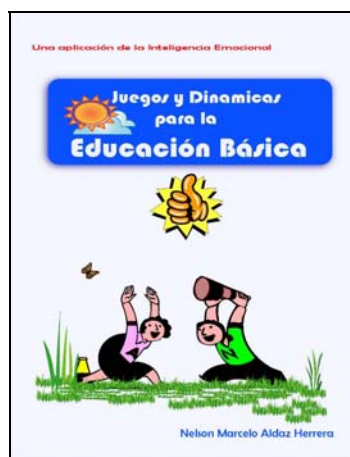


# Dinámicas para la educación básica

## Aplicaciones de la Inteligencia Emocional en el Aula de Clase

---

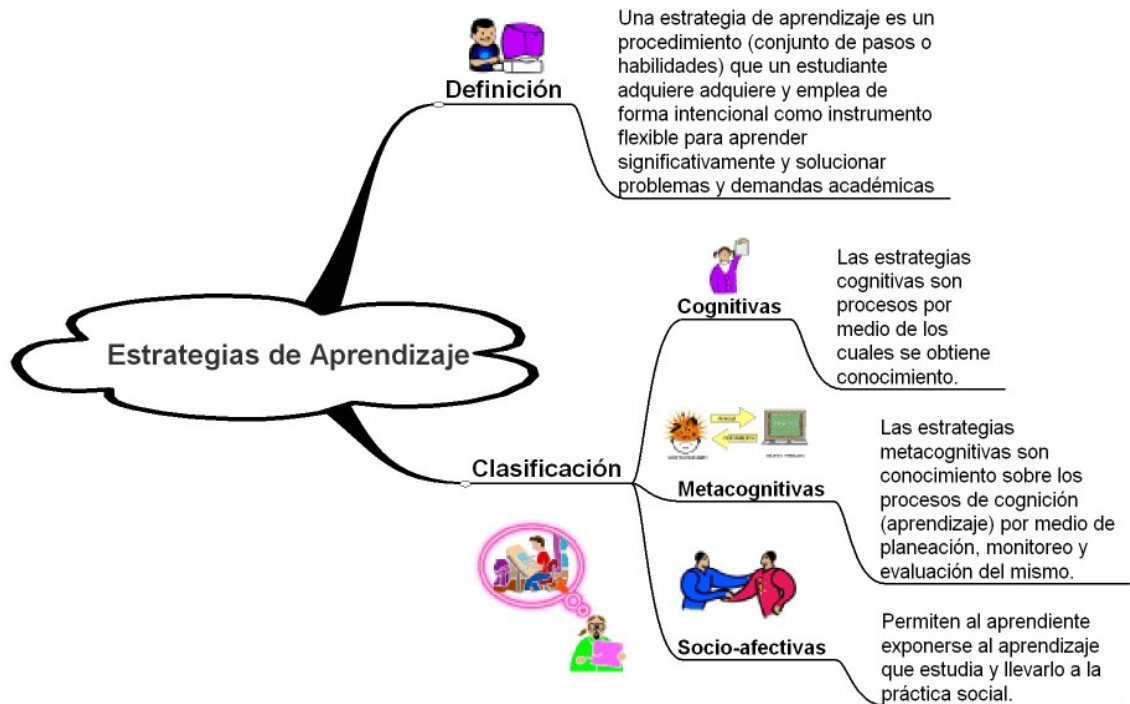
Compilado por:  
Nelson Marcelo Aldaz  
06/10/2007



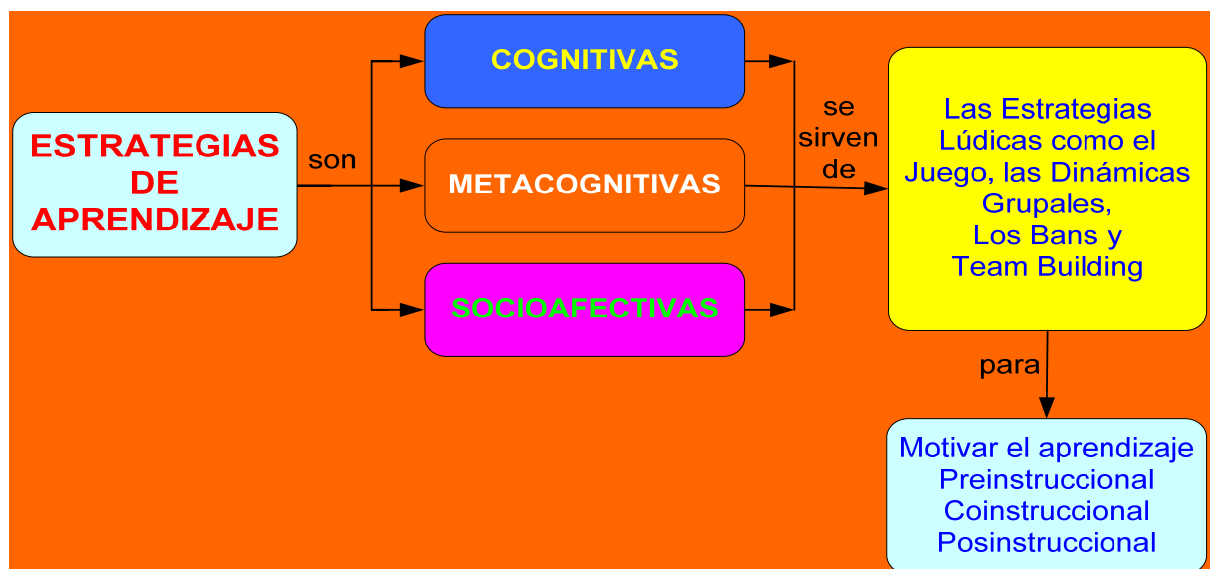
El presente trabajo es una compilación de dinámicas utilizadas por Animadores Católicos y Educadores en los procesos de concienciación religiosos y organizacionales. Los creí oportunos para complementar algunas publicaciones que se encuentran en este mismo sitio referente a la Inteligencia Emocional aplicados a los procesos de aprendizaje.

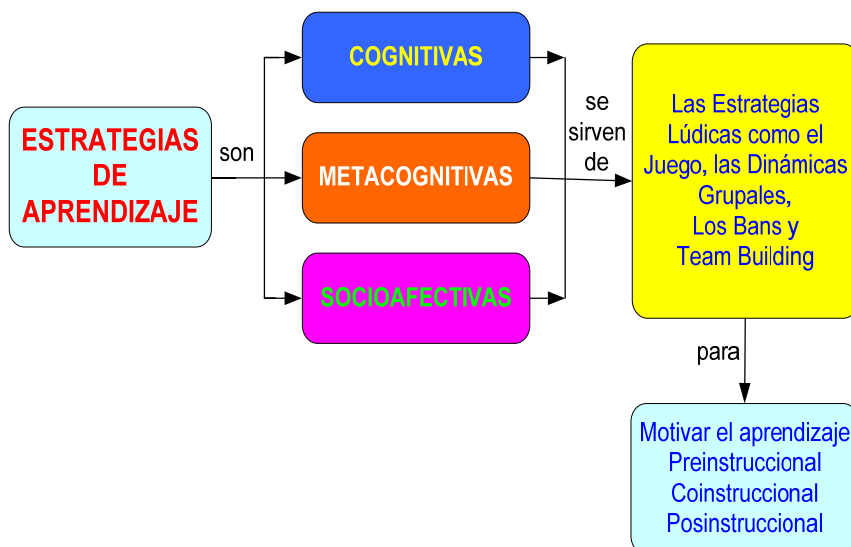
# INTRODUCCIÓN

## Las estrategias de Aprendizaje



## Clasificación de las Estrategias de Aprendizaje



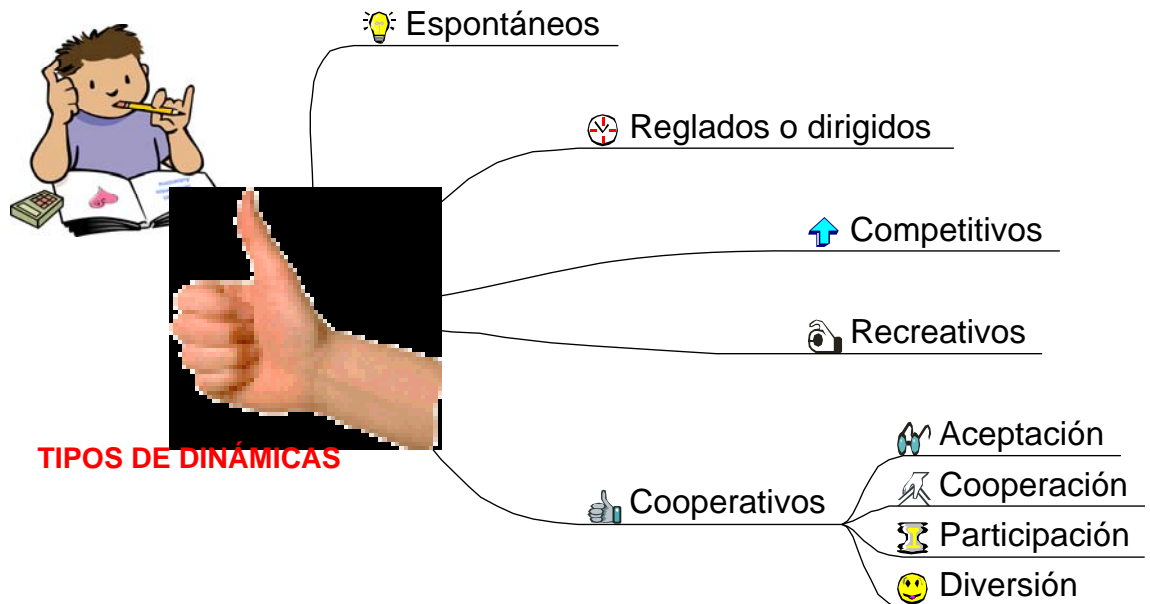


### Las Estrategias Lúdicas

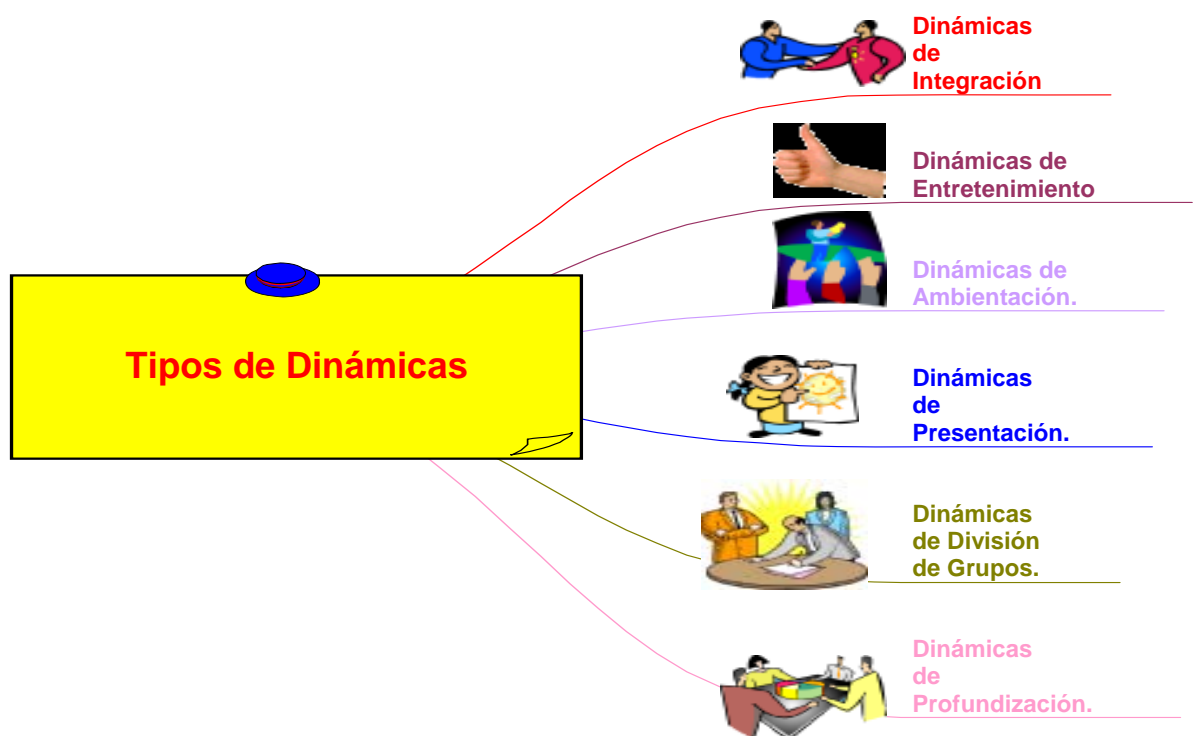


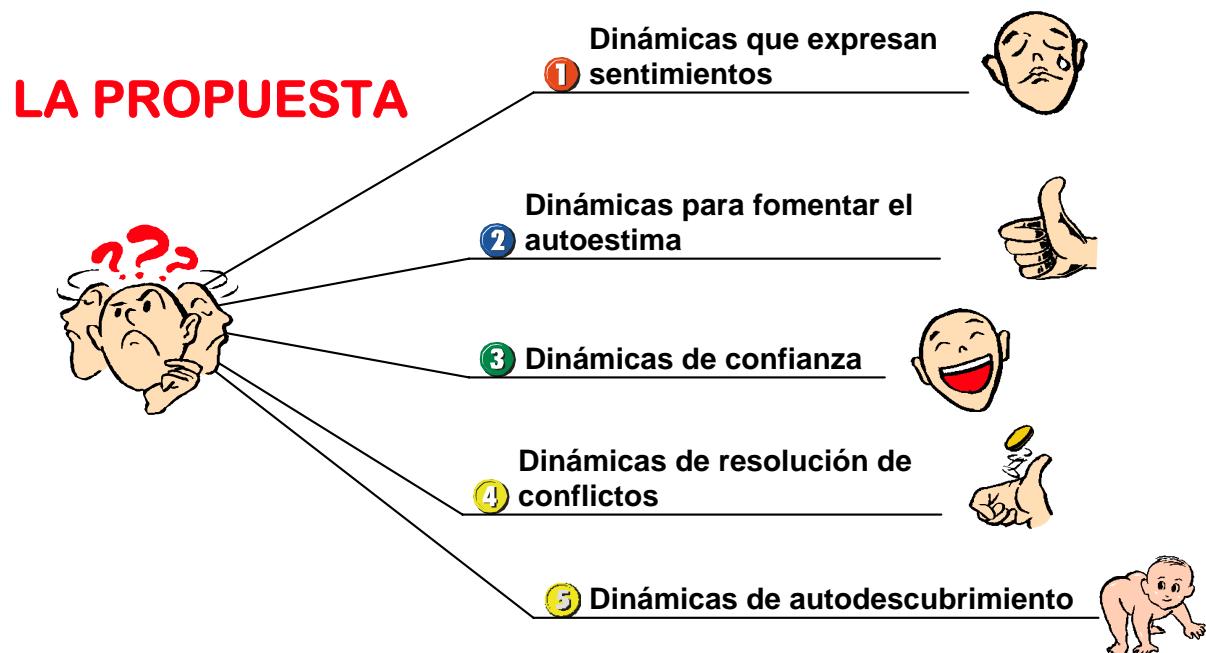
## Dinámicas para la educación básica

### Tipología del Juego



### Tipología de las Dinámicas





## ÍNDICE

Introducción	2
Dinámicas para expresar sentimientos	9
1. Caricias físicas	10
2. Caricias por escrito	12
3. Como expreso mis sentimientos	13
4. Dar retroalimentación positiva	14
5. Dar y recibir afecto	15
6. Discriminación, una actividad de simulación	16
7. El que se enoja pierde	17
8. El regalo de la alegría	19
9. Esculpiendo, una expresión de sentimientos	21
10. Explosión del animador	23
11. Expresando ira, un ejercicio de auto-apertura	24
12. Frustración, una actividad de retroalimentación	26
13. Hoja de trabajo	28
14. Historia existencial	30
15. Intercambio de cartas: una experiencia en parejas enfocada a comunicarse sentimientos	31
16. La esquila	34
17. No es lo que yo siento	36
18. Papeles impactando los sentimientos	37
19. Pobrecito gatito	39
20. Regalar la felicidad, experimentando la retro-alimentación positiva	40
21. Regalos	42
Dinámicas para fomentar la autoestima	43
22. Acentuar lo positivo	44
23. Alabanza: dando y recibiendo retroalimentación positiva	45
24. Bote salvavidas	47
25. Caricias por escrito	49
26. Collage ii	50
27. ¿cómo es mi situación actual?	51
28. Como expreso mis sentimientos	54
29. Como podría ser diferente su vida	55
30. Concepto positivo de sí mismo	56
31. Confiando en nuestro organismo	57
32. Dar y recibir afecto	58
33. Derechos asertivos	59
34. Descubriendo mis necesidades y motivación	60
35. Doble personalidad	61
36. El juego de los voluntarios	62
37. El trueque de un secreto	63
38. Fotoproyección	64
39. Jactándose	65
40. Juegos de aros	67
41. Más bien soy...	70
42. Reflexión de autoestima alta	71
43. Reflexión de autoestima baja	72
44. Regalar la felicidad: experimentando la retro-alimentación positiva	74
45. Regalos	76
46. Ronda de caricias	77

## Dinámicas para la educación básica

47. Una alegre y larga vida	78
48. Ve lo que le han hecho a mi inteligencia mamá: un ejercicio de creatividad y de autoconcepto	79
49. Yo estoy bien, pero, ¿ustedes?	81
Dinámicas de confianza	82
50. La botella borracha	83
51. El paracaidista confiado	84
52. Nariz con nariz	85
53. Esto es un abrazo	86
54. Lavacoche	87
55. Pasar el hambre	88
56. Fortaleza	89
57. Oliva	90
58. Espacio vital	91
59. Lobos y corderos	92
60. El cerdo	93
61. El castillo de las sorpresas	94
62. El refugio atómico	95
63. Los lazarillos	96
Dinámicas de resolución de conflictos	97
64. "el yo auxiliar"	98
65. El gato y el ratón	99
66. ¿cómo es mi equipo?	100
67. En este equipo yo...	101
68. Perdidos en la luna	102
69. Gane cuanto pueda	104
Dinámicas de autodescubrimiento	105
70. De la mano a la barbilla	106
71. Expansión consciente (un popurrí)	107
72. Fantasías (sugerencias para equipos o individuos)	109
73. Gráficas (una actividad para descubrirse a si mismo)	112
74. Imágenes	113
75. Limones (actividad para el desarrollo de la conciencia sensorial)	114
76. Autógrafos: para romper el hielo	115
77. Relajación: cuantificando y reduciendo la ansiedad	116
78. Conociéndose: un popurrí	118
79. T'ai chi chuan: una introducción a la conciencia del movimiento	119
80. Teatro guiñol	122
81. Un taller de trabajo: relación y concientización perceptual	123
Sitios de internet consultados	127

## **DINÁMICAS PARA EXPRESAR SENTIMIENTOS**

## **1. CARICIAS FÍSICAS**

### **OBJETIVO:**

1. Enseñar a dar y recibir atenciones y caricias.
2. Facilitar el proceso de aprender cómo reacciona cada persona ante un bombardeo de sensaciones táctiles.

### **TAMAÑO DE EQUIPO:**

Ilimitado, pero divisible en subequipos de seis.

### **TIEMPO REQUERIDO:**

De 60 a 90 minutos.

### **LUGAR:**

Un salón suficientemente amplio y sin obstáculos que permita a los participantes relajarse.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador pide a los participantes que formen subequipos de seis miembros y se acomoden distribuyéndose cómodamente en todo el salón.
2. Después explicará que la experiencia del masaje en equipo involucra sentimientos de confianza y aprendizaje para lograr abandonar las sensaciones de rigidez, y de esta manera, cada participante se hará más consciente de sí mismo, de su ternura y sus sentimientos, acerca de dar y recibir afecto.
3. Explica también, que cada participante recibirá masaje por parte de los otros 5 miembros de su subequipo. El masaje durará el mismo tiempo para cada uno (de 5 a 15 minutos).
4. Un participante se acostará. Los demás darán el masaje. Uno se dedicará a la cabeza, otros dos a cada mano y otros dos a cada pie. Mientras el participante recibe su masaje, las posiciones no se rotarán, sino hasta cambiar de persona. Es muy importante subrayar que deben intentar mostrar interés y cariño con el contacto. El participante que recibe el masaje deberá cerrar los ojos y tratar de alejar su rigidez, relajarse y disfrutar el masaje y las sensaciones táctiles que éste genere.
5. El motivador avisará a los demás miembros del subequipo cuando ha llegado el momento de rotar las posiciones alrededor de su compañero.
6. La discusión se puede llevar a cabo entre masaje y masaje, aunque efectuarla cuando todos han proporcionado y recibido masaje es más recomendable.
7. Durante la discusión es conveniente concentrarse en los siguientes puntos: a) Cuando se recibía masaje: ¿Cuáles eran sus sentimientos? ¿Se sintieron incómodos en algún momento? ¿Cuándo? ¿Cómo superaron este sentimiento? ¿Percibieron a los masajistas tiernos y cariñosos? ¿Qué sintieron al recibir masaje en tantos lugares al mismo tiempo? b) Cuando se daba masaje: ¿Qué sintieron al masajear una cabeza, o un pie, o un brazo? ¿Qué diferencias notaron según su situación? ¿Qué pensaron y sintieron mientras efectuaban el masaje? ¿Cómo trataron de mostrar su cariño y cuidado? c) En general: ¿Estuvieron más cómodos dando o recibiendo masaje? ¿Por qué? ¿Qué aprendieron acerca de ustedes y los otros participantes?

### **VARIACIONES**

1. Si la persona a la que se le está proporcionando el masaje se le pide que verbalice sus sentimientos y sensaciones, se cuenta con la posibilidad de incrementar en el participante su capacidad de manifestación personal, por una lado y por otro, el equipo contará con mayores elementos para la discusión. Se suele emplear esta variable en el entrenamiento de la asertividad.
2. Con equipos con poca apertura se puede manejar el masaje en los hombros y manos únicamente.

## **2. CARICIAS POR ESCRITO**

### **OBJETIVO:**

1. Propiciar el manejo creativo de la comunicación verbal escrita.
2. Permitir el intercambio emocional gratificante.
3. Ayudar el fortalecimiento de la autoimagen de los participantes.

### **TAMAÑO DE EQUIPO:**

18 personas.

### **TIEMPO REQUERIDO:**

35 minutos.

### **MATERIAL:**

1. Hojas tamaño carta y lápices.
2. Mesas de trabajo.

### **LUGAR:**

Un lugar suficientemente amplio e iluminado.

### **DESARROLLO:**

1. Se solicita a los participantes que tomen dos o tres hojas carta y las doblen en ocho pedazos, cortándolas posteriormente lo mejor que puedan.
2. En cada uno de los pedazos tienen que escribir por el inverso, uno a uno, los nombres de sus compañeros.
3. Por el reverso, escriben en dos líneas o renglones, un pensamiento, buen deseo, verso, o una combinación de estos, dirigido al compañero designado en cada pedazo de papel.
4. Al terminar son entregados a los destinatarios en propia mano.
5. Se forman subequipos de 4 ó 5 personas para discutir la experiencia.
6. Cada subequipo nombra a un reportero para ofrecer en reunión plenaria sus experiencias.

### **3. COMO EXPRESO MIS SENTIMIENTOS**

**OBJETIVO:**

Aprender a describir y a expresar emociones y a establecer conductas deseadas

**TAMAÑO DE EQUIPO:**

10 a 20 personas.

**TIEMPO REQUERIDO:**

90 minutos.

**MATERIAL:**

Hojas de rotafolio para el motivador.

**LUGAR:**

Despejado para que puedan trabajar en subequipos

**DESARROLLO:**

1. El motivador pide a los participantes que digan los sentimientos que experimentan con más frecuencia (Tormenta de Ideas). El los anota en hoja de rotafolio. Estos suelen ser: Alegría Odio Timidez inferioridad Tristeza Satisfacción Bondad Resentimiento Ansiedad Éxtasis Depresión etc. Amor Celos Coraje Miedo Vergüenza Compasión
2. El motivador integra subequipos de 5 personas y les indica que cada uno de los miembros deberá expresar a las otras personas tantos sentimientos como pueda (10 minutos).
3. Al terminar de expresar los sentimientos todos los miembros del subequipo se analizan cuáles son los sentimientos que mejor expresan y en cuales tienen mayor dificultad.
4. También se les puede solicitar detectar la postura emocional de la persona en relación a cualquiera de los siguientes modelos: 1. Asertividad: Agresivo, Asertivo y No asertivo. 2. Análisis Transaccional: Padre, Adulto, Niño.
5. El motivador organiza una breve discusión sobre la experiencia.

#### **4. DAR RETROALIMENTACIÓN POSITIVA**

**OBJETIVO:**

Estimular a las personas a que expresen de palabra o por escrito sus sentimientos hacia los demás.

**TAMAÑO DE EQUIPO:**

20 participantes.

**TIEMPO REQUERIDO:**

15 minutos.

**MATERIAL:**

Ninguno.

**LUGAR:**

Un salón amplio que permita a los participantes estar sentados y reunirse en equipos.

**DESARROLLO:**

1. Pedir a cada persona que escriba 4 ó 5 cosas que hayan notado en su compañero. Todos los conceptos deben ser positivos:
  - Bien vestido
  - Voz agradable
  - Sabe escuchar
2. Dar a cada participante unos cuantos minutos para que escriban dichos conceptos; luego, se iniciará una comunicación entre cada equipo, en el cual el observador expresa lo que se escribió acerca del compañero.
3. Aplicar estas preguntas para su reflexión:
  - ¿Se sintió a gusto con este ejercicio? Si o no, ¿Por qué? (Puede ser una nueva experiencia para el emisor y el receptor de retroalimentación positiva).
  - ¿De qué manera sería más fácil dar retroalimentación positiva a los demás? (Crear primero una relación más estrecha; dar pruebas para validación; seleccionar un momento adecuado).
  - ¿Qué nos haría más fácil recibir retroalimentación positiva de los demás? (Practicar aceptarla de buen agrado; tomar la resolución de ponderar su validez antes de recurrirla; permitir que uno mismo la reciba con agrado).

## **5. DAR Y RECIBIR AFECTO**

### **OBJETIVO:**

Vivenciar los problemas relacionados con dar y recibir afecto.

### **TAMAÑO DE EQUIPO:**

Ilimitado.

### **TIEMPO REQUERIDO:**

Treinta minutos.

### **MATERIAL:**

Papel y lápiz.

### **LUGAR:**

Una sala suficientemente amplia con sillas, para acomodar a todos los miembros participantes.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador presenta el ejercicio, diciendo que para la mayoría de las personas, tanto dar como recibir afecto, es asunto muy difícil. Para ayudar a las personas a experimentar la dificultad, se usa un método llamado bombardeo intenso.
2. Las personas del equipo dirán a la persona que es el foco de atención todos los sentimientos positivos que tienen hacia ella. Ella solamente oye.
3. La intensidad de la experiencia puede variar de diferentes modos, Probablemente, la manera mas simple es hacer salir a la persona en cuestión del círculo y quedar de espaldas al equipo, escuchando lo que se dice. O puede permanecer en el equipo y le hablan directamente.
4. El impacto es más fuerte cuando cada uno se coloca delante de la persona, la toca, la mira a los ojos y le habla directamente.
5. Al final habrá intercambio de comentarios acerca de la experiencia

## **6. DISCRIMINACIÓN, UNA ACTIVIDAD DE SIMULACIÓN**

### **OBJETIVO:**

Experienciar los efectos de la discriminación racial en los equipos humanos.

### **TAMAÑO DE EQUIPO:**

Ilimitado.

### **TIEMPO REQUERIDO:**

Sesenta minutos.

### **MATERIAL:**

1. Máscaras negras.
2. Camisas negras.

### **LUGAR:**

Una sala suficientemente amplia con sillas, para acomodar a todos los miembros participantes.

### **DESARROLLO:**

Cada una de las siguientes experiencias está diseñada con el objeto de explorar los estereotipos personales de la discriminación.

1. Por un procedimiento arbitrario, se elige un equipo "minoritario" y se les pide que usen máscaras negras durante la reunión. Se les instruye más a seguir que ha dirigir, a llamar a los demás "señor" o "señora" y a "pensar" como si fueran negros. Se pide a los participantes enmascarados, que se traten de "muchacho", "muchacha" y de "tú". Posteriormente, los miembros analizan los efectos de las máscaras y las formas en que la discriminación racial se siente y se refuerza.
2. Un equipo de menos de la mitad de los participantes se seleccionan y se les pide que usen camisas de vestir negras durante el ejercicio. Se les instruye para que se sienten juntos durante las comidas. Cerca del fin del ejercicio, se lleva a cabo una reunión para ver lo que significó el designar una minoría como "diferente".
3. Se separa a los participantes en "negro", "blanco" alternativamente. Se pide a los "negros" que abandonen el cuarto. Los "blancos" que permanecen en el cuarto se quitan los zapatos y los apilan en el centro de la habitación. Se pide a los "negros" que regresen, tomen un par, localicen al dueño y se lo pongan todo esto se lleva a cabo sin hablar. Los dos equipos se reúnen por separado para cambiar impresiones y sentimientos. Luego se reúnen para una discusión general.

## **7. EL QUE SE ENOJA PIERDE**

### **OBJETIVO:**

Reconocer la diferencia entre experimentar sentimientos de enojo y conceptualizar racionalmente lo que ocurre en una situación de enojo.

Ayudar a otros a reconocer las situaciones que les provoca enojo.

Permitir procesar situaciones críticas en un equipo en conflicto.

### **TAMAÑO DE EQUIPO:**

Veinte personas.

### **TIEMPO REQUERIDO:**

Treinta minutos.

### **MATERIAL:**

Rotafolio, papelería y lápices.

### **LUGAR:**

Un lugar Amplio.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador solicita a los miembros del equipo, que completen verbalmente algunas oraciones señaladas en el rotafolio, relacionadas con situaciones de enojo, por ejemplo:
  - a) Llego a enojarme cuando...
  - b) Cuando me enojo yo digo...
  - c) Cuando me enojo yo hago...
  - d) Cuando alguien se encuentra cerca de mí y está enojado, yo....
  - e) Consigo controlar mi enojo mediante...
  - f) Etc. (Frases incompletas que de preferencia, se anotan en el rotafolio).
2. Se genera una discusión, tomando como punto de partida. las expresiones manifestada por los participantes.

## **Dinámicas para la educación básica**

3. Cada participante, hace un estimado de las ocasiones en que llega a sentirse enojado, molesto o irritado (por semana o por día).
4. Estos estimados, se anotan en el rotafolio y se discuten grupalmente acerca de la cantidad de enojo que puede experimentar una persona.
5. Se llega a conclusiones.

## **8. EL REGALO DE LA ALEGRÍA**

### **OBJETIVO:**

Promover un clima de confianza personal, de valorización personal, y un estímulo positivo, en el seno del equipo.

Dar y recibir retroalimentación positiva en un ambiente grupal.

### **TAMAÑO DE EQUIPO:**

Seis a diez participantes

### **TIEMPO REQUERIDO:**

Cinco minutos por participante.

### **MATERIAL:**

1. Lápiz.
2. Papel.

### **LUGAR:**

Un salón suficientemente amplio donde los participantes puedan desplazarse cómodamente.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador formará subequipos y proporcionará papel a cada participante.
2. El motivador hará una exposición, como la siguiente: "Muchas veces apreciamos más un regalo pequeño que uno grande. Muchas veces nos quedamos preocupados por no ser capaces de realizar cosas grandes y no nos preocupamos por hacer cosas menores, y que tienen mayor valor."
3. El motivador les comunica a los participantes que escriban un mensaje para cada compañero del equipo. El mensaje da diferentes reacciones a los participantes ya sean positivas o negativas.
4. El motivador presentará sugerencias, procurando que cada participante envíe su mensaje a todos los miembros del equipo incluyendo a las personas que no les caen bien. Sus indicaciones serán las siguientes:
  - a. Procuré ser específico, diciendo por ejemplo: "Me gusta tu manera de reírte, cada vez que te diriges a alguien lo haces con mucho respeto" ahí ya te estas expresando correctamente.
  - b. Procure escribir un mensaje especial que se dirija amablemente al participante para poder aplicarlo a los demás.
  - c. Incluya a todos aunque no los conozca lo suficiente, Busque algo positivo de cada uno de los participantes.
  - d. Procure decir a cada uno lo que observó dentro del equipo, sus puntos altos, sus éxitos, y hágalo siempre en primera persona, o sea "A mi me gusta " o " Yo siento "etc.
  - e. Dígale a la otra persona lo que encuentra en ella que lo vuelve a usted muy feliz.
5. Los participantes podrán, firmar el mensaje si ellos lo desean.

## **Dinámicas para la educación básica**

6. Escritos los mensajes, se doblarán, se pondrá en el lado de afuera el nombre del participante al que va dirigida la carta y serán colocadas en una caja para ser recogidos.
7. Después de que todo hayan leído sus mensajes, se procede a hacer los comentarios sobre las reacciones de los participantes.

## **9. ESCULPIENDO, UNA EXPRESIÓN DE SENTIMIENTOS**

### **OBJETIVO:**

Proporcionar un medio no verbal para la expresión de sentimientos hacia otras personas.

Promover una retroalimentación a la conducta individual.

**TAMAÑO DEL EQUIPO:** De seis a doce participantes.

**TIEMPO REQUERIDO:** Cuarenta y cinco minutos aproximadamente.

**MATERIAL:** Una hoja de papel o de cartón de cuando menos 45 cm. X 60 cm.

### **LUGAR:**

Un cuarto cómodo y no muy grande; idealmente el cuarto donde han llevado a cabo sus reuniones. Todos los participantes incluyendo al motivador se sientan formando un círculo.

### **DESARROLLO:**

1. En lo que se ilustra aquí, la intervención de la escultura la introduce el motivador como parte de la interacción y de la vida del equipo. Si el motivador nota que un participante tiene dificultad para expresar su sentimiento a otra persona y que esta conducta está interfiriendo con el individuo o con el funcionamiento del equipo, le pide a la persona que necesita expresar sus sentimientos, que se ponga en el centro del círculo con el otro participante. El participante hacia el cual deben expresar los sentimientos (A) se le pide que asuma el papel de escultura y al participante que expresará sus sentimientos (B), asumirá el papel de escultor.
2. El motivador señala a "B" que haga una escultura con "A", la cual refleje la forma en que B lo sienta a él y a su conducta. Debe darle a A la expresión facial, los gestos y la postura del cuerpo que ilustrarán la retroalimentación. Se pide a A mantener la posición después de que B termine.
3. Luego indica a B que se esculpa a sí mismo en relación a sus sentimientos sobre B y a mantener esa posición. Hace que A y B reflejen con su posición, su relación con el otro. Si A o B no mantienen la posición, el motivador le pide a otro participante actuar como "doble" para recordar gestos, posturas o expresiones.
4. El motivador, usando la hoja de papel o cartón como un espejo imaginario, lo mueve alrededor de las estatuas A y B y le pide a A, que describa lo que ve en el espejo, hablando primero de sí mismo y luego describiendo a B. Esto se repite con B. El motivador puede ajustar el espejo imaginario si A o B están perdiendo algún factor importante de la estatua.
5. Luego el motivador les pide a A y B que vuelvan a su postura original. Los ayuda a hablar sobre la experiencia, discutiendo las motivaciones y los sentimientos de B al esculpir a A y los que tuvo éste durante ese tiempo. Le puede pedir al equipo que sugiera algunas conductas importantes que A y B no trataron.

### **VARIACIONES:**

1. Si el motivador lo cree adecuado, puede pedirle a B que vuelva a esculpir a A y a sí mismo en la forma en que le gustaría que fuera la relación.

## **Dinámicas para la educación básica**

2. El motivador puede querer usar esta intervención para trabajar sobre algunos temas referentes al equipo entero, pidiéndole a dos participantes que ilustren ese tema mediante la talla de esculturas, y que el equipo afirme o niegue esa percepción del tema.
3. El motivador puede pedirle al equipo que ayude a modelar la imagen del equipo, el énfasis, el humor, etc. Un participante se pone al centro del círculo y cada uno de los participantes, por turno, modifica la escultura hasta que exista un consenso no verbal de que la estatua representa al equipo como es.
4. Otra posibilidad sería el esculpir inmediatamente después de una experiencia de parejas para permitirles a los dos ilustrar el crecimiento de su relación como resultado del ejercicio.
5. Todos los participantes pueden pasar para hacer la estatua del equipo. Las posiciones relativas de los individuos pueden discutirse en términos de subequipos y de cohesión.

## **10. EXPLOSIÓN DEL ANIMADOR**

### **OBJETIVO:**

Causar impacto en los participantes a través de una dramatización exagerada, a fin de sentir mejor las reacciones de los individuos.

### **TAMAÑO DE EQUIPO:**

Treinta participantes, aproximadamente.

### **TIEMPO REQUERIDO:**

Diez minutos, como máximo.

### **MATERIAL:**

Ninguno.

### **LUGAR:**

Un salón suficientemente amplio, con sillas.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador aprovecha el debate o la discusión sobre un tema cualquiera, lo detiene, de improviso, y dice con energía: "¡Ustedes no están interesados lo suficiente! Estoy enfermo y cansado de ver ese comportamiento, ese desinterés. En caso de que no lo hagan con mayor seriedad, ¡interrumpo, ahora mismo, este debate!"
2. El equipo, así desconcertado repentinamente, manifestará reacciones que pueden ser de aprobación y sobre todo de reprobación de esa actitud violenta del motivador.
3. Momentos después, el motivador, ya calmado y tranquilo, dirá que estaba dramatizando con el propósito de ver las reacciones de los miembros del equipo.
4. Solicitará a los participantes que manifiesten sus reacciones de temor, de culpa y de inocencia, frente a la explosión del motivador.
5. Conviene destacar que la aplicación de este ejercicio exige cierta madurez y preparación del equipo.

## **11. EXPRESANDO IRA, UN EJERCICIO DE AUTO-APERTURA**

### **OBJETIVO:**

1. Estudiar estilos de expresar ira en un escenario grupal.
2. Estudiar los efectos de la ira en un escenario grupal.
3. Legitimar la presencia y la expresión de la ira dentro de equipos.
4. Identificar comportamientos que provocan la ira en los demás.
5. Explorar maneras de manejar la ira.

### **TAMAÑO DEL EQUIPO:**

De seis a doce participantes. Se pueden dirigir varios equipos al mismo tiempo en un mismo salón.

### **TIEMPO REQUERIDO:**

Aproximadamente cuarenta y cinco minutos.

### **MATERIAL:**

1. Plumones.
2. 4 tiras de papel de 7.5 X 20.5 cm. para cada uno.
3. Cinta adhesiva.

### **LUGAR:**

Un salón lo suficientemente grande para que los participantes se muevan libremente.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador distribuye cuatro tiras de papel, un plumón y una tira de cinta adhesiva a cada quien.
2. El motivador indica a los participantes que se les darán cuatro oraciones para completar, una a la vez, y que tendrán que escribir la primera respuesta que les venga en mente, sin censurarla o modificarla. Les advierte de escribir sus respuestas con claridad en el papel, para que los demás las puedan leer.
3. El motivador lee las siguientes cuatro oraciones, una a la vez dando tiempo para que cada participante pueda responder. Ya que cada oración se haya leído, Y esté cada respuesta formulada, pide a cada participante, pegar la tira de papel sobre su pecho.
  - a. Me enojo cuando los demás
  - b. Siento que mi enojo es...
  - c. Cuando los demás expresan su enojo hacia, me siento...
  - d. Siento el enojo de los demás.
4. El motivador forma equipos más pequeños de aproximadamente seis participantes y les pide que discutan las experiencias. Se sugiere que se centren en el impacto personal de compartir sus sentimientos de ira con el equipo. Se les motiva, para que den retroalimentación a los demás, hasta donde las respuestas de cada individuo hacia la ira, puedan parecer consistentes.
5. Se comparten generalizaciones con el equipo entero. El motivador puede platicar de diversos acercamientos, sobre la respuesta a la ira, en situaciones interpersonales.

**VARIACIONES:**

1. Se puede instruir a los participantes para que peguen sus tiras de papel. Otro modo es pegar las tiras de papel al respaldo de sus sillas.
2. El desarrollo en su fase puede seguirse de una sesión práctica sobre expresiones de ira. Se pueden formar parejas para representar varias situaciones sobre la historia del equipo. Se les puede fomentar a los miembros, cómo poder lidiar con la ira con mayor eficacia, dentro de las sesiones del equipo.
3. Se puede utilizar el mismo patrón con otras emociones, tales como son: el miedo, la ternura o el aburrimiento. Se pueden realizar varias sesiones.
4. Se pueden formar sub-equipos de participantes que tengan respuestas parecidas, (o bastante dispares) a las cuatro fases. Ellos pueden compartir incidentes críticos, en los que hayan estado envueltos, donde se presentó la ira. Se discutirían comportamientos alternativos de manejo de ira.

## **12. FRUSTRACIÓN, UNA ACTIVIDAD DE RETROALIMENTACIÓN**

### **OBJETIVO:**

1. Ayudar a los participantes a hacer conciencia de sus respuestas ante situaciones frustrantes.
2. Capacitar a los participantes para la observación de formas de comportamiento no verbales mostradas por las demás personas que escuchan ya sea que muestran comportamientos de frustración o inquietud.

### **TAMAÑO DEL EQUIPO:**

Cualquier número que forme tríos (equipo de tres).

### **TIEMPO REQUERIDO:**

Una hora

### **MATERIALES:**

1. Una copia de la Hoja de Instrucciones para cada uno de los participantes ya sea A, B, C.
2. Pizarrón.
3. Papel y lápiz.

### **LUGAR:**

Un cuarto grande o varios más pequeños, en el cual los tríos se encuentren separados unos de otros por cuarenta o cincuenta metros.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador pide a los participantes que formen tríos y señala que si alguien se siente excesivamente incómodo durante la actividad de sus compañeros, puede hacer un alto y esperar a que los otros terminen.
2. Le pide a cada trío que seleccionen al miembro que participará como miembro A, B o C.
3. Se separan temporalmente a los participantes según el papel A, B o C que les haya tocado. Distribuye el motivador la Hoja de Instrucciones adecuada y hay una breve sesión de preguntas y respuestas acerca de las indicaciones. Cuando habla con los participantes A, el motivador sugiere una lista de temas probables para la discusión entre los tríos. Se les distribuyen las hojas de papel y los lápices a los participantes C para que sean ellos los que anoten. Los equipos reciben instrucciones en cuanto a que no deben mostrar sus indicaciones a miembros de otros equipos de tres.
4. Los participantes regresan para formar sus tríos originales y empezar el proceso según instrucciones. El proceso tiene una duración mínima de dos minutos y máxima de diez.
5. En el tiempo asignado, los miembros A, B y C sabedores ya de sus funciones regresan para reunirse con sus tríos. El motivador pide que todos los miembros de cada equipo compartan sus percepciones, sentimientos, pensamientos y observaciones acerca del proceso. Cada equipo recibe lápices y papel para hacer una lista de sentimientos experimentados por cada uno de sus miembros. (Este punto se lleva aproximadamente diez minutos).
6. El motivador da indicaciones para que se vuelva a formar un solo equipo.

## **Dinámicas para la educación básica**

7. Pide a los participantes A que hagan una lista de las conductas que observaron durante la actividad de su equipo. (Todos los participantes pueden ayudar en la formación de la lista). Luego los miembros B hacen una lista de sus sentimientos y percepciones relacionadas con el proceso del equipo. Luego los participantes C ofrecen sus observaciones de los comportamientos no verbales. Se pide que los miembros A y B hagan una evaluación de los efectos de sus anotaciones.
8. El motivador explora los sentimientos que los participantes B experimentaron y discute otras situaciones en las que ellos hayan sentido lo mismo.
9. El motivador conduce una discusión sobre algunas de las causas que obstaculizaron la comunicación, la forma en que la frustración afecta las percepciones, como reacciona la gente cuando se siente frustrada, como maneja su propia frustración y la forma en que uno puede causar frustraciones.
10. Posteriormente el motivador solicita que los participantes nombren equipos o individuos que muestren comportamiento como participantes A, B y C. El motivador los ayuda a hacer comparaciones entre profesiones o en diversos equipos de gente.

### **VARIACIONES:**

1. La lista de temas escogidos por los participantes A pueden variar considerablemente en el enfoque de su contenido. Los artículos deberán reflejar el interés común del equipo y deberán ser temas sobre los cuales los participantes puedan fácilmente conversar.
2. En lugar de formar equipos de tres o tríos para la actividad, pueden ser equipos de seis personas. Las direcciones serán las mismas, sólo que habrá dos participantes A, dos B y dos C. (o alternativamente, podrán ser dos A, dos B y dos C.)
3. Esta dinámica puede seguirse con una actividad que ayude a los participantes a manejar su frustración y evitar ser causa de frustración en la comunicación.

### **13. HOJA DE TRABAJO**

#### **HOJA DE INSTRUCCIONES PARA DINÁMICA DE FRUSTRACIÓN**

##### **Participante A**

##### **MISIÓN.**

Su función en el trío es relacionar su punto de vista sobre uno de los temas sugeridos por el Motivador. Debe hablar continuamente en un tono de voz normal, durante dos a diez minutos. Usted NO contestará preguntas. Cuando se hagan preguntas usted deberá ignorarlas por completo o hacer un gesto de negación con la cabeza. Recuerde que usted va a hablar en forma continua durante el periodo de tiempo asignado. B. La función del Participante B es romper el hilo de sus pensamientos y hacerlo detener. C. La función del Participante C es la de calificarlo con base en el siguiente criterio: 1. ¿Habló todo el tiempo? 2. ¿Habló claramente? 3. ¿Fue capaz, el participante B de detenerlo? ¿Contestó usted las preguntas? NOTA: Recuerde que como participante A, está siendo calificado.

#### **HOJA DE INSTRUCCIONES PARA DINÁMICA DE FRUSTRACIÓN**

##### **Participante B**

##### **MISIÓN.**

Mientras el Participante A habla sobre uno de los temas, su función será hacerle preguntas a él. Puede realizar preguntas aclaratorias o preguntas de asuntos lógicos. Usted DEBE detener al participante A y hacer que le aclare su posición, porque usted puede ser seleccionado para aclarar su punto de vista al equipo. B. La función del Participante A es la de explicar su punto de vista. Medite la contestación a sus preguntas, él lo va aclarar perfectamente C. La función del Participante C es observarlo a usted. El anotará la frecuencia y la calidad de su preguntas así como las explicaciones que reciba del Participante A. Si la explicación no es clara, usted no recibirá crédito alguno por la pregunta. NOTA: Recuerde que usted, como Participante B, está siendo calificado.

**HOJA DE INSTRUCCIONES PARA DINÁMICA DE FRUSTRACIÓN**

**Participante C**

**MISIÓN**

Usted es un observador. Asegúrese de que los Participantes A y B se sitúen frente a frente en un espacio no mayor de dos metros. Usted se colocará a una distancia similar de cada uno, y lo suficientemente lejos como para que no vean lo que está escribiendo. Durante la interacción del trío, anote los comportamientos o conductas no verbales que muestren ambos Participantes. Por ejemplo, cuando uno sonríe o haga una señal de negación con la cabeza, haga anotaciones al respecto. No se preocupe por el contenido de la discusión. Tome tantas notas como le sea posible. Estas serán necesarias en la discusión posterior.

## **14. HISTORIA EXISTENCIAL**

### **OBJETIVO:**

1. Dirigido a la sensibilización de los participantes en las diferencias individuales.
2. Permite a los participantes un acercamiento a la intercepción.

### **TAMAÑO DE EQUIPO:**

20 participantes.

### **TIEMPO REQUERIDO:**

120 minutos.

### **MATERIAL:**

Hojas y lápices para cada participante.

### **LUGAR:**

Un salón suficientemente amplio e iluminado en el que se pueda trabajar en subequipos.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador pide a los participantes que contesten a las preguntas de "Historia Existencial" lo más amplio y detallado que se pueda y de manera individual.
2. Ya contestadas las preguntas, el motivador divide a los participantes en subequipos de 5 o 6 personas y les indica que narren sus historias personales hacia el interior del equipo, haciendo hincapié en permitir que se hagan preguntas.
3. Al finalizar, trate de llegar a conclusiones.

### **HOJA DE TRABAJO**

#### **"HISTORIA EXISTENCIAL"**

1. Alrededor de las circunstancias de su nacimiento; qué es lo que ellos se hayan enterado: Lo que más grato recuerdan y lo que no les haya gustado.
2. A la mitad del número de años que hayan vivido ¿Cuál fue una experiencia profundamente agradable? y ¿cuál fue una profundamente desagradable?
3. En la actualidad ¿Qué es lo que más le gusta de la vida? ¿Qué es lo que no le gusta?
4. Pensando en un número de años límite de vida y la que posiblemente vivan ¿Qué les gustaría lograr? ¿Qué no les gustaría que ocurriese en su vida?
5. En el momento de morir ¿Cómo les gustaría morir? ¿Cómo no les gustaría morir?

## **15. INTERCAMBIO DE CARTAS: UNA EXPERIENCIA EN PAREJAS ENFOCADA A COMUNICARSE SENTIMIENTOS**

### **OBJETIVOS:**

1. Proporcionar un marco práctico y poco agresivo para compartir sentimientos como un paso hacia la formación de una relación entre las parejas.
2. Promover el mostrarse a sí mismo y el tomar riesgos en forma interpersonal.

### **TAMAÑO DEL EQUIPO:**

Cualquier número de parejas.

### **TIEMPO REQUERIDO:**

Aproximadamente una hora.

### **MATERIAL:**

1. Una copia de la Hoja de Instrucciones para el intercambio de cartas para cada participante.
2. Papel y lápiz para cada miembro

### **LUGAR:**

Un cuarto (o cuartos separados) en el cual las parejas puedan llevar a cabo la experiencia sin ser interrumpidos por las demás binas. Una silla y un escritorio para cada participante.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador introduce la actividad. Divide a los participantes en parejas y distribuye la Hoja de Instrucción para el Intercambio de Cartas, un lápiz y papel para cada participante.
2. Instruye a las binas a seleccionar un tópico de mutuo interés -uno que ellos piensen que será importante que analicen juntos. Luego pide que cada persona escriba una carta a su pareja, diciéndole cómo se siente acerca del tema seleccionado. Revisa la Hoja de Instrucciones para el Intercambio de Cartas con todo el equipo y responde preguntas, les dice: 1. Enfóquense en la forma en que siente el tema. 2. Sean específicos y directos. Describan sus sentimientos pero no los analicen, defiendan, den argumentos a favor, expliquen, o justifiquen estos sentimientos. 3. Escriba continuamente durante diez minutos. 4. Continúe escribiendo. Evite el Censurar su carta, tampoco trate de escribir una carta perfecta o de releer lo que ha escrito para corregirla. Aún en el caso de que escriba algo sin sentido, Continúe escribiendo. Si lo que usted escribe no suena como lo que usted quiere decir, escriba otra oración en vez de cambiar la que ya ha escrito.
3. Después de diez minutos el motivador notifica que el tiempo ha terminado y que tiene intercambiar cartas. Cada persona tiene que leer cuidadosamente la carta que escribió su compañero, por dos veces... La primera lectura tiene como objeto el concentrarse en el contenido, significado y sentido en entender lo que su pareja está diciendo. La segunda vez, es para enfocarse sobre los sentimientos expresados en la carta. (Cinco minutos).
4. El motivador dirige a los participantes para que comparen verbalmente los sentimientos que ellos experimentaron mientras leían las cartas de los demás o cuando escribían sus propias cartas. Les pide que identifiquen solamente los sentimientos que tuvieron, tantos como puedan y en

## Dinámicas para la educación básica

forma tan precisa como sea posible, sin explorarlos. Ellos no van a discutir el contenido de las cartas o a usar el tiempo para resolver problemas, tomar decisiones, etc. (Diez minutos).

5. Cada participante va a seleccionar el sentimiento que experimentó con mayor intensidad. Las parejas analizan lo que está involucrado en el sentimiento, según la forma en que lo mostraron. (Diez minutos).

### VARIACIONES:

1. Más de dos personas pueden participar en la actividad. Cuatro o cinco es un límite práctico.
2. Se puede permitir tener más tiempo para escribir la carta o para compartir sentimientos.
3. El motivador puede proporcionar una secuencia de tópicos para que las binas puedan explorarlos progresivamente durante la experiencia.
4. Las parejas pueden formarse de diversa índole: Parejas casadas, miembros de diferentes equipos, colaboradores, etc.

### HOJA DE TRABAJO

#### HOJA DE INSTRUCCIONES DE INTERCAMBIO DE CARTAS

Tómese diez minutos para escribir una carta a su compañero, en la que describa la forma en que se siente acerca del tema que mutuamente han seleccionado. Al participar sus sentimientos sea específico, vívido, descriptivo. Ya que su pareja es una persona diferente y puede experimentar las cosas en forma diferente a la suya, es importante que sea tan claro como sea posible al describir sus sentimientos. EVITE: analizar, explicar, justificar, defender, persuadir o apologizar sus sentimientos.

1. Indicar lo que sientes acerca de algo, ayuda a que seas más específico, por ejemplo: "Me siento triste acerca de (Lo que sucedió) pero contento de que yo haya tenido conocimiento de ello". Indicando porque se siente en la forma en que lo hace ("Me siento triste porque..." lleva al análisis, la explicación, justificación o defensa de su sentimiento, lejos de describirlo. Enfóquese en la "forma" en que experimenta su sentimiento acerca de un tema, no "porqué" lo experimenta. Disculpar un sentimiento diluye su expresión "Esto no puede ser importante pero..." "No es que quiera justificarme, pero..." Las oraciones que se inician con "Yo pienso" no expresan un sentimiento. "Siento que..." generalmente significa lo mismo que "Yo pienso". Estas declaraciones usualmente introducen un hecho, opinión, posición argumento, etc. "Yo soy" o "Yo siento" a menudo inician expresiones de sentimiento.

2. Las metáforas, los símiles, las analogías y comparaciones frecuentemente ayudan a expresar sentimientos. Por ejemplo: "Me siento como si me hubieran golpeado", "Me siento como si me hubieran pasado por un exprimidor", "Me siento como el sol que se asoma a través de las nubes en un día de tormento: fresco, brillante y lleno de color".

3. Imágenes específicas y los sentidos pueden también ser de utilidad para expresar sentimientos: Sonido: "Mi sentimiento suena como..." Olfato: "Mi sentimiento huele como..." Gusto: "Mi sentimiento sabe como..." Tacto: "Mi sentimiento tiene la textura de..." Vista: "El color de mi sentimiento es..." "Mi sentimiento se ve como" Lugar: "Siento como si estuviera (sobre, encima, bajo, detrás, enfrente de, entre, fuera de, con, al lado de, etc.)..." Movimiento: "Siento como si fuera rápido (Bajo, lento, hacia, lejos de, arriba, abajo, dentro, fuera de, derecho, en círculos, adentro y afuera, etc.)..."

## **Dinámicas para la educación básica**

4. La forma en la cual expresa algo puede indicar una disposición mayor o menor para asumir responsabilidad de nuestros sentimientos. Poca responsabilidad: "Me vuelves loco" (Culpando a los demás) Alta responsabilidad: "Realmente me siento molesto por lo que hiciste" (Tomado responsabilidad). Si usted se está responsabilizando de sus sentimientos, tiende a ser más directo y abierto. Si usted está tratando de entender lo que su pareja está sintiendo, escuche cuidadosamente, pacientemente y con una mente abierta. Trate de no tener ideas preconcebidas de lo que su compañero está experimentando en cuanto a sentimientos. Puede tener reacciones o sentir en forma diferente de lo que usted experimentaría en la misma situación

A menudo, verifique con su pareja para constatar si está oyendo lo mismo que él diciendo. Esto se puede lograr repitiendo en sus propias palabras lo que él ha dicho, o comparando sus sentimientos en una situación similar y preguntando a su pareja si está en lo correcto. Evite preguntar a su pareja cómo se siente en la misma forma en que él lo explica, evite tratar de hablar de algo diferente al sentimiento ("Tu no deberías sentir así"). Si los sentimientos de su pareja son dirigidos hacia usted, trate de recordar que sólo son sentimientos y no juicios sobre su persona. En forma similar, cuando usted esté respondiendo, recuerde que los sentimientos se expresan más directamente cuando se describen en forma simple, sin juicios. Los juicios tienden a enfocarse sobre algo más que el sentimiento y presionan al que escucha. Juicio: "Yo pienso que eres una persona arrogante, la más arrogante que yo haya encontrado". Descripción: "Cuando tú dices eso, me siento enojado".

## 16. LA ESQUELA

### OBJETIVO:

Ayudar a ver la propia vida más claramente desde la perspectiva de su muerte imaginada, para motivar valores y reforzar el hecho de que todavía se cuenta con una vida por delante y que se puede hacer con ella lo que se quiera.

### TAMAÑO DE EQUIPO:

Ilimitado.

### TIEMPO REQUERIDO:

De 30 a 45 minutos.

### MATERIAL:

Papel y lápiz para cada participante.

### LUGAR:

Salón amplio y bien iluminado, acondicionado para que los participantes puedan escribir.

### DESARROLLO:

1. El motivador entrega a cada participante una hoja de papel y un lápiz.
2. Les pide que escriban su propia esquela, al día de hoy, explicando que cada uno es libre de escribirla en la forma que prefiera.
3. El motivador solicita voluntarios que quieran compartir con el equipo su esquela.
4. Se comenta el ejercicio en equipo.

Nota: Esta dinámica causa en algunas personas angustia, por lo cual es importante que el motivador las tranquilice.

### HOJA DE TRABAJO

#### LA ESQUELA

Esta dinámica causa en algunas personas angustia, por lo cual es importante que el motivador las tranquilice. \_\_\_\_\_ murió ayer a la edad de \_\_\_\_\_. Era miembro de \_\_\_\_\_. Le sobreviven \_\_\_\_\_. En la época de su muerte se dedicaba a \_\_\_\_\_ para llegar a ser \_\_\_\_\_.

Será recordado por \_\_\_\_\_ porque \_\_\_\_\_. Será llorado por \_\_\_\_\_ porque \_\_\_\_\_. El mundo perderá su valiosa \_\_\_\_\_.

## Dinámicas para la educación básica

contribución en las áreas de  
deseó, no logró \_\_\_\_\_ Aunque siempre lo  
\_\_\_\_\_ Se pueden El cuerpo será  
\_\_\_\_\_ En lugar de flores  
\_\_\_\_\_ Al terminar se pedirá a los participantes que  
redacten otra esquila que les gustaría que apareciera si murieran dentro de 5 años. Comentarios en  
equipo.

## **17. NO ES LO QUE YO SIENTO**

### **OBJETIVO:**

1. Aclarar los propios pensamientos expresando lo contrario de lo que se siente.
2. Descubrir el sentido y la verdad de nuestras emociones.

### **TAMAÑO DE EQUIPO:**

20 personas, distribuidos de la siguiente manera: 4 subequipos de 5 personas.

### **TIEMPO REQUERIDO:**

5 minutos por cada participante.

### **MATERIAL:**

Ninguno.

### **LUGAR:**

El mismo salón en donde se desarrolla el curso.

### **DESARROLLO:**

1. Se elige el momento más álgido en el desarrollo de algún curso o reunión de equipo.
2. Se solicita que formen equipos de cinco personas. (Con los que mayor conflicto sientan o se puede hacer en el equipo total).
3. Se pide que actúen expresando sentimientos contrarios a los reales.
4. Se pide comentarios y conclusiones sobre la experiencia.

## **18. PAPELES IMPACTANDO LOS SENTIMIENTOS**

### **OBJETIVO:**

1. Permitir a los participantes obtener conciencia de los papeles que actúan.
2. Descubrir como los papeles producen sentimientos.

### **TAMAÑO DEL EQUIPO:**

Un mínimo de ocho participantes. (Puede hacerse con un equipo grande).

### **TIEMPO REQUERIDO:**

Dos horas y media aproximadamente

### **MATERIAL:**

1. Rotafolio y marcadores.
2. Dos marbetes en blanco para cada participante.
3. Papel en blanco y un lápiz para cada participante.

### **LUGAR:**

Un cuarto en el cual los participantes puedan moverse libremente.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador invita a los participantes a actuar en una dramatización. No revela los objetivos de la experiencia. El motivador dice que describirá pares de papeles extremos que la gente actuará y que cada par de papeles mostrará polaridades. Les pide que actúen los papeles en forma silenciosa durante unos tres minutos después que los describa.
2. El motivador distribuye papel y lápiz a los participantes.
3. Después pone en forma de lista en el rotafolio los papeles, uno a la vez. Después de escribir cada uno:
  - a) Anuncia el papel que será actuado y lo explica brevemente.
  - b) Anima a los participantes a "meterse dentro" del papel en silencio.
  - c) Deja que la actividad no verbal dure unos tres minutos, dependiendo de lo bien que estén respondiendo los miembros del equipo.
  - d) Pide a los participantes (cuando están fuertemente implicados en la actividad) conozcan sus sentimientos de "justo ahora", dándoles unos treinta segundos para hacer esto.
  - e) Hace que los participantes escriban sus sentimientos y cómo sintieron el papel. (Dos o tres minutos).

#### 4. Lista de papeles

- a) Fanfarrón. Exagerada agresión amenaza a los demás: "Obsérvalo muchachito"
  - b) Buen muchacho. Exagerado calor, trata de complacer a los demás, sonríe: "¡qué bonito día!"
  - c) Juez. Crítica exagerada falta de confianza en los demás, los culpa: "Yo sí conozco la verdad".
  - d) Protector. Apoyo exagerado, mima a los demás les da caridad: "Déjame ayudarte"
  - e) Débil. Exagera sensibilidad, impotente, confuso, pasivo: "Por favor no me hagan daño".
  - f) Dictador. Exagerada fuerza, paternalista y autoritario, manda: "¡Haz esto; no hagas aquello!"
  - g) Colgado. Dependencia exagerada, le gusta que cuiden de él, manejado por los demás: "No puedo vivir sin ti".
  - h) Calculador. Exagerado control, perfeccionismo, trata de burlar a los demás: "Esto no está bien".
5. Después del último papel, los hace reflexionar sobre las siguientes preguntas y luego escribir sus respuestas. (Diez minutos).
  6. El motivador distribuye los marbetes en blanco entre los participantes y les dice que cada uno es para escribir en él su papel favorito, lo pongan en su pecho y luego en forma silenciosa lo actúen. (Cinco a diez minutos).
  7. El motivador detiene la representación y hace que los participantes registren sus sentimientos sobre el experimento y su reacción a él. (Tres a cinco minutos).
  8. El motivador pone la lista de papeles en el rotafolio, haciendo notar que los papeles que están uno frente al otro son opuestos. Explica que la suposición es que no hicimos el papel opuesto al favorito. Nuevamente distribuye marbetes en blanco y hace que cada participante escriba en el papel opuesto al favorito.
  9. Los participantes en silencio, actúan el papel opuesto al favorito. (De cinco a diez minutos, ya que el papel es poco familiar para los participantes les llevará algún tiempo "adentrarse" en él y actuarlo realmente").
  10. Se dan instrucciones a los participantes para que escriban sus sentimientos al actuar. (De tres a cinco minutos).
  11. El motivador los hace reflexionar y escribir sus reacciones en todo el ejercicio. Los anima a conocer como se produjeron los sentimientos mientras actuaban. (Cinco minutos).
  12. El equipo hace un análisis de todo el ejercicio. El motivador puede escribir en el rotafolio cualquier punto sobresaliente. También puede enfocarse en la necesidad de tener "parejas" que requieren los papeles para actuarse, por ejemplo, el "débil" es víctima del "dictador", el "juez" debe tener a quién juzgar, etc.

#### VARIACIONES:

1. La actividad puede pararse después del paso IV.
2. Se pueden incluir papeles, incluyendo "positivos".
3. Se puede añadir un paso de retroalimentación, durante el cual los participantes se dicen como se ven entre ellos de acuerdo a los papeles actuados.
4. Se pueden dar instrucciones a los participantes que sigan actuando el papel favorito o el opuesto mientras hacen una labor.
5. En el paso V, se puede pedir a los participantes que tomen notas sobre su papel favorito y luego lo describan gráficamente.
6. El ejercicio se puede combinar con una plática sobre el autoactualización personal.

## **19. POBRECITO GATITO**

### **OBJETIVO:**

1. Animar y energizar a un equipo fatigado.
2. Ilustrar la búsqueda de "caricias"

### **TAMAÑO DEL EQUIPO:**

Ilimitado.

### **TIEMPO REQUERIDO:**

Treinta minutos.

### **MATERIAL:**

Ninguno.

### **LUGAR:**

Un lugar lo suficientemente grande para que los participantes puedan estar sentados en círculos.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador indica a los participantes que se sienten en el piso en círculo.
2. El motivador selecciona a un participante y le indica que él será el gato. Asimismo le menciona que deberá caminar en cuatro patas y deberá moverse de un lado a otro hasta detenerse frente a cualquiera de los participantes y hacer muecas y maullar tres veces.
3. El motivador explica a los participantes que cuando el gato se pare frente a ellos y maúlle tres veces, la persona deberá acariciarle la cabeza y decirle "pobrecito gatito", sin reírse. El que se ría, pierde y da una prenda, sale del juego o le tocará el turno de actuar como "gato". (Se debe establecer una de las tres normas y decir la condición al principio del ejercicio).
4. El motivador dirige una discusión sobre las conductas y actitudes mostradas en el ejercicio.

## **20. REGALAR LA FELICIDAD, EXPERIMENTANDO LA RETRO-ALIMENTACIÓN POSITIVA**

### **OBJETIVOS:**

1. Procurar un clima de confianza, autoestima y refuerzo positivo dentro de un equipo pequeño.
2. Experimentar el dar y el recibir retroalimentación positiva de una forma no amenazante.

### **TAMAÑO DEL EQUIPO:**

De seis a diez participantes que hayan estado juntos en un equipo.

### **TIEMPO REQUERIDO:**

Aproximadamente cinco minutos por participante y unos treinta minutos para desarrollar el ejercicio

### **MATERIAL:**

Lápices y papel.

### **LUGAR:**

Mesas o escritorios (Si no hay disponibles, usar tablas u otra superficie sólida). Los participantes deben estar localizados alrededor del cuarto de modo que tengan un poco de privacidad mientras escriben.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador distribuye lápices y papel. Cada participante recibe papel suficiente para escribir un mensaje a cada uno de los otros miembros del equipo.
2. El motivador hace una afirmación como "a veces goza uno más con un regalo pequeño que con uno grande. Sin embargo, es común que nos preocupemos de no poder hacer cosas grandes por los demás y olvidamos las pequeñas cosas que están llenas de significado. En el ejercicio que sigue estaremos dando un pequeño regalo de felicidad a cada uno de los demás".
3. El motivador invita a cada participante a escribir un mensaje a cada uno de los demás miembros del equipo. Los mensajes deben lograr hacer que la persona se sienta bien al recibirlo.
4. El motivador recomienda varios modos de dar retroalimentación positiva de modo que todos puedan encontrar medios de expresión aun para aquellos que no se conocen bien o no se sienten cercanos. Les puede decir que:
  - a) Traten de ser específicos. Digan: "Me gusta como sonríes a los que van llegando" y no "Me gusta tu actitud".
  - b) Escriban un mensaje especial para cada persona y no algo que pueda aplicarse a varios.
  - c) Incluya a todos los participantes, aun cuando no los conozca bien. Escoja aquello a lo que la persona responda positivamente.
  - d) Trate de decirle a cada uno lo que es verdaderamente importante o lo notable de su comportamiento dentro del equipo, porqué le gustaría conocerlos mejor o porqué está contento de estar con él en el equipo.

## **Dinámicas para la educación básica**

- e) Haga su mensaje personal: Use el nombre de la otra persona, tutéelo y utilice términos tales como "Me gusta" o "Siento".
  - f) Dígale a cada persona qué es lo que de él, lo hace un poco más feliz. (El motivador puede distribuirlas o ponerlas en el rotafolio).
5. Se anima a los participantes a que firmen sus mensajes, pero tienen la opción de no hacerlo.
  6. Después de terminar todos los mensajes, el motivador pide que se doblen y se escriba el nombre del destinatario en la parte exterior. Les pide que los repartan y los pongan en el lugar que la persona escogió como "buzón".
  7. Cuando se han entregado todos los mensajes, se pide a los participantes digan cuáles los animaron más, aclaren cualquier duda que tengan sobre algún mensaje y que describan los sentimientos que tuvieron durante el ejercicio.

### **VARIACIONES:**

1. Se permite que los participantes sólo envíen mensajes a aquellos a los que conocen bien y en forma positiva.
2. Se puede variar el contenido hacia una retroalimentación negativa. Una alternativa es tener dos fases, una positiva y otra negativa. Se puede alternar en el orden de las etapas.
3. Puede enfocarse la retroalimentación sobre cada participante del equipo a la vez. Los participantes pueden escribir mensajes a una persona que está adivinando la retroalimentación que recibirá.
4. El proceso puede ser generalizado e incluir casi cualquier contenido. Ejemplos: "Lo que no puedo decirte es...", "Eres la persona (un adjetivo superlativo) en este equipo", "Te quiero porque...", "Te pongo en el lugar número en relación conmigo en este equipo porque...".
5. Se pueden intercambiar regalos y hacerlos como una retroalimentación simbólica. Se puede pedir a los participantes traigan un obsequio personal que sea importante para ellos. También se les puede solicitar regalos simbólicos, tales como flores, piedra, hojas, libros, pinturas, etc.

## **21. REGALOS**

### **OBJETIVO:**

1. Cierre del proceso "Básico" de la motivación de afiliación, aprendiendo a "Dar" y a "Recibir."
2. Propiciar la reflexión y la aceptación de los demás.
3. Valorar el grado de aceptación feed-back.

### **TAMAÑO DE EQUIPO:**

Ilimitado.

### **TIEMPO REQUERIDO:**

30 minutos.

### **MATERIAL:**

Tarjetas y lápices.

### **LUGAR:**

El mismo salón donde se realiza el curso

### **DESARROLLO:**

1. El motivador indica a los participantes que aquel que quiera darle un regalo simbólico, que puede ser una idea o un deseo, a otra persona, lo podrá hacer escribiéndolo en una de estas tarjetas.
2. El motivador solicita a los participantes que se pongan de pie y formen un círculo.
3. Las tarjetas y lápices se colocarán en el centro del círculo.
4. El motivador informa a los participantes que: "Si alguien desea agradecer a todos el regalo recibido, puede hacerlo, pero sin expresión verbal".
5. Los participantes tomarán los materiales, elaborarán las tarjetas y se las entregarán a quien escogieron. La persona que recibe el regalo leerá la tarjeta y reflexionará sobre lo que dice y no hará ningún comentario.
6. En sesión plenaria el motivador analiza la vivencia haciendo preguntas como: a) ¿Cómo se sienten? b) ¿De qué se han dado cuenta? c) ¿Cómo valoran ese regalo? d) ¿Que utilidad piensa darle?
7. En caso de no haber espontaneidad en la participación, el co-motivador y el motivador modelarán

## **DINÁMICAS PARA FOMENTAR LA AUTOESTIMA**

## **22. ACENTUAR LO POSITIVO**

**OBJETIVO:** Lograr que las personas puedan derribar las barreras impuestas por ellas mismas debido a que no les permiten tener un buen concepto propio; mejorar la imagen de ellas mismas mediante el intercambio de comentarios y cualidades personales.

**TAMAÑO DE EQUIPO:** 20 participantes.

**TIEMPO REQUERIDO:** 10 minutos.

**LUGAR:** Un salón amplio que permita a los participantes estar sentados y comentar.

### **DESARROLLO:**

1. Muchos hemos crecido con la idea de que no es "correcto" el autoelogio o, para el caso, elogiar a otros. Con este ejercicio se intenta cambiar esa actitud al hacer que equipos de dos personas compartan algunas cualidades personales entre sí. En este ejercicio, cada persona le da a su compañero la respuesta a una, dos o las tres dimensiones siguientes sugeridas:
  - Dos atributos físicos que me agradan de mí mismo.
  - Dos cualidades de personalidad que me agradan de mí mismo.
  - Una capacidad o pericia que me agradan de mí mismo.
2. Explique que cada comentario debe ser positivo. No se permiten comentarios negativos. (Dado que la mayor parte de las personas no ha experimentado este encuentro positivo, quizá necesiten un ligero empujón de parte de usted para que puedan iniciar el ejercicio).
3. Se les aplicará unas preguntas para su reflexión:
  - ¿Cuántos de ustedes, al oír el trabajo asignado, se sonrió ligeramente, miró a su compañero y le dijo, "Tú primero"?
  - ¿Fue difícil señalar una cualidad al iniciar el ejercicio?
  - ¿Cómo considera ahora el ejercicio?

## **23. ALABANZA: DANDO Y RECIBIENDO RETROALIMENTACIÓN POSITIVA**

### **OBJETIVO:**

1. Desarrollar la conciencia de nuestros propios logros.
2. Practicar mediante el reconocimiento público de otros.
3. Concientizarse de sus propias respuestas en reconocimiento de otros.

**TAMAÑO DE EQUIPO:** Ilimitado. Distribuidos en parejas.

**TIEMPO REQUERIDO:** 90 a 120 minutos.

**MATERIAL:** Hojas blancas y lápices para cada participante. Hojas de papel rotafolio y marcadores.

**LUGAR:** Un salón suficientemente amplio que permita a las parejas conversar sin interrupciones.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador explica los objetivos del ejercicio. Discute la importancia del reconocimiento de otros y el efecto de estos factores en el concepto que se tiene de uno mismo, en la motivación y comportamientos.
2. Cada participante se le provee de Hojas blancas y un lápiz y se les pide que hagan una lista de:
  - a) Dos cosas que hago bien.
  - b) Un logro reciente.
  - c) Una pequeña frase que me gustaría que se hubiera dicho
3. Los participantes se juntarán en parejas para intercambiar la información que tienen en sus listas, aclarando y explicando lo que sea necesario.
4. Cada miembro elaborará una carta de reconocimiento para su pareja, basándose en la información recibida en el paso III. La carta será escrita directamente a su pareja, no a una tercera parte.
5. Se intercambiarán las cartas para leerlas y reflexionar su contenido sin hablar.
6. Se reúne nuevamente todo el equipo, y se les dice a los participantes que tendrán la oportunidad de presentar y recomendar a su pareja ante el equipo. Cada miembro por turno, se parará atrás de su compañero con sus manos puestas en los hombros del otro, y presenta a su pareja ante el equipo. La persona que esta siendo introducida no comenta nada en ese momento.
7. Después de que todos los miembros hayan sido presentados, las personas podrán aclarar cualquier información dada acerca de ellos.
8. El motivador brevemente explica la idea que lo que una persona dice que otra habla mucho de ella y sugiere a los participantes que también reflejaron sus valores mediante la presentación de sus compañeros.
9. El motivador reúne a las parejas y les pide que resuman la actividad mediante la discusión de sus comportamientos, como sus sentimientos acerca de sus presentaciones orales y la carta.
10. El motivador pide a los participantes que discutan lo que han aprendido acerca de ellos durante el ejercicio.
11. Se reúne el equipo entero y el motivador les pide que opinen acerca de los factores que tienen influencia en dar y recibir elogios.

## **Dinámicas para la educación básica**

12. Se invita a los miembros del equipo a relacionar esta experiencia de sus relaciones con otros, y sugerirán aplicaciones prácticas de sus aprendizajes en situaciones de trabajo.

### **VARIACIONES:**

1. Después de haber sido presentados verbalmente, los miembros pueden leer las listas que les dieron a sus parejas al principio de la actividad, ante todo el equipo.
2. Los participantes pueden leer las cartas escritas para ellos por sus compañeros en lugar de presentarlos verbalmente ante el equipo.
3. Los participantes pueden agregar información adicional acerca de ellos en el paso 7.
4. En el paso 5, se pueden elogiar oralmente para complementar las cartas.

## **24. BOTE SALVAVIDAS**

### **OBJETIVO:**

1. Simular tan dramática y tan claramente como sea posible la experiencia de un valor, en lugar de sólo intelectualizarlo.
2. Identificar los sentimientos involucrados en un valor particular.
3. Confrontar las intelectualizaciones de los participantes con un entendimiento experimental del valor.

**TAMAÑO DEL EQUIPO:** Diez participantes por cada motivador.

**TIEMPO REQUERIDO:** De una hora y media a dos horas.

**MATERIAL:** Un reloj despertador manual que toque fuerte.

**LUGAR:** Un salón amplio y bien iluminado, que permita a los participantes moverse libremente.

### **DESARROLLO:**

1. (A) El motivador pide a los participantes que se sienten en el medio del salón, sobre el piso, en una formación que parezca un bote o balsa. Pone la escena pidiendo que se imaginen que se encuentran en un crucero por el Atlántico, que una seria tormenta se ha presentado y que su barco ha sido alcanzado por los rayos y que todos tienen que subirse a un bote salvavidas. Explica que el principal problema que existe en ese momento es que el bote tiene comida y espacio suficiente sólo para nueve personas y hay diez. Una de ellas tiene que sacrificarse para salvar al resto. Informa que la decisión la debe de tomar el mismo equipo: cada miembro va a "abogar por su caso", dando razones de porqué debe vivir y luego el equipo va a decir quién va a abordar el bote. Les notifica que tienen una hora y media para tomar su decisión. Al finalizar el tiempo, el bote salvavidas se hundirá si aún hay diez personas en él. Pone su reloj despertador junto a los participantes para que puedan oír el tic tac y fija la alarma para que suene en hora y media. (B) Durante el proceso, el motivador notifica al equipo, a intervalos, el tiempo que les resta.
2. El motivador induce al equipo a discutir el proceso y los sentimientos que han surgido durante la actividad. Ya que la experiencia es fuerte, se debe permitir tener tiempo suficiente para que la tarea se haya cumplido con éxito. (Hora y media o más).
3. Posteriormente dirige al equipo a una tormenta de ideas, de los valores que se encuentran implícitos en la situación que acaban de experimentar. Y hace las siguientes preguntas:
  - a) ¿Qué clasificación de valores hicieron los miembros del equipo?
  - b) ¿Sobre que valores actuaron los miembros?
  - c) ¿Qué aprendiste acerca de tus valores desde un punto de vista experimental?
  - d) A la luz de la experiencia, ¿Cómo valoras tu propia vida y las de los demás?
  - e) ¿Cuál es tu valor?

### **VARIACIONES:**

1. Se puede sacrificar más de una persona.

## **Dinámicas para la educación básica**

2. Los valores de amor y caridad se pueden explorar con la Experiencia de las "Monedas: Retroalimentación simbólica".
3. Los valores de cooperación y colaboración pueden explotarse con la experiencia "Búsqueda de un Consenso: Una colección de trabajos".
4. EL valor de competencia y la teología y la filosofía de los participantes pueden ser explorados a través de "Gane Tanto Como Pueda: Una competencia intergrupala".
5. Los valores de una comunicación clara, evitar juicios y manejar hechos con "Clínica de Rumores: Un experimento de comunicación.

## **25. CARICIAS POR ESCRITO**

### **OBJETIVO:**

1. Propicia el manejo creativo de la comunicación verbal escrita.
2. Permite el intercambio emocional gratificante. l
3. Ayuda el fortalecimiento de la autoimagen de los participantes.

**TAMAÑO DE EQUIPO:** 18 personas.

**TIEMPO REQUERIDO:** 35 minutos.

**MATERIAL:** Hojas tamaño carta y lápices, mesas de trabajo.

**LUGAR:** Un lugar suficientemente amplio e iluminado.

### **DESARROLLO:**

1. Se solicita a los participantes que tomen dos o tres hojas carta y las doblen en ocho pedazos, cortándolas posteriormente lo mejor que puedan.
2. En cada uno de los pedazos tienen que escribir por el inverso, uno a uno, los nombres de sus compañeros.
3. Por el reverso, escriben en dos líneas o renglones, un pensamiento, buen deseo, verso, o una combinación de estos, dirigido al compañero designado en cada pedazo de papel.
4. Al terminar son entregados a los destinatarios en propia mano.
5. Se forman subequipos de 4 ó 5 personas para discutir la experiencia.
6. Cada subequipo nombra a un reportero para ofrecer en reunión plenaria sus experiencias.

## **26. COLLAGE II**

### **OBJETIVO:**

1. Facilitar la comunicación en pequeños equipos.
2. Expresión de tensiones, intereses y motivaciones personales.

**TAMAÑO DE EQUIPO:** Ilimitado, de cinco a seis personas.

**TIEMPO REQUERIDO:** Setenta y cinco minutos.

**MATERIAL:** Un cartoncillo para cada participante. Papel, tijeras, pegamento, revistas y plumones para cada subequipo.

**LUGAR:** Un salón suficientemente iluminado, amplio y con mesas de trabajo.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador les pide a los participantes que realicen un collage, donde exprese ¿Quién soy? Con recortes pegados al cartoncillo, cada participante debe contestar a la pregunta: ¿Quién soy? (Tiempo ilimitado a criterio del motivador).
2. El motivador divide al equipo en equipos.
3. Cada uno de los integrantes del equipo interpreta el "COLLAGE" de cada participante. Sólo cuando 4 o 5 compañeros han expresado su punto de vista, el autor explica o aclara su obra.
4. Una vez que los equipos han terminado se hace una mesa redonda general con el objeto de evaluar la experiencia y de aflorar los sentimientos de los participantes.

## **27. ¿CÓMO ES MI SITUACIÓN ACTUAL?**

### **OBJETIVO:**

Ayudar a los participantes a descubrir cuál de las cuatro áreas de vida les es de mayor significado en el momento actual, para poder elaborar objetivos, actividades y necesidades de cambio dentro de su situación actual en cada área.

**TAMAÑO DE EQUIPO:** Ilimitado.

**TIEMPO REQUERIDO:** 15 minutos.

**MATERIAL:** Un Cuestionario "¿Cómo es mi situación actual?" para cada participante.

**LUGAR:** Salón amplio y bien iluminado, acondicionado para que los participantes puedan escribir.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador reparte a los participantes los cuestionarios ¿Cómo es mi situación actual?, uno por cada participante.
2. El motivador solicita voluntarios que quieran comentar sus resultado en el equipo.
3. El motivador pide a los participantes que hagan comentarios finales del ejercicio.

### **HOJA DE TRABAJO**

#### **¿CÓMO ES MI SITUACIÓN ACTUAL?**

1. ¿Cómo es mi vida actual en relación conmigo mismo?

---

2. ¿Cómo es mi vida actual en relación con mi familia?

---

3. ¿Cómo es mi vida actual en relación con mi trabajo?

---

4. ¿Cómo es mi vida actual en relación con el mundo?

---

5. ¿Qué interrelaciones guardan entre sí las cuatro áreas anteriores?

---

#### **PLANEACIÓN DEL CAMINO HACIA LAS METAS**

Una vez que se ha dejado correr la imaginación, sueños e ideales que se anhelan, habrá que seleccionar los que en realidad se quieran y puedan realizar, planear y definir objetivos, decisiones y acciones que los lleven a su logro. "La definición de objetivos fluye hacia la toma de decisiones y a la

## Dinámicas para la educación básica

planeación. Es importante no confundir los objetivos con las actividades o tareas que se realizan para lograrlo. Esta distinción es fundamental en el proceso de definir objetivos, si no se puede decir el "por qué" se está haciendo algo, es que no se ha definido el objetivo, sino únicamente lo que se está realizando, la "actividad", por ejemplo: un jugador de pelota puede hacerlo para divertirse, ganar dinero, sobresalir en algo y ser famoso.

La actividad de jugar pelota es lo que lo lleva a obtener uno o todos los objetivos anteriores, pero existen otras actividades que lo podrán llevar a obtener los mismos objetivos. El jugar a la pelota es lo que realiza, su actividad, no el porqué lo realiza, su objetivo" (A. Kirn).

Los ejercicios anteriores han proporcionado claridad y conocimiento consciente de los objetivos que se pretenden lograr. La definición de objetivos aporta también una oportunidad de valorar la eficiencia personal. "Si usted logra lo que desea a través de lo que hace, entonces hay una efectividad" (A. Kirn). Como ejemplo podría citarse a una persona que es muy eficiente (un vendedor que cumple más allá de sus metas de ventas). Si su objetivo es tener una situación económica desahogada y armonía en su hogar, no será eficiente su actividad si tiene "un montón" de facturas que pagar y malas relaciones con su esposa. Dentro de los objetivos hay: objetivos generales y subobjetivos. Los primeros son los que abarcan todo: ser feliz, tener éxito y ser famoso entre otros. Son difícilmente medibles. Los segundos son los que especifican con exactitud lo que para cada persona significa ser feliz y tener éxito. Frederick Herzberg propone esta división: Un objetivo general sería: tener un empleo satisfactorio. Los subobjetivos: a. Que sea interesante b. Que de un margen de responsabilidad. c. Que brinde reconocimiento por el trabajo realizado. d. Que dé un sentido de logros alcanzados a través del trabajo mismo. e. Que ofrezca una oportunidad de progresar. f. Que brinde ocasión para el desarrollo personal y profesional.

Como guía para una definición de objetivos, un objetivo:

1. Debe estar enmarcado dentro de un periodo de tiempo.
2. Es un resultado y no una actividad.
3. Tiene que contestar el porqué y para qué se hace lo que se hace.
4. Debe ser tan específico como sea posible: fecha exacta, lugar, costos máximos o mínimos, ¿con quién?, ¿cuándo?, ¿cómo?, ¿en dónde?
5. Debe ser medible ya sea objetivo cuantificable o subjetivo.
6. Debe ser claro y entendible para todos aquellos que colaboren en obtenerlo.
7. Debe ser enunciado utilizando verbos en infinitivo.
8. Debe ser realista y alcanzable, pero que represente siempre un reto.
9. En el ambiente empresarial, que se relacione directamente con su papel y su misión dentro de la institución, así como los papeles y objetivos de sus superiores, los de su mismo nivel y los de sus subalternos.

## **Dinámicas para la educación básica**

10. Que logre un balance apropiado entre objetivos positivos (alcanzar, optimizar...), negativos (evitar, minimizar...) y estabilizadores (mantener, conservar...).
11. Que sea compartido y delimite responsabilidades.
12. Que planee los pasos, tareas y actividades que tendrán que realizarse para obtenerlo.
13. Puede ser personal en cuanto atañe a la vida propia, y de equipo en cuanto implica al mismo.

## **28. COMO EXPRESO MIS SENTIMIENTOS**

### **OBJETIVO:**

Aprender a describir y a expresar emociones y a establecer conductas deseadas

**TAMAÑO DE EQUIPO:** 10 a 20 personas.

**TIEMPO REQUERIDO:** 90 minutos.

**MATERIAL:** Hojas de rotafolio para el motivador.

**LUGAR:** Despejado para que puedan trabajar en subequipos

### **DESARROLLO:**

1. El motivador pide a los participantes que digan los sentimientos que experimentan con más frecuencia (Tormenta de Ideas). El los anota en hoja de rotafolio. Estos suelen ser: Alegría Odio Timidez inferioridad Tristeza Satisfacción Bondad Resentimiento Ansiedad Éxtasis Depresión etc. Amor Celos Coraje Miedo Vergüenza Compasión
2. El motivador integra subequipos de 5 personas y les indica que cada uno de los miembros deberá expresar a las otras personas tantos sentimientos como pueda (10 minutos).
3. Al terminar de expresar los sentimientos todos los miembros del subequipo se analizan cuáles son los sentimientos que mejor expresan y en cuales tienen mayor dificultad.
4. También se les puede solicitar detectar la postura emocional de la persona en relación a cualquiera de los siguientes modelos:
  - a) Asertividad: Agresivo, Asertivo y No asertivo.
  - b) Análisis Transaccional: Padre, Adulto, Niño.
5. El motivador organiza una breve discusión sobre la experiencia.

## **29. COMO PODRÍA SER DIFERENTE SU VIDA**

### **OBJETIVO:**

Facilitar a los participantes pensar más profundamente en algunos de sus deseos y aspiraciones y lo que están haciendo para lograrlos.

**TIEMPO REQUERIDO:** 30 a 45 minutos.

**MATERIAL:** Papel y lápiz para cada participante.

**LUGAR:** Salón amplio y bien iluminado, acondicionado para que los participantes puedan escribir.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador dice a lo participantes: "Su médico les ha informado que sólo les queda un año de vida y ustedes están convencidos de que el diagnóstico es correcto. Describan cómo cambiaría su vida esta noticia".
2. Se da tiempo a que los participantes piensen y escriban sobre la pregunta anterior.
3. El motivador les menciona lo siguiente: "Si ustedes desean cambiar su vida en esa dirección, ¿Qué los detiene para hacerlo ahora mismo?".
4. El motivador integra subequipos de 4 personas y les pide que comenten sus respuestas a la pregunta anterior. V. En equipo se hacen comentarios sobre el ejercicio y como se sintieron.

### **30. CONCEPTO POSITIVO DE SÍ MISMO**

**OBJETIVO:**

Demostrar que sí es aceptable expresar oralmente las cualidades positivas que se poseen.

**TAMAÑO DE EQUIPO:** 20 participantes.

**TIEMPO REQUERIDO:** 15 minutos.

**LUGAR:** Un salón amplio que permita a los participantes estar sentados y comentar.

**DESARROLLO:**

1. Divida a los asistentes en equipos de dos. Pida a cada persona escribir en una hoja de papel cuatro o cinco cosas que realmente les agradan en sí mismas. (NOTA: La mayor parte de las personas suele ser muy modesta y vacila en escribir algo bueno respecto a sí mismo; se puede necesitar algún estímulo del motivador. Por ejemplo, el motivador puede revelar en forma "espontánea" la lista de cualidades de la persona, como entusiasta, honrada en su actitud, seria, inteligente, simpática.)
2. Después de 3 ó 4 minutos, pida a cada persona que comparta con su compañero los conceptos que escribieron.
3. Se les aplicará unas preguntas para su reflexión:
  - a) ¿Se sintió apenado con esta actividad?
  - b) ¿Por qué? (Nuestra cultura nos ha condicionado para no revelar nuestros "egos" a los demás, aunque sea válido hacerlo).
  - c) ¿Fue usted honrado consigo mismo, es decir, no se explayó con los rasgos de su carácter?
  - d) ¿Qué reacción obtuvo de su compañero cuando le reveló sus puntos fuertes? (por ejemplo, sorpresa, estímulo, reforzamiento).

### **31. CONFIANDO EN NUESTRO ORGANISMO**

**OBJETIVO:**

1. Conocer la diferencia que existe entre ideas y conceptos y relacionarlo con la autoestima.
2. Comparar los modelos físicos y emocionales que se reflejan en la autoestima.
3. Ayudar a los participantes a entender el significado de consultar al organismo para nuevas informaciones y conceptos.

**TAMAÑO DE EQUIPO:** 25 participantes.

**TIEMPO REQUERIDO:** 35 minutos.

**MATERIAL:** Una zanahoria por participante.

**LUGAR:** Un salón amplio que permita a los participantes discutir libremente.

**DESARROLLO:**

1. El motivador da a los participantes un trozo de zanahoria y les pide que la coman como ellos acostumbran hacerlo.
2. Terminada la actividad anterior el motivador les da otro trozo de zanahoria y les pide que lo mastiquen hasta que esté líquido y que entonces lo traguén.
3. El motivador les pide que describan la sensación que tuvieron al comer la zanahoria lentamente, y cómo creen ellos que es el mejor procedimiento para asimilarla.
4. El motivador comenta a los participantes que la forma o estilo de comer se relaciona íntimamente con la de asimilar nuevas ideas, nueva información y nuevos conceptos.
5. El motivador divide a los participantes en equipos de cuatro y les pide que comenten la comparación que existe entre su forma de comer con la de tomar nuevas ideas. Algunos pueden decir "Trago rápidamente sin masticar" ; "Mastico rápidamente sin saborear"; "Mastico lentamente antes de tragar sin saborear", o "Mastico antes de tragar y disfruto su sabor".
6. El motivador puede pedir a los equipos que también comenten los efectos que tienen en el organismo: ¿Cuál método permite asimilar mejor ?
7. En el caso de relacionar este ejercicio con autoestima se le pide a los equipos que sugieran qué autoconcepto podrá tener una persona que come rápidamente o que trago sin masticar y lo hace de la misma manera con las ideas o información. Podrán decir frases como: "Acepto todo lo que me dicen ", " No puedo discriminar ", " Lo tomo tal cómo viene ", "Soy capaz de decidir qué es lo que acepto o qué rehuso por mi mismo", etc.
8. En sesión plenaria el equipo comenta la vivencia.

## **32. DAR Y RECIBIR AFECTO**

### **OBJETIVO:**

Vivenciar los problemas relacionados con dar y recibir afecto.

**TIEMPO REQUERIDO:** Treinta minutos.

**MATERIAL:** Papel y lápiz.

**LUGAR:** Una sala suficientemente amplia con sillas, para acomodar a todos los miembros participantes.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador presenta el ejercicio, diciendo que para la mayoría de las personas, tanto dar como recibir afecto, es asunto muy difícil. Para ayudar a las personas a experimentar la dificultad, se usa un método llamado bombardeo intenso.
2. Las personas del equipo dirán a la persona que es el foco de atención todos los sentimientos positivos que tienen hacia ella. Ella solamente oye.
3. La intensidad de la experiencia puede variar de diferentes modos, Probablemente, la manera mas simple es hacer salir a la persona en cuestión del círculo y quedar de espaldas al equipo, escuchando lo que se dice. O puede permanecer en el equipo y le hablan directamente.
4. El impacto es más fuerte cuando cada uno se coloca delante de la persona, la toca, la mira a los ojos y le habla directamente.
5. Al final habrá intercambio de comentarios acerca de la experiencia

### **33. DERECHOS ASERTIVOS**

**OBJETIVO:**

1. Desarrollar las posibilidades de autoconocimiento y de ejercicio asertivo de la autoconfianza.
2. Propicia en el participante la exploración de la autoafirmación, sus alcances y límites.

**TIEMPO REQUERIDO:** 60 minutos.

**MATERIAL:** Hojas y lápices para cada participante. Hoja "Derechos Asertivos: Yo tengo Derecho" para cada participante. Hoja de "Derechos Asertivos: Los otros tienen Derecho a recibir de mí".

**LUGAR:** Un salón amplio e iluminado que permita a los participantes juntarse en equipos.

**DESARROLLO:**

1. Se solicita a los participantes que identifiquen individualmente los derechos que creen tener en la familia, el trabajo y la sociedad.
2. Se forman subequipos y se pide que traten de destacar, con las contribuciones de cada participante, por lo menos cinco derechos que los subequipos creen tener en lo familiar, lo laboral y lo social.
3. Cuando terminan son leídas las conclusiones subgrupales pidiendo que se aclaren los puntos oscuros.
4. El motivador pide entonces que dado que lograron determinar estos derechos, pasen a determinar aquellos que creen tienen los miembros de sus familias, de su trabajo y de la sociedad.
5. Se repite el proceso anterior y se llega a conclusiones.

**HOJA DE TRABAJO**  
(Hoja para el Participante)

**YO TENGO DERECHO:**

- En mi casa a:
- En mi trabajo a:
- En mi equipo de amistades a:
- Hoja para el Participante
- LOS OTROS TIENEN DERECHO A RECIBIR DE MÍ:
- En mi casa a:
- En mi trabajo a:
- En mi equipo de amistades a:

### **34. DESCUBRIENDO MIS NECESIDADES Y MOTIVACIÓN**

**OBJETIVO:**

1. Autodescubrir los motivos personales.
2. Sensibiliza al participante en el uso asertivo de la seguridad personal a través de la autoevaluación.

**TIEMPO REQUERIDO:** 45 minutos.

**MATERIAL:** Hojas blancas, de rotafolio, lápices y plumones.

**LUGAR:** Un salón suficientemente amplio e iluminado.

**DESARROLLO:**

1. El motivador solicita a los participantes que identifiquen a nivel individual cuáles son los elementos o hechos que les proporcionan seguridad en la familia, el trabajo y la sociedad (cinco por lo menos en cada área), y que lo expresen por escrito en hojas tamaño carta.
2. El siguiente paso es formar equipos de 4 o 5 personas pidiéndoles que lleguen a conclusiones subgrupales y que las anoten en hojas de rotafolio que al terminar se cuelgan de las paredes.
3. El motivador pasa entonces a tabularlas según los conceptos de la pirámide de necesidades de A. Maslow, contabilizando y sacando porcentajes de cada uno de ellos.
4. Se propicia la reflexión y se trata de llegar a conclusiones.

### **35. DOBLE PERSONALIDAD**

**OBJETIVOS:**

1. Concienciar de la naturaleza cambiante de la autoestima.
2. Identificar los propios estados de alta y baja autoestima y las circunstancias o causas que provocan una y otra.

**TAMAÑO DE EQUIPO:** 30 participantes.

**TIEMPO REQUERIDO:** 30 minutos aproximadamente.

**MATERIAL:** Hojas y lápiz para cada participante.

**LUGAR:** Un salón suficientemente amplio que permita a los participantes escribir y reunirse en equipos.

**DESARROLLO:**

1. Explicar a los participantes lo fluctuante de la autoestima, algunas veces dramáticamente dentro de cada persona y a menudo durante el curso del mismo día. Este ejercicio es para identificar estas experiencias y obtener control sobre ellas.
2. En una hoja dividida con una línea vertical, escribir en el lado izquierdo cómo se siente, piensa y actúa cuando se está bien consigo mismo. En el lado derecho, cómo se siente, piensa y actúa cuando se está mal consigo mismo.
3. Se les debe pedir a los participantes que observen esos dos estados como parte de ellos mismos, que con su imaginación den a cada parte un nombre que puedan simbolizarlos.
4. Compartir en equipos de tres o cuatro lo que se escribió, tratar de identificar el tipo de situaciones, experiencias, personas o eventos que afectan para elevar o disminuir su autoestima. Concretizar lo que origina sentirse bien o mal consigo mismo.
5. Al finalizar debe llevar a cabo una "lluvia" de ideas, usando la fantasía para sugerir todas las formas posibles de elevar la autoestima.
6. Se indica al equipo que comparta con todo el equipo las experiencias y conclusiones de este ejercicio. Que quede claro lo aprendido sobre la propia autoestima.

## **36. EL JUEGO DE LOS VOLUNTARIOS**

### **OBJETIVO:**

1. Superar los bloqueos emocionales.
2. Desarrollar una conciencia de sí mismo y de sus sentimientos.
3. Desarrollar sensibilidad y percepción acerca de las demás personas y del mundo en torno a sí.

**TAMAÑO DE EQUIPO:** 25 personas.

**TIEMPO REQUERIDO:** 20 minutos.

**LUGAR:** Una salón amplio y bien iluminado.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador aclara cómo los elementos psicológicos que contribuyen para crear un conflicto en alguien, pueden ser personificados. Como demostración de este método de aumentar el conocimiento interno en un equipo relativamente grande, solicita voluntarios para participar de una experiencia.
2. A fin de ayudar a los participantes a comprender los sentimientos que los llevaron a la decisión de presentarse o no como voluntarios, el motivador del equipo comentará lo siguiente: "En verdad, no necesito los voluntarios, pero me gustaría que ustedes se situaran en la experiencia que acaban de vivir, la de intentar decidir si se presentarían o no como voluntarios. Imaginen a dos personas dentro de la cabeza de ustedes. Una le dice que se presente y la otra le dice lo contrario. Visualicen una conversación entre las dos, en la cual intentan convencieres mutuamente, hasta que una de ellas vence."
3. Terminada esta presentación, el motivador pide a los voluntarios que se confronten, no verbalmente, y vean lo que pasa, cerrando para eso los ojos durante unos dos o tres minutos, imaginando ese encuentro.
4. Finalizado el tiempo, los participantes relatarán al equipo sus visualizaciones.
5. Las historias individuales generalmente aclaran las consideraciones que entran en conflicto en el proceso de tomar la decisión de presentarse o no como voluntario.
6. El motivador pide al equipo sus comentarios.

### **37. EL TRUEQUE DE UN SECRETO**

**OBJETIVO:**

Crear mayor capacidad de empatía entre los participantes.

**TAMAÑO DE EQUIPO:** Veinticinco a treinta participantes.

**TIEMPO REQUERIDO:** Cuarenta y cinco minutos, aproximadamente.

**MATERIAL:** Lápiz y hojas.

**LUGAR:** Un salón que tengan mesas y sillas.

**DESARROLLO:**

1. El motivador distribuye una hoja a cada uno de los participantes.
2. Los participantes deberán describir, en una hoja las dificultades que siente para relacionarse con las demás personas y que no les gustaría exponer oralmente.
3. El motivador recomienda que todos disfracen la letra, para no revelar el autor.
4. El motivador solicita que todos doblen la hoja de la misma forma que los demás participantes, una vez recogidas estas serán mezcladas, distribuyendo luego las hojas dobladas a cada participante.
5. El motivador recomienda que cada uno asuma el problema de la hoja, como si el participante fuera el autor, esforzándose por comprenderlo.
6. Cada uno a su vez, leerá en voz alta el problema que había en la hoja, usando la primera persona "yo" y haciendo las adaptaciones necesarias, para proponer una solución.
7. Al explicar el problema a los demás, cada uno deberá representarlo.
8. No será permitido debatir ni preguntar sobre el asunto, durante la exposición.
9. Al final, el motivador podrá liderar el debate sobre las reacciones

### **38. FOTOPROYECCIÓN**

**OBJETIVO:**

1. Permitir a cada quien expresar su manera de ser.
2. Describir cómo cada persona se expresa según su propia historia.

**TIEMPO REQUERIDO:** Veinte minutos.

**MATERIAL:** Una fotografía por equipo que manifieste una situación humana en forma poco oscura para que su significado no sea evidente, pero no en forma tan velada, que su significado sea totalmente vago, es decir, una fotografía que ayude a la imaginación y a la proyección personal.

**LUGAR:** Un salón amplio e iluminado.

**DESARROLLO:**

1. El motivador muestra una fotografía "cada equipo recibirá una foto", cada uno de ustedes tendrá 5 minutos para escribir qué sucedió antes de esa foto, qué está pasando en ella y que va a suceder después.
2. Van pasando así uno tras otro, hasta que pasen todos los voluntarios. El motivador estará atento para aportar su crítica en forma oportuna, Es conveniente que él haga también autocrítica y sea criticado.
3. Cuando cada participante haya escrito su narración comentará en forma verbal, por lo menos durante tres minutos, con sus compañeros de equipo su percepción del antes, el ahora y el después de la foto.
4. Cuando cada quien haya dicho su percepción, el motivador pedirá a cada equipo que surja un voluntario para participar en un plenario breve.

### **39. JACTÁNDOSE**

#### **OBJETIVOS:**

1. Ayudar a los participantes a identificar, poseer y compartir sus capacidades personales.
2. Explorar sentimientos y reacciones al compartir "jactancias" con otros participantes.
3. Experimentar el sentido de alabanza que tiene cada persona al anunciar sus propias capacidades a otros.

**TAMAÑO DEL EQUIPO:** No más de treinta participantes.

**TIEMPO REQUERIDO:** Aproximadamente una hora y cuarto.

**LUGAR:** Un cuarto lo suficientemente grande como para permitir que los participantes se muevan de un lado para otro y realicen conversaciones en binas sin distraer a los demás.

#### **DESARROLLO:**

1. El motivador presenta una charla sobre identificación, "posesión" y el compartir las capacidades que uno tiene ( o talentos o logros ) como aspectos del poder personal. La charla se enfoca sobre el tabú cultural contra el jactarse, y se menciona el miedo de violarlo o de quedar en ridículo. La charla puede incluir la lectura del poema de Herman "Alardear" (Diez minutos.)
2. Se pide formen parejas. El motivador informa que la dinámica consiste en identificar y posteriormente compartir tres o cuatro aéreas en las que las parejas estén dispuestas a hacer demostraciones jactándose o alardeando ante los demás miembros del equipo. También se les pide enfoquen su atención en los sentimientos que experimentaron con anterioridad al ejercicio y luego lo compartan. (Diez minutos.)
3. Se dirige a los participantes para que caminen por el cuarto y compartan sus alardes con los otros. Los participantes rondan de un lado para otro para compartir jactancias con los otros. Los participantes tienen que estar conscientes de los sentimientos, reacciones y reservas que se presenten durante la experiencia. (Veinte minutos.)
4. Se dan instrucciones para que los participantes se reúnan con sus parejas. (Veinte minutos.) Después procesan la experiencia utilizando la siguiente guía:
  - a) ¿Cómo se siente al compartir sus jactancias con otros miembros del equipo?
  - b) ¿Cuáles alardes parecieron más fáciles y cuáles más difíciles?
  - c) ¿Fue más fácil compartir con algunas personas que con otras?
  - d) Cómo compartió sus jactancias: ¿orgullosamente?, ¿tentativamente?, ¿con vergüenza? o ¿con gusto?
  - e) ¿Creyó usted lo que decía?
  - f) ¿Cuales fueron las reacciones de los demás ante sus demostraciones? ¿En que forma le afectaron?
  - g) ¿Cómo calificaría a cada uno de sus alardes en una escala de diez puntos "libre de riesgos" (0 para el que está completamente libre, 10, para el más riesgoso.)
  - h) ¿Cómo se sintió a sí mismo durante la experiencia, y cuáles son sus sentimientos acerca de sí mismo ahora?
5. El motivador conduce una discusión acerca del progreso en general, enfocándose sobre lo que las personas aprendieron o reaprendieron acerca de ellas mismas y como el aprendizaje podría tener una aplicación práctica. (Diez minutos.)

## **Dinámicas para la educación básica**

### **VARIACIONES:**

1. Durante el paso 3, los participantes pueden compartir sus jactancias o alardes "en un estrado" a todo el equipo en lugar de hacerlo en parejas, recibiendo aplausos o porras.
2. Los pasos 2 y 4 se pueden hacer en ríos o cuartetos.

## **40. JUEGOS DE AROS**

### **OBJETIVO:**

1. Ver objetivamente, cómo se encuentra las motivaciones de afiliación poder y logro -en ese momento- en los participantes.
2. Estudiar gráficamente las características principales del logro (flexibilidad, medición de riesgos, metas realistas).
3. Poder dar feedback.
4. Proporcionar a los asistentes una herramienta, para comprender las teorías de las motivaciones que se explican en el curso.

**TAMAÑO DE EQUIPO:** 16 a 20 personas.

**TIEMPO REQUERIDO:** 3 a 5 horas. En relación a lo que dure : el feedback.

### **MATERIAL:**

1. Muñeco y 4 aros, o botella larga y delgada.
2. Masking tape, o tela adhesiva y un equivalente que pueda adherirse al piso y sobre el cual se pueda escribir.
3. Televisión -circuito cerrado y grabadora.
4. Plumones y hoja de rotafolio.

**LUGAR:** Debe haber un espacio mínimo de 4 m x 2 m, libre, para procesar las partes de poder y afiliación del juego de aros.

### **DESARROLLO:**

1. En primer lugar, el motivador, debe seleccionar un área espaciosa y fuera del salón donde se efectúa el curso, de manera que el resto de los participantes no se enteren de lo que se va hacer y de la actuación aislada de cada uno.
2. Asegura, valiéndose del masking, tela adhesiva o su equivalente, el muñeco (botella, etc.) con que se vaya a jugar, en el piso y en extremo del espacio escogido para ese efecto.
3. Se dejan los aros en el piso, muy cerca del muñeco o botella. Todo esto sin que los participantes lo vean.
4. Se comunican las instrucciones: "A continuación, vamos a hacer un ejercicio que nos va ayudar gráficamente a darnos cuenta del significado de la teoría de la motivaciones". Para esto, vamos a necesitar que de uno en uno vayan saliendo, del salón, a \_\_\_\_\_ (se menciona el lugar donde se encuentra el muñeco para el juego de aros, que previamente ha colocado el motivador); ahí en encontrarán un muñeco (botella etc.), que tiene a su alrededor 4 aros, para que sean ensartados, como cada uno de ustedes lo quiera. Indicándoles luego, que ya pueden salir de uno en uno, a tirar los aros.
5. Cada vez que uno regresa, se anota su nombre en el registro que ya se preparó (y cuyo esquema se acompaña) en hojas de rotafolio, con espacio suficiente para anotar los resultados de todos los participantes, dicho resultado se anotará:
  - a) Colocando el nombre de cada participante, en el riguroso orden en que van regresando de hacer sus tiros.

## Dinámicas para la educación básica

- b) Marcando enfrente de cada nombre exactamente, el número de aciertos que cada quien afirme que ha conseguido.
6. Una vez que todos los participantes han pasado, por esta primera etapa, que ha sido registrada en el área que marcamos en la forma adjunta, con el No.1 romano, se procede al siguiente paso.
  7. En el caso de grabar en televisión el ejercicio, se procede a conectar la grabadora en este momento.
  8. Se Trae al muñeco o botella al salón y se le coloca al finar del espacio que previamente el motivador selecciono dentro de él. Se asegura nuevamente al suelo. Luego, se colocan en el piso (pegadas) en forma horizontal y consecutiva con relación al muñeco (botella) que se está usando, 7 tiras de masking tape (o tela adhesiva o material equivalente) separadas entre sí a 75 cm. cada una de ellas, llevará sucesivamente la siguiente numeración: 1,2,4,8,16,32,500. Hemos de aclarar que el número 500, deberá estar a 2 ó 3 metros del número 32.
  9. Hecho lo anterior, el motivador invita a los asistentes a que -en el orden que tiraron la primera vez- tiren ahora una vez mas, cada uno de los cuatro aros.
  10. Se anota en la casilla correspondiente al número desde el cual tira el participante cada uno de sus aros, el número de tiro que hizo desde ese límite.
  11. Se anotan, en el extremo del renglón correspondiente a cada nombre, únicamente los aciertos totales, sin tomar en cuenta en ningún momento la puntuación que hubieren logrado los participantes. Al final de la columna de aciertos se suman, al igual que los procesados de la Sección y de la ilustración que se acompaña, los que fueron realizados en esta etapa, que podemos marcar con el numero II dentro de la ilustración que se anexa.
  12. En este punto, se hace un pequeño alto y se procede de la siguiente manera: a) Se dice a los participantes que van haber, pequeñas variantes en el juego a partir de ese momento. b) Se les pide, que cada uno, aporte una suma de dinero, \$5.00, \$10.00, \$20.00, \$50.00, para que se repartan entre el 1o., 2o., y 3er. lugar. La aportación queda a criterio del motivador. c) Se les indica, que a partir de ahora van a contar los puntos que se logren obtener, además, se vuelve a recalcar que habrá 3 primeros lugares y se mencionan claramente las sumas que van a repartirse al 1o. 2o. y 3er lugar. d) También se les indica, que a partir de ahora, no se puede pisar la línea que limita el espacio desde el cual se pretende tirar y que en caso de hacerlo, el tiro contará como si hubiere sido hecho desde el espacio inmediato inferior.
  13. Se invita a los competidores a pasar a hacer sus tiros (de ser posible, en el orden en que se encuentran listados) pero se señala que : Habrá 3 rondas, siendo la primera de 4 aros, la segunda de 3 y la tercera de un sólo aro, completando así 8 aros por competidor.
  14. Se procede al ejercicio, buscando que los competidores tiren su 4 primeros aros.
  15. Se suspende el ejercicio, una vez que todos hubieren tirado y se hace el cómputo de puntos, haciéndoselos saber a los participantes, así como el lugar que ocupan cada uno de ellos .
  16. Se reinicia el ejercicio, pasando a la ronda de 3 tiros, completando 7 tiros en total por participante.
  17. Se vuelve a hacer alto y se revisan las nuevas puntuaciones y los lugares.
  18. Se va a la parte final, con un aro por participante.
  19. Terminada la última ronda, se hace el cómputo final. si hubiera empates en los 3 primeros lugares, se desempata, con 4 aros más por cabeza, terminada. Lo cual se entregan los premios prometidos. Todo esto, se registra en forma plasmada en rotafolio, similar a la que anexamos.
  20. En este momento, puede concluir la grabación en televisión.
  21. Se procesa el ejercicio: a) Se pregunta al ganador cómo se siente, observando atentamente sus reacciones y respuestas. b) Se pregunta al equipo ¿Cómo se siente? c) Se ofrece feedback de la actuación personal a quien lo solicite, dado por el motivador. d) Se repasa la actuación de cada persona, teniendo presente las características básicas de las motivaciones de afiliación, poder y logro, para "facilitar" a la persona que recibe el feedback, el que pueda "darse cuenta" de sus motivaciones en el momento del juego. Si quiere, la persona puede recibir feedback de alguno de

## **Dinámicas para la educación básica**

los participantes. Puede invitarse a que haga 4 nuevos tiros con los aros y descubra su verdadera distancia.

22. Concluida la sesión de feedback, se procede a pasar en la televisión lo que se grabó durante el juego.
23. Se liga éste juego con la teoría de las motivaciones y se da por concluido, anunciándoles el porcentaje que obtuvieron en cada una de las motivaciones de logro, afiliación y poder, en las etapas III Y III, respectivamente, de este juego. Para obtener los porcentajes, se comparan los Aciertos totales = % Aciertos posibles en caso de Logro y Afiliación.
24. En el caso de Poder, el porcentaje, es la diferencia resultante de quitar al 100% la suma de los % obtenidos en Calificación y Logro, lo que podría expresarse así:  $(\% \text{Logro-equipo}) + (\% \text{Calificación-equipo}) - 100\% = (\% \text{Poder Equipo})$ .
25. Aunque no es ortodoxo matemáticamente obtener el % de Poder por diferencias, si es lógico, puesto que, el poder de un equipo, puede manifestarse como manipulación indiferente, que le orille a no sumar aciertos (lo que matemáticamente nos arrojaría un % de poder muy bajo) pero también a no participar verdaderamente, dando salida al poder personal al momento del juego, lo que justifica realmente el procedimiento sugerido.

## **41. MÁS BIEN SOY...**

### **OBJETIVO:**

1. Proporcionar una primera autorrevelación, sin "riesgos" para los participantes.
2. Promover el conocimiento y comunicación intergrupal.
3. Reforzar la autoimagen de los participantes.
4. Establecer una ruptura de hielo, con base en la confianza y la interpretación de los miembros del equipo.

**TAMAÑO DE EQUIPO:** Veinte participantes.

**TIEMPO REQUERIDO:** Treinta minutos.

**MATERIAL:** Hojas tamaño carta para los participantes, lápices, plumones y cinta adhesiva, hojas de trabajo para los participantes.

**LUGAR:** Un salón amplio y bien iluminado.

### **DESARROLLO:**

1. Se les solicita a los participantes que tomen una hoja tamaño carta y en forma de lista, describan con ocho adjetivos, su forma de ser. El motivador pide al equipo, que den algunos ejemplos de adjetivos, para verificar que se haya comprendido y no vayan a confundir con sustantivos, nombres, etc. Se insiste que sean ocho adjetivos, y se les dan cinco minutos para establecer este primer listado.
2. A continuación, se les pide que de cada uno de estos adjetivos busquen sus antónimos y hagan una segunda lista, paralela a la primera. Se les dan cinco minutos más para esta segunda lista.
3. Concluida esta instrumentación, los participantes leerán sus respectivas hojas a todo el equipo; cuidando que sea de manera espontánea y de uno en uno. El motivador tiene que estar atento a no permitir preguntas o aclaraciones a propósito de la exactitud de los antónimos establecidos por cada participante, aunque esto virtualmente puede provocar la risa, porque esto, en último análisis es parte del juego, y propiciará la ruptura de hielo.
4. Al concluir esta etapa inicial del juego, se procesa la experiencia y se llega a conclusiones. Y si el motivador va a emplear el mismo ejercicio para cerrar el evento, les pide a los participantes que guarden las hojas para que posteriormente, trabajar en ellas.

## **42. REFLEXIÓN DE AUTOESTIMA ALTA**

**OBJETIVO:** Hacer conscientes los sentimientos que se tienen cuando se tiene la autoestima alta.

**TIEMPO REQUERIDO:** 30 minutos.

**LUGAR:** Un salón suficientemente amplio que permita a los participantes compartir sus comentarios libremente.

**DESARROLLO:**

1. El motivador les dice a los participantes que recuerden alguna ocasión, reciente, en la que se sentían con muchos ánimos, importante, valioso, capaz. Tal vez fue cuando lo ascendieron o le aumentaron el sueldo, recibieron cumplidos o se resolvió un problema de difícil solución, o quizá se tomó una decisión importante que tuvo éxito, etc. Tratar de volver a ese momento y revivir la sensación y los sentimientos que se tuvieron. Así es cómo se siente un individuo con la autoestima alta ¿Qué tan seguido se siente así ?
2. El motivador les indica que formen equipos de tres personas. Se intercambian comentarios en triadas.
3. En plenario, se discutirán las respuestas obtenidas por los equipos.

### **43. REFLEXIÓN DE AUTOESTIMA BAJA**

**OBJETIVO:** Hacer conscientes los sentimientos que se siente cuando la autoestima es baja.

**TIEMPO REQUERIDO:** 35 minutos aproximadamente.

**MATERIAL:** Hoja de trabajo para cada participante.

**LUGAR:** Un salón suficientemente amplio, que permita a los participantes escuchar sin interrupciones y reunirse en equipos.

**DESARROLLO:**

1. El motivador les dice a los participantes que recuerden una ocasión reciente, en la que cometieron una falta grave o un error irreparable, o en que se sintieron incapaces para enfrentar alguna dificultad ya sea con la familia, el jefe, un amigo, etc., o que tomaron alguna decisión importante que no tuvo éxito. Revivir la sensación y los sentimientos de ese momento aunque resulte doloroso. Así es como se siente un individuo con la autoestima baja. ¿Qué tan seguido se siente así?

Los siguientes puntos sobre un autoestima alta y baja servirán como base para reconocer e identificar la propia, así como la de los demás para ayudarse a sí, mismo y a ellos.

**AUTOESTIMA ALTA**

Usa su intuición y percepción. Es libre, nadie lo amenaza, ni amenaza a los demás. Dirige su vida hacia donde cree conveniente, desarrollando habilidades que hagan posible esto. Es consciente de su constante cambio, adapta y acepta nuevos valores y rectifica caminos. Aprende y se actualiza para satisfacer las necesidades del presente. Acepta su sexo y todo lo relacionado con él. Se relaciona con el sexo opuesto en forma sincera y duradera. Ejecuta su trabajo con satisfacción, lo hace bien y aprende a mejorar. Se gusta a sí mismo y gusta de los demás. Se aprecia y se respeta y así a los demás. Tiene confianza en sí mismo y en los demás. Se percibe como único y percibe a los demás como únicos y diferentes. Conoce, respeta y expresa sus sentimientos y permite que lo hagan los demás. Toma sus propias decisiones y goza con el éxito. Acepta que comete errores y aprende de ellos. Conoce sus derechos, obligaciones y necesidades, los defiende y desarrolla. Asume sus responsabilidades y ello le hace crecer y sentirse pleno. Tiene la capacidad de autoevaluarse y no emite juicios de otros. Controla y maneja sus instintos, tiene fe en que los otros lo hagan. Maneja su agresividad sin hostilidad y sin lastimar a los demás.

**AUTOESTIMA BAJA**

Usa sus prejuicios. Se siente acorralado, amenazado, se defiende constante-mente y amenaza a los demás. Dirige su vida hacia donde los otros quieren que vaya, sintiéndose frustrado, enojado y agresivo. Inconsciente del cambio, es rígido en sus valores y se empeña en permanecer estático. Se estanca, no acepta la evolución, no ve necesidades, no aprende. No acepta su sexo, ni lo relacionado con él. Tiene problemas para relacionarse con el sexo opuesto. Si lo hace es en forma posesiva, destructiva, superficial y efímera. Ejecuta su trabajo con insatisfacción, no lo hace bien ni aprende a mejorar. Se disgusta a sí mismo y le desagradan los demás. Se

## **Dinámicas para la educación básica**

desprecia y humilla a los demás. Desconfía de sí mismo y de los demás. Se percibe como copia de los demás y no acepta que los otros sean diferentes. No conoce sus sentimientos, los reprime o deforma; no acepta la expresión de sentimientos de los demás. No toma decisiones, acepta la de los demás, culpándolos si algo sale mal. No acepta que comete errores, o se culpa y no aprende de ellos. No conoce sus derechos, obligaciones ni necesidades, por lo tanto no los defiende ni desarrolla. Diluye sus responsabilidades, no enfrenta su crecimiento y vive una vida mediocre. No se autoevalúa, necesita de la aprobación o desaprobación de otros; emite juicios de otros. Se deja llevar por sus instintos, su control está en manos de los demás. Maneja su agresividad destructivamente.

2. Se hacen comentarios en tríadas.
3. En plenario, se comentan las respuestas obtenidas durante la discusión.

## **44. REGALAR LA FELICIDAD: EXPERIMENTANDO LA RETRO-ALIMENTACIÓN POSITIVA**

### **OBJETIVOS:**

1. Procurar un clima de confianza, autoestima y refuerzo positivo dentro de un equipo pequeño.
2. Experimentar el dar y el recibir retroalimentación positiva de una forma no amenazante.

**TAMAÑO DEL EQUIPO:** De seis a diez participantes que hayan estado juntos en un equipo.

**TIEMPO REQUERIDO:** Aproximadamente cinco minutos por participante y unos treinta minutos para desarrollar el ejercicio

**MATERIAL:** Lápices y papel.

**LUGAR:** Mesas o escritorios (Si no hay disponibles, usar tablas u otra superficie sólida). Los participantes deben estar localizados alrededor del cuarto de modo que tengan un poco de privacidad mientras escriben.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador distribuye lápices y papel. Cada participante recibe papel suficiente para escribir un mensaje a cada uno de los otros miembros del equipo.
2. El motivador hace una afirmación como "a veces goza uno más con un regalo pequeño que con uno grande. Sin embargo, es común que nos preocupemos de no poder hacer cosas grandes por los demás y olvidamos las pequeñas cosas que están llenas de significado. En el ejercicio que sigue estaremos dando un pequeño regalo de felicidad a cada uno de los demás".
3. El motivador invita a cada participante a escribir un mensaje a cada uno de los demás miembros del equipo. Los mensajes deben lograr hacer que la persona se sienta bien al recibirlo.
4. El motivador recomienda varios modos de dar retroalimentación positiva de modo que todos puedan encontrar medios de expresión aun para aquellos que no se conocen bien o no se sienten cercanos. Les puede decir que: 1. Traten de ser específicos. Digan: "Me gusta como sonríes a los que van llegando" y no "Me gusta tu actitud". 2. Escriban un mensaje especial para cada persona y no algo que pueda aplicarse a varios. 3. Incluya a todos los participantes, aun cuando no los conozca bien. Escoja aquello a lo que la persona responda positivamente. 4. Trate de decirle a cada uno lo que es verdaderamente importante o lo notable de su comportamiento dentro del equipo, porqué le gustaría conocerlos mejor o porqué está contento de estar con él en el equipo. 5. Haga su mensaje personal: Use el nombre de la otra persona, tuteelo y utilice términos tales como "Me gusta" o "Siento". 6. Dígale a cada persona qué es lo que de él, lo hace un poco más feliz. (El motivador puede distribuirlos o ponerlas en el rotafolio).
5. Se anima a los participantes a que firmen sus mensajes, pero tienen la opción de no hacerlo.
6. Después de terminar todos los mensajes, el motivador pide que se doblen y se escriba el nombre del destinatario en la parte exterior. Les pide que los repartan y los pongan en el lugar que la persona escogió como "buzón".
7. Cuando se han entregado todos los mensajes, se pide a los participantes digan cuáles los animaron más, aclaren cualquier duda que tengan sobre algún mensaje y que describan los sentimientos que tuvieron durante el ejercicio.

### **VARIACIONES:**

## **Dinámicas para la educación básica**

1. Se permite que los participantes sólo envíen mensajes a aquellos a los que conocen bien y en forma positiva.
2. Se puede variar el contenido hacia una retroalimentación negativa. Una alternativa es tener dos fases, una positiva y otra negativa. Se puede alternar en el orden de las etapas.
3. Puede enfocarse la retroalimentación sobre cada participante del equipo a la vez. Los participantes pueden escribir mensajes a una persona que está adivinando la retroalimentación que recibirá.
4. El proceso puede ser generalizado e incluir casi cualquier contenido. Ejemplos: "Lo que no puedo decirte es...", "Eres la persona (un adjetivo superlativo) en este equipo", "Te quiero porque...", "Te pongo en el lugar número en relación conmigo en este equipo porque...".
5. Se pueden intercambiar regalos y hacerlos como una retroalimentación simbólica. Se puede pedir a los participantes traigan un obsequio personal que sea importante para ellos. También se les puede solicitar regalos simbólicos, tales como flores, piedra, hojas, libros, pinturas, etc.

## **45. REGALOS**

### **OBJETIVO:**

1. Cierre del proceso "Básico" de la motivación de afiliación, aprendiendo a "Dar" y a "Recibir."
2. Propiciar la reflexión y la aceptación de los demás.
3. Valorar el grado de aceptación feed-back.

**TIEMPO REQUERIDO:** 30 minutos.

**MATERIAL:** Tarjetas y lápices.

**LUGAR:** El mismo salón donde se realiza el curso

### **DESARROLLO:**

1. El motivador indica a los participantes que aquel que quiera darle un regalo simbólico, que puede ser una idea o un deseo, a otra persona, lo podrá hacer escribiéndolo en una de estas tarjetas.
2. El motivador solicita a los participantes que se pongan de pie y formen un círculo.
3. Las tarjetas y lápices se colocarán en el centro del círculo.
4. El motivador informa a los participantes que: "Si alguien desea agradecer a todos el regalo recibido, puede hacerlo, pero sin expresión verbal".
5. Los participantes tomarán los materiales, elaborarán las tarjetas y se las entregarán a quien escogieron. La persona que recibe el regalo leerá la tarjeta y reflexionará sobre lo que dice y no hará ningún comentario.
6. En sesión plenaria el motivador analiza la vivencia haciendo preguntas como:
  - a) ¿Cómo se sienten?
  - b) ¿De qué se han dado cuenta?
  - c) ¿Cómo valoran ese regalo?
  - d) ¿Que utilidad piensa darle?
7. En caso de no haber espontaneidad en la participación, el co-motivador y el motivador modelarán.

## **46. RONDA DE CARICIAS**

### **OBJETIVO:**

1. Cerrar el curso con un sentimiento positivo de sí mismo que ayude a reforzar la auto-imagen de cada participante.
2. Propiciar una ocasión más para mostrar las emociones y sentimientos de manera asertiva.

**TIEMPO REQUERIDO:** 30 minutos.

**MATERIAL:** Ninguno.

### **LUGAR:**

El propio salón donde se realiza el curso.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador pide a los participantes que se pongan de pie y formen un círculo.
2. Indica a los participantes que cada uno vaya pasando y de caricias positivas, verbales, físicas, emocionales de manera asertiva a sus compañeros.
3. Cada uno dice al otro cómo se sintió.
4. Cada uno dice cómo se siente después de haber recibido y dado caricias.

## **47. UNA ALEGRE Y LARGA VIDA**

### **OBJETIVO:**

1. Concienciar en que la vida es el aquí y ahora.
2. Ayudar a planear el futuro e ir en busca de los logros.
3. Descubrir que la felicidad y satisfacción así como la paz interna, es una labor del propio individuo aquí y ahora.

**TIEMPO REQUERIDO:** Una hora y media.

**MATERIAL:** Una hoja y lápiz para cada participante.

**LUGAR:** Espacio suficiente para que los participantes puedan trabajar individualmente sin ser molestados.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador solicita a los participantes que Tomen una hoja de papel y tracen una línea horizontal que la cruce. Les solicita que coloquen puntos en los dos extremos de la línea. El punto de la izquierda representa la fecha de nacimiento, y les solicita que escriban abajo del punto su fecha de nacimiento.
2. El motivador explica a los participantes que el punto del otro extremo (derecha) representa la fecha de la muerte. Comenta que sobre este punto se debe escribir el año de nuestra muerte, el cual depende del número de años que se crea se va a vivir. Solicita a los participantes que debajo de este punto, escriban la fecha estimada de su muerte.
3. Ahora, solicita a los participantes poner un punto que represente donde se está ahora en la línea entre el nacimiento y la muerte. Después deberán poner la fecha de hoy debajo de este punto.
4. Fecha de nacimiento Aquí estoy ahora Fecha de mi muerte.
5. El motivador solicita a los participantes que hacia la izquierda de la fecha de hoy, sobre la línea escribir una palabra que representen lo que se cree que se ha logrado hasta ahora.
6. Terminada la actividad anterior el motivador solicita a los participantes que hacia la derecha de hoy, indiquen con una o dos palabras algunas cosas que se quieran hacer o experimentar antes de la muerte.
7. El motivador solicita a los participantes que analicen esta sencilla, pero significativa línea de la vida. Quizá, como motivador, más tarde quiera referirse a ella nuevamente para qué se asiente en la conciencia.
8. En sesión plenaria comentan lo que sintieron y pensaron al realizar este ejercicio.

## **48. VE LO QUE LE HAN HECHO A MI INTELIGENCIA MAMÁ: UN EJERCICIO DE CREATIVIDAD Y DE AUTOCONCEPTO**

### **OBJETIVOS:**

1. Ilustrar la relación entre autoconcepto y creatividad.
2. Hacer que los participantes pueden experimentar los mismos sentimientos que los niños de escuela cuando se les ordena ser creativos.
3. Animar a los participantes a enfocarse en cómo se sienten sobre su propio poder de creatividad y hacerlos ver que los demás tienen sentimientos similares.

**TAMAÑO DEL EQUIPO:** De quince a veinte participantes. Se pueden dirigir dos equipos simultáneamente o bien uno de ellos puede actuar como observador.

**TIEMPO REQUERIDO:** Quince minutos.

### **MATERIAL:**

1. Un lápiz o pluma, un papel en blanco de unos 22 cm. X 28 cm. y dos tarjetas para archivo de 7.5 cm. X 12.5 cm. para cada participante.
2. Pizarrón y gises o rotafolio y marcadores.

**LUGAR:** Un salón de clases o un cuarto de conferencias con sillas fácilmente movibles.

### **DESARROLLO:**

1. Se pide a los participantes que se sienten en los escritorios formando un círculo o que se sienten alrededor de una mesa grande. El motivador anuncia que el equipo está en una actividad experimental de creatividad. (El motivador no establece los objetivos al iniciar el ejercicio debido que estas expectativas pueden inhibir el auto descubrimiento del equipo).
2. El motivador distribuye el papel, el lápiz y las tarjetas de archivo y les pide que dibujen una línea a unos 5 cm. a la derecha del lado angosto del papel, como se muestra abajo:
3. El espacio de la izquierda es para notas marginales. El grande a la derecha es para la "creación" de la persona.
4. El motivador les dice que tienen diez minutos para que sean creativos. Puede comentar que los maestros a menudo les piden a sus alumnos que sean creativos en una composición, en algo artístico, poesía u otras cosas.
5. Antes de que empiecen con lo señalado, el motivador le pide a cada persona que escriba en el lado izquierdo del papel un adjetivo que describa cómo se siente respecto a la actividad.
6. Los participantes empiezan el ejercicio. Se permite cualquier cosa: escribir, doblar el papel, dibujar, etc.
7. Después de unos minutos (cinco) de esta tarea creativa, el motivador les pide que escriban otro adjetivo que describa sus sentimientos actuales. Cuando cada persona termina, se le dan instrucciones para que escriba un tercer adjetivo describiendo sus sentimientos.
8. Cuando los participantes han terminado sus creaciones y sus adjetivos, el motivador les pide que califiquen sus propias creaciones en una escala de diez minutos (diez es el más alto), pongan su calificación en la tarjeta y se la pasen a él en forma anónima.

## **Dinámicas para la educación básica**

9. El motivador le pide al equipo que circulen sus creaciones, de acuerdo a las manecillas del reloj, hasta que regrese la suya. Todos ven la creación de los demás. Al mismo tiempo, el motivador calcula la calificación promedio.
10. El motivador le pide al equipo que escriban en la otra tarjeta lo que estimen como calificación promedio de la capacidad creativa del equipo (diez es lo más alto). Se recogen las tarjetas y se calcula un nuevo promedio.
11. El equipo discute las causas que dieron las dos calificaciones y qué representa el promedio. Después de alguna discusión, el motivador escribe las calificaciones reales en el pizarrón o en el rotafolio.
12. Invariablemente el significado de los juicios propios será menos que el significado de otros juicios. El motivador continúa la discusión, enfocada en varios puntos:
  - a) La relación entre el autoconcepto y la creatividad.
  - b) Los puntos de vista personales del potencial creativo.
  - c) Los maestros como jueces de la creatividad.
  - d) Los sentimientos / ansiedad del participante producidos por la petición de la creatividad.
  - e) La demanda cultural y los juicios de ser creativo.

### **VARIACIONES:**

1. Para añadir otra dimensión, el motivador puede actuar como juez y calcular el marcador promedio de cada creación. El motivador debe decirles a los participantes al principio de la sesión que él será el "juez".
2. El motivador puede preparar una pequeña plática sobre la teoría referente al autoconcepto y la creatividad, para ser usada en el paso X.
3. Una sesión de entrenamiento secuencial lógica debe enfocarse en fomentar la creatividad y el autoconcepto en la gente.
4. Esta actividad puede usarse en varias situaciones a diferentes niveles de edad, donde el autoconcepto personal, los sentimientos y otros juicios pueden afectar el potencial creativo y la satisfacción del trabajo.

## **49. YO ESTOY BIEN, PERO, ¿USTEDES?**

### **OBJETIVO:**

1. Demostrar que las personas, por lo general, se suelen evaluar a sí mismas por encima del promedio.
2. Señalar la imposibilidad matemática existente si todos utilizan el mismo equipo de percepciones.

**TIEMPO REQUERIDO:** De quince a veinte minutos.

**MATERIAL:** Una pregunta ya preparada. Una copia de un juego de escalas para evaluación.

**LUGAR:** Un lugar amplio y bien iluminado.

### **DESARROLLO:**

1. I. El motivador solicita a los participantes del equipo que se califiquen ellos mismos en una escala de uno a cinco, en lo tocante al aspecto físico, psicológico o conductual. Un ejemplo podría ser el atractivo físico, la calidez interpersonal o la frecuencia de una conducta adecuada. Nuevamente se le solicita al equipo que califique, en otra escala de cinco puntos a la persona típica ( en el equipo o en la sociedad ) sobre las mismas bases.
2. II. Antes de iniciar la evaluación el motivador le dice al equipo que recuerde que el punto medio de la escala debe representar el promedio o la media.
3. III. Recoge los datos de la autoevaluación y calcula la media. Obtiene los datos de la evaluación de la persona " típica " y calcula la media.
4. PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN:
5. 1.- ¿Cuál media predican que será la más elevada ( lo más probable es que lo será la autoevaluación? ¿Por qué? (Casi todas las personas desean considerarse por arriba del promedio o media).
6. 2.- ¿Cuál es el efecto de este fenómeno en las evaluaciones de desempeño? ¿Y en la eficacia de los motivadores y los cursos?
7. 3.- ¿Qué se puede hacer para aumentar la objetividad de esas evaluaciones? (Utilizar escalas ancladas a la conducta, utilizar un sistema de distribución forzada o complementar los datos con evaluaciones hechas por personas ajenas que no tengan lazos emocionales.
8. IV. Al finalizar el ejercicio el motivador hace un análisis del desarrollo y de los resultados obtenidos.

## **DINÁMICAS DE CONFIANZA**

## **50. LA BOTELLA BORRACHA**

### **OBJETIVOS:**

1. Crear un ambiente de distensión, armonía y confianza dentro del equipo.
2. Poner a cada participante en la situación de tener seguridad en sus compañeros.

### **PARTICIPANTES:**

Esta actividad está enfocada para equipos a partir de los cuales, los participantes tengan la suficiente fuerza física para sujetar a los compañeros. Los equipos no deben ser excesivamente numerosos, aproximadamente de unas 10 personas.

### **TIEMPO:**

Su duración es aproximadamente de 15 - 20 minutos.

### **MATERIAL:**

No se precisa de ningún tipo de material.

### **LUGAR:**

Esta actividad se puede realizar tanto en espacios abiertos como en espacios cerrados, sin necesidad de que gocen de gran amplitud.

### **PROCEDIMIENTO:**

Se realizan corros de aproximadamente diez personas, todos ellos muy juntos, casi unidos a la altura de los hombros. Seguidamente uno de los participantes se coloca dentro del corro, en el centro, con los pies juntos. Poco a poco se va dejando caer, sin mover los pies del suelo, de tal manera que los integrantes del corro con delicadeza le empujen de unos hacia otros, sin permitir que se caiga, a modo de "muñeco tentempié". Así se hará sucesivamente con los demás participantes del equipo.

### **OBSERVACIONES:**

Esta es una actividad que resulta perfecta para intercalar entre otras dinámicas más formales.

## **51. EL PARACAIDISTA CONFIADO**

### **OBJETIVOS:**

1. Crear un ambiente de distensión, armonía y confianza dentro del equipo.
2. Poner a cada participante en la situación de tener que confiar en los compañeros.

### **PARTICIPANTES:**

Este tipo de actividad se puede realizar con todo tipo de equipos desde niños, adolescentes e incluso adultos.

### **TIEMPO:**

La duración de la actividad es relativa, aunque aproximadamente es de 10 a 15 minutos.

### **MATERIAL:**

No se precisa ningún tipo de recursos materiales para la realización de dicha actividad.

### **LUGAR:**

La actividad se puede realizar tanto en espacios abiertos como cerrados, y no es necesario que sea demasiado grande.

### **PROCEDIMIENTO:**

Los participantes del equipo, realizan dos filas todos puestos en pie (una enfrente de otra) con los brazos extendidos. Con un separación suficiente para que haya espacio y de tal forma que la persona que caiga encima de los brazos de los componentes de dichas filas no caiga al suelo. Otro participante, desde una altura superior donde están formadas sendas filas, se tirará hacia los brazos de los integrantes del equipo. Estos agarrarán al participante que se lanza para que no caiga al suelo. El participante que se tira, debe tener plena confianza en sus compañeros, sabiendo que éstos van a evitar su caída.

### **OBSERVACIONES:**

Entre todos los integrantes del equipo, comentaremos la actividad, reflexionaremos sobre cómo nos hemos sentido, si nos ha gustado, si nos pareció divertida, etc...

## **52. NARIZ CON NARIZ**

### **OBJETIVOS:**

1. Desarrollar con cierta espontaneidad la cercanía con otras personas.
2. Conseguir un ambiente distendido entre los integrantes del equipo.

### **PARTICIPANTES:**

Esta técnica se puede realizar con todo tipo de equipos desde niños, adolescentes e incluso adultos. No es necesario determinar el número de participantes de los equipos.

### **TIEMPO:**

La duración de la actividad es relativa, aproximadamente 10 - 15 minutos.

### **MATERIAL:**

Los recursos materiales necesarios son un par de vendas o pañuelos.

### **LUGAR:**

No necesitamos un espacio especialmente grande, ya que se puede realizar en cualquier sitio tanto si es abierto como cerrado.

### **PROCEDIMIENTO:**

Dos de los integrantes del equipo salen al centro de corro que formarán el resto de participantes. A cada uno de los dos participantes se les venda los ojos y se les sitúa a una cierta distancia (aproximadamente dos metros).. Deben intentar con los ojos vendados y con ayuda de los demás integrantes del equipo según indicaciones orales de ellos, rozar nariz con nariz. Una vez realizado esto se puede pasar a realizarlo con otras parejas.

### **OBSERVACIONES:**

Entre todos los integrantes del equipo, comentaremos la actividad, reflexionaremos sobre cómo nos hemos sentido, si nos ha gustado, si nos pareció divertida, etc...

## **53. ESTO ES UN ABRAZO**

### **OBJETIVOS:**

1. Desarrollar con cierta espontaneidad la cercanía con otras personas.
2. Producir un acercamiento físico entre los integrantes del equipo.

### **PARTICIPANTES:**

El número de participantes es indeterminado. Esta actividad se puede realizar con todo tipos de equipos niños, adolescentes y adultos.

### **TIEMPO:**

La duración es indeterminada, aunque aproximadamente es de 10 - 15 minutos. Esto depende del número de integrantes del equipo.

### **MATERIAL:**

No se precisa de ningún tipo de recursos materiales.

### **LUGAR:**

Esta técnica se puede realizar sin ser el espacio demasiado grande, también es indiferente que sea un espacio abierto o cerrado.

### **PROCEDIMIENTO:**

Todos los integrantes del equipo se sientan formando un corro. Por orden y de uno en uno, le dice cada uno de los integrantes del equipo a la persona que está sentada a su derecha y en voz alta: "¿SABES LO QUE ES UN ABRAZO?". La persona que está sentada a la derecha de quién realiza la pregunta contesta: "NO, NO LO SÉ". Entonces se dan un abrazo, y la persona que ha contestado se dirige a la persona anterior y le contesta: "NO LO HE ENTENDIDO, ME DAS OTRO". Entonces se vuelven a dar otro abrazo, la persona que le han abrazado, realiza la misma pregunta a su compañero de la derecha, realizando la misma operación que habían realizando anteriormente con el/ella. Así sucesivamente hasta que todos los integrantes del equipo hayan sido abrazados y hayan abrazado.

### **OBSERVACIONES:**

Entre todos los integrantes del equipo, comentaremos la actividad, reflexionaremos sobre cómo nos hemos sentido, si nos ha gustado, si nos pareció divertida, etc...

## **54. LAVACOCHE**

### **OBJETIVOS:**

1. Estimular un ambiente distendido.
2. Formar cohesión en el equipo a través del contacto físico.

### **PARTICIPANTES:**

El número de participantes no deben ser excesivos. Esta actividad se puede realizar con todo tipos de equipos niños, adolescentes y adultos.

### **TIEMPO:**

La duración es indeterminada, aunque aproximadamente es de 5 minutos. Puede resultar aburrido si lo prolongamos demasiado.

### **MATERIAL:**

No se precisa de ningún tipo de recursos materiales.

### **LUGAR:**

Esta técnica se realiza en espacios grandes, ya sean abiertos o cerrados.

### **PROCEDIMIENTO:**

Hacemos dos filas con los integrantes del equipo, paralelas. Posteriormente repartiremos funciones de lavado de coches a los participantes. Para esto dividiremos en pequeños subequipos las filas, es decir, si los dividimos de seis en seis: tres serán de la fila de la derecha y otros tres de la izquierda. Las funciones serán las siguientes: enjabonador, escobillas, agua y secado. Una persona se meterá en el papel de “ser un coche”, pasará por el túnel y los demás intentarán limpiarlo cumpliendo su función asignada.

### **OBSERVACIONES:**

Entre todos los integrantes del equipo, comentaremos la actividad, reflexionaremos sobre cómo nos hemos sentido, si nos ha gustado, si nos pareció divertida, etc...

## **55. PASAR EL FIAMBRE**

### **OBJETIVOS:**

1. Estimular un ambiente distendido.
2. Formar cohesión en el equipo a través del contacto físico.

### **PARTICIPANTES:**

El número de participantes no deben ser excesivos. Esta actividad se puede realizar con todo tipos de equipos niños, adolescentes y adultos.

### **TIEMPO:**

La duración es indeterminada, aunque aproximadamente es de 5 minutos. Puede resultar aburrido si se prolonga demasiado.

### **MATERIAL:**

No se precisa de ningún tipo de recursos materiales.

### **LUGAR:**

Esta técnica se realiza en espacios grandes, ya sean abiertos o cerrados.

### **PROCEDIMIENTO:**

Formamos dos filas con los integrantes del equipo, paralelas, posteriormente el animador pedirá un voluntario.

Las dos filas irán entrelazando las manos, de tal forma que no quede ningún espacio sin cubrir. El voluntario se tumbará sobre la parrilla (manos entrelazadas) y los miembros de las filas moverán los brazos. Deberán conseguir que el fiambre (voluntario), llegue desde el principio de la fila hasta el final de la misma.

### **OBSERVACIONES:**

Entre todos los integrantes del equipo, comentaremos la actividad, reflexionaremos sobre cómo nos hemos sentido, si nos ha gustado, si nos pareció divertida, etc...

## **56. FORTALEZA**

### **OBJETIVOS:**

1. Formar cohesión del equipo a través del contacto físico.
2. Estimular un ambiente distendido.

### **PARTICIPANTES:**

Se realiza con equipos de adolescentes. El número de integrantes del equipo no es importante.

### **TIEMPO:**

La duración depende del animador, si se prolonga en demasía puede convertirse en aburrida la técnica.

### **MATERIAL:**

No se precisa de ningún tipo de recursos materiales.

### **LUGAR:**

Esta técnica se realiza en espacios grandes, ya sean abiertos o cerrados.

### **PROCEDIMIENTO:**

Formamos un corro entre todos los participantes del equipo. Uno se tiene que quedar fuera. Los componentes del corro se unen de tal forma que no quede ningún hueco y el participante que está fuera del corro formado debe intentar traspasar el corro. Si lo consigue se quedará fuera aquel que por donde el participante ha entrado, es decir, el que ha dejado el hueco.

### **OBSERVACIONES:**

Entre todos los integrantes del equipo, comentaremos la actividad, reflexionaremos sobre cómo nos hemos sentido, si nos ha gustado, si nos pareció divertida, etc...

## **57. OLIVA**

### **OBJETIVOS:**

1. Estimular un ambiente distendido.
2. Formar cohesión en el equipo a través del contacto físico.

### **PARTICIPANTES:**

Esta técnica es apropiada para los equipos de niños y adolescentes.

### **TIEMPO:**

La duración es indeterminada, aunque aproximadamente es de 5 minutos. Puede resultar aburrido si se prolonga demasiado.

### **MATERIAL:**

No se precisa de ningún tipo de recursos materiales.

### **LUGAR:**

Esta técnica se realiza en espacios grandes, ya sean abiertos o cerrados.

### **PROCEDIMIENTO:**

Formamos un corro entre todos los participantes del equipo, uno de los componentes se queda dentro del corro que hemos formado. Los participantes que forman parte del corro empiezan a tirar para uno y otro lado y cuando uno de los integrantes del corro toca al de dentro, que es la oliva, se colocara dentro junto con el compañero que inició el juego como "oliva". Así sucesivamente hasta que sean tantas olivas que el corro no las pueda abarcar.

### **OBSERVACIONES:**

Entre todos los integrantes del equipo, comentaremos la actividad, reflexionaremos sobre cómo nos hemos sentido, si nos ha gustado, si nos pareció divertida, etc...

## **58. ESPACIO VITAL**

### **OBJETIVOS:**

1. Estimular un ambiente distendido.
2. Formar cohesión en el equipo a través del contacto físico.

### **PARTICIPANTES:**

Esta técnica es apropiada para los equipos de niños y adolescentes.

### **TIEMPO:**

La duración es de 5 minutos aproximadamente.

### **MATERIAL:**

No se precisa de ningún tipo de recursos materiales.

### **LUGAR:**

Esta técnica se realiza en espacios grandes, ya sean abiertos o cerrados.

Es importante que el espacio en el cual realicemos la técnica se puedan delimitar zonas.

### **PROCEDIMIENTO:**

Delimitamos en una zona donde estarán todos los integrantes del equipo en la misma, ese espacio es el "espacio vital". Los integrantes se deberán ir moviendo, empujando alrededor del círculo. Los que se salgan fuera de la zona delimitada están eliminados, debemos intentar que no nos saquen de nuestro espacio.

### **OBSERVACIONES:**

Entre todos los integrantes del equipo, comentaremos la actividad, reflexionaremos sobre cómo nos hemos sentido, si nos ha gustado, si nos pareció divertida, etc...

## **59. LOBOS Y CORDEROS**

### **OBJETIVOS:**

1. Estimular un ambiente distendido.
2. Formar cohesión en el equipo a través del contacto físico.

### **PARTICIPANTES:**

Esta técnica es apropiada para los equipos de niños y adolescentes. Ha de procurarse que el número de integrantes del equipo no sea excesivo.

### **TIEMPO:**

La duración es de 5 minutos aproximadamente.

### **MATERIAL:**

No se precisa de ningún tipo de recursos materiales.

### **LUGAR:**

Esta técnica se realiza en espacios grandes, ya sean abiertos o cerrados.

### **PROCEDIMIENTO:**

Uno o dos componentes del equipo se meterán en el papel de que son los lobos y los demás integrantes serán corderos. Los corderos se unirán fuertemente con brazos y piernas formando una piña, los lobos se encargarán de desunirlos y a medida que lo vayan consiguiendo, esos corderos se transformarán en lobos y lo que ello conlleva, es decir, ayudar a los lobos a que se deshaga la piña.

### **OBSERVACIONES:**

Entre todos los integrantes del equipo, comentaremos la actividad, reflexionaremos sobre cómo nos hemos sentido, si nos ha gustado, si nos pareció divertida, etc...

## **60. EL CERDO**

### **OBJETIVOS:**

1. Crear un ambiente distendido y de acercamiento entre los distintos integrantes del equipo.
2. Desarrollar con cierta espontaneidad la cercanía con otras personas.
3. Producir un acercamiento físico entre los integrantes del equipo.

### **PARTICIPANTES:**

Esta técnica la podemos realizar con cualquier tipo de equipos, siendo indiferente el número de participantes.

### **TIEMPO:**

La duración es de 5 minutos aproximadamente.

### **MATERIAL:**

No se precisa de ningún tipo de material.

### **LUGAR:**

Esta técnica se realiza en espacios grandes, ya sean abiertos o cerrados.

### **PROCEDIMIENTO:**

Nos sentamos todos los participantes en corro. Cada uno de nosotros y por orden diremos lo que más nos gusta de la parte del cerdo. Por ejemplo: *Lo que más me gusta del cerdo es el jamón*. Así todos hasta que cada uno haya nombrado una parte, ( a ser posible que no se repitan).

Una vez realizado esto, daremos otra vuelta pero en ésta ocasión cada uno debe de besar la “parte del cerdo” que ha nombrado, al compañero de la derecha. Por ejemplo: *quien haya dicho el muslo, deberá besar el muslo del compañero*. Así sucesivamente hasta que todos los integrantes del equipo hayan besado al compañero de la derecha la parte del cerdo que hayan citado.

### **OBSERVACIONES:**

Entre todos los integrantes del equipo, comentaremos la actividad, reflexionaremos sobre cómo nos hemos sentido, si nos ha gustado, si nos pareció divertida, etc...

## **61. EL CASTILLO DE LAS SORPRESAS**

### **OBJETIVOS:**

1. Mantener o preparar un clima de distensión dentro del equipo.
2. Desarrollar oralmente la creatividad de los individuos.

### **PARTICIPANTES:**

Los equipos pueden ser de cualquier edad adaptándola a cada una.

### **TIEMPO:**

La duración es de 15 minutos aproximadamente.

### **MATERIAL:**

No se precisa de ningún tipo de recursos materiales.

### **LUGAR:**

Esta técnica se realiza en espacios grandes, ya sean abiertos o cerrados.

### **PROCEDIMIENTO:**

El animador crea ambiente, invitando al equipo a que se imaginen que se encuentran en un castillo encantado, en el cual hay muchas habitaciones y en cada una de ellas se convierten en diferentes profesiones, por ejemplo: *médicos, toreros, futbolistas, gansters...*

Unos de los individuos del equipo entra en una de las habitaciones. Su misión será contestar a las preguntas de los compañeros, dependiendo en la habitación en la que se encuentre así serán las preguntas. Debe intentar que la totalidad del equipo lo acepte como uno más de la profesión.

Si consigue superar las preguntas que le hace el equipo, entra a formar parte del equipo profesional. En el caso de que no lo consiga superar, cambia de habitación volviendo a otro tipo de preguntas diferentes a otra profesión.

### **OBSERVACIONES:**

Entre todos los integrantes del equipo, comentaremos la actividad, reflexionaremos sobre cómo nos hemos sentido, si nos ha gustado, si nos pareció divertida, si nos ha resultado complicado el papel que ha desempeñado el inquilino etc.

## **62. EL REFUGIO ATÓMICO**

### **OBJETIVOS:**

1. Aceptación personal.
2. Reflexionar sobre la integración social.
3. Hacernos conscientes de los argumentos que utilizamos para hacer valer nuestra autoestima.
4. Reflexionar sobre los sentimientos de rechazo y exclusión social.
5. Reflexionar sobre los mecanismos de exclusión social, si son coherentes y el sentimiento de los marginado reales.

### **PARTICIPANTES:**

Los equipos pueden ser ante todo maduros (adultos, jóvenes que tomen el juego con aspectos positivos).

### **TIEMPO:**

La duración es de 25 minutos aproximadamente.

### **MATERIAL:**

No se precisa de ningún tipo de recursos materiales.

### **LUGAR:**

Esta técnica se realiza en espacios grandes, ya sean abiertos o cerrados.

### **PROCEDIMIENTO:**

El animador crea ambiente, invitando al equipo que se imaginen que se encuentran en un estado de emergencia nacional, debido a que una guerra nuclear ha destrozado el planeta. Tan solo existe un búnquer, el cual tiene una capacidad para cuatro personas, habiéndose distribuido cada equipo en un total de cinco personas, por lo que uno de los integrantes del equipo deberá quedarse fuera encontrando la muerte. Entre dicho equipo de cinco personas, se debe de entablar un diálogo, apuntando cada uno sus valías para intentar quedarse dentro del búnquer, pues el quedarse fuera supone automáticamente la muerte.

Entre todo el equipo se debe de elegir cual de los integrantes del equipo quedará fuera.

### **OBSERVACIONES:**

Comentaremos con todos los participantes de la técnica el sentimiento del “expulsado” y el por qué de su expulsión. Debemos de tener cuidado en como se toma el juego, para evitar posibles conflictos, debido al rechazo posterior.

## **63. LOS LAZARILLOS**

### **OBJETIVOS:**

1. Ponerse en la situación de un “sin control”.
2. Sensibilizar para comprender y vivir las situaciones de las personas discapacitadas.
3. Trabajar con el tema de los valores.

### **PARTICIPANTES:**

Los equipos pueden ser de cualquier edad adaptándola a cada una.

### **TIEMPO:**

La duración es de 15 minutos aproximadamente.

### **MATERIAL:**

Necesitaremos unos pañuelos, vendas, para taparnos los ojos.

### **LUGAR:**

Esta técnica se realiza en espacios grandes, ya sean abiertos o cerrados.

### **PROCEDIMIENTO:**

Repartiremos vendas a la mitad del equipo, con el fin de vendarse los ojos para ponerse en la situación de los invidentes. La otra mitad del equipo desempeñará la función de lazarillo con su compañero correspondiente, es decir, acompañándole para guiarle, ayudarle a vivir situaciones como puede ser la cata de alimentos, oler, papel, sin utilizar el sentido de la vista.

Cuando pase el tiempo que se haya especificado, se cambia, es decir, los “lazarillos” serán los invidentes y estos últimos los “lazarillos”.

### **OBSERVACIONES:**

Comentaremos con todos los participantes de la técnica el sentimiento del “lazarillo” al igual que el sentimiento de los que han interpretado el papel de invidente.

## **DINÁMICAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

## **64. “EL YO AUXILIAR”**

### **OBJETIVOS:**

1. Practicar habilidades sociales.
2. Resolver conflictos individuales.

### **PARTICIPANTES:**

El número de participantes es indeterminado. Esta actividad se puede realizar con todo tipo de equipos a partir de la adolescencia, adaptándose a sus necesidades, (adolescentes, jóvenes, adultos).

### **TIEMPO:**

Dependerá del animador.

### **MATERIAL:**

No precisamos ningún tipo de material.

### **LUGAR:**

Esta técnica la podemos realizar tanto en espacios abiertos como cerrados, es importante que sea espacioso.

### **PROCEDIMIENTO:**

Los componentes del equipo se agrupan por parejas. Uno de cada pareja le cuenta un problema personal a su compañero/a correspondiente. La persona que escucha tiene que empatizar con él, es decir, practicar sus habilidades sociales. Posteriormente se intercambiarán los roles a desempeñar.

### **OBSERVACIONES:**

Terminada la actividad, pondremos en común una reflexión sobre los objetivos y los procedimientos para conseguir dichos objetivos.

Es un psicograma con mediador/a para enfocar los problemas. Es importante que la mecánica de la técnica nos sirviera para practicar las habilidades sociales y resolución de conflictos.

## **65. EL GATO Y EL RATÓN**

### **OBJETIVOS:**

1. Experimentar sentimientos de empatía hacia otras personas.
2. Ponerse en el otro punto de vista.
3. Puede servir para hablar de valores.

### **PARTICIPANTES:**

El número de participantes es indeterminado. Esta actividad se puede realizar con todo tipo de equipos a partir de la adolescencia, adaptándose a sus necesidades, (adolescentes, jóvenes, adultos).

### **TIEMPO:**

Aproximadamente 20 minutos.

### **MATERIAL:**

No precisamos ningún tipo de material.

### **LUGAR:**

Esta técnica la podemos realizar tanto en espacios abiertos como cerrados, es importante que sea espacioso y tranquilo.

### **PROCEDIMIENTO:**

El animador pide a los integrantes del equipo que cierren los ojos y se concentren. Seguidamente cuenta una historia del “gato y el ratón”. La historia dice así: “Entramos en una casa, es muy grande, inmensa, llega un momento donde nos convertimos en ratón, todo aquello que nos rodea nos parece inmenso. Cuando nos encontramos a un gato y nos quiere comer, justo en el momento de darnos el primer bocado, nosotros nos convertimos en gato y el gato en ratón.

### **OBSERVACIONES:**

Es un psicograma con mediador/a para enfocar los problemas. Es importante que la mecánica de la técnica nos sirviera para practicar las habilidades sociales y resolución de conflictos.

## **66. ¿CÓMO ES MI EQUIPO?**

### **OBJETIVOS:**

1. Ver cuál es la situación del equipo.
2. Hablar del por qué de esa situación.

### **PARTICIPANTES:**

Todo tipo de equipos formado por adolescentes.

### **TIEMPO:**

La duración de la actividad es de 15 minutos aproximadamente.

### **MATERIAL:**

Fotocopia con los diferentes gráficos respecto al equipo.

### **LUGAR:**

Se puede realizar en lugares tanto abiertos como cerrados.

### **PROCEDIMIENTO:**

El animador repartirá una fotocopia con una serie de gráficos con respecto a la situación del equipo. El equipo deberá seleccionar el tipo de gráfico que se asemeje más al equipo que pertenece. Posteriormente debatiremos entre todos, llegaremos a un gráfico concreto mediante consenso.

### **OBSERVACIONES:**

Entre todos los integrantes del equipo, comentaremos la actividad, reflexionaremos sobre cómo nos hemos sentido, si nos ha gustado, si nos pareció divertida, etc...

## **67. EN ESTE EQUIPO YO...**

### **OBJETIVOS:**

1. Reflexionar individualmente en torno a los sentimientos e impresiones sobre las interacciones de la persona, dentro del seno del equipo
2. Descubrir sentimientos en torno al equipo.
3. Reflexionar sobre los resultados del test.

### **PARTICIPANTES:**

El número de participantes del equipo no es importante. Se debe realizar con equipos a partir de la adolescencia.

### **TIEMPO:**

La duración de la actividad es de 25 - 30 minutos aproximadamente.

### **MATERIAL:**

Fotocopia del test a realizar por el equipo, "En este equipo yo...".

### **LUGAR:**

Se puede realizar en lugares tanto abiertos como cerrados.

### **PROCEDIMIENTO:**

Repartimos la fotocopia a todos los integrantes del equipo, cada integrante individualmente deberá rellenarla, en función del sentimiento de equipo que el considere que percibe y aporta. Posteriormente se comentarán las impresiones obtenidas de forma general en todo el equipo, reflexionando sobre los resultados obtenidos.

### **OBSERVACIONES:**

Es una técnica muy importante para conocer el funcionamiento del equipo, la interacción que se produce, detectar conflictos, roles, etc...

## **68. PERDIDOS EN LA LUNA**

### **OBJETIVOS:**

1. Observar el trabajo de un equipo sobre una situación hipotética
2. Observar las actitudes (capacidad) y aptitudes (comportamiento), de los miembros de un equipo en la hora de trabajar en equipo.

**Actitud:** Capacidad analítica y comunicativa.

**Aptitud:** Comportamientos que se producen en el momento de la comunicación y la facilidad para trabajar en cooperación.

- Observación del clima de trabajo
- Observación de capacidades de motivación hacia sus compañeros hacia el trabajo. Personas positivas que estimulan para el trabajo.
- Desarrollar las habilidades de comunicación.

### **PARTICIPANTES:**

El número de participantes del equipo no es importante. Se debe realizar con equipos a partir de la adolescencia.

### **TIEMPO:**

La duración de la actividad es de 25 minutos aproximadamente.

### **MATERIAL:**

Folio con una lista de materiales necesarios para ser rescatados en la luna.

### **LUGAR:**

Se puede realizar en lugares tanto abiertos como cerrados.

### **PROCEDIMIENTO:**

Dividimos el equipo en dos subequipos, a se posible de igual proporción. Uno de los subequipos formados, sigue las instrucciones del folio del juego "Perdidos en la luna", primero de forma individual, primero de forma individual y después se pone en común y el deben ponerse de acuerdo y realizar una lista común.

El segundo equipo observa las siguientes características:

1. Personas del equipo que lideran el desarrollo de la reunión.
2. Personas cuyos comentarios no tienen ninguna incidencia, ( no se les hace caso).
3. Como toman las decisiones del equipo.
4. Observar el ambiente de la reunión (clima positivo, posibles agresiones verbales, etc...)

## **Dinámicas para la educación básica**

El segundo equipo en general deberá de observar, las dificultades que se encuentran como equipo para llegar a un acuerdo. Después de que el primer subequipo haya realizado su tarea, el segundo equipo pone en común ante este primero, las observaciones realizadas. Lo ultimo que haremos será con todo el equipo en común, reflexiones sobre los resultados obtenidos y observados.

### **OBSERVACIONES:**

Es una técnica muy importante para conocer el funcionamiento del equipo, la interacción que se produce, detectar conflictos, roles, etc...

## **69. GANE CUANTO PUEDA**

### **OBJETIVOS:**

1. Observar los mecanismos de competición y cooperación que pueden darse en el seno de un equipo.
2. Aprender a valorar la cooperación como fórmula según la cual todos ganan.
3. Reflexionar en torno al tema de la cooperación, por los sentimientos provocados durante el juego.

### **PARTICIPANTES:**

El número de participantes del equipo no es importante. Se debe realizar con equipos a partir de la adolescencia.

### **TIEMPO:**

La duración de la actividad es de 25 - 30 minutos aproximadamente.

### **MATERIAL:**

Hoja de indicaciones.

### **LUGAR:**

Se puede realizar en lugares tanto abiertos como cerrados.

### **PROCEDIMIENTO:**

Dividimos el equipo en cuatro subequipos de aproximadamente cinco personas. Cada subequipo corta una octavilla, en las que deberán de poner según su turno "X" o "Y" a elegir. El animador recoge la elección "X" e "Y", anotamos los puntos obtenidos.

### **OBSERVACIONES:**

Con esta técnica conseguiremos que entre todos los subequipos consigan la mayoría de los puntos posibles, evitando competencias entre los mismos equipos.

## **DINÁMICAS DE AUTODESCUBRIMIENTO**

## **70. DE LA MANO A LA BARBILLA**

**OBJETIVO:** Demostrar que las acciones dicen más que las palabras.

**TAMAÑO DE EQUIPO:** 25 participantes.

**TIEMPO REQUERIDO:** Cinco minutos.

**MATERIAL:** Ninguno.

**LUGAR:** Un salón amplio que permita a los participantes interactuar libremente.

### **DESARROLLO:**

Mientras el motivador hace la demostración, le pide al equipo que extiendan su brazo derecho, paralelo al piso. Y les dice: Ahora, formen un círculo con el pulgar y el índice. Mientras habla, demuestra como. Ahora continúa. Lleven con mucha firmeza su mano a la barbilla. **NOTA:** Mientras dice lleven la mano a la barbilla, el motivador pone su mano junto a la oreja, no en su barbilla. Espera un instante. (La mayor parte del equipo hará lo que el motivador, es decir, se llevarán la mano junto a una oreja). el motivador los observa pero no dice nada. Después de cinco o diez segundos, algunos del equipo se percatarán de su error y moverán la mano a la barbilla. Tras otros cuantos segundos, más personas también se reirán y el motivador podrá hacer un reforzamiento verbal de lo que trata de probar: las acciones del motivador dicen más que las palabras.

### **PREGUNTAS PARA DISCUSIÓN:**

1. ¿Escucharon alguna vez el dicho de No hagas lo que yo hago, sino lo que yo te digo? ¿Lo ponemos en práctica los motivadores?
2. ¿Todos sabemos que las acciones dicen más que las palabras? ¿Cómo podemos utilizar este conocimiento en nuestro trabajo a fin de lograr un mejor entendimiento?
3. La comunicación es siempre el chivo expiatorio en los problemas de comportamiento. ¿Qué otros obstáculos para la comunicación sugiere este ejercicio?

## **71. EXPANSIÓN CONSCIENTE (UN POPURRÍ)**

A continuación se mencionan varias actividades que pueden ser útiles en cursos de desarrollo personal para acrecentar el propio conocimiento sensorial.

**1. EXPLORANDO SU ESPACIO.** Acuéstese en el piso, cierre los ojos, con sus manos explore el espacio que ocupa. Ensanche y contraiga el mismo.

**2. GOLPEANDO.** Golpee fuertemente una almohada o un cojín. Enfoque su atención en todos los sentimientos que experimente.

**3. GRITANDO.** Grite tan fuerte como pueda alguna de las siguientes cosas: su nombre, el nombre de alguna persona importante, como se siente, palabras prohibidas, números, palabras sin sentido o sonidos primitivos. Analice sus respuestas fisiológicas y psicológicas.

**4. ABRIENDO UN HUEVO.** Explore un huevo sin hablar. Trate de romperlo apretándolo. Mientras presta atención a todos sus sentimientos, piense en todos los simbolismos relacionados con el huevo. Entonces rompa el huevo en la forma que crea más apropiada y analice el contenido. Alternativa: use una naranja; al final cómase la naranja, enfocándose en su sabor y textura.

**5. RESPIRACIÓN PROFUNDA.** Acuéstese en el piso, cierre los ojos. Respire tan profundamente como pueda, concentrándose en los efectos que produce la entrada del oxígeno en su organismo. Imagínese observando internamente su respiración.

**6. SINTIENDO SUS MANOS.** Toque su mano izquierda con la derecha. Concíentice su acción. Luego explore la derecha con la izquierda.

**7. PUNTOS DE PRESIÓN.** Mentalmente recorra su cuerpo y localice los sitios donde exista tensión o presión. (Los zapatos, el cinturón, etc.)

**8. LAVÁNDOSE LAS MANOS.** "Lávese las manos con arena, sal, nieve o hielo". Ponga atención a todo lo que sienta.

**9. COMIENDO PAN.** Coma una pieza de pan, haga asociaciones dejando en libertad su imaginación mientras conscientemente presta atención a su sabor y textura.

**10. PALMEANDO.** Con la punta de los dedos desee palmaditas ligeras; Luego hágalo en todas las partes del cuerpo que desee.

**11. ESTIRÁNDOSE.** Extienda su brazo izquierdo sobre su cabeza tan alto como le sea posible. Repita lo mismo con su brazo derecho. Póngase de pie sobre la punta de sus dedos. Luego intente elevarse tanto como pueda.

**12. CENSO DE LOS SENTIDOS.** Recuéstese en el piso y cierre los ojos.

a) Sienta el espacio, el piso, su cuerpo (externa o internamente.)

b) Mantenga los ojos cerrados y escuche los sonidos que se producen a su alrededor.

## **Dinámicas para la educación básica**

- c) Levántese con los ojos cerrados y saboree un limón partido, tome sal de la palma de su mano, coma una zanahoria o chupe un dulce de menta.
- d) Levántese con los ojos cerrados. Recorra el cuarto oliendo tanto como le sea posible.
- e) Sin voltear la cabeza, abra los ojos y observe el mayor número de detalles que quepan dentro de su campo de visión. Concéntrese en la forma en que opera la visión periférica.
- f) Paréese y camine alrededor con los ojos abiertos; manténgase lo más conciente posible de todos sus sentidos.

## **72. FANTASÍAS (SUGERENCIAS PARA EQUIPOS O INDIVIDUOS)**

Las técnicas de fantasía son empleadas a menudo, en cursos de relaciones humanas para provocar un crecimiento de la estimación de uno mismo, así como de los demás. Sin embargo, estos métodos son controvertidos y deben ser empleados con mucho cuidado. Es importante para el motivador hacer las siguientes consideraciones.

**OBJETIVO:** Los ejercicios de fantasías deben estar claramente relacionados con los objetivos en curso, y no ser simplemente ejercicios aislados.

**SENTIMIENTOS:** En ocasiones las técnicas de fantasías provocan una respuesta de sentimientos muy fuertes, la cual debe ser modulada con intervenciones del motivador.

**PROCESAMIENTO:** Es necesario que la información obtenida mediante este tipo de dinámica sea procesada correctamente.

**DISPONIBILIDAD:** No se debe obligar a los participantes (ni por parte del motivador, ni del equipo) a revelar datos sobre sí mismo.

**FALTA DE RESPUESTA:** Algunas veces, los participantes son incapaces de crear fantasías. Esta "falta de respuesta" debe ser aceptada como válida.

**TEORÍA:** El motivador debe estar preparado para justificar el uso de ejercicios de fantasías en base de una bien integrada teoría de aprendizaje.

### **FANTASÍAS INDIVIDUALES**

Hay sugerencias para que un equipo de participantes pueda crear fantasías en forma individual. Las fantasías deben provocarse en una sesión de equipo, para que se compartan posteriormente con los compañeros o con todo el equipo.

Generalmente el motivador anuncia que los participantes deberán cerrar los ojos y tratar de soñar despiertos durante dos o tres minutos. Después de un breve período de relajación en silencio (la música suave ayuda), el motivador "establece" el principio de la fantasía.

Hay incontables situaciones que la hacen posible, a continuación señalamos algunas:

1. Véase a sí mismo en algún lugar, ahora escuche: alguien le llama.
2. Imagínese allá lejos y el resto del equipo se va acercando hacia usted.
3. En pocos minutos necesitaremos un voluntario para ser el foco de atención de todo el equipo. Imagine hay dos personas dentro de usted discutiendo sobre si usted deberá o no ser el voluntario. Ponga atención y escuche; déjelos que lleguen a una conclusión.
4. Piense que está en una isla a miles de kilómetros de distancia de cualquier forma de civilización: ¿cómo se siente?, ¿qué es lo que ve?, ¿qué hace?
5. Usted está parado enfrente de una cueva en la ladera de la montaña. Entre.
6. Está con alguno de los participantes y ambos están paseando en un parque.
7. Si usted pudiera ser otra cosa y no una persona ¿qué le gustaría ser?

## **FANTASÍAS INDIVIDUALES DIRIGIDAS**

Para algunas personas es difícil desarrollar fantasías y puede causarle angustia su falta de habilidad para ella. Algunas veces es útil para el motivador ayudar a una persona a fantasear pidiéndole que cierre los ojos y cuente una historia en voz alta.

Cuando suceda un bloqueo, el motivador puede ayudar usando sugerencias tales como: ¿que esta viendo ahora?, ¿qué siente?, ¿puede oler algo?, acérquese más, ¿qué quisiera hacer ahora?, “hágalo “. Las fantasías dirigidas son más emotivas que las individuales, por lo que el motivador debe estar preparado para ayudar al participante a enfrentarse a las emociones que vayan surgiendo. A continuación se dan algunas sugerencias:

1. Usted va caminando por la carretera, la cuál está baldeada por una barda muy alta; ahora llega a una puerta metálica que está ligeramente entornada. Usted pasa a través de esa puerta.
2. Se encuentra en una alcantarilla muy grande, se asoma y no alcanza a ver el fondo. Esta muy oscuro allá dentro. Se agacha y empieza a arrastrarse por un ducto.
3. Esta usted sentado solo en medio de una sala en una tarde otoñal: alguien toca a la puerta.
4. Se encuentra solo en una playa desierta. Esta oscuro y empieza a sentirse frío. Usted se encuentra juntando almejas, tiene una cesta llena de ellas, las llevará a su casa.
5. Está en un salón de clases escuchando una conferencia aburrida junto con otros trescientos estudiantes. Por una razón desconocida, tiene el fuerte impulso de decirle al profesor que está perdiendo el tiempo. Con gran esfuerzo se pone de pie.

## **FANTASÍAS ESTRUCTURADAS POR EL MOTIVADOR**

Ejemplos de fantasías sugeridas por el motivador. Ambas se pueden llevar a cabo mejor estando acostados en el piso. Se pueden formar equipos más pequeños inmediatamente después para procesar los datos.

1. Imagínese dentro de un capullo, siéntelo explore lentamente todo el espacio interior; ¿cómo se siente?, ahora salga del capullo muy lentamente, esté pendiente de todo lo que siente.
2. Piense que usted es un títere, con hilos unidos a varias partes de su cuerpo. El titiritero lentamente eleva su mano izquierda arriba, más arriba, más arriba y ahí la mantiene. De repente la deja caer. Entonces eleva su mano derecha arriba, más arriba, más arriba y la mantiene ahí. Entonces la deja caer. Lentamente eleva su pierna izquierda, etc.

## **FANTASÍAS EN EQUIPO.**

Las más comunes fantasías en equipos son estas tres variaciones.

1. Todos se sientan en círculo con los ojos cerrados. Alguno empieza a fantasear sobre todo el equipo. Los demás miembros contribuyen a la historia a medida que se sientan parte de ella.
2. Uno de los miembros se acuesta en el piso y comienza a contar una fantasía, los demás participantes se pueden acostar en el piso, para ser parte de dicha fantasía y contribuir a ella. Las personas pueden salirse de la fantasía, si así lo desean, levantándose del piso.
3. Los miembros del equipo se acuestan en el piso con las cabezas juntas y sus cuerpos formando los rayos de una rueda, de forma que todos puedan escuchar los susurros. Alguno empieza a fantasear, sobre el mismo o sobre los otros miembros del equipo y los demás participarán a medida que se identifiquen con la historia.

## **Dinámicas para la educación básica**

La mayoría de las sugerencias para lograr fantasías individuales servirá para fantasías en equipo. Cualquier miembro debe sentirse libre de dar por terminada la fantasía. La discusión posterior debe centrarse en asuntos como: contenido de la fantasía, cohesión del equipo, tensiones, formación de equipos pequeños dentro del equipo, sentimientos experimentados y los roles en que participaron cada uno de los miembros.

### **73. GRÁFICAS (UNA ACTIVIDAD PARA DESCUBRIRSE A SI MISMO)**

A continuación se enumeran ejercicios estructurados que ofrecen información para descubrirse a sí mismos a través de gráficas.

Una de las ventajas de estos métodos es la de que los participantes a menudo pueden abrirse a sí mismos más rápidamente y con menos esfuerzo que a través de intercambios verbales. El motivador debe estar seguro de que cuenta con suficiente tiempo para analizar cada actividad.

**1. EL CAMINO DE LA VIDA.** Se le da una hoja de papel y un plumón a cada uno de los participantes. Estos tienen que poner un punto en el papel, el cual representa su nacimiento y sin levantar el plumón del papel, representar una serie de incidentes críticos en su vida.

**2. ANUNCIARSE A SI MISMO.** Empleando materiales diversos (tales como papel, tijeras, pegamento, cintas, periódicos y recortes de revistas), los participantes crean collages en los que se anuncian a sí mismos.

**3. ESCUDO DE ARMAS.** Después de una breve introducción a la heráldica, los participantes elaboran escudos de armas que los representen.

**4. TIRA CÓMICA.** Se da a cada uno una hoja de papel y lápices, con líneas se divide la hoja en doce partes iguales. En cada sección deberán dibujar un acontecimiento importante en que se vieron involucrados (Estos acontecimientos deberán limitarse a los ocurridos durante la vida del equipo)

**5. SILUETAS.** El motivador forma parejas. Los participantes se turnan para dibujar en hojas grandes siluetas de gran tamaño de la persona que forma su pareja. Estos dibujos se pegan en la pared y se tratan de identificar. Entonces, los participantes añaden características que asocian con la persona.

**6. EL EQUIPO Y YO.** Al terminar la primera sesión de un equipo, el motivador reparte cartulinas y plumones. Se dividen las cartulinas en tantas secciones cuántas reuniones del equipo vaya a haber y se pegan en la pared. Cada participante en forma gráfica representa en ella su relación con el equipo Después de cada sesión.

**7. DIBUJOS EN COLABORACIÓN.** Se da una hoja de papel y plumones a las parejas. Sin hablar, todos colaboran en la creación de una pintura.

**8. PINTURA DEL EQUIPO.** Dando materiales como los señalados en el segundo punto, el equipo elabora una pintura de lo que representa.

**9. MURAL.** Un equipo grande, como en el caso de una comunidad entera, puede hacer un mural que lo represente. Esto puede hacerse en hojas de rotafolio para evaluar todo el trabajo, en este trabajo se pueden utilizar recortes de revistas. Se pega en una pared y cada uno da una breve explicación de lo que hizo.

## **74. IMÁGENES**

**OBJETIVO:** Mejorar la percepción que los participantes tengan de sí mismos y permitir la apertura frente a sus compañeros en forma indirecta.

**TAMAÑO DE EQUIPO:** Total 20 personas.

**TIEMPO REQUERIDO:** 25 minutos. Divididos en 5 minutos de trabajo individual y 20 minutos de análisis en equipo.

**MATERIAL:** Hojas y lápices.

**LUGAR:** Salón amplio que permita la comunicación cara a cara.

### **DESARROLLO:**

1. Se solicita a cada participante que piense en cuatro o cinco animales que por alguna de sus características pueden tener similitud con parte de sus características de personalidad y que los anote.
2. Después de cinco minutos se les solicitará que digan al equipo total los animales que se imaginaron y que haya una amplia descripción de las razones por las que se consideraron similar.
3. Se solicita la retroalimentación del equipo.

### **VARIANTE PARA SUBEQUIPOS:**

1. Se solicita a cada participante que piense en imágenes relacionadas con sus compañeros de subequipo o del equipo total según el caso y que los anote.
2. Se solicita que externen sus imágenes al resto del equipo diciendo las razones o similitudes encontradas.
3. Se corrobora la información con retroalimentación del equipo.
4. Se obtienen conclusiones del ejercicio.

## **75.LIMONES (ACTIVIDAD PARA EL DESARROLLO DE LA CONCIENCIA SENSORIAL)**

**OBJETIVO:** Aumentar la conciencia sensorial.

**TAMAÑO DEL EQUIPO:** De ocho a doce miembros.

**TIEMPO REQUERIDO:** Una hora.

**MATERIAL:** Un limón para cada uno de los participantes.

**LUGAR:** Un lugar con suficiente espacio como para que los participantes se sienten en el piso formando un círculo.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador pide a los integrantes que se sienten en el piso formando un círculo; le da un limón a cada uno y señala que como no existen dos limones exactamente iguales, cada persona deberá llegar a conocer muy bien su propio limón.
2. El motivador concede, 10 minutos para que cada uno "llegue a familiarizarse con su limón" Cinco minutos se dedicarán exclusivamente a observar las características exteriores del limón y los otros cinco, con los ojos cerrados, sintiendo a través del tacto las peculiaridades del limón
3. Después de pasados los diez minutos, les pide que todos, que formen parejas. Cada miembro de la pareja le "presenta" su limón al otro compañero dándole a conocer detalladamente sus características particulares.
4. El motivador pide a los miembros de la pareja que intercambien sus limones y que anoten las diferencias.
5. Ahora, las parejas se reúnen en equipos de cuatro a seis personas. Se les pide que formen un círculo pequeño y que coloquen sus limones en una pila en el centro. Luego se les indica que cierren los ojos y traten de localizar sus propios limones.
6. Se forma nuevamente un círculo grande con todos los participantes; se recogen los limones y se vuelven a distribuir; el motivador pide que cierren los ojos y que vayan pasando los limones hacia la derecha, palpando cada uno hasta identificar el suyo. Cuando una persona identifica su limón, debe colocarlo en su regazo y seguir pasando los otros limones hasta que todos hayan encontrado el suyo.
7. El motivador entabla un intercambio de opiniones acerca de la experiencia con todos los miembros del equipo, tratando de concluir en la forma en que se emplean las habilidades sensoriales.

## **76. AUTÓGRAFOS: PARA ROMPER EL HIELO**

### **OBJETIVO:**

1. Facilitar los procesos para conocerse en equipos grandes.
2. Disminuir la ansiedad experimentada al principio de una sesión de entrenamiento.

**TAMAÑO DEL EQUIPO:** Veinte o más participantes.

**TIEMPO REQUERIDO:** Media hora aproximadamente.

**MATERIAL:** Una copia de la Hoja de Trabajo de Autógrafos para cada participante. Un lápiz para cada participante.

**LUGAR:** Un cuarto suficientemente grande que puedan caminar libremente por todo él.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador discute brevemente los objetivos de la actividad, señalando que se espera que el ejercicio sea útil y divertido.
2. Luego distribuye una copia de la Hoja de Trabajo y un lápiz a cada participante y los instruye para que sigan las instrucciones ahí señaladas. Les dice que tienen tres minutos en los cuales deben elegir los diez autógrafos que quieran.
3. El motivador anuncia el principio de la búsqueda de los autógrafos, la cual durará veinte minutos.
4. Cuando casi todos los participantes han cumplido la tarea, el motivador les dice que el tiempo se acabó y termina la actividad. Cualquier miembro que le falte un autógrafo puede pedirle ayuda a todo el equipo a encontrar a una persona que se lo dé.
5. El motivador hace que el equipo resuma la actividad.

### **VARIACIONES:**

1. La lista puede hacerse más grande o adaptarse a las condiciones y a los temas locales.
2. Se puede pedir que los participantes obtengan la mayor cantidad posible de autógrafos.
3. Se pueden formar subequipos, con base en algunos temas, para que discutan el ejercicio.

## **77. RELAJACIÓN: CUANTIFICANDO Y REDUCIENDO LA ANSIEDAD**

### **OBJETIVO:**

1. Practicar la cuantificación de niveles de ansiedad.
2. Practicar técnicas de relajación útiles para la reducción de la ansiedad.

**TAMAÑO DEL EQUIPO:** No más de treinta participantes.

**TIEMPO REQUERIDO:** De 45 minutos a una hora.

**MATERIAL:** Papel y lápiz para cada uno de los participantes.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador anuncia los objetivos de la dinámica, reparte las hojas de papel y los lápices y les pide a los participantes que imaginen una situación en la que él o ella sientan la menor ansiedad e incomodidad posible. Por último escriban o describan brevemente la escena o situación en la parte inferior de la hoja y la marquen con un "0".
2. El motivador, posteriormente, pide a cada participante que imagine una situación en la cual experimente la mayor ansiedad e incomodidad posible y hacer una nota de esta situación en la parte superior de la hoja y marcarla con el número 100.
3. El motivador solicita que cada participante seleccione una situación en la que siendo asertivo produzca una gran cantidad de ansiedad y asignarle un número entre el 0 y el 100, usando la escala establecida por las otras dos situaciones anteriormente anotadas.
4. El motivador dice a los participantes que compartan las escenas en las que experimentan serenidad con el resto del equipo, y que anoten las situaciones tranquilas que hayan experimentado los otros miembros del equipo.
5. El motivador contesta todas las dudas o preguntas acerca de la experiencia que se está viviendo. VI. Se dan las siguientes indicaciones: Siéntense cómodamente ya sea en sillas o sobre el piso. En seguida se dan instrucciones para que se tensen (de 5 a 7 segundos) y luego se relajen (de 2 a 3 segundos) cada equipo de músculos del cuerpo, uno por uno siguiendo las indicaciones que se dan en el paso
6. La tensión y la relajación de cada equipo de músculos deberá repetirse de dos a cinco veces según se considere necesario. En la forma en que los músculos puedan ser tensados o relajados, según la habilidad de los participantes para hacerlo podrá realizarse en equipos de músculos mayores. El motivador puede decidir el uso de la siguiente clasificación para utilizarla como guía.

EQUIPO I Mano y antebrazo dominantes (derecho o zurdo según el caso) Bíceps dominante  
Mano y antebrazo no dominante Bíceps no dominante

EQUIPO II Frente Mejillas y nariz Quijadas Labios y lengua Cuello y Garganta

EQUIPO III Hombros y parte superior de la espalda Pecho Estómago

EQUIPO IV Glúteos y muslos Pantorrillas Pies

Vise dirige al equipo a través de cada equipo de músculos de la siguiente manera: Tense los músculos de su mano y antebrazo y sostenga esta posición durante algunos segundos... Ahora

## **Dinámicas para la educación básica**

relaje los músculos y exhale lentamente mientras repite mentalmente "Me siento tranquilo y relajado" o simplemente "relajado"... Imagine una escena tranquila... Continúe respirando lenta y rítmicamente (de 20 a 30 segundos).

7. El motivador pide a los participantes que se imaginen a sí mismos siendo asertivos al decidir las situaciones que les producen ansiedad y monitorizar sus niveles de ansiedad asignándoles números que vayan desde la escala de ansiedad hasta el sentimiento de incomodidad.
8. Los participantes reciben instrucciones para trabajar con el fin de mantener su nivel de ansiedad en su límite más bajo, esto se logra siguiendo cualquier ansiedad o incomodidad con pensamientos relacionados con la escena que les produce tranquilidad, las palabras "relajado" o "Me siento tranquilo y relajado", o la tensión y relajación del cuerpo acompañado con una respiración suave y rítmica. (Generalmente las palabras y la escena de tranquilidad no son lo suficientemente fuertes como para ser asociadas a la relajación muscular y producir resultados inmediatos, esto se logra hasta que los participantes han practicado regularmente durante cierto período de tiempo, usando progresivamente equipos mayores de músculos. De tal forma, los principiantes pueden utilizar el método para disminuir los niveles de ansiedad). El motivador dirige una discusión de la experiencia con todos los integrantes del equipo y pregunta si alguno de ellos ha sentido cambios en el nivel de incomodidad, y basándose en el método que se ha seguido.
9. Se les pide a los participantes que expongan las formas específicas en las que usaron las técnicas que aprendieron para ser asertivos en situaciones difíciles. (El motivador puede sugerir que una de las formas para empezar a tener esta habilidad, es aprender a monitorizar y asignar números, en la escala de ansiedad a los niveles de descontento o incomodidad en las diversas situaciones cotidianas, y practicar las técnicas de relajación regularmente).

## **78. CONOCIÉNDOSE: UN POPURRÍ**

Abajo están varias experiencias que pueden emplearse para romper el hielo en reuniones para entrenamiento de relaciones humanas. Estas ideas para poderse conocer pueden utilizarse en laboratorios, conferencias, clases o en otras reuniones de equipo.

**1. SUPERLATIVOS:** Se pide a los participantes que estudien detenidamente la composición del equipo y que escojan un adjetivo superlativo que los describa en relación con los demás integrantes. (Ejemplos: más joven, más alto, más cerrado). Luego dicen el adjetivo, lo explican y verifican la exactitud de sus propias percepciones.

**2. HOGAR:** Consiga un plano grande de la ciudad, fíjelo en la pared y pídale a cada participante que escriba su nombre y dirección en el lugar adecuado del plano. (Mientras habla de su hogar, está descubriendo cosas importantes de sí mismo).

**3. DEMOGRAFÍA:** En un pizarrón, el equipo puede enlistar todos los datos que les interesa conocer de los demás, tales como edad, estado civil, antecedentes de educación, etc. Por turno, los participantes dan estos datos.

**4. SUPOSICIONES PROGRESIVAS:** Ponga papeles de rotafolio en la pared, uno para cada participante. Los miembros del equipo escriben su nombre en las hojas y luego siguen cuatro etapas de auto apertura. Primero, cada uno escribe su letra favorita (A, B, C, etc.) en la hoja que le corresponde, regresa a su lugar y explica porqué hizo dicha elección y los demás hacen preguntas. En las etapas dos a cuatro, hablan de su palabra favorita, su frase preferida y finalmente su oración favorita.

**5. DISEÑO:** Se forman dos subequipos para hacer una tormenta de ideas sobre como llegar a conocerse, eligen un representante cada uno y estos se reúnen en el centro del cuarto para planear una actividad para romper el hielo.

**6. DIBUJANDO UN SALÓN DE CLASES:** Los participantes reciben papel y lápiz y se les dan instrucciones para que dibujen un salón de clases. Tienen cinco minutos para trabajar en forma privada durante esta fase. Después que todos han terminado ponen sus dibujos al frente y circulan alrededor del cuarto SIN HABLAR. (Diez minutos). Se pide que pasen con aquellas personas, dos o tres, que hayan encontrado interesantes para que hablen con ellas. Luego se forman subequipos para que discutan el contenido del dibujo y lo informen después a todo el equipo.

## **79. T'AI CHI CHUAN: UNA INTRODUCCIÓN A LA CONCIENCIA DEL MOVIMIENTO**

### **OBJETIVO:**

1. Aumentar la conciencia de su propio cuerpo.
2. Desarrollar movimientos y actividades integrados, relajados, económicos y balanceados.
3. Facilitar un sentimiento de "centricidad" con el aquí y el ahora.

**TAMAÑO DE EQUIPO:** Limitado. El ejercicio puede ser hecho desde, por una persona hasta por un equipo grande.

**TIEMPO REQUERIDO:** Una hora aproximadamente.

**LUGAR:** Un cuarto de mosaico o que tenga alfombra de pelo corto sobre la cual los pies puedan resbalar fácilmente. Un lugar exterior aislado tal como un bosque o un jardín. En caso de ser interior, es recomendable tener aproximadamente un metro cuadrado por persona.

**MATERIAL:** Una grabación o un disco con música suave, rítmica y calmada.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador empieza con una breve descripción del T'ai Chi Chuan y la forma en que debe usarse: T'ai Chi Chuan es una antigua disciplina china practicada para mejorar la salud, para meditar, como ejercicio, para desarrollar una corriente de energía ("Chi") y para defensa propia. Los movimientos suaves y flotantes enfatizan la conciencia e integración de la persona; el conocimiento del cuerpo, la respiración, relajación y movimiento continuo; la mente alerta y serena: el aquí y el ahora; el equilibrio de movimientos. Aunque hay formas clásicas que llevan muchos años de aprendizaje, del T'ai Chi es ser la expresión de uno mismo, mediante el movimiento integral en la vida cotidiana.
2. Se pide a los participantes se coloquen por toda la habitación, dejando espacio suficiente entre cada uno. Se les dice que ellos trabajarán con sus cuerpos a medida que se den las instrucciones. Se les sugiere que presten atención a los sentimientos y a los cambios de humor que se presenten durante el ejercicio, y a las diferentes áreas de tensión; así como a la sobrecompensación del equilibrio durante los movimientos. Se explica que "la mayor parte del tiempo no hacemos caso de los mensajes corporales sutiles, la economización de movimientos y las tensiones musculares crónicas que se presentan por movernos rápidamente de donde estamos, a donde queremos estar". Generalmente ignoramos o damos por sentado la vida interior, el proceso del movimiento.
3. El motivador pone la música de fondo e inicia: el movimiento del T'ai Chi Chuan, haciendo pausas entre cada uno al darles las directrices:
  - a. Separen los pies hasta quedar paralelos con los hombros. Lentamente doblen las rodillas. Escuchen interiormente; sientan la postura de su cuerpo, las ligeras tensiones y contracciones, escuchen los latidos de su corazón, escuchen su respiración.
  - b. Lentamente, con las rodillas dobladas, levanten la pelvis y la cadera hasta que quede paralela al suelo. Ahora usen la pelvis para acunar su estómago y los intestinos en vez de sujetarlos al diafragma. Para respirar usamos el diafragma y no el pecho. Relajen los hombros y el pecho

## Dinámicas para la educación básica

- y respiren con el diafragma, con la parte inferior del abdomen. Respiren lenta y regularmente y relájense.
- c. Enfoquen su atención en el estómago, unos cinco centímetros abajo del ombligo. Este es su "tant'en", su "centro". Empleen la fantasía, imaginen una gran bola de fuego o un horno ahí, que mandará chorros de energía a cualquier parte de su cuerpo. Siéntase fuerte en su tant'ien.
  - d. Con su tant'ien, haciéndoles pesados abajo de la cintura, dejen que la parte superior de su cuerpo se haga ligera, dejen flotar su cabeza. Déjenla girar lentamente en pequeños círculos hasta que encuentre el punto dónde su cabeza está en equilibrio, la cara hacia delante y la barbilla ligeramente hacia abajo.
  - e. Nuevamente sientan el ritmo de la respiración e imaginen que la parte superior de su cuerpo es atravesada por olas de energía con cada respiración.
  - f. Mantengan la lengua sumergida contra el paladar (Esto afecta la corriente de energía).
  - g. Enfoquen su pensamiento en las piernas. Piensen que su peso está bien distribuido. En el t'ai chi nos enfrentamos continuamente a cambios opuestos: YIN y YANG- positivo y negativo / fuerte y débil/ activo y pasivo, etc. Trasladen todo su peso de una pierna a la otra muy lentamente. La pierna que sostiene el peso es su pierna "fuerte", "llena" o sea YANG. Cuando pase su peso a la otra pierna, aquélla se convierte en la "ligera", "débil" o YIN. Los movimientos continúan cambiando YIN a YANG y nuevamente al contrario.
  - h. Manteniendo las piernas dobladas y rectas, de un paso hacia adelante, muy lentamente, pisando primero con el talón. Dejen que sea un paso "vacío", sin peso ni energía, pasando poco a poco, hasta que todo el pie se apoye en el piso. Continúe caminando lentamente en la misma forma hacia adelante, apoyando el talón primero, luego todo el pie y finalmente cargar el peso del cuerpo.
  - i. Ahora de un paso hacia atrás teniendo cuidado de "mantener la postura" Al caminar hacia atrás apoye primero los dedos de los pies nuevamente con un paso "vacío" hasta que todo el pie esté apoyado, luego cargue el peso del cuerpo. Continúe caminando hacia atrás.
  - j. Ahora experimente caminar hacia adelante, hacia atrás y de lado a lado, experimentando el cambio de la carga del peso del cuerpo. Muévase lentamente para que pueda enfocarse en la sensación y no en el movimiento. Imagine la energía de su tant'ien recorriendo sus dos piernas una y otra vez.
  - k. De la misma forma en que sus piernas están una frente a la otra en posición t'ai chi, se encuentran también sus brazos y la parte superior de su cuerpo están en posición opuesta a la mitad inferior. mientras usted se mueve, sienta como una pierna se vuelve "pesada", así como el brazo del lado opuesto. La otra pierna y su brazo opuesto están "ligeros". En tanto usted se mueve y el peso del cuerpo varía, el lado opuesto es el que experimenta "la carga". Nuevamente imagine la energía de su tant'ien recorriendo sus brazos y piernas.
  - l. Vivimos en un océano, un universo de energía. Con cada movimiento imagine que está nadando a través de esa energía. Sienta el movimiento de su cuerpo a través de ese océano. Relájese completamente, usando solamente los músculos necesarios para cada movimiento. Permita que sean sus dedos los que guíen el movimiento de sus brazos. Imagine corrientes de energía surgiendo de las palmas de sus manos y las puntas de sus dedos.
  - m. Cuando siga su corriente de energía, ésta lo moverá. Todo movimiento es circular, tan largo como para semejar una línea o tan pequeño como parecer un punto.
  - n. Experimente con sus propios movimientos. Use todo su cuerpo como si fuera una sola pieza. Muévase hacia arriba y hacia abajo, hacia adelante y hacia atrás, de lado, hacia dentro y hacia fuera. Contrayéndose y expandiéndose.
  - o. Mientras se mueve, haga conciencia de su respiración. Deje que su respiración corresponda a su movimiento. Exhale mientras se mueve para abajo, hacia atrás o hacia dentro; inhale cuando se mueva hacia arriba, hacia adelante o cuando se expanda.
  - p. Utilice su visión periférica y manténgase abierto a todas sus sensaciones. No enfoque su atención a una sola cosa porque de esa forma se limitaría. Siga la corriente de su

## **Dinámicas para la educación básica**

estimulación sensorial. Haga conciencia de la sincronía de los movimientos de su cuerpo y de los demás que se mueven a su alrededor.

- q. Nuevamente imagínese moviéndose en un océano de energía. mientras alguien se mueve y crea una ola, llénese con su propio movimiento, mientras alguien más ocupa el espacio que usted deja. Deje que todos los movimientos sean tan lentos como sea posible, complementándose con los movimientos de los demás. Todos los participantes están conectados por las mismas corrientes en el océano de energía.
- r. VI. Siguiendo las instrucciones para los movimientos T'ai Chi Chuan, los participantes son alentados, para que experimenten concienzudamente el uso de los principios, en los movimientos cotidianos. El motivador dice que lo que ellos descubrieron entonces es la esencia del T'ai Chi.~ Sugiere que intenten los movimientos durante diez o quince minutos en las mañanas, y también otro tanto por las noches y durante sus actividades del día.

## **80. TEATRO GUIÑOL**

### **OBJETIVO:**

1. Diagnosticar los conocimientos del equipo en relación a un tema.
2. Profundizar sobre un tema.
3. Verificar la comprensión de un tema.
4. Vivenciar diferentes formas de pensar y posiciones ante situaciones o hechos.
5. Obtener retroalimentación personal sobre actitudes conductas y reacciones.
6. Aclarar problemas o situaciones que ocurren al interior de un equipo de trabajo.

**TAMAÑO DEL EQUIPO:** Ilimitado.

**TIEMPO REQUERIDO:** Una hora y treinta minutos.

**MATERIAL:** Diferentes muñecos de guiñol (mínimo uno por participante).

**LUGAR:** Un sitio amplio y libre de obstáculos para que los participantes puedan hacer una representación libremente.

### **DESARROLLO:**

1. El motivador forma subequipos y explica que el teatro guiñol es una actuación, en la que se utilizan muñecos que representan específicamente las actitudes y reacciones de la gente frente a situaciones o hechos concretos.
2. El motivador indica al equipo que por medio del teatro guiñol deberán representar algún hecho o situación de su vida real que tenga que ver con las actitudes y reacciones de las personas frente a situación o hecho concreto.
3. Para realizar el teatro guiñol, explica el motivador a los participantes, deberán seguir los siguientes pasos:
  - a. Escoger el tema: Deberán tener muy claro cuáles son los roles o papeles de las distintas formas de pensar en relación al tema.
  - b. Conversar sobre el tema: estudiando un poco los argumentos que cada personaje típico utiliza en la vida real.
  - c. Este paso tiene como objetivo ordenar todos los hechos y situaciones que se analizaron en los puntos anteriores. Para lo cual deberán hacer el argumento de la historia, definir los personajes de la historia y definir perfectamente cuál es la actitud y la reacción de los personajes.

### **VARIACIONES:**

1. Es una excelente técnica para los debates sobre las diferentes formas de pensar, porque exige defender posiciones a partir de los roles o papeles que se representan, y no sólo de las propias ideas.
2. También es una excelente técnica para aclarar problemas o situaciones que ocurren al interior de un equipo. En éste caso, los miembros del equipo deben seleccionar un muñeco guiñol que represente la personalidad de otro compañero, tal como lo ve en la realidad. Así el equipo se ve representado asimismo.

## **81. UN TALLER DE TRABAJO: RELACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN PERCEPTUAL**

### **OBJETIVO:**

1. Aprender las técnicas básicas de la relajación física, del proceso respiratorio y de la auto concientización.
2. Experimentar un estado físico de la propia existencia y las percepciones personales de realidades y Fantasías internas y externas.

**TAMAÑO DEL EQUIPO:** Ilimitado.

**LUGAR:** De preferencia en el exterior, en un espacio relativamente aislado o en una habitación alfombrada o suficientemente grande como para que quepan cómodamente todos los participantes.

**TIEMPO REQUERIDO:** Tres horas.

**MATERIAL:** Mantas y cojines. Tocabiscos o grabadora con disco cinta de música suave.

### **DESARROLLO:**

El taller está formado por una serie de ciclos divididos en tres etapas: un ejercicio de respiración, la relajación física básica y una breve fantasía o una actividad Gestalt de concientización. Los pasos de respiración y relajación se repiten debido a que para aprenderlos adecuadamente es necesario practicarlos con frecuencia. Las fantasías y las experiencias Gestalt alternadas van de simples a complejas a medida que el curso avanza. Cada ciclo requiere de aproximadamente quince minutos. Es muy importante notar que después de cada actividad, se debe dar tiempo a los participantes para analizarla.

1. (A) EJERCICIO DE RESPIRACIÓN. El ejercicio de respiración profunda ayuda a que el cuerpo aprenda a relajarse y a armonizarlo con su flujo de energía. Incluye el aprendizaje del propio cuerpo para respirar con el diafragma.

(B) RELAJACIÓN. Se encamina a los participantes a una relajación de la parte superior del cuerpo. Esto se lleva a cabo mediante contracciones y relajaciones sucesivas de los músculos principales. Haciendo notar cada vez la diferencia que se experimenta entre estar tenso y relajado.

(C) FANTASÍA. Los participantes se recuestan en una posición cómoda y se les hace pensar en los problemas cotidianos que cada uno tenga. Deberán poner estos problemas, uno a la vez, en un almacén de Fantasías para remediarlos en el futuro. El motivador tratará de quitar de sus mentes cualquier pensamiento destructivo.

2. (A) EJERCICIO DE RESPIRACIÓN; "Postura de relajación total" (Sábana). Se les pide a los participantes que se acuesten en el piso, los brazos extendidos a un la del cuerpo, las manes abiertas, las palmas hacia arriba, las piernas abiertas con los pies hacia afuera, la cabeza derecha, los ojos cerrados, la boca cerrada, los dientes ligeramente separados, respirando normalmente, cambiar a respiración profunda, sentirse profundamente tranquilos, cambiar a respiración nasal. La respiración profunda debe empezar en el diafragma y moverse hacia arriba.

## Dinámicas para la educación básica

- (B) En la misma posición, los participantes tratan de lograr una relación completa de la parte superior del cuerpo, alternando contracción y relajación de los principales músculos.
- (C) Siguiendo en la misma posición, se pide a los participantes que lentamente saquen de su mente todos los pensamientos negativos que tengan.
3. I(A) "Respiración abdominal" Estando los participantes recostados en el suelo, pondrán sus dedos en el abdomen, elevando éste cuando inhalen y bajándolo cuando exhalen; sus dedos suben y bajan con la respiración. No deberán forzar su respiración. Luego tratarán de hacer los mismos ejercicios sentados y parados.
- (B) Acostados de nuevo, tratarán de relajar la parte inferior del cuerpo empleando el mismo método que en el paso anterior.
- (C) Permaneciendo en la misma posición, se pide a los participantes que lleguen mentalmente a estar conscientes de su estado físico y a quitar de su mente todos los pensamientos negativos. Deberán estar pendientes de cualquier contracción o intento por quitarse las tensiones.
4. (A) "Respiración Victoriosa". Sentados sobre los talones en la posición de rayo (Vajrasana), los participantes respirarán profundamente con ambas ventanas de la nariz, mantendrán el aire dentro, y después lo exhalarán fuertemente por la boca, estirando todos los músculos de la cara.
- (B) Acostados, tratarán de lograr relajar todo el cuerpo, notando cualquier tensión o intentando quitarla.
- (C) Conocimiento Gestalt del interior del cuerpo. Se adiestra a los participantes a un conocimiento mental del interior de su cuerpo. El motivador enseña las técnicas de enfoque específicas que se requieren para conocer un solo aspecto físico a la vez; como el estar consciente únicamente de los latidos del corazón, o del trabajo de los riñones.
5. (A) "La respiración compacta". Recostados en la posición Sábana, se pide a los participantes que respiren profundamente, que se tranquilicen y hagan respiraciones abdominales. Debe continuar respirando mientras ensanchan el pecho y elevan ligeramente los hombros y los huesos del cuello, mantener el aire por unos segundos y exhalar lentamente.
- (B) Relajación total del cuerpo. Lograrán relajarse más y más en un tiempo cada vez menor.
- (C) El motivador enseña a los participantes a entrar y explorar su cuerpo y a estar consciente de todos los detalles y la complejidad de su ser.
6. (A) Concentrarse en la respiración. Ahora se repite: "La respiración compacta", concentrándose en el aire que entra, el trabajo que hacen los pulmones y la forma en que sale del cuerpo
- (B) Nuevamente, los participantes trabajan para lograr una relajación absoluta de su cuerpo.
- (C) Conciencia Gestalt de la Realidad Externa: Se lleva a los participantes a tener plena conciencia de lo que se vé, se oye, se huele así como de las posiciones externas del cuerpo. Con este ejercicio se logra que estén conscientes de las respuestas internas a la influencia del medio ambiente exterior.

## Dinámicas para la educación básica

7. (A) Savana Avanzada. Recostado en la posición Sábana, eliminar conscientemente todas las tensiones del cuerpo, empezando por los dedos de los pies hasta llegar a la punta de la cabeza, mientras se respira profunda y serenamente. Deberán permanecer inmóviles durante cinco minutos, levantarse, respirar profundamente, levantar las manos hacia arriba de la cabeza y estirar todo el cuerpo.  
  
(B) Los participantes regresan a la posición original y continúan relajando todo el cuerpo. El proceso de contraer y relajar los músculos deberán ser mucho más rápido ahora, por lo tanto, podrán permanecer mayor tiempo en posición de relajación  
  
(C) Conocimiento Gestalt en parejas. (por primera vez se trabajará en parejas): las parejas se sientan rodilla con rodilla y empiezan un proceso de ponerse en contacto y retirarse, a través del cual, primero llegan a estar consientes de sí mismos y luego de su pareja.
8. (A) Respiración en parejas: Se continúa trabajando en parejas y se guía a los participantes mediante ejercicios que les permitan estar consientes de la respiración de los demás. Uno se acuesta en la posición Savana, mientras el otro pone sus dedos ligeramente sobre el estómago del que está acostado, para poder sentir "las características físicas de la respiración" Una variante puede ser el colocar los dedos frente a las ventanas de la nariz para sentir la entrada y salida del aire. Después de algunos minutos, las parejas cambiarán de posición.  
  
(B) Relajación en parejas. Cada una de las personas, por turno, tendrá oportunidad de tocar los principales grupos de músculos contraídos y relajados tanto de sí mismo como de su pareja. Si hará recalcar el conocimiento de uno mismo y de los demás.  
  
(C) Fantasía en pareja. Cada pareja por turno, cerrará los ojos y compartirá "Lo que yo imagino de ti es...".
9. (A) Respiración rítmica. Mientras están sentados en posición recta, es decir con la espalda bien derecha, los participantes inhalan profundamente durante dos segundos, sostienen la respiración durante cuatro segundos y exhalan el aire por la nariz en cuatro segundos. Cuando se logre hacer fácilmente, puede aumentarse a 3: 6: 6.  
  
(B) Relajación individual total. Se da un repaso lento y completo a la relajación total del cuerpo entero.  
  
(C) Percepción Gestalt combinada con interpretación. Se les pide a los participantes que adivinen lo que su pareja piensa de ellos, que supongan cuál es la verdad e intenten interpretar cómo encaja ésta. Debe recordárseles constantemente que sólo están especulando y no basándose en la realidad.
- 10.(A) Respiración alternada. Sentados en posición recta, los participantes tapan la ventana izquierda de la nariz con una mano e inhalan profundamente con la otra ventana durante cinco segundos, se tapan las dos ventanas, se mantienen el aire adentro durante cinco segundos y se exhala. Se repite exhalando por la ventana izquierda. Se hará este ejercicio varias veces. Se puede aumentar el tiempo a medida que sea fácil para los participantes.  
  
(B) Recostados, los participantes regresan a un estado de relajación completa.

## **Dinámicas para la educación básica**

(C) Fantasía. Cada uno de los miembros localizará la ladera de una montaña en la que se sienta realmente a gusto y se convertirá en un chiquillo..."Crece lentamente hasta la edad que tienes al encontrarte en esa montaña. Penetra el bosque que esta cerca... Sal del bosque y escala la montaña. Cada vez es mas difícil... Con un esfuerzo casi sobrehumano llega a la cima y observa a tu alrededor... Desciende lentamente, sintiendo tu conciencia de lo que sucede a tu alrededor... Entra al valle donde esta la gente para ti importante, especial... Regresa a la ladera. XI. El motivador forma equipos pequeños para analizar el ejercicio. Se anima a los participantes a hablar de lo que aprendieron acerca de ellos mismos.

- 11.El motivador provoca una discusión sobre las implicaciones de usar éstas técnicas para el desarrollo personal.

## **SITIOS DE INTERNET CONSULTADOS**

[www.cooperationgames.com](http://www.cooperationgames.com)

[www.es.catholic.net](http://www.es.catholic.net)

[www.eumed.net](http://www.eumed.net)

[www.fortunecity.com](http://www.fortunecity.com)

[www.infancia-misionera.com](http://www.infancia-misionera.com)

[www.monografias.com](http://www.monografias.com)

[www.neuronilla.com](http://www.neuronilla.com)

[www.psicopedagogia.com](http://www.psicopedagogia.com)

[www.servirtual.org](http://www.servirtual.org)

[www.sistema.itesm.mx](http://www.sistema.itesm.mx)

[www.tagnet.org](http://www.tagnet.org)

[www.uch.edu.ar](http://www.uch.edu.ar)

[www.xtec.es](http://www.xtec.es)