

10 dinámicas

Desarrollo de equipos (Team Building)



MATERIA

Recopilación realizada por:

Lilia Batista Viera

Con la contribución de Roberto Bravo G.

CAMPO MINADO

OBJETIVOS: Desarrollar la confianza y la comunicación clara

MATERIALES:

- Una cuerda, tiza (gis, clarión) o cinta de enmascarar (cinta de pintor, cinta adhesiva protectora, tirro, masking tap) que nos permita crear un área de juego.
- 50 a 100 objetos pequeños que funcionen como obstáculos/minas (ejemplo: pelotas, piezas de goma, pequeños juguetes, etc).
- Vendas para los ojos, suficientes para la mitad de los participantes (opcional, puede pedir que cierren los ojos)

DESARROLLO:

1. Se determina y limita el espacio de juego (debe ser plano). Podría servir un pasillo donde quepan los participantes. Definir unas "puertas" al principio y al final del recorrido, por allí deben entrar y salir los participantes. El número de puertas dependerá de la cantidad de participantes y el tamaño del campo.
2. Se colocan los objetos dispersos en el campo, de manera que también haya espacios vacíos donde es posible colocar el pie sin tocar ningún objeto. Cuidar que los espacios abiertos no definan un camino recto entre la entrada y la salida. Cuantos más objetos, más difícil será el recorrido.
3. Organice a los participantes en parejas. Uno de ellos se vendará o cerrará los ojos y estará en el punto de partida (entrada). El otro estará en el punto de llegada (salida)
4. El juego consiste en que los participantes con los ojos cerrados o vendados van a ser guiados verbalmente por su compañera(o) de equipo para ir desde la entrada hasta la salida sin pisar ninguno de los objetos (minas).
5. Normas:
 - a) Toda persona que está dentro del campo de juego debe tener los ojos cerrados o vendados
 - b) Las personas que guían no pueden entrar al campo minado y solo darán instrucciones de manera verbal
 - c) La persona que pisa algún objeto debe regresar al punto de partida y empezar de nuevo.
 - d) Cuando una persona vendada llega a la salida, intercambia su rol con su compañera(o) y pasará a dar las instrucciones para que el otro recorra el campo.
 - e) Se prohíbe correr, retirar objetos o modificar las dimensiones del campo

VARIACIONES:

1. Limitar el tiempo necesario para que se complete la tarea
2. Tener unos objetos o tarjetas específicos distribuidos en el campo para que sean recogidos por los participantes

PROCESAMIENTO: Este juego es una metáfora de los problemas que enfrenta la persona o el grupo en su quehacer diario y que los separan de sus metas.

¿Cómo se enfrentan a las dificultades? ¿Las evitan, pasan sobre ellas, tienen estrategias para resolverlas? ¿Cuáles son sus guías y apoyo para resolverlas?

Team Building (Desarrollo de equipos)



Actividad descrita en el libro "Quicksilver", de Karl Rohnke, 1995. Referida por [International Association of Teamwork Facilitators](#)

CRUZANDO EL PUENTE

OBJETIVOS: Solución de problemas – Liderazgo situacional – Trabajo cooperativo

MATERIALES:

- Un espacio estrecho (puede ser un tronco, tabla o marcas en el suelo)
- Cronómetro para medir el tiempo

DESARROLLO:

1. Se divide al grupo en dos equipos de igual número de personas.
2. Cada equipo forma una columna (fila india) y se coloca frente al otro equipo sobre un tronco, bordillo o marca equivalente (del ancho del pie de una persona, se puede hacer líneas paralelas con masking tape).
3. Deben intercambiar la posición de las dos columnas sin salirse del “puente” en el menor tiempo posible.
4. Cada vez que una persona toca fuera de los límites se suman 10 segundos al tiempo total. El reloj se detiene cuando han cruzado al otro lado todos los miembros de las dos columnas.
5. Luego preguntar si creen que pueden hacerlo en menos tiempo y darles unos minutos para que discutan una estrategia nueva.
6. Repetir la actividad las veces que considere necesario.

VARIACIÓN: En lugar de dos equipos, hacerlo con cuatro y usar un cruce de “puentes como se muestra en la foto.

PROCESAMIENTO:

Al finalizar conversar acerca de ¿cómo surgió cada una de las soluciones? ¿quiénes las propusieron?, ¿por qué siguieron esas ideas?, ¿cómo se evaluó y modificó en las rondas siguientes?



Tomado de Silver Bullets, Karl Rohnke

ORDENANDO LAS SILLAS

OBJETIVOS:

1. Mostrar a los participantes cómo manejar el conflicto y convertirlo en cooperación.
2. Ayudarles a reconocer cómo se pueden interpretar las instrucciones de distintas maneras.

MATERIALES: Un espacio con una silla para cada participante. Puede ser una habitación o salón con puerta y ventana. Copia escrita de las instrucciones: Un tercio A, un tercio B y un tercio C.

Instrucciones escritas:

- A. Ponga todas las sillas en un círculo. Tiene 15 minutos para hacerlo.
- B. Ponga todas las sillas cerca de la puerta. Tiene 15 minutos para hacerlo.
- C. Ponga todas las sillas cerca de la ventana. Tiene 15 minutos para esto.

Si el salón a usar no tiene ventana, use otra instrucción. Por ejemplo, ponga las sillas cerca de la pizarra.

DESARROLLO:

1. Entregue a cada participante una tarjeta de instrucciones (ya sea A, B o C)
2. Dígalos que no le muestren a nadie sus instrucciones, ya que esto va en contra del propósito del ejercicio.
3. Indicar el inicio del tiempo y dar 15 min a que cada persona siga la instrucción que recibió por escrito.
4. Dejar actuar al grupo.

Nota para facilitadores:

La tarea no se puede llevar a cabo a menos que las personas con instrucciones idénticas cooperen. Los subgrupos no pueden llevar a cabo sus instrucciones a menos que cooperen entre sí. Existen varias soluciones posibles, cualquier solución es válida:

1. Poner todas las sillas en un círculo, entre la puerta y la ventana.
2. Poner las sillas, en secuencia, en un círculo, cerca de la puerta y luego cerca de la ventana.
3. Desobedecer parte de las instrucciones, poniendo un tercio de las sillas en círculo, un tercio cerca de la puerta, y un tercio por la ventana.
4. Cambiar el ambiente, colgar dos hojas de papel grande en medio de la sala, uno con la palabra "ventana" y el otro con "puerta".
5. Desobedecer las instrucciones completamente.

Este ejercicio tiene mucha amplitud para la resolución creativa de conflictos. Los grupos suelen moverse en forma frenética, usar la fuerza, y a veces hasta se sientan en su silla para guardarla mientras otros la llevan cargando.

Team Building (Desarrollo de equipos)

Cuando algunos de los participantes están tratando de encontrar una solución cooperativa, otros siguen recogiendo y defendiendo las sillas. Esto frustra a los cooperadores, quienes a veces olvidan sus intenciones positivas y se unen al argumento.

PROCESAMIENTO:

Cualquiera que sea el resultado, conversar acerca de cómo se sintieron y actuaron al intentar cumplir con sus instrucciones.

¿Qué conflictos se presentaron? ¿Cómo los solucionaron? ¿Existe algún parecido entre lo que ocurrió en la dinámica y alguna situación personal o laboral?

Fuente: Frank Oomkes y Richard Thomas (1992)

MATERIAL PARA COMPARTIR

CUADRO DE CUERDA

OBJETIVOS:

1. Explorar cómo funciona un grupo cuando tiene una tarea difícil.
2. Reconocer que las personas adoptan distintos roles en un grupo.

MATERIALES: Una cuerda o cinta amarrada para formar un círculo y que se lo suficientemente larga para ser sostenida por la mitad del número de participantes.

DESARROLLO:

1. Formar dos grupos de igual número de participantes.
2. Coloque el círculo de cuerda en el suelo y pida a uno de los grupos que se distribuya alrededor del mismo. El otro grupo permanece sentado (puede ser alrededor del primer grupo) y tomará el papel de observadores.
3. El primer grupo tomará la cuerda y la levantará a la altura de su cintura. Se les pide que cierren los ojos y que den varias vueltas (giren juntos) tomados de la cuerda.
4. Luego, y sin abrir los ojos, deben formar un cuadrado con la cuerda.
5. El otro grupo observa sin hacer comentarios.
6. Puede indicar al principio que hay un tiempo máximo para lograr hacer el cuadrado. El grupo indica cuando cree que el cuadrado está listo.
7. Abren los ojos y observan el cuadrado que formaron.
8. Se repite la dinámica, intercambiando los equipos.

VARIANTES: Si hay espacio, se puede dejar el primer cuadrado en el suelo y usar otra cuerda en el paso 8 para luego comparar. O se toma una fotografía o un calco de la misma.

PROCESAMIENTO:

¿Cómo se sintieron los del primer equipo al hacer el cuadrado?

¿Qué observaron los miembros del otro equipo en cuanto a la toma de decisiones, el liderazgo, el poder seguir las instrucciones, el manejo de las emociones o frustración?

Las mismas preguntas para la segunda vez. ¿Cómo influyó haber observado al primer equipo en su tarea?

¿Qué aprendieron y qué pueden llevar de esta experiencia a otros grupos en los cuales participan?

ROMPECABEZAS (una de las tantas dinámicas posibles con rompecabezas)

OBJETIVO: Enfatizar la importancia de cada contribución individual de los miembros del equipo y la importancia de trabajar juntos.

MATERIALES:

1. Un rompecabezas con suficientes piezas para que cada participante reciba una sección de 10 piezas que se pueda armar separadamente y luego se puedan unir todas las secciones.
2. Música ambiental energizante que cree sentido de urgencia (opcional)

DESARROLLO:

1. Indicar que tienen un tiempo límite para completar una tarea, la cual comprende una etapa de trabajo individual y otra de trabajo colectivo.
2. Entregar a cada participante 10 piezas del rompecabezas y pedirle que lo completen individualmente. Indicar en que momento deben empezar e iniciar el conteo del tiempo.
3. A medida que logran la tarea individual deben comenzar a conectar las secciones para completar el rompecabezas grupal.
4. La tarea concluye al finalizar el tiempo, independientemente si se logró o no completar el rompecabezas grupal.

VARIANTES:

1. En los rompecabezas individuales (10 piezas) hay una (1) que no corresponde a esa sección.
2. Podría haber un pequeño número de participantes designados para estar disponibles alrededor del salón y apoyar a los individuos a visualizar las conexiones entre los rompecabezas individuales.

PROCESAMIENTO: ¿Cómo se sintieron durante la actividad, tanto en el trabajo individual como en el trabajo grupal? ¿De qué se dieron cuenta?

¿Qué impacto tuvo el tiempo límite en la efectividad individual y grupal?

¿Qué ocurre cuando todos hacemos la misma tarea sin tomar en cuenta las capacidades individuales?

Variante 1: ¿Qué ocurrió al darse cuenta de que no tenían las piezas correctas para armar su sección del rompecabezas? ¿Cómo se solucionó? ¿Se comunicó la situación, cómo y a quién?

Variante 2: ¿Qué impacto tuvo la presencia de colaboradores externos en la efectividad del equipo?

Tomado de The big book of team building games de John Newstrom & Edward Sacannell

RESPONDE CON LA PELOTA

OBJETIVO: Visibilizar y entender el concepto de Accountability (auto responsabilidad), en su dimensión de responsabilidad y cuidado del otro.

MATERIALES: Pelotas (al menos una por cada 5 participantes)

DESARROLLO:

1. Formar grupos de 5 personas que se colocan en círculo.
2. A cada grupo entregar una pelota.
3. Se indica que se debe tirar la pelota de una persona a otra, prestando atención a quien envía y quien recibe, en el menor tiempo posible.
4. No se puede pasar la pelota a las personas que están a los lados.

VARIANTES:

1. Introducir dificultad agregando más pelotas hasta que se haga inmanejable por el grupo.
2. Usar solo dos pelotas. Definir con quien empieza y con quien termina cada secuencia. Hacerlo al mismo tiempo.

PROCESAMIENTO:

¿Cómo se sintieron durante la actividad, tanto en el trabajo individual como en el trabajo grupal? ¿De qué se dieron cuenta?

¿Cómo era el ritmo/velocidad en el envío de la pelota? ¿Hubo dificultad para sostener el ritmo?

¿Cómo se decidió el ritmo y velocidad a la cual enviar la pelota? ¿Todos podían sostener el mismo ritmo? ¿Dónde empieza mi responsabilidad en el proceso? ¿Cuál es límite de mi responsabilidad?

¿Hasta dónde cada uno de nosotros es responsable de sí mismo, del otro, del grupo?

¿En qué se parece lo ocurrido en el juego a nuestra vida cotidiana/laboral? ¿Qué aprendimos en el juego que podamos aplicar en nuestras relaciones como grupo y con otros grupos?

Dinámica aportada por Roberto Bravo G, Santiago de Chile.

EL MONUMENTO

OBJETIVOS: Identificar atributos personales que contribuyen al logro de un objetivo grupal. Experimentar el trabajo como grupo hacia una meta común.

MATERIALES:

1. Objetos muy variados, en suficiente cantidad para escoger y que cada participante tenga uno.
2. Materiales para unir los objetos: cinta pegante, hilo/estambre, gomas elásticas (ligas), cola plástica (goma, pega)

DESARROLLO:

1. Colocar todos los objetos en un lugar y pedir a los participantes que se acerquen allí para escoger uno de esos objetos.
2. El objeto que escogido debe tener cualidades que representen a quien lo escoge.
3. Presentarse al grupo con el objeto. Dar las cualidades positivas que comparte con el objeto y que aporta al equipo.
Por ejemplo, "Esta lupa me representa porque soy una persona curiosa y me gusta descubrir y encontrar los detalles"
4. Una vez que todos se han presentado, se les solicita que construyan un monumento con todos esos objetos, Un monumento que los represente como grupo pues estará formado por las cualidades que cada uno aporta.
5. Dar un nombre al monumento (se puede colocar ese nombre en una "placa" en lugar visible).
6. Colocar el monumento en un lugar de honor donde todos puedan verlo y/ó tomarse una foto grupal con el monumento.

PROCESAMIENTO:

Conversar acerca de la importancia de cada persona requerida para cumplir una tarea. ¿Cómo aportas al equipo las cualidades que identificaste con el objeto?

¿Cuál es el rol que estás representando en el grupo? ¿Refleja tu individualidad?

¿Dónde estás representado en el monumento? ¿Qué dice eso de tu presencia y aporte al grupo?

FINAL DE FOTOGRAFÍA

OBJETIVOS: Coordinar las diferencias individuales en el logro de un objetivo común.

MATERIALES:

1. Cinta para indicar el punto de llegada
2. Cámara para tomar la fotografía de llegada (o para grabar los diferentes intentos y luego usar el video en el procesamiento)

DESARROLLO:

1. Crear una línea de partida y otra de llegada
2. Los miembros del grupo deben caminar desde la línea de partida hasta cruzar la línea de llegada en el menor tiempo posible. (la distancia debe ser corta)
3. La única condición para ganar es que todo el grupo debe cruzar exactamente al mismo tiempo.
4. Tomar una fotografía del momento en que cruzan la meta y determinar si, realmente, cruzaron todos al mismo tiempo.
5. Repetir varios intentos, ensayando diferentes estrategias para lograr perfeccionar el cruzar todos de manera simultánea.

VARIANTES:

1. Una vez que lo logran caminando, retar al grupo a hacerlo corriendo.
2. Eliminar la línea de salida y el recorrido. Solo intentar cruzar la línea de llegada, todos al mismo tiempo.

PROCESAMIENTO:

¿Cómo se sintieron al inicio de la dinámica? ¿Qué dificultades encontraron para cumplir la tarea? ¿Cómo decidieron la estrategia para alcanzar la meta? ¿Qué tuvo cada individuo que cambiar o adaptar de sí mismo para lograr cruzar la meta? ¿Qué observaron en cuanto a la comunicación y el liderazgo en el grupo?



TIC TAC TOE HUMANO

El Tic-Tac-Toe (en Estados Unidos) o Tres en línea, también conocido como Ceros y Cruces, tres en raya (en España, Ecuador y Bolivia), juego del gato, Tatetí (en Argentina), Triqui (en Colombia), Totito (en Guatemala), Cuadritos o Cero Mata Cero (en República Dominicana), , Gato (en Chile y México), Michi (en Perú), Triqui traka, Tres en gallo, Ceritos, Equis Cero, Triquichao o La Vieja (en Venezuela), es un juego de lápiz y papel entre dos jugadores: O y X, que marcan los espacios de un tablero de 3x3 alternadamente. Un jugador gana si consigue tener una línea de tres de sus símbolos: la línea puede ser horizontal, vertical o diagonal.

OBJETIVOS:

1. Darse cuenta del valor de las diferencias individuales en el éxito de cualquier tarea.
2. Examinar la toma de decisiones, individual y grupal, bajo presión.

MATERIALES:

1. Nueve sillas
2. Material para delimitar el espacio (opcional)

DESARROLLO:

1. Colocar las sillas en tres hileras de tres sillas cada una (ver video <https://www.youtube.com/watch?v=-hwDNL0pQ8o>)
2. Formar dos grupos, de igual número de participantes. Uno será X y otro será Y.
3. Cada grupo se colocará en una hilera a cada lado del “tablero” formado por las sillas.
4. Se numeran los participantes de cada grupo.
5. El facilitador dirá en voz alta un número y los dos participantes (uno en el grupo X y otro en el grupo Y) deben sentarse en alguna de las sillas. El que lo haga primero queda sentado y el otro regresa a su grupo.
6. Cualquier participante que esté sentado debe indicar si pertenece al grupo X o al grupo Y (ver video)
7. El facilitador va diciendo número (tener cuidado de no repetirlos) hasta que alguno de los equipos puede formar una línea (horizontal, vertical y diagonal) de su símbolo. El que lo logre primero es el equipo ganador.

Team Building (Desarrollo de equipos)

VARIANTES:

1. En lugar de sillas, dibujar una cuadrícula de 3x3 en el suelo. Los participantes ocupan el espacio de pie.
2. Usar cuadrícula de mayor tamaño (4x4 ó 5x5)

PROCESAMIENTO:

¿Cómo lo hizo cada grupo? ¿Qué pudo haberse mejorado?

¿Cómo se tomaron las decisiones en cada grupo? ¿Qué fue efectivo y qué no?

¿Cómo cada grupo manejó los conflictos que surgieron?

¿Cuáles son las tres lecciones (aprendizajes/descubrimientos) que han obtenido como grupo con esta dinámica y cómo se pueden poner en práctica en su lugar de trabajo/organización)



CÓDIGO DE CONDUCTA

OBJETIVOS: Construcción de consenso por compartir valores y normas, al inicio de una actividad grupal (taller, reunión, inicio de proyecto).

MATERIALES:

1. Pizarra o pared
2. Notas autoadhesivas (sticky note, post it)
3. Lápices / bolígrafos (plumas, esferos, lapiceros) / marcadores finos (rotuladores, plumones)

DESARROLLO:

1. Escriba en la pizarra dos palabras: Significativo - Placentero (o ubique en la pared tarjetas con las palabras)
2. Cada persona debe escribir en notas adhesivas (una por cada idea) ¿qué hará de este taller/reunión/proyecto una experiencia significativa y placentera)
3. Pegar las ideas en la pizarra/pared y revisen cada una para asegurarse que todos la entienden. De no ser así, la pueden cambiar hasta que estén de acuerdo.
4. Diga a los participantes que esas ideas se convertirán en el Código de conducta a seguir durante toda la actividad. El grupo tiene la responsabilidad de mantener y hacer cumplir dicho código.
5. Los participantes deben indicar como se asegurarán de que las sugerencias se ejecuten durante el taller. En este punto puede que el grupo desee reconsiderar alguna de las ideas por darse cuenta de que son inviables.
6. Una vez decididos los valores y normas del grupo, estos se pueden fijar en lugar visible o hacer reproducir para que cada persona lleve registro de su cumplimiento.

PROCESAMIENTO:

¿Cómo fue el proceso de consenso? ¿Qué pudo haberse mejorado?

Conversar acerca de como establecer estas normas y valores contribuirá a un mejor desarrollo del resto de las actividades grupales.

Reflexionar acerca de como los valores compartidos conducen al éxito de un grupo.