cuerda de la palma de nuestra mano.** ¿Está claro?

El facilitador hace los grupos y dispone a las personas en 2 círculos. Le reparte las cuerdas a la mitad en cada círculo y les pide que le den el cabo a la persona que tienen en frente, quedando así formada la estrella. Se asegura de que estén los dos grupos bien ubicados, la estrella unida por el centro de las cuerdas y recuerda la NORMA MÁS IMPORTANTE, que EL CABO NO PUEDE SALIR DE LA PALMA DE LA MANO. En el último momento, el facilitador llama la atención sobre lo complicado que sería hacer un nudo, porque requeriría que la persona se metiera en la cuerda – y lo escenifica-, y dice a modo de reto: YO HE VISTO HACER NUDOS EN ESTA DINÁMICA.

1er. TIEMPO: Durante el tiempo se indica cada 30 segundos más o menos cuánto queda y se observa quién se deja llevar, quién lleva la voz cantante, quién facilita a los demás el paso –bajando o subiendo la cuerda- y quién no, quién suelta el cabo si hay alguien, quién está más pendiente del otro grupo, quién hace comentarios de animación o motivación, etc. Y se toma nota mental/escrita de frases literales de las personas para poder usarlas en el feedback de reencuadre.

Ahora con mucha tranquilidad por favor, facilitándonos la vida, TODOS A LA VEZ dejamos nuestro cabo en el suelo, manteniendo en la medida de lo posible la forma de estrella de las cuerdas, y cambiamos de grupo. Decidid qué cabo va a coger cada uno antes de cogerlo, para que no se deshaga la estrella. ¿Lo tenéis? ¿Todos sabéis el cabo que vais a coger? Pues ahora tenéis dos minutos para desenredar. ¡TIEMPO!

2do. TIEMPO: se observan las mismas actitudes. En esta ocasión las conductas suelen ser más marcadas, porque el grupo se enfrenta además al tiempo y seguramente han entrado en el juego, así que es probable que las conductas sean más genuinas, y es común que haya más frases remarcables aludiendo al otro grupo comparando (lo han hecho con muy mala idea, han hecho trampa, nosotros se lo hemos puesto más fácil...). Se vuelve a tomar nota mental/escrita de frases literales de las personas para poder usarlas en el feedback de reencuadre.

Supuestos:

- *Si un grupo lo consigue y lo festeja, no se deja de controlar el tiempo y se dice en voz alta el tiempo que resta, concentrando la atención en el otro grupo: ¿abandona aunque no se haya acabado el tiempo? ¿rebaja la energía o sigue igual? ¿todos lo hacen o sólo algunos?*
- *Si son impares y hay un grupo en el que una persona tiene dos cabos, y al cambiar de grupo sobra un cabo, ante la casi segura consulta se responde: ¿cómo lo podéis resolver? Y se toma nota de si negocian entre los grupos.*

Feedback:

Se cambia el tono de comunicación (seguramente haya sido distendido) y se retoma la seriedad que merece la reflexión. Se comienza con un feedback de reencuadre antes de permitir la participación de las personas.

Si los grupos han entrado a competir (es lo más habitual) se empieza con: ¿Quién os ha dicho que estabais compitiendo? ¿No sois el todos el equipo (color del brazalete-nombre elegido)?

Así que os digo que el objetivo es acabar con las cuerdas desenredadas y... ¿las enredáis? ¿Hacemos lo que nos dicen sin pensar o tener claro si eso facilita el objetivo? Hablo de facilitarnos la vida... de tranquilidad... ¿Y competimos a machacar al otro? *Aquí es útil usar frases literales o parecidas que hayamos oído del tipo: aprieta más fuerte, que se fastidien, esto no lo deslían ni con una tijera, espera que sé cómo hacer un nudo...*

En este tipo de dinámicas está comprobado que el 20% de las conductas que empleamos están motivadas porque estamos en esta jornada fuera de lo habitual, pasándolo bien, porque estamos jugando, porque no le damos importancia... Sí. Pero el 80% son las conductas de nuestro día a día... Las nuestras genuinas. Así que es una oportunidad estupenda para verTE, ¿qué has hecho? ¿Te has dejado llevar? ¿Tenías claro el objetivo y sin embargo no has dicho nada por no molestar? ¿Has impuesto tu opinión? ¿Te has parado a escuchar a los compañeros? ¿Has estado más pendiente del otro grupo que del propio? ¿Has empezado a hacer sin saber para qué lo hacías? Cuando el otro grupo lo consigue, ¿yo ya me doy por vencido? ¿o sigo luchando?

El autoconocimiento vale para esto, para reconocer esas conductas que se me disparan solas. Y si te gustan, genial, qué vas a hacer. ¿Y si no te gustan? ¿Qué vas a hacer?

¿Alguien quiere compartir cómo se ha sentido? ¿Qué conductas os ha gustado de vosotros y cuáles no? ¿Qué cualidad/recurso me ha facilitado mi participación en esta dinámica y cuál me la ha entorpecido? *Aquí se da paso brevemente a las personas, poniendo cuidado en que hablen de sensaciones sobre sus conductas o de las demás personas, para que sirvan de ejemplo para identificar qué les ha gustado de sí mismos y qué no les ha gustado, y dar sentido así a la reflexión final.*

Ata-T (Fútbol atado)

Objetivo de observación

- Colaboración y comunicación en equipo
- Capacidad de autogestión y empatía

Materiales

- 1 balón grande y ligero para cada dos equipos
- Espacio diáfano grande

Desarrollo

Propuesta de Instrucciones de viva voz y *recomendaciones de facilitación*.

Formar dos o cuatro equipos. Los facilitadores deciden qué equipos compiten. Es importante distribuir el peso de la facilitación sin perder el vínculo con el equipo propio, al que cada facilitador-coach va a animar efusivamente.

Para hacer esta dinámica tenemos que ser muy ágiles. Vamos a jugar un breve partido de fútbol un equipo contra otro. Pero para equilibrar los números, y hacerlo lo más parecido posible a un partido real, tenemos que disminuir el número de jugadores. Y como no queremos que nadie se pierda la experiencia, nos vamos a atar y a jugar de dos en dos como si fuéramos una única persona.

Es el momento de pedirle a las personas que se pongan por parejas, y una vez hecho, se pide que se pongan en fila de a dos, cada equipo, uno junto a otro. Los encargados de atar serán las parejas de cada equipo, una a otra. Se ata los dos tobillos internos de la pareja (izquierda con derecha y viceversa). Los facilitadores distribuyen los rollos de papel adhesivo, y recomiendan encarecidamente que la cinta no entre en contacto con la piel, para evitar heridas o “depilaciones” no deseadas, que no aprieten demasiado (pero que tampoco dejen mucha holgura porque hace más daño) y que tengan cuidado con los compañeros AUNQUE no sean de su equipo.

Mientras se están atando, y uno de los facilitadores-coaches está pendiente de que lo hagan correctamente, el otro da las instrucciones.

No hay muchas reglas. No hay posibilidad de fuera de juego, ni hay defensas o delanteros, sólo jugadores y porteros. La única norma inviolable en esta ocasión es que hay que chutar el balón EN TODAS LAS OCASIONES con el pie que está atado al compañero. No hay individualismo posible aquí. La coordinación y la comunicación son, por tanto, fundamentales.

¿Quién/quienes van a ser los porteros de cada equipo? A sus puestos. Todos los demás al centro.

Los facilitadores-coaches ponen en juego el balón, juntos.

Os recomendamos por favor que tengáis cuidado y que penséis en el bien común. Esa es la estrategia de la dinámica. El partido va a durar 8 minutos, y empieza YA.

Los facilitadores observan a los miembros de sus respectivos equipos, esta vez promoviendo el ambiente de animación propio de un partido de fútbol, animando a su equipo, mientras se observan sobre todo conductas de comunicación. ¿Quién arrastra literalmente al compañero y quién se deja arrastrar? ¿Quién disfruta y quién no? ¿Qué personas entran en modo queja o en otro tipo de conductas de rechazo a la situación? ¿Cada equipo está jugando como un equipo o son conductas individualistas todos contra todos? Si meten gol, ¿cómo son las reacciones? ¿Cómo se hablan? ¿Qué se dicen? Y se toma nota mental/escrita de frases literales de las personas para poder usarlas en el feedback de reencuadre.

Cuando el tiempo acabe, se pide a las personas que recuperen una posición/postura segura. Y comienza el feedback de cada grupo por separado. En esta ocasión es un feedback abierto en el que se da pie a las personas a que cuenten cómo se han visto, qué han podido observar de sus propias conductas o de los compañeros, y si han encontrado paralelismos con su día a día en la empresa.

¿Qué habéis visto vosotros? ¿Cómo os habéis sentido? ¿Qué conductas os ha gustado de vosotros y cuáles no? ¿Qué cualidad/recurso me ha facilitado mi participación en esta dinámica y cuál me la ha entorpecido?

Cada coach devuelve al final sus impresiones recogidas.

Yo he visto... *Aquí es útil usar frases literales o parecidas que hayamos oído para comentar sobre todo:*

- *Si se han arrastrado*
- *Si se han cuidado o no*
- *Si han jugado en equipo o de forma individual*
- *Cómo ha sido la competencia*

En este tipo de dinámicas está comprobado que el 20% de las conductas que empleamos están motivadas porque estamos en esta jornada fuera de lo habitual, pasándolo bien, porque estamos jugando, porque no le damos importancia... Sí. Pero el 80% son las conductas de nuestro día a día... Las nuestras genuinas. Así que es una oportunidad estupenda para verTE, ¿qué has hecho? ¿Te has dejado llevar? ¿Has arrastrado a tu compañero o compañera? ¿Te has comunicado o has tirado de su pierna? ¿Qué te decías internamente?

El autoconocimiento vale para esto, para reconocer esas conductas que se me disparan solas. Y si te gustan, genial, qué vas a hacer. ¿Y si no te gustan? ¿Qué vas a hacer?

Ahora brevemente responded a las preguntas de vuestro cartón, y a la pregunta del cartón anónimo para Atexis. ¿Cómo os puede ayudar la empresa a mejorar lo menos positivo que habéis identificado en esta dinámica?

Mientras el equipo reflexiona, el facilitador-coach apunta el indicar de la dinámica, y la puntuación obtenida, en el panel y en el grupo de WhatsApp de las puntuaciones.

Mira mi cuadro y sabrás quién soy

Trabajamos: **Autoconocimiento. Infantil**

Necesitamos: fotos variadas, papel continuo y pegamento

Desarrollo: Se pondrán todos los materiales a disposición del alumno para que cada uno elija los que más le gustan y con los que se identifica. Así irá creando un collage de sus gustos, preferencias, aficiones, personas a las que admira, lugares, etc. También puede escribir palabras que crea que lo definen. Una vez terminado, cada uno podrá preguntar sobre los “cuadros” de los otros si hay algo que le llame especialmente la atención. Con los collages a la vista, todos tendremos mayor conocimiento de los demás y cada uno de él/ella misma.

CONCLUSIONES

Cada “cuadro” será una definición gráfica de cada niño en función de lo que hayan elegido podrán aumentar su autoconocimiento y al mismo tiempo estarán mostrándose a los demás. A la vista de los resultados veremos que no a todos les gustan las mismas cosas (o si...) y estaremos poniendo el primer “ladrillo” para trabajar la diversidad y respeto.

Dentro /fuera

Trabajamos: **coordinación, mapas mentales, frustración, hábito. Infantil**

Desarrollo: Se sitúan los alumnos en un círculo y el facilitador da siguiente instrucción: tenéis que hacer lo que diga pero decir en voz alta lo contrario. Y se hace una demostración. Después el monitor dice aleatoriamente en voz alta ADELANTE, ATRÁS, IZQUIERDA O DERECHA y los alumnos tendrán que saltar todos juntos donde se indica y gritar lo contrario. Se realizan varias series.

CONCLUSIONES

Cómo trabajan en trabajo en equipo, quienes son los líderes, quien se molesta cuando alguien se equivoca de forma recurrente, cómo mejoramos cuando hacemos varias veces las cosas, cómo aprendemos...

“El demonio malo dice...”

Trabajamos: **empatía. Infantil,**

Necesitamos: Listado de acciones (positivas, normales y menos positivas) y algún tapón o moneda para los mandatos.

Desarrollo:

Presentación: Se comenta al grupo que hay un Demonio Malo que va a darles el poder de que uno de sus compañeros haga lo que cada uno quiera. Sólo tienen que desearlo, decirlo y el otro u otra hará lo que se le pida. Se crea cierta expectativa morbosa evocando cuántas veces hemos pensado en ver a fulanita o fulanito en tal o cual situación. Ahora con la actuación del Demonio Malo esto será posible. Sólo es necesario que todos se comprometan a obedecer al Demonio Malo haciendo lo que el compañero le diga.

Según la edad, se plantearán listas de acciones diferentes, así, al ser un poco dirigido evitamos posibles abusos.

Se colocan sentados en círculo. En esta lista es importante que haya cosas buenas, neutras y no tan buenas sin llegar a que ninguna sea peligrosa o degradante.

Primero se les dice que elijan el mandato seleccionándolo de una lista dada y luego elegirá a la persona destinataria. Una vez elegido el mandato se les dice que para no complicar la cosa el mandato lo hará el compañero o compañera de su derecha y se les da la opción de cambiar el mandato elegido ante esta nueva situación. Una vez que todos lo han cambiado o han mantenido el que tenían se les anuncia que ha llegado el *Demonio Bueno* (que no se nombra previamente), ha expulsado el Demonio Malo y ha dicho que cada uno tendrá que hacer el propio mandato que había elegido. Se les recuerda que se habían comprometido a obedecer y van haciendo los mandatos.

CONCLUSIONES

Una vez concluido el natural jolgorio se trata de que reflexionen conjuntamente sobre estos aspectos:

- ¿Cómo ha sido la elección de la mayoría de los mandatos, agradables, neutros o desagradables? y ¿por qué?
- ¿Han cambiado muchos el mandato en la segunda vuelta? y ¿por qué?
- ¿Qué esperaban sentir viendo a la otra persona cumplir el mandato? ¿Han sido empáticos o no?
- ¿Qué han sentido cuando al final se les ha vuelto el mandato?
- Reflexión final común del tipo: “No quieras para los demás lo que no quieres para ti”.

Ejemplos de Mandatos:

- Dale un beso al compañero-a que quieras
- Dale un beso al compañero-a que esté 4 puestos a tu derecha
- Recibe un beso de todos tus compañeros en el centro del círculo
- Rueda 10 veces por el suelo
- Baila delante de alguien algo divertido durante 30 segundos
- Dale una moneda que lleves encima a algún compañero. Si no tienes debes buscarla, pedirla o lo que sea
- Canta una canción en el centro del círculo
- Cuenta un chiste en el centro del círculo
- Haz cinco flexiones en el suelo
- Haz el pino y si no sabes te ayudarán
- Recibe un aplauso de todos estando en el centro del círculo
- Intercambia los zapatos con el compañero-a que quieras y sigue así hasta el final de la sesión
- Pasa por el centro de dos filas de compañeros que te harán cosquillas
- Haz tonterías delante de alguien hasta hacerlo reír
- Arrastra con la nariz una moneda que está en el suelo hasta llevarla a una meta que está a unos dos metros
- Pasa por debajo de 6 mesas
- Sube y baja a una silla 7 veces
- Encuentra y abre la puerta con los ojos cerrados