

Dinámicas Formadores Internos

Fichas

Índice de contenido:

Dinámica: OVILLO DE LANA.....	5
Dinámica: VERDAD Y MENTIRA.....	6
Dinámica: MUÉVETE.....	7
Dinámica: LAS CUATRO ESQUINAS.....	8
Dinámica: PAREJAS.....	10
Dinámica: EL TIFÓN DEL SUR	11
Dinámica: UNA CARACTERÍSTICA PARA CADA GRUPO	12
Dinámica: LA PELOTA EN TU TEJADO.....	13
Dinámica: ESCALERA DE EDADES	14
Dinámica: LA CLÍNICA	15
Dinámica: ¿CÓMO ESTÁS?	16
Dinámica: EXPECTATIVAS CUMPLIDAS	17
Dinámica: ENTREVISTANDO.....	18
Dinámica: PALABRAS CLAVE	19
Dinámica: PIENSA EN UN COLOR	20
Dinámica: JUEGO DE DIVIDIR EL PASTEL.....	21
Dinámica: MOCHILA: PERSPECTIVAS Y OBJETIVOS	22
Dinámica: ME DIBUJO, ¿QUIÉN ES QUIÉN?	24
Dinámica: LAS CUATRO ESQUINAS.....	26
Dinámica: PEGATINAS DE COLORES	27
Dinámica: TOCA LA PELOTA.....	29
Dinámica: LOS NÚMEROS	30
Dinámica: AVIONES DE PAPEL.....	31
Dinámica: ENCUENTRA 10 COSAS EN COMÚN	32
Dinámica: EL PODER DEL LÍDER	33
Dinámica: DR. HOUSE	35
Dinámica: JUEGO DE CONOCIMIENTOS	36
Dinámica: TITULAR	38
Dinámica: LOS ROTULADORES.....	39
Dinámica: MAIN MAP DE CIERRE.....	40
Dinámica: RISO-PRESENTACIÓN.....	41

Dinámica: STORYTELLING.....	42
Dinámica: PRACTICAR, PRACTICAR, PRACTICAR	43
Dinámica: EN PARALELO O EN CRUZADO.....	44
Dinámica: ICE BREAKER-CANASTA.....	46
Dinámica: PREGUNTAS KAHOOT.....	48
Dinámica: PRESENTACIÓN POR PAREJAS.....	49
Dinámica: LA MEJOR RECETA.....	50
Dinámica: YO SOY ES@	52
Dinámica: LLUVIA DE IDEAS	54
Dinámica: PRIORIDADES FLOTANTES	55
Dinámica: CUENTACUENTOS.....	56
Dinámica: MINDMEISTER	57
Dinámica: IMAGEN PROYECTADA	59
Dinámica: SIEMPRE SE PUEDE MÁS	60
Dinámica: COMPLETANDO LA INFORMACIÓN.....	62
Dinámica: PÓSIT "EMOTICONO".....	63
Dinámica: COLABORACIÓN EFECTIVA.....	64
Dinámica: ENCUENTRA TU PAREJA	65
Dinámica: ADIVINA QUIÉN SOY	66
Dinámica: ABP - APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS	67
Dinámica: EL TERCER GRADO.....	69
Dinámica: RONDA DE TITULARES	71
Dinámica: EL MÉTODO DEL CASO.....	72
Dinámica: ESCAPE CLASSROOM.....	74
Dinámica: DAR UNA CLASE POR PAREJAS	76
Dinámica: LA CARRERA DE COCHES.....	77
Dinámica: ROLE-PLAYING RALENTIZADO, CON INTERCAMBIOS	79
Dinámica: FLIPPED CLASSROOM - AULA INVERTIDA.....	80
Dinámica: JUEGA CON TU MEMORIA	82
Dinámica: ONDAS EN EL AGUA.....	83
Dinámica: MI IDENTIDAD.....	85
Dinámica: PRESENTACIÓN INVERSA	86
Dinámica: DISEÑAR UNA ALIANZA.....	87
Dinámica: CREACIÓN DE UNA HISTORIA COMO HILO CONDUCTOR	88
Dinámica: PRESENTACIÓN POR ANTIGÜEDAD.....	89
Dinámica: LA PECERA	90
Dinámica: VENDER LA CAJA (SELL THE BOX).....	91
Dinámica: ANÁLISIS DE LA PRENSA ECONÓMICA.....	93
Dinámica: 4x4.....	94
Dinámica: ESCAPE ROOM ADAPTADO.....	96
Dinámica: ESCUCHAR PARA COMUNICARNOS	97
Dinámica: DINÁMICA DE LA ESCUCHA.....	98
Dinámica: LLUVIA DE IDEAS VIRTUAL.....	100

Dinámica: PERMÍTEME QUE TE PRESENTE	101
Dinámica: CONOCER LOS DISTINTOS ROLES	102
Dinámica: QUÉ QUIERO SER DE MAYOR.....	103
Dinámica: EL MERCADO – TRIÁNGULOS	104
Dinámica: EVALUEMOS NUESTROS CONOCIMIENTOS	106
Dinámica: PÓSIT GRUPAL	107
Dinámica: TÉCNICA DE INICIO DE CURSO O FORMACIÓN	108
Dinámica: SOMBREROS PARA PENSAR	109
Dinámica: REUNIÓN EXPRES	111
Dinámica: LA CITA QUE NOS HA UNIDO	112
Dinámica: EL ARTE DE LA “NO COMUNICACIÓN”.....	113
Dinámica: PRECONTACTO CON LOS ALUMNOS	114
Dinámica: MOTIVACIÓN EN MÉTODO EXPOSITIVO CON KAHOOT	115
Dinámica: Y QUÉ MÁS PODEMOS HACER	117
Dinámica: LOS 6 PORQUÉS	119
Dinámica: ARCO IRIS.....	121
Dinámica: VERDADES Y MENTIRAS	123
Dinámica: ACOMPAÑARTE	124
Dinámica: AVIÓN DE PAPEL	125
Dinámica: BOLA DE NIEVE	126
Dinámica: BÚSQUEDA DEL TESORO.....	127
Dinámica: CUESTIONARIO CURIOSO	128
Dinámica: CUESTIONARIO INTERACTIVO.....	130
Dinámica: DESACTIVAR BOMBAS (LIDERAZGO).....	131
Dinámica: DESPERTAR	133
Dinámica: DINÁMICA DE PRESENTACIÓN	134
Dinámica: EJERCITAR LA MEMORIA.....	136
Dinámica: EXPECTATIVAS	137
Dinámica: HACER HACER	138
Dinámica: HISTORIA INCOMPLETA	140
Dinámica: PRESENTACIÓN.....	141
Dinámica: ICEBREAKER PIRÁMIDE	142
Dinámica: ICEBREAKERS	143
Dinámica: KAHOOT	144
Dinámica: KAHOOT	145
Dinámica: LA BOMBA.....	146
Dinámica: LA CADENA.....	148
Dinámica: LA ISLA DESIERTA	149
Dinámica: SCAMPER	152
Dinámica: LA PALABRA PROHIBIDA	156
Dinámica: LA PERSPECTIVA INNOVADORA.....	157
Dinámica: LAS 4 ESQUINAS.....	158
Dinámica: LAS 4 ESQUINAS.....	159

Dinámica: LAS 7 PES	161
Dinámica: LAS CASAS	163
Dinámica: LAS 4 ESQUINAS	164
Dinámica: LOS SUPERHÉROES	165
Dinámica: MANTENER, MEJORAR, DEJAR DE HACER, INCORPORAR	166
Dinámica: MANTENER LA ATENCIÓN DE LOS PARTICIPANTES	168
Dinámica: MIS MOMENTOS CLAVE	171
Dinámica: NAUFRAGIO (ICEBREAKER)	173
Dinámica: ORDEN POR EDAD - PROHIBIDO HABLAR	174
Dinámica: PASAR LA(S) PELOTA(S)	176
Dinámica: PELOTA CONCEPTUAL	177
Dinámica: POLKA DOTS	178
Dinámica: PRESENTACIÓN CON PREGUNTAS	181
Dinámica: RANDOM QUESTIONS	183
Dinámica: RED DE COLABORACIÓN	185
Dinámica: ROLES	187
Dinámica: ROMPEHIELOS I	188
Dinámica: ROMPEHIELOS II	189
Dinámica: ROMPER EL HIELO	190
Dinámica: SIGUE LA HISTORIA	191
Dinámica: STORYTELLING	192
Dinámica: TEMPESTAD	193
Dinámica: UNA PALABRA QUE ME DEFINA	194
Dinámica: YIN Y YANG	195
Dinámica: AVIONES DE PAPEL	197
Dinámica: CÍRCULOS CONCÉNTRICOS	198
Dinámica: GESTOS	200

Formadores internos

Dinámica: OVILLO DE LANA

Aportado por: Zaida Carolina Díaz Aguilar

Objetivos

- Iniciar las sesiones y romper el hielo.
- Liberar la mente.
- Conocer al grupo.
- Cohesionar al grupo y generar confianza entre ellos.

Destinatarios

Todos los participantes colocados en círculo en un espacio diáfano.

Tiempo

Máximo: 30 minutos.

Metodología

Estando todos los participantes en un espacio libre de mobiliario, damos al que iniciará la dinámica un ovillo de lana. Se anudará el principio del ovillo a su muñeca y llevará a cabo su presentación personal, profesional o de manera mixta según se acuerde y nos convenga para el curso.

Acto seguido, este primer participante tirará el ovillo a otro participante del grupo que elija y este realizará su presentación. Así una y otra vez hasta que termine el último (lo interesante es que se vaya formando una tela de araña enredada).

Una vez terminen todos, indicaremos al que comenzó que ahora hay que desenredar la maraña. Él comenzará llevando el inicio de su lana al compañero al que lanzó el ovillo; solo se podrá avanzar de persona si la anterior indica el nombre y algún dato que ha comentado el siguiente en su presentación. Seguiremos así hasta llegar de nuevo al final del ovillo.

Recursos necesarios

Un ovillo de lana.

Formadores internos

Dinámica: VERDAD Y MENTIRA

Aportado por: Zaida Carolina Díaz Aguilar

Objetivos

- Integrar a un grupo de trabajo.
- Generar confianza.
- Aumentar el conocimiento entre los participantes.

Destinatarios

Grupo al completo por turno, de uno en uno. Se aconseja para grupos no muy grandes.

Tiempo

Máximo: 30 minutos.

Metodología

Cada participante realizará una breve introducción de su persona en lo que atañe a su ámbito laboral. A la presentación incorporará dos aportaciones personales o laborales. Una aportación será verdadera y la otra, falsa (si son aportaciones personales transcenderá en una mayor conexión del grupo). El resto del grupo deberá descubrir cuál es la verdadera y cuál, la falsa; asimismo, el participante que ha hecho su presentación puede dar una breve explicación de ambas cuando el resto haya opinado.

Tiene que llevarse a cabo de forma ágil y el formador, animar a los participantes a que sus ideas sean locas y que tengan chispa para despertar la intriga de los demás.

Recursos necesarios

Solamente necesitaremos la sala y los participantes.

En una variante, podemos hacer que escriban cuál es la aportación falsa y cuál, la verdadera en un papel/pósit, pero no es indispensable.

Formadores internos

Dinámica: MUÉVETE

Aportado por: Juan Antonio Belmonte Cegarra

Objetivos

- Interrelacionar a los participantes.
- Crear expectación.

Destinatarios

Todos los participantes en la sesión. Puede usarse con grupos numerosos.

Tiempo

Máximo: 30 minutos.
Aunque dependerá del número de participantes.

Metodología

La técnica se desarrolla al inicio de la sesión. Una vez que todos los participantes están sentados, el formador les solicita que se levanten y que cambien de ubicación. Una vez se han vuelto a sentar, les vuelve a pedir de nuevo que vuelvan a levantarse y que cambien otra vez su ubicación y que no coincidan ni con los primeros que estaban sentados ni con los segundos. Una vez sentados, les pide de nuevo que cambien la ubicación sin coincidir con los anteriores; esta nueva solicitud seguro que crea "ruido", pero ese es uno de los objetivos: romper el espacio de confort y explicar que estamos en una época de adaptación continua.

Si el grupo es de menos de diez personas, con dos veces que lo hagamos, podremos conseguir el impacto previsto.

Recursos necesarios

Es necesario que en el espacio sea sencillo poder levantarse y cambiar de ubicación. No es aconsejable en aulas estilo cine/teatro con filas con una sola salida.

Formadores internos

Dinámica: LAS CUATRO ESQUINAS

Aportado por: Miguel Ángel Ortega Montes

Objetivos

- Romper el hielo al inicio de la sesión.
- Establecer un primer contacto y conocernos mejor.
- Averiguar las expectativas que tienen de la sesión que vamos a realizar.

Destinatarios

Todos los participantes en la sesión.

Tiempo

Entre 15-20 minutos:

- 5 minutos trabajo individual.
- 1 minuto por participante para la exposición.

Metodología

Cada participante dispone de una hoja y un bolígrafo. En el centro del folio deben dibujar un símbolo con el que se vean representados (relacionado con su personalidad). En una de las esquinas pondrán, por ejemplo, los años que llevan en la entidad y el puesto (para ver el grado de experiencia); en otra, lo que más les gusta; en otra, lo que más les disgusta y, en la última, sus expectativas de la sesión.

Una vez tenemos los folios con estas cinco características, el participante sale al centro de la sala y expone lo que ha escrito al resto de la sala.

Reforzaremos las expectativas de la sesión que nos digan, escribiéndolas en el papelógrafo; nos servirán como *checking* al final de la sesión, para saber si se han cumplido.

El formador dinamiza y agiliza la actividad. El participante se presenta al grupo para que lo conozcamos mejor.

Recomendaciones:

- El formador puede presentarse con la misma dinámica.
- Existe la opción de ser los primeros y marcar el camino, o ser los últimos y no influir en la presentación.

Recursos necesarios

Necesitaremos cuartillas de papel (folios) y bolígrafos.

También un papelógrafo o una pizarra para escribir y reforzar las expectativas que nos digan.

Rotuladores de colores, para resaltar lo que consideremos importante.

Formadores internos

Dinámica: PAREJAS

Aportado por: Deogracias Gómez Romero

Objetivos

- Romper el hielo al inicio de la sesión.
- Que los participantes se conozcan.
- Facilitar la escucha activa y la atención.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

- 10 minutos para la presentación de la dinámica.
- 5 minutos para las entrevistas.
- 1 minuto para la presentación de cada uno de los participantes.

Metodología

Se organiza a los participantes por parejas; por ejemplo si hay veinte personas, numeramos del uno al diez a la mitad e igual para la otra mitad, formando parejas cada uno con su número.

Cada uno hará una entrevista a su pareja durante no más de cinco minutos, repartidos por toda la sala, incluso fuera de ella (pasillo, aulas anexas) si es posible. Luego el grupo vuelve a reunirse y cada persona presenta a su compañero, en el centro del aula por parejas, como máximo un minuto.

El formador, en la presentación de la dinámica, debe especificar qué información se requiere. Por ejemplo: nombre, dónde vive y trabaja, tiempo y puesto en la empresa, aficiones y cómo se ve uno a sí mismo.

Recursos necesarios

Una aula diáfana, con disposición circular de las sillas en dirección al formador. No es aconsejable en aulas tipo clase con sillas en fila y juntas.

Formadores internos

Dinámica: EL TIFÓN DEL SUR

Aportado por: Ana Mateo Milán

Objetivos

- Reactivar a los participantes tras de un receso largo, como puede ser la comida.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Máximo: 15 minutos.

Metodología

El formador debe sentarse en una de las sillas del círculo y esperar a que vayan entrando todos los integrantes del grupo. Se irán sentando todos y evidentemente uno se quedará de pie. A esa persona le cederemos la silla y el formador se quedará en el centro para explicar en qué consiste esa dinámica.

La persona que esté dentro del círculo debe empezar la frase “El tifón del sur viene para llevarse a todos aquellos que...” y finalizarla diciendo algo que tengan o lleven algunos de los participantes con el objetivo de que se levanten. Por ejemplo: “...todos aquellos que lleven un anillo”.

¿Qué deberán hacer todos aquellos que lleven un anillo? Han de levantarse y cambiarse de asiento. La persona que estaba en el centro deberá sentarse en una de las sillas de las personas que se levantan. Evidentemente, alguien que se ha levantado, se quedará sin silla. Y vuelve a repetirse la dinámica. El que está en medio vuelve a decir la frase “El tifón del sur viene para llevarse a todos aquellos que...” y así sigue el juego durante aproximadamente diez minutos.

La idea es que la gente se active, esté atenta a lo que está diciendo la persona del centro del círculo, se mueva y se divierta. Es una dinámica útil ya que, tras un receso largo, los participantes tienden a relajarse y les cuesta entrar de nuevo en la sesión.

Recursos necesarios

Aula y sillas distribuidas en círculo, debe haber una silla menos que participantes.

Formadores internos

Dinámica: UNA CARACTERÍSTICA PARA CADA GRUPO

Aportado por: Vicente Luis Morales Sánchez

Objetivos

- Romper el hielo.
- Generar sentimiento de grupo.
- Que los participantes se conozcan mejor.

Destinatarios

Todos los participantes distribuidos en grupos (máximo 8 grupos).

Tiempo

- 5 minutos para la presentación de la dinámica.
- 5-10 minutos de trabajo en equipo.
- 5 minutos por equipo para explicar conclusiones.

Metodología

Entregaremos un sobre con ocho tarjetas con palabras clave (*amistad, experiencia, justicia, valentía...*).

Cada grupo escoge una tarjeta, comenta el significado que tiene dicha palabra clave para ellos, consensúan la definición que más se haya repetido y eligen su grito de guerra.

Finalmente cada grupo explica al resto de participantes su trabajo.

Recursos necesarios

Ocho sobres y unos folios para escribir las palabras clave.

Formadores internos

Dinámica: LA PELOTA EN TU TEJADO

Aportado por: Margarita Rodríguez Menéndez

Objetivos

- Romper el hielo.
- Que los participantes se presenten.

Destinatarios

Todos los participantes distribuidos en el aula con las mesas en forma de U.

Tiempo

2 minutos por cada participante.

Metodología

El formador, una vez que ha dado la bienvenida a los participantes, les pide que escriban su nombre en el folio que tienen delante y que sea visible al resto de los compañeros.

El formador, jugando con una pelota en la mano, explica que la dinámica de presentación se desarrollará a través de la pelota. Ya que él es quien la tiene en su poder, será el que inicie su presentación, aportando datos profesionales, su función actual y sus aficiones particulares.

Una vez que finalice, se la lanzará aleatoriamente a un participante que iniciará su presentación y cuando finalice la lanzará a otro miembro del equipo y así sucesivamente hasta el último.

Al ser ellos los que deciden a quién lanzarla, genera risas y alguna caída de pelota que permite liberar nervios y tensiones.

Recursos necesarios

Papel y bolígrafos para que cada participante escriba su nombre y una pelota.

Formadores internos

Dinámica: ESCALERA DE EDADES

Aportado por: María José Canle Prado

Objetivos

- Activar a los asistentes de la sesión.
- Hacerles partícipes de la consecución de un objetivo concreto.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Máximo: 20 minutos.

Metodología

Los asistentes se han de situar de manera aleatoria sobre una línea imaginaria (hombro con hombro) y, sin hablar entre ellos y solo con gestos, deben colocarse en orden ascendente según su año de nacimiento.

Recursos necesarios

Una aula con espacio para que los participantes puedan ponerse en fila.

Formadores internos

Dinámica: LA CLÍNICA

Aportado por: Mónica García Marinero

Objetivos

- Revisar conceptos.
- Recuperar y evaluar aprendizajes realizados.

Destinatarios

Todos los participantes distribuidos en grupos de máximo 4 personas.

Tiempo

30-60 minutos, en función del número de participantes.

Metodología

Es una técnica de síntesis o cierre que pretende revisar los aprendizajes realizados. Los grupos deben ser pequeños para garantizar la participación de todos.

Una vez creados los grupos, se les pide que elaboren un test de diez preguntas relacionadas con los contenidos desarrollados durante la formación.

Es importante que los que elaboran las preguntas estén en condiciones de responderlas. No tienen que escribir las respuestas.

Una vez redactadas las preguntas, se realizará un intercambio de estas entre los grupos.

Cada equipo deberá intentar responder, en forma breve, las preguntas del test que les ha tocado.

Finalmente, en asamblea se revisarán las respuestas y se registrarán aquellos contenidos que, de acuerdo a los resultados de la dinámica, hubiera que profundizar. Así, se obtiene un registro de los aprendizajes realizados y aquellos que habría que recuperar para su profundización.

Recursos necesarios

Hojas y lápices.

Formadores internos

Dinámica: ¿CÓMO ESTÁS?

Aportado por: Óscar Martínez Sánchez

Objetivos

- Conocer al grupo.
- Romper el hielo.

Destinatarios

Todos los participantes sentados en círculo para facilitar la conexión visual entre todos.

Tiempo

Máximo: 20 minutos.

Metodología

En grupos pequeños, la pregunta “¿cómo estás?” debe ser respondida en el momento en que nos presentamos; si la respuesta es sincera, se rompe el hielo y es más fácil empezar a trabajar.

Debemos tener preparadas fotografías que representen diferentes estados de ánimo y situaciones, para acompañar la presentación.

Una vez explicada la dinámica, se deja unos minutos para que los participantes elijan una fotografía y se empieza con las presentaciones. Para pasar al siguiente participante, el último que se ha presentado elige al próximo que lo tiene que hacer.

El formador deberá vigilar en que no se excedan en el tiempo de las presentaciones.

Nos podemos encontrar con asistentes que no quieran participar al tener que explicar cómo se encuentran. En estos casos, se pasa al siguiente con total normalidad y tranquilidad.

Recursos necesarios

Fotografías variadas (un avión volando, imágenes de momentos de alegría, de tristeza...) que representen fácilmente los estados de ánimo.

Formadores internos

Dinámica: EXPECTATIVAS CUMPLIDAS

Aportado por: Félix San Vicente Aguirreurreta

Objetivos

- Conocer las expectativas de los participantes sobre la sesión o el taller.
- Que los participantes conozcan las expectativas del grupo.
- Descartar desde un principio las expectativas que no se pueden cumplir.
- Fijar objetivos comunes.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

35 minutos:

- 5 minutos para redactar las expectativas.
- 30 minutos para la exposición.

Metodología

El formador entrega un pósito a cada participante y pide que anote en él cuáles son sus expectativas del curso/taller que se va a realizar.

Posteriormente realiza una ronda para que cada uno exponga sus expectativas al resto del grupo. Si hay alguna expectativa que el formador vea que no se puede cumplir, ya que no es objetivo del curso, se debe comunicar al grupo y eliminarla. Finalmente se pegan los pósitos en un lugar de la sala.

Una vez se finalice el curso, se repasan las expectativas inicialmente escritas y se realiza una ronda por participante para conocer si se han cumplido o no.

Es una forma interesante de realizar una primera evaluación del curso obteniendo información relevante para tenerla en cuenta en los próximos cursos.

Recursos necesarios

Pósitos de colores de tamaño mediano y un espacio en la sala para colocarlos.

Formadores internos

Dinámica: ENTREVISTANDO

Aportado por: César Pescador Vallejo

Objetivos

- Poner en práctica lo aprendido en la teoría en relación con los pasos que hay que seguir durante una entrevista.
- Recibir retroalimentación con relación a la actitud, al desenvolvimiento y a la meticulosidad personal como entrevistador.
- Explorar y examinar.

Destinatarios

Todos los participantes en grupos de 3 personas.

Tiempo

Máximo: 60 minutos.

Metodología

El formador pedirá al grupo que se dividan en subgrupos de tres personas: dos participantes que se entrevistarán uno al otro, en dos sentidos, y un observador que tomará notas.

Al observador, se le pedirá que tome en cuenta si se siguen o no los pasos del proceso y que juzgue la actitud de sus compañeros, pero no participe verbalmente.

Al terminar el ejercicio, se realiza una mesa redonda, donde los observadores expresarán lo que anotaron, a modo de retroalimentación para los participantes.

El formador guía un proceso para que el grupo analice cómo se puede aplicar lo aprendido en su vida.

Recursos necesarios

Aula amplia, bien iluminada, y acondicionada para que los participantes puedan trabajar en pequeños grupos.

Formadores internos

Dinámica: PALABRAS CLAVE

Aportado por: Carmen María Alonso Torres

Objetivos

- Sintetizar o resumir los aspectos centrales de un tema.
- Comprobar el conocimiento alcanzado por el grupo de la temática tratada.

Destinatarios

Todos los participantes en grupos de 3 a 5 personas.

Tiempo

Entre 30 y 45 minutos.

Metodología

El formador hace una(s) pregunta(s) acerca de la materia tratada hasta el momento. Los grupos tienen que contestar con una sola palabra, bien por escrito o verbalmente, aquella que mejor resuma la idea central.

El formador va anotando en un papelógrafo o una pizarra cada una de las respuestas.

Una vez contestada(s) la(s) pregunta(s) por todos los grupos, puede pedir que cada grupo defienda sus repuestas; así genera debate.

Se puede modificar la técnica: la respuesta, en lugar de ser con una palabra, podría expresarse de forma gráfica por parte de los participantes.

Esta técnica se puede utilizar para cerrar un tema en concreto o como resumen al final del curso.

Recursos necesarios

Papelógrafo o pizarra, folios y bolígrafos.

Formadores internos

Dinámica: PIENSA EN UN COLOR

Aportado por: Carlos Martín García

Objetivos

- Mostrar al equipo la importancia de poner foco en algo.
- Reflexionar sobre la fuerza de concentrar nuestra conciencia o poner nuestros sentidos a funcionar en una dirección.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Máximo: 10 minutos.

Metodología

Se lanza la pregunta siguiente a todo el grupo: ¿podéis pensar en un color?

Cuando ya lo tienen claro, a los 30 segundos, les preguntamos: ¿veis objetos que tengan este color?

Insistimos en que pongan sus sentidos a buscar cosas de ese color en la siguiente ronda de preguntas: ¿seguís viendo cosas de ese color?

Al final, ¿os sorprende seguir viendo cosas de ese color? ¿No os parece que hay muchas cosas de ese color?

Se van a pasar todo el día viendo objetos con ese color por lo que luego podemos retomar la pregunta.

Conclusión: la importancia de poner el foco y nuestros sentidos en la búsqueda de algo (sobre todo, oportunidades comerciales). Se puede retomar después en el cierre.

Recursos necesarios

Un paleógrafo o una pizarra.

Formadores internos

Dinámica: JUEGO DE DIVIDIR EL PASTEL

Aportado por: Ramón Bernal Tur

Objetivos

- Relajar a los asistentes.
- Ayudar a volver a captar la atención de los asistentes, en caso de formaciones que continúan después de la comida.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Máximo: 5 minutos.

Metodología

Se puede organizar esta actividad por grupos o individualmente, según el número de asistentes. Este juego se puede hacer tanto presencial como virtualmente. En caso de formación presencial, la distribución de los participantes si es individual no es relevante y, si es en grupos, podemos situar cada grupo en cada esquina del aula haciendo cuatro grupos máximo.

La actividad consiste en averiguar cómo se podría cortar un pastel en ocho trozos iguales realizando solo tres cortes. Se expone, bien en diapositiva de PowerPoint o bien en un papelógrafo, el esquema en tres dimensiones de un pastel. Al iniciar el tiempo para resolver, podemos poner música de fondo.

El participante piensa cómo resolver el acertijo bien individual o grupalmente (según se haya establecido previamente). Mientras intenta resolverlo, el formador va recorriendo las mesas procurando que los participantes se centren en la actividad propuesta.

Si alguien lo resuelve antes del tiempo establecido, hay que solicitarle que no revele la solución al resto.

Recursos necesarios

Papelógrafo, o proyector para exponer el esquema en tres dimensiones del pastel.

Formadores internos

Dinámica: MOCHILA: PERSPECTIVAS Y OBJETIVOS

Aportado por: Josep Poch Juvanteny

Objetivos

- Romper el hielo al inicio del curso.
- Obtener el *feedback* de los participantes al final del curso.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

- Inicio del curso: 30 segundos por participante.
- Final del curso: 30 segundos-1 minuto por participante.

Metodología

Al inicio del curso preguntamos a los participantes los años de experiencia profesional que tienen, y se les plantea qué les gustaría llevarse en la “mochila” al terminar la sesión (perspectivas, objetivos, qué esperan mejorar...).

Una vez que han participado todos, sumamos los años de experiencia y esto nos da pie a utilizar el lenguaje positivo para comentar que será un gran día, con buenos resultados y que, con la experiencia acumulada, seguro que sacamos provecho de la sesión.

En el cierre se les vuelve a preguntar qué objetivos iniciales o perspectivas se han cumplido y se llevan en la “mochila”. Pediremos a los asistentes que eviten ser repetitivos. Muchas veces el resumen del cierre queda tan bien que lo acaban realizando los propios asistentes.

Esto nos permite conocer los conceptos que más han impactado, nos facilita extraer conclusiones y modificar el temario o parte del mismo si vemos que no hemos focalizado donde debíamos.

Recomendaciones:

Presencial

- Se puede añadir el uso de una pelota para no seguir un orden preestablecido y que sean los participantes los que vayan decidiendo.
- En caso de que a los asistentes les cueste participar, empezaremos nosotros con el primer ejemplo sobre experiencia y objetivos.

Recursos necesarios

Pizarra o papelógrafo y rotuladores.

Formadores internos

Dinámica: ME DIBUJO, ¿QUIÉN ES QUIÉN?

Aportado por: María Dolores Saborit Dosda

Objetivos

- Romper el hielo.
- Conocer a los asistentes y que se conozcan entre ellos.

Destinatarios

Grupos de 10 a 12 personas, distribuidos en parejas.

Tiempo

20 minutos:

- 5 minutos para dibujar al compañero.
- 5 minutos para el autorretrato.
- 10 minutos para la conclusión.

Metodología

Los asistentes se distribuyen en parejas; debemos intentar que no se conozcan entre ellos. Se reparten dos cartulinas por persona y unos rotuladores.

Cada miembro de la pareja debe dibujar al compañero y objetos, personas o lugares que caractericen a esa persona. Después, en la otra cartulina, deben dibujarse a ellos mismos.

Una vez finalizados los dibujos, los colgamos y los participantes deben adivinar a quién representa cada uno. Como no se conocen, habrán dibujado características correctas e incorrectas. Una vez ya se sabe quién es cada uno, sin decir si las características dibujadas son correctas o incorrectas, guardamos los dibujos.

Al final de la sesión o del curso, volvemos a colgar los dibujos y analizamos si las características que le han puesto a cada compañero son las correctas.

Con esta técnica aprendemos que la primera impresión no es siempre la correcta y que, antes de hacernos una impresión equivocada, debemos pensar y conocer tanto a compañeros como a clientes. Comprobaremos también cómo nos ve la gente que no nos conoce y podremos compararlo con nuestro dibujo.

Recursos necesarios

Dos cartulinas de tamaño folio para cada participante, rotuladores, celo o chinchetas, y espacio para colgar todos los dibujos.

Formadores internos

Dinámica: LAS CUATRO ESQUINAS

Aportado por: Marta Suárez Fernández

Objetivos

- Afianzar conocimientos sobre los productos.
- Reforzar las ventajas y los inconvenientes de los diferentes productos.

Destinatarios

Todos los participantes en el curso presencial sobre productos distribuidos en 4 grupos.

Tiempo

De 30 a 45 minutos:

- 10 min para la preparación.
- 5 min de exposición por grupo.
- 15 minutos de debate.

Metodología

El formador plantea al grupo un caso práctico, luego designa a cada grupo un producto de los tratados en la sesión y marca las reglas del juego:

- El equipo ganador será aquel que exponga de una manera clara y sencilla su propuesta con argumentos consistentes y explicando por qué su producto se adapta mejor al caso expuesto que los productos de los otros grupos.
- Cada grupo debe argumentar por qué su propuesta es la que resulta más conveniente para dar solución al caso planteado.
- Eso provocará reflexiones y distintos argumentos dentro del grupo que deberá designar un portavoz y ponerse de acuerdo sobre qué argumentos son los más válidos a fin de convencer al formador de que su opción es la más adecuada.

Tras las exposiciones puede surgir el debate entre los grupos. Es importante que los participantes respeten el turno de exposición de sus compañeros y que tomen nota de aquellos aspectos que puedan o quieran rebatir.

Recursos necesarios

Aula amplia, con espacio donde puedan trabajar los cuatro grupos. Papel y bolígrafo para cada grupo para preparar el guion.

Formadores internos

Dinámica: PEGATINAS DE COLORES

Aportado por: Blanca Álvarez Pérez

Objetivos

- Romper el hielo.
- Conocer a los participantes.
- Reflexionar sobre la importancia de trabajar en equipo para la transformación y el reto en cursos para equipos administrativos.
- Dejar al descubierto lo que se siente estando excluido del grupo.

Destinatarios

Participantes de cursos no muy numerosos, divididos en 2 grupos.

Tiempo

Máximo: 30 minutos.

Metodología

Los participantes se dividen en dos grupos y se colocan de cara a la pared y de espaldas al otro grupo.

Colocamos una pegatina en la frente de cada participante sin que vea de qué color es. A la mitad, les ponemos una pegatina de un color y a la otra, de otro color; dejamos a tres participantes con pegatinas de colores diferentes al resto.

Después les pedimos que cierren los ojos, que den vueltas y los vuelvan a abrir. Deben buscar a un compañero que lleve la misma pegatina que ellos; cuando se encuentren, deben presentarse (nombre y unidad) y colocarse juntos. Así se formarán dos grandes grupos y quedarán tres participantes solos.

Una vez finalizado, los participantes se sientan y presentan al compañero que encontraron primero. Para acabar, se presentan de manera individual las tres personas que no tienen grupo. Después pedimos que expliquen cómo se han sentido. Es importante la opinión de los participantes que han quedado solos.

Añadiendo esta técnica de la presentación, se nos puede alargar un poco más la práctica, pero merecerá la pena. Todos se conocerán y se habrá trasladado el mensaje de que "El equipo es básico" de forma práctica y visual, que es la mejor manera de que lleguen los mensajes.

Recursos necesarios

Pegatinas de colores: tres de diferentes colores, y el resto, divididas en dos colores distintos a las anteriores.

El aula debe ser amplia para que se puedan mover los participantes.

Formadores internos

Dinámica: TOCA LA PELOTA

Aportado por: Juan-Manuel Calvillo Zamora

Objetivos

- Activar al grupo antes de la sesión.
- Fomentar la integración del grupo.

Destinatarios

Todos los participantes divididos en grupos de 5 a 7 personas.

Tiempo

Entre 10 y 15 minutos.

Metodología

Esta dinámica ha de ser la primera antes de la presentación de los asistentes. Una vez estén todos los participantes sentados en el aula, les proponemos que se dividan en varios grupos y se distribuyan por el espacio libre de la sala.

Los grupos se colocan en círculo y les solicitamos que nombren a un representante al que entregamos una pelota. A continuación explicamos la dinámica a todos.

Se trata de que todos los integrantes toquen la pelota un tiempo máximo de un segundo. La tienen que tocar todos, pero no la pueden tocar todos a la vez, es decir, la deben tocar uno detrás de otro. Gana el grupo que primero lo consiga.

Si no lo consigue ningún grupo, se les explica la solución. La forma de conseguirlo es que cada participante, con las manos abiertas, junte cada mano con la del compañero de al lado y así sucesivamente todos. Después, el representante del grupo tira la pelota y esta rueda por todas las manos en un segundo de tiempo.

Es una actividad que activa a todos los participantes nada más llegar fomentando la integración del grupo y la competencia con el resto de grupos.

Recursos necesarios

Una pelota y espacio en la sala.

Formadores internos

Dinámica: LOS NÚMEROS

Aportado por: Carmen Vicente Sánchez

Objetivos

- Evitar que los participantes que se conocen se junten y como consecuencia tengamos un "foco" de control.
- Dinámica para crear grupos de forma aleatoria.

Destinatarios

Todos los participantes en grupos de 4 o 5 personas.

Tiempo

No determinado.

Metodología

Se numeran todas las mesas en las que se sentarán los participantes, colocando un papel con el número encima.

Los participantes se colocan en media circunferencia delante de las mesas, se van presentando y deben coger un número de una bolsa (en la que hemos puesto tantos números como mesas). Así se sientan de manera aleatoria y evitamos grupos previos.

Recursos necesarios

Papeles numerados coincidiendo con el número de participantes y un saco, una caja o urna para los papeles que deben coger.

Formadores internos

Dinámica: AVIONES DE PAPEL

Aportado por: María Manuela Gómez Vázquez

Objetivos

- Facilitar que los participantes se presenten y se conozcan.
- Se puede usar para trabajar algún tema concreto del curso.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Entre 10 y 30 minutos.

Metodología

Repartimos cuartillas de papel de colores y un rotulador a cada participante. Los participantes, incluido el formador, deben escribir en la cuartilla su nombre, trabajo y su canción favorita y hacer un avión de papel.

Durante 30 segundos se van a estar lanzando los aviones unos a otros mientras suena una música divertida.

Transcurrido este tiempo y cuando finaliza la música, cada participante despliega el avión y, por turnos, presentan a quien lo escribió.

Empezaría el formador y el participante presentado va haciendo lo sucesivo hasta que todos se hayan presentado.

Recomendaciones:

- Que los participantes y el formador estén en círculo.
- Se puede usar para reactivar una sesión después de un receso largo, como la comida, y pedir a los participantes que pongan en común ideas sobre un tema específico tratado anteriormente.
- Podemos utilizar el tema de Frank Sinatra: [Come Fly With Me](#).

Recursos necesarios

Cuartillas de papel de colores, rotuladores y música.

Formadores internos

Dinámica: ENCUENTRA 10 COSAS EN COMÚN

Aportado por: Javier Sánchez Del Molino

Objetivos

- Romper el hielo.
- Generar confianza entre los asistentes.
- Propiciar un ambiente distendido en el comienzo de la sesión.

Destinatarios

Todos los participantes en grupos formados aleatoriamente de 3 o 4 personas.

Tiempo

15 minutos:

- 5 minutos de conversación.
- 10 minutos de puesta en común.

Metodología

Proponemos a cada grupo que encuentre 5-10 cosas que tienen en común con cada una de las personas del equipo con una condición: que no tengan que ver con el trabajo, ni la anatomía ("todos tenemos manos") ni la ropa ("todos llevamos zapatos").

En cada grupo habrá una persona que tome notas y estará preparada para leer la lista después de que hayan terminado.

Finalmente se ponen en común las listas de cada grupo. En esta parte suele haber muchas risas y hasta algún debate, ¡aprovechémoslo!

Recursos necesarios

Hojas de papel y bolígrafos.

Formadores internos

Dinámica: EL PODER DEL LÍDER

Aportado por: Javier Sánchez Del Molino

Objetivos

- Activar al grupo.
- Poner en práctica la comunicación y la confianza en un líder para alcanzar un objetivo.

Destinatarios

Todos los participantes divididos en 2 grupos colocados en el centro de la sala.

Tiempo

20 minutos:

- 5-10 minutos de organización.
- 5 minutos de acción.
- 5 minutos de devolución.

Metodología

Cada grupo elige a un líder. El objetivo es que todos los miembros del grupo (excepto el líder) lleguen, con los ojos tapados, a un punto determinado de la sala que desconocen. El líder no se puede mover de su lugar y debe usar el silbato para mover al grupo.

Nuestras indicaciones deben ser ambiguas, sin mucho más detalle que este. No especificaremos si el líder puede hablar con el equipo, pactar previamente un código de señales, etc. Lo único que debe quedar claro es que solo se puede comunicar con el silbato y no se puede mover. El resto del grupo puede hablar entre ellos.

El juego terminará por dos vías, o bien porque todos los miembros del equipo llegan al objetivo o bien porque se ha cumplido el tiempo (5 minutos).

El formador indicará a los líderes el punto de llegada cuando el resto de participantes tengan los antifaces puestos y cronometrará el tiempo.

Devolución: además de comentar competencias clave en el liderazgo y su influencia en el equipo (¿cómo se han sentido? ¿Qué podría haber hecho mejor?, etc.), podemos centrarnos también en si ha habido y/o se ha fomentado el trabajo en equipo.

Recursos necesarios

Antifaces para los participantes y dos silbatos.

Sala con cierto espacio abierto y asegurándonos de que no haya obstáculos que puedan provocar tropiezos.

Formadores internos

Dinámica: DR. HOUSE

Aportado por: Pablo Carratalá Martín

Objetivos

- Centrar la importancia sobre un tema de debate.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Entre 20 y 30 minutos.

Metodología

En todos los cursos hay momentos en los que el grupo entra en debate sobre un tema, llegando a controversias y exponiendo diferentes formas de pensar y/o actuar. El objetivo es dar importancia a la cuestión en la que el grupo ha considerado pararse. Este hecho demuestra empatía con el grupo y así le transmitimos que nos parece importante lo mismo que a ellos.

Detenemos el debate e indicamos la importancia del tema y nombramos entre todos al Dr. House, que se sentará en el centro de la sala.

Los participantes analizarán la información o el tema de discusión y establecerán una hipótesis con las causas que generan ese problema y plantearán el mejor tratamiento/soluciones. Como en la serie Dr. House, los médicos de su equipo intentan resolver los casos clínicos más extraños y le proponen diagnósticos e hipótesis. Mientras, él se va quedando con las ideas y soluciones a los problemas que más le interesan desechando aquellas que no convienen al paciente. Cada participante le dará un diagnóstico del problema y una solución, y al final el Dr. House escogerá la solución que considere más conveniente.

Es importante que, al menos el elegido, haya visto alguna vez la serie para procurar meterse en el papel y hacer de un momento tenso algo divertido que al mismo tiempo ofrezca soluciones.

Recursos necesarios

Pizarra o papelógrafo.

Formadores internos

Dinámica: JUEGO DE CONOCIMIENTOS

Aportado por: María del Carmen Raposo Touzón

Objetivos

- Recopilar ideas en el cierre de la actividad.
- Fijar conocimientos y aclarar dudas.
- Obtener un *feedback* de la sesión.
- Que el participante se autoevalúe.

Destinatarios

Grupos de 20 a 30 participantes distribuidos en grupos de 4 a 6 personas.

Tiempo

Entre 45 y 60 minutos.

Metodología

En un panel gigante se distribuyen seis temas del temario del curso.

Cada equipo debe contestar cuatro preguntas correctas de cada tema para poder pasar al siguiente tema. El primer equipo que complete las cuatro preguntas de cada tema gana el juego.

Las preguntas se hacen para todos los grupos y el grupo que pulse el avisador antes es el que contesta. Si la respuesta es acertada, avanza; si no, retrocede una casilla. Así no se ralentiza el tiempo entre pregunta y pregunta.

El formador hace las preguntas y valida las respuestas.

Recomendaciones:

- Que los grupos no sean muy numerosos para que puedan participar todos.
- Se trata de obtener un *feedback* al mismo tiempo que el participante se evalúa a sí mismo. Al hacerlo por grupos, solo en el grupo sabrán qué ha aportado cada uno y a su vez cada individuo tendrá una idea clara de si ha aprovechado la formación o no.

Recursos necesarios

Una pizarra grande.

Un panel a modo de naranja con seis gajos partidos en cuatro trozos transversales de distinto tamaño cada uno con el tema que se va a preguntar:



Chinchetas de colores, 6 del mismo color, un color para cada grupo.

Cartulinas con preguntas del temario.

Pulsador o avisadores.

Formadores internos

Dinámica: TITULAR

Aportado por: Francesc Xavier Navarro Gasull

Objetivos

- Al cerrar la sesión, enfatizar los puntos más importantes que se han desarrollado.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Máximo 10 minutos.

Metodología

Los asistentes deben enunciar "un titular" como resumen de la sesión. Se anotan en un pósit y se dejan en la pizarra o la pared.

Luego, el formador repasa uno a uno los titulares y realiza su propia conclusión. Deberemos tener nuestras propias ideas preparadas y, si estas no aparecen en ninguno de los escritos, deberán anunciarse.

La conclusión no debe ser demasiado larga para cada participante, deberá llevarse cuidado de no hacer titulares muy extensos.

Recursos necesarios

Pósit y espacio para colocarlos.

Formadores internos

Dinámica: LOS ROTULADORES

Aportado por: Fernando Pablo Pascual

Objetivos

- Reactivar al grupo después de un descanso a través de una actividad rápida y divertida.

Destinatarios

Todos los participantes sentados en círculo.

Tiempo

Entre 5 y 10 minutos.

Metodología

El formador inicia la actividad pasando unos rotuladores a la persona situada a su izquierda. Los puede pasar de dos formas, en paralelo o cruzados.

El participante que recibe los rotuladores debe hacer lo mismo, pasarlos a la persona de su izquierda. La cuestión es si pasarlos en paralelo o cruzados, que ira en función de cómo tenga las piernas la persona a la que se los pasamos pero él no lo sabe. Si tiene las piernas cruzadas, los pasamos cruzados y, si tiene las piernas rectas, los pasamos paralelos.

El formador comprueba que los asistentes se pasan correctamente los rotuladores. Si lo hacen erróneamente, se avisa para que lo modifiquen. La actividad finalizará cuando los asistentes sepan que el modo de pasar los rotuladores va relacionado con la forma que tienen ellos colocadas sus piernas.

Esto produce inquietud a los participantes, les hace pensar y nos irán explicando por qué pasan los rotuladores de una forma u otra.

Recursos necesarios

Dos rotuladores y las sillas en círculo.

Formadores internos

Dinámica: **MAIN MAP DE CIERRE**

Aportado por: Noelia Pérez Santisteban

Objetivos

- Resumir los puntos clave de la sesión formativa.
- Sintetizar conceptos.
- Cerrar la sesión con un juego en el que participan todos.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Máximo: 20 minutos.

Metodología

El formador dibuja en un papelógrafo o una pizarra un *main map* con el título del curso en medio y las diferentes flechas con los subtítulos de los temas tratados en la sesión.

Dentro de una bolsa o caja habrá diferentes pósits doblados en los que se escribe un concepto clave para colocar dentro de cada subtítulo (tantos conceptos como personas hayan asistido al curso). Cada participante cogerá un pósit y lo situará en su sitio correspondiente dentro del *main map*, indicando por qué lo sitúa allí.

Finalmente, entre todos habremos realizado un *main map* con los conceptos clave del curso a modo de resumen.

Recomendaciones:

- El formador debe tener preparados los conceptos clave que sinteticen el curso.
- Lo ideal es que se haga en un curso donde no haya un gran número de participantes, para que todos puedan aportar un concepto clave al *main map*.
- En caso de que sea un número elevado, se puede hacer en parejas.

Recursos necesarios

Pizarra o papelógrafo. Pósits de colores y rotuladores. Bolsa o caja para guardar los papeles.

Formadores internos

Dinámica: RISO-PRESENTACIÓN

Aportado por: Alonso Martínez Ferriz

Objetivos

- Iniciar las sesiones y romper el hielo.
- Conocer a los participantes.

Destinatarios

Todos los participantes formando un círculo.

Tiempo

Entre 15 y 20 minutos.

Metodología

Los participantes se presentan, pero, en vez de hacerlo de forma habitual, la idea es introducir una dificultad al hablar como, por ejemplo, hablar usando solo la vocal *i* o poniendo la lengua en el paladar...

Lo que se consigue es que la gente se ría de la manera en que se presenta cada uno de los asistentes, consiguiendo que la gente se relaje y empiece la sesión de forma distendida y alegre. Podemos idear cualquier dificultad que cause un efecto gracioso.

El formador es el primero que se presenta, para que el grupo vea cómo hacerlo.

Recursos necesarios

Aula y las sillas en círculo.

Formadores internos

Dinámica: STORYTELLING

Aportado por: Ainhoa Arruti Totorica

Objetivos

- Transmitir el contenido demostrando cercanía mediante la creación de una conexión emocional con las personas.
- Generar empatía y confianza en el grupo.
- Simplificar lo que se quiere transmitir.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

No se determina.

Metodología

El formador es el que cuenta la historia y debe tener un objetivo claro de lo que quiere contar y ser capaz de "tocar la fibra" de los espectadores. La historia debe tener inicio, nudo y desenlace y transmitir emoción. El participante escucha la historia, como observador. Al final dirá qué le ha parecido y qué ha sentido.

También se puede hacer esto mismo, haciendo que los participantes sean los que cuenten su propia historia y esto les hará involucrarse más.

Es importante preparar bien la historia. Puede hacerse simplemente contándola, preparando un escenario a modo de teatro, un vídeo, unas imágenes acompañadas o no de voz. Instagram, por ejemplo, es una variante del storytelling; solo con imágenes se puede contar una historia. Lo más importante es ser capaz de "llegar" a la otra persona. El lenguaje tiene que estar adaptado a los participantes.

Con esta técnica es más fácil recordar el contenido y contarlo a los demás, con lo que se consigue llegar a más personas.

Más información: [Storytelling: ¿qué es y para qué nos sirve?](#).

Recursos necesarios

Basta con que las personas puedan ver y oír bien a la que está contando la historia.

Formadores internos

Dinámica: PRACTICAR, PRACTICAR, PRACTICAR

Aportado por: José Antonio Puertas Gajate

Objetivos

- Romper el hielo.
- Activar al grupo.

Destinatarios

Todos los participantes de pie.

Tiempo

Entre 5 y 10 minutos.

Metodología

Todos los participantes, así como el formador, deben situarse de pie, con los pies "clavados" en el suelo con una distancia entre ellos de unos 50 cm y con suficiente espacio como para tener los brazos abiertos.

En la posición anteriormente citada, cada participante debe girar su torso al máximo hacia un lado y fijar un punto de referencia. Acto seguido se pide a los participantes que, sin mover los pies del suelo, realicen ejercicios de estiramiento y relajamiento de los músculos y las articulaciones.

A continuación se pide a cada participante que vuelva a girar su torso al máximo hacia el mismo lado que lo hizo anteriormente, y que se fijen si pudieron girar el torso más, igual o menos que en la ocasión precedente.

Evidentemente, el grado de giro ha sido ahora mucho mayor. Con ello se hace la lectura de la moraleja de que, sea lo que sea, con un poco de práctica siempre se puede mejorar nuestro resultado.

Recursos necesarios

Aula amplia.

Formadores internos

Dinámica: EN PARALELO O EN CRUZADO

Aportado por: Lluís Plano Vigil

Objetivos

- Reactivar al grupo después de un receso.
- Relajar al grupo tras una sesión teórica.

Destinatarios

Todos los participantes sentados en círculo.

Tiempo

Entre 10 y 15 minutos.

Metodología

Se trata de pasar dos objetos (pelotas, una en cada mano) al compañero de nuestra derecha y este al de la suya, y así sucesivamente. Se darán tantas vueltas al círculo como sea necesario, y hasta encontrar el propósito del juego.

Empezamos con un jugador: al pasar los objetos simultáneamente a su compañero de la derecha, dice la frase "entrego en...". Así mismo su compañero, al cogerlos (uno con cada mano), dice la frase "recojo en..." y se los pasa al de la derecha con la frase "entrego en...", y así sucesivamente. La entrega y la recogida serán en paralelo o en cruzado. Así, las frases serán: "entrego/recojo en paralelo/cruzado".

La finalidad es averiguar cuándo se realiza correctamente la entrega y la recepción, es decir, cuándo entrego o recojo en paralelo correctamente o entrego o recojo en cruzado correctamente. El formador (desde fuera del círculo) dirá siempre "correcto" o "incorrecto" cada vez que un participante diga la frase.

¿Cuándo es correcto o incorrecto? Cuando se explica el juego, el formador se integra en el círculo y cada vez que pasa o recoge en paralelo lo hace con los brazos en dicha posición (paralelo) y cuando recoge o entrega en cruzado lo hace con los brazos cruzados. De este modo los participantes sin más entienden la dinámica y la relacionan con la posición de los brazos y quieren empezar a jugar.

Es un juego de atención por lo que todos *a priori* se creen que decir “paralelo” o “cruzado” va en función de cómo pongo los brazos y, en realidad, ha de ser en cómo tengo las piernas, si en paralelo o cruzadas. Es decir, si un jugador está sentado con las piernas cruzadas recogerá y entregará en cruzado siempre, indiferentemente de cómo ponga sus brazos.

Así pues, si este jugador con las piernas cruzadas recoge con los brazos cruzados y dice “recojo en cruzado” nosotros responderemos "correcto" y, si entrega con los brazos en paralelo, y dice entrego en paralelo responderemos "incorrecto"; si, por casualidad, entrega con los brazos en paralelo, pero dice “entrego en cruzado”, responderemos "correcto " ya que siempre nosotros no fijaremos en cómo tiene las piernas y si lo que dice es correcto o no en función de cómo están sus piernas.

La finalidad es detectar que nos referimos a las piernas y no a los brazos. A priori esto tan obvio puede costar y el formador deberá estar atento o dar pistas para direccionar al equipo. Si alguien lo descubre, debe explicarlo al formador (sin alertar al resto) y seguir jugando hasta que detecten el truco más participantes. Para acelerar el juego y que los participantes vean el funcionamiento, se puede exagerar el movimiento de las piernas en el momento de pasar o recoger los objetos por la gente que ya haya detectado cómo se juega. Se puede hacer durar mucho en función de la agudeza del equipo. Puedes buscarte algún cómplice para facilitar el juego.

Recursos necesarios

Dos pelotas, dos rotuladores o cualquier objeto que podamos pasar con la mano y que sea suficientemente grande.

Formadores internos

Dinámica: *ICE BREAKER-CANASTA*

Aportado por: Núria Moliner Tena

Objetivos

- Romper el hielo y que los participantes se presenten.
- Fomentar la interacción entre los participantes.
- Reactivar el grupo después de descansos o de explicaciones teóricas largas.
- Actividad para cerrar un tema y pasar a otro.
- Reflexionar sobre la actividad.
- Trabajar en equipo.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

15 minutos:

- 5 minutos de explicación de la dinámica.
- 5 minutos de ejecución.
- 5 minutos de debate.

Metodología

Pedimos tres voluntarios: uno se sienta en una silla de espaldas a la canasta, otro aguanta la canasta en medio de la sala, y el tercero controla el tiempo.

El primer minuto el participante tirará sin que nadie lo ayude. En el siguiente minuto el resto de participantes se pondrá alrededor y orientará al participante que debe encestar. El participante que controla el tiempo anotará las canastas de ambas partes de la actividad.

El formador realizará preguntas abiertas para fomentar el debate:

- Al participante que anotaba las canastas, ¿cuántas ha realizado en la 1ª parte y cuántas, en la 2ª?
- Al participante que encestaba, ¿cómo se ha sentido en cada una de las partes?
- Al resto de participantes: ¿cuál era su objetivo? ¿Cómo se han sentido cuando acertaba y cuando fallaba?

El formador realizará la conclusión de la necesidad del trabajo en equipo tanto para satisfacción personal como consecución de resultados.

Recursos necesarios

Cronómetro (móvil), papelógrafo o pizarra, rotuladores, camiseta de básquet, antifaz, canasta y pelota.

Formadores internos

Dinámica: PREGUNTAS KAHOOT

Aportado por: Víctor Orenga Monlleo

Objetivos

- Estimular a los participantes.
- Llevar un control sobre el conocimiento adquirido.

Destinatarios

Todos los participantes agrupados por equipos o individualmente.

Tiempo

Máximo 10 minutos.

Metodología

A través de [Kahoot](#) el formador genera un cuestionario y sus respuestas, así como el tiempo requerido para cada pregunta. Una vez realizado el cuestionario, se genera un pin. Dicho pin se entrega a los participantes para que puedan utilizar el cuestionario incorporando un nombre cada uno de ellos a través de la web o *app*.

Empieza el cuestionario y los participantes van respondiendo. Se van resolviendo las preguntas y se realiza un *ranking* con los ganadores (opcional).

El formador necesita un ordenador o un móvil para realizar el cuestionario y generar el pin para entregar a los participantes (se tiene que llevar preparado).

Recursos necesarios

Un móvil u ordenador con conexión a Internet.

Formadores internos

Dinámica: PRESENTACIÓN POR PAREJAS

Aportado por: Francisco Martínez Sarabia

Objetivos

- Romper el hielo.
- Lograr la participación, confianza y el conocimiento de los miembros del grupo remarcando sus aspectos profesionales o personales.

Destinatarios

Todos los participantes en parejas.

Tiempo

6 minutos por pareja.

Metodología

Se desarrolla al inicio de la sesión, después de estar todos sentados. El formador solicita a los integrantes del grupo que se levanten y elijan una persona para trabajar en parejas.

Los participantes se ubican cada uno con su pareja y durante un par de minutos se comentan nombre, y aspectos personales o profesionales, a libertad de cada pareja.

Cuando finaliza la charla sobre sus comentarios se hace un círculo y cada uno deberá presentar al grupo lo que su pareja le contó.

Recursos necesarios

Espacio diáfano para que el grupo se pueda dividir por parejas.

Formadores internos

Dinámica: LA MEJOR RECETA

Aportado por: Lidia Albert Gaya

Objetivos

- Compartir ideas de mejora en el terreno que sea.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Entre 40 y 60 minutos.

Metodología

Al poder aplicarse a cualquier tema, los destinatarios pueden ser los participantes de cualquier acción formativa; hay distintas opciones:

- Que sea un *pre-work* como trabajo de reflexión individual.
- En el aula, trabajando con grupos de 3-4 personas.
- Un trabajo virtual, en este caso, también individual; si es en un grupo presencial, necesitamos que los grupos trabajen unos 20-25 minutos y después la presentación y venta de la receta puede ser de 5 a 8 minutos.

El formador indica que se debe elaborar una receta culinaria donde debe haber:

- Utensilios necesarios.
- Ingredientes principales e ingredientes secundarios.
- El orden con el que introducimos los ingredientes.
- El tiempo de cocción.
- La presentación.

Dejamos trabajar al grupo controlando que sea realista y esté centrado en la temática que se está tratando. Si es un trabajo individual *online*, se envía presentándolo de forma atractiva. Si es presencial, cada grupo trabaja la presentación del "plato" y lo presenta al público; si es individual, cada uno puede encontrar en Internet los recursos necesarios para presentarlo grupalmente, podríamos recurrir a revistas, fotos, dibujos, etc. Por tanto, cuanto más material tengamos, mejor (pósters, adhesivos, etc.).

Un ejemplo podría ser (muy resumido) una receta para ser un buen formador:

- Utensilios: tecnología, mentores, dominio de la temática...
- Ingredientes principales: asertividad, habilidades comunicativas, etc.
- Ingredientes secundarios: conocimiento del grupo, información de los perfiles.
- Orden: primero pondremos la formación del formador, la adquisición de conocimientos de la materia por impartir. A continuación pondremos la práctica con pequeños cursos sobre X.
- Tiempo de cocción: la formación de un formador debería durar X. No deben pasar más de x días entre la formación y la impartición del primer curso.
- Presentación: qué me inspira, un logo, una frase, un consejo, qué consigo si la receta es buena.

Recursos necesarios

Cualquier material que pueda utilizarse para presentar la receta (revistas, pósters, adhesivos, tijeras, etc.).

Formadores internos

Dinámica: YO SOY ES@

Aportado por: Daniel Bravo Barceló

Objetivos

- Conocer al grupo.
- Iniciar las sesiones y romper el hielo.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

- 2 minutos para explicar la dinámica.
- 5 minutos para la conversación en parejas.
- 15 minutos para la puesta en común.
- 2 minutos de cierre.

Metodología

Al iniciar la sesión se indica a los asistentes que se distribuyan en parejas y se les pide que hagan las mismas indagaciones sobre el compañero.

Por ejemplo: años que llevas en la entidad y en la función; qué te gusta hacer en el tiempo libre, el último viaje que has hecho...

Las preguntas, las podemos adaptar al grupo y/o a la temática del curso.

Para que los asistentes tengan un apoyo de lo que tienen que hablar, el formador lo escribe en un papelógrafo o una pizarra.

El formador, mientras los asistentes están conversando, va paseando por la sala para ver que se está realizando la dinámica y, conforme avanza el tiempo, informa al grupo del tiempo que queda.

Una vez finalizado el tiempo, se pide que cada uno de los miembros de la pareja se presente como si fuese la otra persona.

Con este formato de presentación se darán situaciones simpáticas; por ejemplo, un chico se presenta como chica, una persona joven indica que tiene muchos años de experiencia... Cada vez que cada uno de los asistentes "se presenta", el formador le da la bienvenida a la sesión.

Al finalizar, si es una sesión donde es muy positiva la experiencia de los asistentes, se puede cerrar indicando que la suma de años acumulados en la entidad/función, hace que la sesión sea muy aprovechable.

Recursos necesarios

Papelógrafo o pizarra y rotulador.

Formadores internos

Dinámica: LLUVIA DE IDEAS

Aportado por: Eulalia Marzo Castillejo

Objetivos

- Potenciar la creatividad del grupo.
- Estimular la participación de todos.
- Favorecer la interacción de los participantes.

Destinatarios

Todos los participantes sentados en círculo.

Tiempo

Entre 20 y 30 minutos.

Metodología

Se trata de hacer una lluvia de ideas sobre un tema concreto de la sesión evitando irse por las ramas. El formador realiza un papel de moderador y debe promover la reflexión con los participantes. Es importante conseguir una alta participación del grupo.

Una vez expuestas todas las ideas y haber debatido posibles problemas, debemos tomar decisiones para obtener las conclusiones de la sesión.

Recursos necesarios

Papelógrafo o pizarra y rotulador.

Formadores internos

Dinámica: PRIORIDADES FLOTANTES

Aportado por: Jaime Barceló Estelrich

Objetivos

- Activar la sesión después de un descanso o una sesión larga de teoría...
- Fomentar el trabajo en equipo.
- Aprender a priorizar.

Destinatarios

Todos los participantes agrupados en tríos.

Tiempo

- 10 minutos de preparación.
- 5 minutos de actividad

Metodología

Dependiendo de la temática del curso, se marca el objetivo. Por ejemplo, en un taller de captación, el objetivo principal es captar empresas.

Cada grupo enumera un máximo de 5 acciones para conseguir el objetivo. Por ejemplo: 2 visitas diarias de captación, depurar 10 referencias a la semana de listados de potenciales, conseguir una prescripción a la semana de un ya cliente, etc.

Y cada acción se escribe en un globo, de forma que al final habrá 5 acciones por X grupos. Por ejemplo, en un grupo de 18 participantes habrá 30 globos.

Durante los siguientes 5 minutos, todos los grupos tiran los globos al aire, y deben mantenerlos flotando, pero solo con un toque, no pueden cogerlos, y deben intentar mantenerlos mientras dura la actividad (sería el equivalente a intentar hacer en la oficina todas las acciones propuestas). Como hay muchos globos, es difícil llegar a todas, por lo que la idea es que cada grupo se ponga de acuerdo en las acciones que considere prioritarias y se centre en ellas para mantenerlas en el aire.

Recursos necesarios

Cinco globos por grupo y un rotulador.

Formadores internos

Dinámica: CUENTACUENTOS

Aportado por: Óscar Sebastián Codony

Objetivos

- Cohesionar al grupo.

Destinatarios

Todos los participantes sentados en círculo.

Tiempo

- Mínimo: 5 a 10 minutos.
- Máximo: 25 a 30 minutos.

Metodología

El formador indica a uno de los participantes que empiece a explicar una historia (real o ficticia). Transcurridos entre 45-60 segundos, se señala a otro miembro para que siga con la historia partiendo de lo explicado inicialmente por el compañero, y así sucesivamente con el resto de integrantes. Hasta el último, que tendrá que poner un fin a la historia.

Una vez finalizada, el formador puede hacer una conclusión/un resumen del contenido resultante, comentando hechos curiosos que hayan surgido en la historia.

Se puede utilizar un elemento, como un pergamino, y pasarlo a la persona que le toque intervenir. También, por ejemplo, un bolígrafo o un lápiz.

Se puede adaptar los segundos que intervenga cada integrante, en función del total que sean. La historia puede ser en primera o tercera persona.

Recursos necesarios

Aula y sillas colocadas en círculo.
Opcional: pergamino, bolígrafo o lápiz.

Formadores internos

Dinámica: MINDMEISTER

Aportado por: Montserrat Marrugat Esteve

Objetivos

- Crear un mapa mental.
- Visualizar las ideas es la forma más poderosa para comunicarlas a los demás.

Destinatarios

Todos los participantes distribuidos en grupos de 3-4 personas.

Tiempo

- 15 minutos de preparación de la lluvia de ideas.
- 20 minutos de trabajo y presentación.

Metodología

MindMeister es un *software* que combina mapas mentales con presentaciones. En un solo mapa, se pueden generar lluvias de ideas para desarrollar temas, añadir archivos de medios, personalizar formatos, crear diapositivas e incluso presentarlas en directo a los colaboradores. Permite crear mapas mentales y compartirlos para poder editarlos entre varios.

Los mapas mentales, como una herramienta de productividad, tienen un gran poder para mostrar relaciones de ideas y conceptos.

Se pedirá a los participantes preparar lluvias de ideas de los temas para mostrarlos juntos en una presentación. Una vez se ha terminado el tiempo de preparación, se explican y presentan los mapas frente al grupo. Cada grupo transmite la presentación en vivo y se debate.

Se pueden visualizar las ideas y los conceptos creativos en un mapa mental para compartir con claridad la perspectiva con los demás. Además, se utilizan conexiones, colores, iconos, imágenes y vídeos incrustados para lograr presentaciones más efectivas.

Al crear un mapa mental, el tema siempre se sitúa justo en el centro, y todos los temas relacionados se ramifican en todas direcciones. De esta manera, el mapa visualiza jerarquías y conexiones entre ideas individuales en una estructura de dos dimensiones. Al ver cómo las cosas se relacionan entre sí, es más fácil que el grupo siga las ideas surgidas y comprenda la información que se está proporcionando.

Recursos necesarios

Ordenador, teléfono o tableta con el programa.
Proyector para presentar el mapa a la audiencia.

Formadores internos

Dinámica: IMAGEN PROYECTADA

Aportado por: María Gema Ortega Muñoz

Objetivos

- Relajar el ambiente en momentos de tensión.
- Reactivar el grupo después de un descanso.
- Reflexionar sobre la imagen que proyectamos.

Destinatarios

Todos los participantes sentados en círculo.

Tiempo

2 minutos por participante.

Metodología

Cada participante debe decir dos características que más le gusten o le hayan llamado la atención (sobre su forma de actuar, habilidades, cualidades) y el motivo, del participante situado a su derecha.

El objetivo es darnos cuenta de la imagen que proyectamos a un tercero y que a veces no coincide con lo que nosotros pensamos de nosotros mismos o al menos una parte nos sorprende.

Recursos necesarios

Aula y sillas colocadas en círculo.

Formadores internos

Dinámica: SIEMPRE SE PUEDE MÁS

Aportado por: Francisco Javier Ozcariz Eizaguirre

Objetivos

- Demostrar que somos capaces de hacer más cosas de las que creemos.
- Reactivar al grupo después de un descanso.

Destinatarios

Todos los participantes en círculo cerca de una pared o pizarra.

Tiempo

15 minutos.

Metodología

El formador solicita que el grupo se levante y se coloque junto, pero de espaldas a una pared o un elemento fijo. El formador dice: “vamos a hacer un ejercicio de gimnasia como hacen los japoneses en algunas empresas al empezar el trabajo”.

PRIMER PÓSIT

Damos un pósit de color amarillo a cada uno y, sin ningún ejercicio previo, les pedimos que, sin levantar los pies, estiren los brazos y peguen el pósit lo más alto que puedan en la pared. Tienen 15 segundos para realizarlo.

Primera reflexión: ¿qué tal ha ido? ¿Has hecho esfuerzo? ¿Qué has sentido? ¿Crees que puedes llegar más arriba?

SEGUNDO PÓSIT

Hacemos unos pequeños entrenos de estiramientos (levantamos las manos todo lo que podamos 3-4 veces...) ahora, con el segundo pósit (de otro color o con el número 2). Les pedimos que, con los pies en el suelo, se estiren todo lo que puedan y peguen el pósit lo más alto en la pared. Generalmente, tras los estiramientos, todos deberían conseguir colocar el segundo pósit más alto que el primero.

Segunda reflexión: ¿qué ha pasado? ¿Por qué crees que has hecho más?

Temas que deben salir: por intentarlo más, lo hago mejor; tengo más técnica, más experiencia; me he estirado (entrenado), me he preparado, es más fácil conseguirlo.

TERCER PÓSIT

Entregamos un tercer pósito y les damos 2 minutos para que hagan lo que consideren (estirar, calentar...) y al final colocar el tercer pósito.

Tercera reflexión: ¿te creías capaz de superarte? ¿Qué has sentido al conseguirlo?

Hay que tener en cuenta que es un ejercicio físico que implica estiramientos y que no debe generar ningún conflicto entre los asistentes. Recomendable con gente joven y activa.

Recursos necesarios

Pósitos de colores diferentes.

Formadores internos

Dinámica: COMPLETANDO LA INFORMACIÓN

Aportado por: Ramón Dot Coll

Objetivos

- Conocer al grupo y obtener información sobre los participantes.
- Presentarse de forma diferente a la habitual.
- Romper el hielo.

Destinatarios

Todos los participantes distribuidos en grupos de 4-5 personas.

Tiempo

15 minutos.

Metodología

Cada participante prepara una hoja en blanco donde escribe su nombre en la parte superior y la pone con un *blu-tack* (masilla adhesiva) o celo en la pared. Después los participantes se deben mover por el aula y buscar a algún compañero con el que hablar y obtener el mayor número de informaciones posibles (edad, aficiones, gustos...).

Cuando indicamos el fin del tiempo, los participantes deben buscar el papel de ese compañero y completarlo con todas las informaciones que recuerden.

Una opción divertida es poner música y, mientras esté sonando, se establece el plazo para obtener información y, cuando la música deje de sonar, se cumplimenta el papel.

Hemos de realizar el ejercicio de forma dinámica y varias veces para que cada participante pueda hablar al menos con 3 o 4 compañeros

Al final, los participantes complimentan y se quedan la hoja del último compañero con el que han hablado y luego lo presentan al resto, leyendo las informaciones que contiene. También les podemos comentar que, si hay errores, los pueden corregir.

Recursos necesarios

Hojas, rotuladores, blu-tack o celo y música.

Formadores internos

Dinámica: PÓSIT "EMOTICONO"

Aportado por: Olga Oliveras Casadella

Objetivos

- Conocer al grupo y sus expectativas.
- Iniciar las sesiones y romper el hielo.

Destinatarios

Todos los participantes en círculo.

Tiempo

Entre 5 y 10 minutos.

Metodología

Se reparte un pósit a cada participante, se le indica que dibuje un emoticono de cómo se siente respecto a las expectativas que tiene con la sesión; y uno por uno van contando qué significa.

Recursos necesarios

Pósits y bolígrafos.

Formadores internos

Dinámica: COLABORACIÓN EFECTIVA

Aportado por: Isabel Gómez Zahn

Objetivos

- Crear equipo al inicio de las sesiones.
- Romper el hielo.

Destinatarios

Todos los participantes divididos en grupos.

Tiempo

30 minutos.

Metodología

Planteamos un problema para cuya solución son necesarias varias acciones. Cada grupo debería resolver su acción y coordinarla con el grupo siguiente para lograr el éxito final.

En 30 minutos se pueden plantear diversos planteamiento desde la construcción de una estructura con legos, hasta resolver un problema de trabajo en cadena o incluso plantear algún reto físico, etc.

El formador debe explicar muy bien el fin y las reglas del juego, determinando muy bien a cada grupo qué hacer; conviene estar pendientes de la evolución de cada grupo para ayudarles si se atascan.

Cada participante tiene que trabajar con su grupo y al mismo tiempo tener en cuenta/colaborar con el grupo que les sigue en el proceso para coordinar el trabajo.

Recursos necesarios

Depende del reto por resolver: pizarra, legos...

Formadores internos

Dinámica: ENCUENTRA TU PAREJA

Aportado por: Belén Francés Giménez

Objetivos

- Iniciar las sesiones y romper el hielo.

Destinatarios

Todos los participantes en parejas.

Tiempo

Entre 10 y 15 minutos.

Metodología

Tenemos preparadas tarjetas donde en la mitad hay un dibujo de un animal y en la otra mitad, el sonido. Por ejemplo: un perro y “guau”, un pato y “cuac”...

Empezamos como formadores presentándonos mientras vamos repartiendo las tarjetas boca abajo. Una vez acabemos, pedimos a los participantes que miren su tarjeta y busquen a su pareja. Presentarse a ella (para ello tienen 5 minutos) y después presentar al grupo a su pareja.

Podemos hacer que se queden sentados juntos para así evitar que haya gente que se siente con sus conocidos y que otros se queden medio aislados porque no conozcan a nadie (claro que esto depende de la edad del grupo y del tipo de curso).

Recursos necesarios

Tarjetas de cartón con los dibujos y las onomatopeyas.

Formadores internos

Dinámica: ADIVINA QUIÉN SOY

Aportado por: Mario Pascual Del Valle

Objetivos

- Conocer al grupo.
- Iniciar las sesiones y romper el hielo.
- Evitar que los participantes se sienten por afinidades o amistades anteriores.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Máximo 30 minutos.

Metodología

Normalmente, cuando ya se han dispuesto la mesa y las sillas antes de que los participantes entren al aula, se sientan con quien ya conocen.

El formador entregará unas tarjetas, todas ellas del mismo color, donde cada participante debe indicar su profesión, una cualidad que destacaría de sí mismo y un *hobby*. Colocaremos una caja de cartón en el centro de la mesa donde todo el grupo debe depositar las tarjetas y se mezclarán. A continuación, siguiendo un orden, el formador indicará a un participante que tome una tarjeta de la caja de cartón y este, permaneciendo en su sitio leerá en alto el contenido de la tarjeta y, basándose en ello, debe tratar de adivinar a qué participante pertenece.

Normalmente, salvo que se conozcan muchas personas del grupo, no acertará y tendrá que identificarse el participante a quien corresponde. Por otro lado, nos permitirá ver si la distribución del grupo al final de la sesión es la misma o ha cambiado.

La sencillez de los recursos nos permite utilizar esta dinámica como alternativa en casos en los que la dinámica inicial esté preparada utilizando recursos informáticos y estos fallen.

Recursos necesarios

Tarjetas del mismo color (pueden utilizarse folios y luego doblarlos) y una caja.

Formadores internos

Dinámica: ABP - APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS

Aportado por: María Theresa D'Hont

Objetivos

- Profundizar en un tema siempre que haya participantes con formación o información previa.
- Aplicar los conocimientos adquiridos anteriormente.

Destinatarios

Grupos reducidos de 4-5 personas o crear subgrupos.

Tiempo

- Mínimo: 30 minutos.
- Máximo: 1 h 30 minutos.

Metodología

Presentamos unos problemas en torno al tema por desarrollar. Se necesitan unos planteamientos erróneos para fomentar el libre desarrollo de preguntas y respuestas propias de los participantes, para que lleguen a sus conclusiones propias.

El formador sirve únicamente de apoyo y para guiarlos por si tienen dudas o bien se desvían completamente de los resultados que hay que encontrar.

Es importante que los participantes tengan unos conocimientos previos de la materia para que sean capaces de plantearse las preguntas adecuadas y llegar a la(s) conclusión/ones deseada(s).

Debemos también indicar que siempre se ha de plantear el asunto desde una perspectiva basada en la casuística real, para que los participantes sean capaces de llegar a las preguntas y respuestas adecuadas y aplicar la teoría y práctica requerida. Puede dar lugar a confrontación o desafío sobre las ideas planteadas, para crear mayor aumento de ideas y, por tanto, formas de resolución sobre las respuestas planteadas por parte de los participantes.

El tema debe ser suficientemente amplio y complejo para que se pueda desarrollar con motivación suficiente y considerar la relevancia en la práctica profesional. La estrategia se puede plantear de forma sencilla.

También se podría elaborar más, presentando una película o un vídeo, o un texto

Presencial

previo, o diapositivas con mencionados planteamientos iniciales y que sea sobre el contenido de estos que se tenga que trabajar.

Se puede aportar no solo un planteamiento inicial, sino incrementar las dificultades aportando posteriores planteamientos que no siempre sean necesariamente coherentes con las anteriores, para añadir más puntos de conocimientos teóricos o prácticos a los aportados en un inicio.

Otra forma de ofrecer el planteamiento inicial sería la de *storytelling* para comenzar a plantear el problema o la situación sobre la que desarrollar las cuestiones. Se podría combinar también con otras dinámicas, por ejemplo, *role-play* para que los propios participantes reconstruyan las realidades que ellos encuentren, o bien con *brainstorming* para buscar las soluciones adecuadas a los supuestos erróneos iniciales.

Recursos necesarios

Pizarra, papeles y bolígrafos. Si usamos alguna otra metodología complementaria (*storytelling*, *brainstorming*...), deberemos adaptar los recursos.

Formadores internos

Dinámica: EL TERCER GRADO

Aportado por: Rosa Manuela Albors Gómez

Objetivos

- Conocer al grupo.
- Detectar afinidades y disparidades que nos ayuden a formar los grupos para dinámicas posteriores.

Destinatarios

Todos los participantes por parejas o pequeños grupos.

Tiempo

- 2 minutos de trabajo individual.
- 10-15 minutos de trabajo por parejas o en grupo.
- 10 minutos de puesta en común.

Metodología

En primer lugar se entrega a cada participante un folio donde escribirá su nombre en vertical y con cada letra escribirá una palabra que lo caracterice. Por ejemplo:

Responsable
Ordenada
Seria
Antipática.

Una vez los tengamos, los pegamos en el borde de la mesa.

Se forman las parejas o los grupos de forma aleatoria. Por ejemplo, en una bolsa se ponen caramelos de diferentes sabores, o papeles de distintos colores (ya calculados previamente por el monitor) y los coincidentes forman pareja/grupo.

Se prepara una lista de preguntas; pueden ser facilitadas por nosotros o propuestas por los asistentes o ambas. La lista de preguntas (máximo 10) debe incluir unas preguntas básicas (experiencia profesional, estudios...), otras personales (aficiones, hijos...) y otras divertidas; estas últimas son las que podemos dejar abiertas a los asistentes (qué llevarías a una isla desierta, con qué personaje real o de ficción te gustaría salir a cenar y por qué, qué animal te gustaría ser, qué superpoder elegirías, con qué color te identificas...).

Las preguntas se pueden adaptar al objetivo de la sesión: qué es lo que valoras de la empresa, qué piensas de este producto, etc.

Si la dinámica se ha realizado por parejas, ahora llega el momento de que uno presente al otro con todas esas respuestas. Si la dinámica se ha realizado en grupo, un portavoz puede poner en común la respuesta más ingeniosa de cada uno de los integrantes o varias si vamos bien de tiempo.

Recursos necesarios

Caramelos de diferentes sabores/Papeles de colores para formar los grupos, folios para los nombres de los asistentes, *blu-tack* para pegar los letreros de los nombres, papelógrafo o pizarra y rotuladores para escribir las preguntas.

Formadores internos

Dinámica: RONDA DE TITULARES

Aportado por: Ángel Luis Mateos Ramos

Objetivos

- Al finalizar una sesión, para comprobar la atención y los mensajes clave que se llevan los participantes.
- Obtener ideas que sirven para mejorar la comunicación de los aspectos más importantes.
- Resumir y cerrar la sesión.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

- 2 minutos de trabajo individual.
- 10 minutos de puesta en común.

Metodología

El formador deberá indicar las instrucciones para la realización de una ronda de titulares: "Imaginemos que somos periodistas y que tuviéramos que elegir un titular para resumir lo más importante de lo que hemos trabajado a lo largo de la mañana. Tomaos dos minutos para pensar ese titular y lo iremos indicando por orden".

El participante expresa su titular y el formador va reforzando lo que estime oportuno.

Es importante garantizar que todos tienen la idea antes de empezar, estar pendiente de que todos escuchen y reforzar las ideas y los mensajes principales para mejorar la comunicación y a modo de resumen.

Recursos necesarios

Pizarra, papeles y bolígrafos.

Formadores internos

Dinámica: EL MÉTODO DEL CASO

Aportado por: Manuel Villanueva Suárez

Objetivos

- Esta técnica se utiliza cuando los participantes tienen información y un cierto grado de dominio sobre la materia.
- Estimular el análisis y la reflexión de los participantes.
- Conocer el grado de predicción del comportamiento de los participantes en una situación determinada.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Entre 1 h 30 minutos y 2 horas.

Metodología

Entregamos a los participantes un documento que contiene toda la información relativa a un caso, con el objetivo de realizar un minucioso análisis y conclusiones significativos del mismo. Lo presentamos atendiendo a los objetivos, al nivel de participación y tiempo del que se dispone.

Una vez los participantes finalicen el análisis, lo presentarán, y se anotarán las conclusiones en la pizarra.

Basándonos en las conclusiones individuales comenzará un debate del caso hacia el objetivo de aprendizaje. Presentamos soluciones y ayudamos al grupo a obtener conclusiones significativas y la resolución del caso.

Recomendaciones:

- No expresemos nuestra opinión sobre el caso.
- Considerar que en algunos casos no existe una solución única.
- Señalar puntos débiles del análisis de los grupos.
- Proporcionar un ambiente adecuado para la discusión.
- Registrar comentarios y discusiones.
- Dirigir el proceso de enseñanza con discusión y preguntas hacia el objetivo.
- Evitar casos ficticios muy simplificados o, en su defecto, muy extensos.

Recursos necesarios

Aula con las mesas en forma de U, pizarra, el caso imprimido.

Formadores internos

Dinámica: ESCAPE CLASSROOM

Aportado por: Marta Pintó Guilamany

Objetivos

- Terminar el curso elevando el nivel de energía del grupo.
- Comprobar qué han aprendido los participantes (*feedback*).
- Promover la interacción y la comunicación.
- Desarrollar habilidades para resolver situaciones simuladas.

Destinatarios

Máximo 15 participantes en 3 grupos.

Tiempo

- 10 minutos de preparación del aula aprovechando descansos.
- 10 minutos de explicación.
- 40 minutos de desarrollo.

Metodología

Creamos los grupos y les asignamos una esquina en el aula. Explicamos las reglas del escape room, informamos del tiempo del que disponen y cerramos el aula con llave.

Presentamos una breve historia que explica dónde están, por qué han sido seleccionados y cuál es su objetivo. Durante el juego observamos y debemos tener preparados tres comodines por si los grupos se atascan. Es importante para evitar la desmotivación; pueden usar el comodín en cualquier momento y les facilitaremos la pista para que superen el reto que en ese momento estén intentando solucionar.

Los grupos deben ir resolviendo los retos de forma secuencial, usando los conocimientos que han adquirido durante la formación, hasta conseguir el objetivo: conseguir la llave para abrir la puerta del aula.

Recomendaciones:

- Tener los retos preparados y que sean congruentes con los contenidos del curso.
- Probar primero el juego y sus retos con un grupo reducido de conocidos para valorar su dificultad y hacer una estimación del tiempo necesario.

Recursos necesarios

Según cómo sea el escape room, por ejemplo: candados de combinaciones, cajas para cerrar con candados, hojas de papel, sobres, crucigramas, calculadores...

Formadores internos

Dinámica: DAR UNA CLASE POR PAREJAS

Aportado por: Antonio José López Cejalvo

Objetivos

- Practicar las técnicas de hablar en público.
- Dejar atrás la timidez.

Destinatarios

Todos los participantes en parejas.

Tiempo

- 10 minutos de explicación.
- 30 minutos de trabajo en parejas.
- 8-10 minutos por pareja para la exposición.

Metodología

El objetivo es que cada pareja exponga un tema del curso, elegido al azar, en unos 8-10 minutos.

Al principio se formarán las parejas y después escogerán un papel de un saco en el que tendremos todos los temas por exponer. Tendrán media hora para preparar la exposición; pueden usar los elementos que consideren (ordenador, mobiliario...) para hacer una buena exposición.

Cada pareja hará su exposición durante 8-10 minutos máximo. En esta dinámica es importante que no sea un grupo muy numeroso para evitar que se alargue demasiado y se haga tediosa.

Recursos necesarios

Una pizarra, un ordenador o cualquier otro medio que se les ocurra a los participantes para poder dar una clase.

Formadores internos

Dinámica: LA CARRERA DE COCHES

Aportado por: María Carmen Argandoña García

Objetivos

- Poner de manifiesto los beneficios del trabajo en equipo.
- Demostrar la capacidad del grupo para detectar los errores cometidos individualmente.
- Desarrollar la agilidad mental y la capacidad de raciocinio.
- Desarrollar la creatividad y la imaginación.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Entre 15 y 20 minutos.

Metodología

El objetivo de los grupos es encontrar un método de trabajo que resuelva con la máxima rapidez el problema que propone.

Primero se forman grupos, se entrega una copia del problema y cada grupo intenta solucionarlo de manera participativa. Ganará el grupo que termine primero.

El texto de “Carrera de coches” es el siguiente:

"Hay ocho coches de marcas y colores diferentes, que están alineados para salir en carrera. Hay que establecer el orden en que están colocados desde la siguiente información:

- El Ferrari está entre los coches rojo y anaranjado.
- El coche anaranjado está a la izquierda del Lotus.
- El McLaren es el segundo de la izquierda del Ferrari y el primero a la derecha del coche azul.
- El Tyrrell no tiene ningún coche a su derecha y está a continuación del coche negro.
- El coche negro está entre el Tyrrell y el coche amarillo.
- El Shadow no tiene ningún coche a su izquierda y está a la izquierda del coche verde.
- A la derecha del coche verde está el March.
- El Lotus es el segundo a la derecha del coche café y el segundo a la izquierda del coche morado.
- El Lola es el segundo de la izquierda del Iso."

Solución: el Shadow es azul, el McLaren es verde, el March es rojo, el Ferrari es color café, el Lola es anaranjado, el Lotus es amarillo, el Iso es negro y el Tyrrell, morado.

Recursos necesarios

Una copia del texto para cada uno de los participantes.

Formadores internos

Dinámica: **ROLE-PLAYING RALENTIZADO, CON INTERCAMBIOS**

Aportado por: Antonio Castillejo Barrera

Objetivos

- Poner en práctica las técnicas aprendidas a través de la simulación de situaciones reales.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Entre 15 y 45 minutos

Metodología

Se distribuyen los asistentes y el formador en el aula en semicírculo y, al frente, dos de los participantes dispuestos para realizar un *role-playing*.

Se inicia un *role-playing* donde todos son observadores, excepto los dos participantes que comienzan el *role-playing*. Transcurrido el primer minuto, el formador para la dinámica y pregunta si alguien ha observado algo relevante, y se comenta en el tiempo máximo de un minuto.

A partir de ahí, se substituye uno de los protagonistas por uno de los observadores, para que continúe el ejercicio. Se paraliza nuevamente el *role-playing* al minuto siguiente, escuchando la aportación de un nuevo observador y se intercambia de nuevo a uno de los participantes centrales.

La dinámica permite estudiar la técnica aprendida a medida que se avanza en el *role-playing* y además se consigue que todo el grupo tenga que estar atento, que todos observen para poder continuar.

Se puede utilizar la intervención o no de los participantes en función de varios factores, con el fin de hacer intervenir a los que "desconecten". También es interesante hacer repetir a alguno de los intervinientes para evitar que los primeros participantes lo den por terminado.

Recursos necesarios

Formadores Internos

Dinámica: *FLIPPED CLASSROOM* - AULA INVERTIDA

Aportado por: Óscar Villafañe Barranco

Objetivos

- Poner en práctica la teoría que previamente han visualizado.
- Confeccionar proyectos y resolver dudas.
- Incrementar el compromiso y la implicación del participante en el aprendizaje, haciendo que forme parte de su creación.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

El necesario para grabar los contenidos del curso o actualizar la web donde queramos que figuren.

Metodología

Consiste en grabar los contenidos y dar acceso a los participantes para que los visualicen antes de la sesión.

El trabajo durante la sesión será poner en práctica la teoría, confeccionando proyectos y resolviendo dudas, invirtiendo de esta manera las actividades con respecto al modelo tradicional.

El modelo de aula invertida abarca todas las fases del ciclo de aprendizaje:

- **Conocimiento:** ser capaces de recordar información previamente aprendida.
- **Comprensión:** “hacer nuestro” aquello que hemos aprendido y ser capaces de presentar la información de otra manera.
- **Aplicación:** aplicar las destrezas adquiridas a nuevas situaciones que se nos presenten.
- **Análisis:** descomponer el todo en sus partes y poder solucionar problemas a partir del conocimiento adquirido.
- **Síntesis:** ser capaces de crear, integrar, combinar ideas, planear y proponer nuevas maneras de hacer.
- **Evaluación:** emitir juicios respecto al valor de un producto según opiniones personales a partir de unos objetivos dados.

El aula invertida no consiste únicamente en grabar una clase en vídeo; es más, el vídeo es uno de los múltiples medios que pueden utilizarse para transmitir información. También se puede hacer a través de un *podcast* o remitiendo al participante a una web donde se desarrolle el contenido por impartir.

Ventajas del enfoque del aula invertida:

- Que el formador pueda realizar durante la clase otro tipo de actividades más individualizadas con los participantes.
- Permite una distribución no lineal de las mesas en el aula, lo cual potencia el ambiente de colaboración.
- Fomenta la colaboración del asistente y, por tanto, refuerza su motivación.
- Los contenidos están accesibles a los participantes en cualquier momento.

Recursos necesarios

Formadores internos

Dinámica: JUEGA CON TU MEMORIA

Aportado por: José Omar Tomás Hernández

Objetivos

- Conocer al grupo.
- Fomentar la confianza.
- Romper el hielo.

Destinatarios

Todos los participantes sentados en círculo o U.

Tiempo

Máximo: 10 minutos.

Metodología

El formador lanza, sin presentarse inicialmente, la invitación a uno de los participantes para que se presente con su nombre, solo su nombre porque es la mejor forma de unificar a la audiencia. Después del primero se pasa al segundo y así hasta el cuarto que, antes de presentarse, debe recordar el nombre de los anteriores.

La técnica es acumulativa de manera que el último debe recordar el nombre de todos. Cierra la presentación quien dirige revisando el nombre de todos y presentándose a sí mismo.

En el caso de tener un grupo poco participativo puede ser una manera de romper el hielo presentarse el formador primero para que sirva de ejemplo.

Durante la primera hora quizá sea útil volver a utilizar el recurso de manera aleatoria evitando que los asistentes se den cuenta de que estamos incidiendo en la presentación.

Recursos necesarios

Formadores internos

Dinámica: ONDAS EN EL AGUA

Aportado por: José Omar Tomás Hernández

Objetivos

- Resolver problemas y presentar una solución externa al entorno de una sola persona.
- Fomentar la colaboración y la comprensión entre los miembros.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

1 hora.

Metodología

Es una dinámica eficaz para los momentos en los que se trata de resolver problemas de falta de control: trabajos estresantes, cargas en puestos de trabajo, conflictos de personas...

En una superficie a la vista de todos se dibujan 3 círculos concéntricos como las ondas que produce un elemento al lanzarlo sobre la superficie del agua. Cada participante tiene un número de pósits en su mano, tantos como elijamos nosotros. En cada pósit debe escribir una de las dificultades que encuentra para terminar de realizar su tarea, llegar a su fin o relacionarse en ese grupo o con esa persona.

Acabado el tiempo que hemos dejado para escribir, se van levantando y pegando cada pósit en un círculo de manera que el círculo interior es sobre el que más influencia tienen para cambiar y los siguientes menos hasta que el último está compuesto por las variables imposibles de modificar.

Una vez estén todos los pósits, hacemos mesas comunes o puestas en común (según el tiempo del que dispongamos) para que se vayan resolviendo los problemas y aportando soluciones.

Tienen que participar todos, así que debemos controlar el tiempo y, como moderadores, hemos de ser rígidos en este sentido.

Más información: <http://gamestorming.com/circles-and-soup/>.

Recursos necesarios

Pizarra o papel grande, rotulares para dibujar los círculos, bolígrafos y pósits.

Formadores internos

Dinámica: MI IDENTIDAD

Aportado por: Mónica Fernández Fernández

Objetivos

- Que los participantes se presenten.
- Organizar el aula por afinidades para evitar que se junten participantes que ya se conocían.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Entre 15 y 25 minutos.

Metodología

El formador reparte a cada participante una tarjeta y un rotulador, les explica que han de rellenarla con su nombre, lugar de nacimiento, residencia y aficiones.

Una vez escritas, se pasearán por la sala leyendo las de cada participante, y se verá así quién comparte aficiones, lugar de residencia o nacimiento.

Esta dinámica es ideal para la cohesión del grupo desde el mismo momento en que damos la bienvenida a los participantes.

Recursos necesarios

Pósters de colores o tarjetas de cartulina también de colores.

Formadores internos

Dinámica: PRESENTACIÓN INVERSA

Aportado por: Eduardo Elkin Zudaire Delgado

Objetivos

- Captar la atención de los participantes desde el primer minuto.
- Demostrar el interés por los participantes para adaptar las sesiones.

Destinatarios

Todos los participantes sentados en forma de U.

Tiempo

Máximo: 5 minutos.

Metodología

Realizaremos una investigación previa sobre los participantes, centrándonos en la faceta profesional. Puede ser en colaboración con el departamento de RR. HH., o a través de redes como LinkedIn. Seleccionaremos aspectos comunes a varios participantes: por ejemplo, función desempeñada, origen geográfico o tipología de negocio gestionado, etc.

Al iniciar la sesión, presentaremos dichos aspectos. Por ejemplo, "Tenemos en el grupo varios directores de oficina, ¿verdad? Seguro que os habéis encontrado con esta dificultad" o "Tenemos en el grupo varios compañeros procedentes de xxx, ¿verdad? En esa zona es muy habitual encontrarnos con este caso".

Los aspectos seleccionados deberían enlazarse con el contenido del curso, de forma que desde el primer momento demostramos que el curso va a ser de aplicación directa al día a día de los asistentes.

Generamos así empatía e interés, los participantes tienen una motivación extra para aprovechar el curso, al sentirse identificados con las casuísticas expuestas.

La técnica funciona cuando formador y participantes no se conocen, y es mejor aplicarla cuando los participantes vienen de puestos/zonas diferentes. Mejor no entrar nunca en temas personales y limitarnos a los aspectos profesionales.

Recursos necesarios

Formadores internos

Dinámica: DISEÑAR UNA ALIANZA

Aportado por: Alejandra García Vázquez

Objetivos

- Fomentar la participación desde el inicio.
- Conocer a los participantes.
- Conseguir que se sientan cómodos ya que se trabajará como se haya pactado.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Máximo 10 minutos.

Metodología

Antes de empezar la formación es muy importante "pactar" una alianza, en la que se pondrán en común los acuerdos para el buen funcionamiento y el mayor aprovechamiento por parte de todos los asistentes.

Es una forma de hacer partícipes a los asistentes de cómo se quiere trabajar, cuáles son las reglas del juego y aclarar dudas desde el principio para evitar "ruidos" a lo largo de la sesión de formación.

El formador lanza la pregunta: "¿Cómo nos gustaría trabajar hoy?". Se van anotando las ideas que van aportando los asistentes en el papelógrafo. El formador puede "dar pistas" para que salgan aquellas reglas de juego que son importantes para el correcto funcionamiento de la jornada: participación, horario y descansos, uso de móviles, permiso para "cortar/interrumpir", etc.

Una vez hemos terminado de elaborar nuestra alianza, la colgamos en un lugar visible por todos y permanecerá allí durante toda la jornada de formación.

Esto nos ayudará, si es necesario, a recurrir a ella si en algún momento "alguien" se olvida de las reglas del juego pactadas y acordadas por todos.

Recursos necesarios

Papelógrafo, rotuladores y celo para pegar el papel en la pared.

Formadores internos

Dinámica: **CREACIÓN DE UNA HISTORIA COMO HILO CONDUCTOR**

Aportado por: Antonia Llorens Soler

Objetivos

- Presentar la teoría de manera más amena.
- Captar la atención de los participantes.

Destinatarios

Todos los participantes (máximo 20 participantes).

Tiempo

Máximo 15 minutos.

Metodología

Preparamos previamente unas cartulinas o un papelógrafo con viñetas que ilustren una historieta creada exprofeso para esta sesión. La historia se va contando con el soporte de los dibujos.

Se plantean preguntas a los participantes sobre cómo seguirían la historia, para no perder la atención.

Es muy importante hacer la sesión amena y que la historia se vincule con el mensaje que queremos transmitir.

Recursos necesarios

Cartulinas o papelógrafo.

Formadores internos

Dinámica: PRESENTACIÓN POR ANTIGÜEDAD

Aportado por: Mercedes Bernabéu Martínez

Objetivos

- Conocer la experiencia de cada participante.
- Crear un ambiente adecuado para la formación.
- Captar la atención de los participantes.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

10 minutos.

Metodología

Los asistentes se colocan de pie en semicírculo mientras el formador explica la dinámica, que consiste en: preguntándose unos a otros, los asistentes deben conseguir ordenarse en una fila encabezada por la persona con menor antigüedad en la empresa (o en la función, según la formación que se imparta) y terminando con la persona de mayor antigüedad o experiencia.

Deben conseguirlo preguntándose unos a otros, lo que favorece que interactúen entre ellos y empiecen a conocerse.

La primera persona, que es la "recién llegada" (según el tiempo que lleve en la función) puede explicar sus aspiraciones o sus inquietudes y la última, aconsejar basándose en su experiencia. También, si hay tiempo suficiente, cada asistente en la fila puede aprovechar para presentarse.

Una vez "ordenados", el formador tiene una idea del nivel del grupo, de si existen grandes diferencias entre los asistentes o, por el contrario, es un grupo homogéneo.

También es una dinámica muy útil para saber el punto de partida de la formación (más básico o más avanzado).

Recursos necesarios

Formadores internos

Dinámica: LA PECERA

Aportado por: María del Carmen de Llano Fernández Gago

Objetivos

- Proporcionar al grupo contenidos de debate interesante.
- Aprender a escuchar de manera activa.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

- 2 minutos de preparación.
- 10 minutos de desarrollo.

Metodología

Los participantes deben organizarse en dos círculos, uno interior y otro exterior. Deciden una temática y empiezan a desarrollarla los del círculo interior, mientras los del círculo exterior deben escuchar y no hacer comentarios.

Se invierte la situación y los del interior salen y los del exterior entran para continuar debatiendo la misma temática donde los otros la dejaron.

Los asistentes aprenden a escuchar otras opiniones mientras deben respetar turnos.

Más información: [La pecera](#).

Recursos necesarios

Una aula amplia.

Formadores internos

Dinámica: VENDER LA CAJA (SELL THE BOX)

Aportado por: Blas Rocamora Rocamora

Objetivos

- Diseñar, de manera grupal, los aspectos representativos de un determinado colectivo profesional, en términos de conceptos clave, habilidades y actitudes.
- Identificar la forma de proceder del profesional en momentos clave de su actividad diaria.

Destinatarios

Todos los participantes en grupos de 3 o 4 personas.

Tiempo

- 20 minutos de preparación.
- 5 minutos por grupo de exposición.

Metodología

Cada grupo prepara los siguientes aspectos que definen al colectivo al que pertenecen:

- Un icono representativo.
- Un lema.
- Seis conceptos clave.
- Seis habilidades.
- Seis actitudes.
- Qué hacer en caso de emergencia.

Una vez definido cada uno de los aspectos, se transcriben a cada una de las caras de una caja de cartón preparada previamente (a modo de cubo).

Interaccionamos con cada grupo, ayudando en la concreción de cada uno de los aspectos y animando el trabajo que los grupos han de realizar.

Posteriormente, cada grupo expone sus conclusiones, utilizando la técnica de presentación y el resto de recursos que estime oportuno, tratando de que el resto del aula "compre" los atributos expuestos.

Finalmente, hacemos una puesta en común, tratando de encontrar elementos comunes entre los grupos que definan al colectivo en cuestión.

Debemos asegurar la interacción de todos los participantes. Durante la exposición de cada grupo, hacer que el resto del aula valore la utilización de técnicas de exposición y utilización de lenguaje verbal, no verbal y paraverbal.

Recursos necesarios

Una caja de cartón por grupo, rotuladores, pólits, pegamento, revistas para recortar, y papelógrafo o pizarra para la puesta en común.

Formadores internos

Dinámica: ANÁLISIS DE LA PRENSA ECONÓMICA

Aportado por: Óscar Bermúdez Villaverde

Objetivos

- Captar la atención de los participantes.
- Ver la parte práctica de los conocimientos que se están aprendiendo.

Destinatarios

Todos los participantes en grupos de 2 o 3 personas.

Tiempo

Entre 30 minutos y 1 hora.

Metodología

El formador solicita a los participantes que lean y lleven alguna noticia que les pueda interesar en la prensa económica o web sobre resultados de empresas, cotizaciones, etc.

El formador lleva a la formación recortes de periódicos por si no se puede poner en contacto con ellos o a alguna persona le falta.

Se ponen en común las distintas noticias o los temas y se elige un número determinado de casos que deberán analizar entre todos. Una vez elegido, se forman los grupos y se analiza enfocando el formador el análisis en el temario que se imparte. Se ponen en común todos los análisis y enfoques y se resuelven si fuera el caso.

En el momento de seleccionar las noticias se debe tener en cuenta tanto el nivel de los participantes como el temario del curso.

Recursos necesarios

Recortes de prensa, una pizarra y un proyector para poner los casos en la pantalla y que todos puedan verlos.

Formadores internos

Dinámica: 4x4

Aportado por: Irene Cullell Fernández

Objetivos

- Trabajar oportunidades, debilidades, buenas prácticas...
- Fomentar el trabajo en equipo.

Destinatarios

Todos los participantes divididos en 4 grupos.

Tiempo

Entre 60 y 90 minutos.

Metodología

Aunque la dinámica se llama 4x4, puede muy bien ser 4x5, 4x6. El primer número siempre es fijo: se refiere a 4 grupos. En algunos casos, podríamos hablar de más aunque, a mayor número, más dificultad para dinamizarlo. Si son 4, necesitamos 4 mesas de trabajo, una en cada esquina.

Ejemplo 4x4:

Se trata de escoger 4 temas de trabajo vinculados al curso. Cada grupo trabajará buenas prácticas, trabajo de las objeciones, posibles debilidades, etc. de cada uno de los productos (temas) de cada mesa.

En cada una de las mesas habrá 4 personas. Una será el portavoz y anotará las aportaciones y siempre se quedará en esa mesa. Las otras 3 irán rotando de mesa, cada 10-15 minutos, en función del grupo.

Imaginemos que hablamos de productos, en la:

- Mesa 1, el tema serán los fondos de inversión.
- Mesa 2, planes de pensiones.
- Mesa 3, préstamos.
- Mesa 4 digitalización cliente.

Cada uno de los participantes pasa por cada una de las mesas.

Todos los componentes, excepto el portavoz, se levantan y se dirigen a otra mesa, intentando no repetir asistentes.

Al llegar al nuevo grupo de trabajo, el portavoz resume las ideas recogidas hasta el momento para no repetir y/o mejorar las aportaciones ya recopiladas. Una vez todos han pasado por todos los grupos, el formador recopila en la pizarra todas las aportaciones, buenas prácticas...

Es adaptable a distintos espacios, grupos, temas, oportunidades, debilidades... Muchas veces el grupo de trabajo puede ayudar más o menos a que surja la creatividad; es decir, una misma persona puede dar distintos resultados en función de su interacción con los demás. Por ejemplo, una persona tímida puede no aportar en un grupo donde hay un líder muy marcado, participativo y, en cambio, en un grupo más similar a ella, puede desarrollar un rol distinto tomando un poco más de iniciativa.

Recursos necesarios

Pizarra, bolígrafos y hojas. Una aula amplia en la que se puedan crear espacios de trabajo para cada grupo.

Formadores internos

Dinámica: *ESCAPE ROOM ADAPTADO*

Aportado por: Martina Carrasco Núñez

Objetivos

- Trabajar en equipo.
- Dar feedback al finalizar el curso.
- Reforzar el conocimiento.

Destinatarios

Todos los participantes en grupos de 3 a 5 personas.

Tiempo

Entre 45 y 60 minutos.

Metodología

El objetivo es resolver un enigma (abrir una caja con candado, etc.) en un tiempo máximo estipulado. Para ello, han de utilizar pistas secuencialmente.

El formador plantea una historia concreta centrada en el tema del curso. Previamente ha situado las pistas necesarias para ir resolviendo acertijo tras acertijo hasta alcanzar la solución final.

Los participantes son los que establecen qué estrategia seguir en cada equipo para optimizar tiempo y recursos.

Recursos necesarios

Según el diseño del escape: caja de cartón, candados, crucigramas, sobres con mensajes, bolígrafos, rompecabezas...

Formadores internos

Dinámica: ESCUCHAR PARA COMUNICARNOS

Aportado por: Jeroni Benavides Fernández

Objetivos

- Practicar el proceso de comunicación.
- Hacer ver la importancia de la escucha activa.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

20 minutos.

Metodología

1. Antes de iniciar cualquier explicación sobre la importancia de la comunicación, dividimos el grupo en pequeños equipos (dependiendo del número de asistentes).
2. Cada equipo nombra a un portavoz.
3. Cada portavoz toma una hoja en blanco y dibuja una forma geométrica compleja.
4. Después esconde el dibujo a la vista del resto del grupo y da instrucciones al grupo sobre cómo reproducirlo. Cada uno de los miembros del grupo, en una hoja individual.
5. Para que el ejercicio tenga mayor impacto en el resultado, opcionalmente, el formador puede pedir a los miembros del grupo que no hagan preguntas.
6. Cada grupo hace una valoración sobre cómo ha ido el proceso y el nivel de acierto de cada equipo realizada por el portavoz.
7. Finalmente, hacemos una valoración general remarcando la importancia de la escucha activa en el proceso de comunicación.

Recursos necesarios

Hojas y bolígrafos.

Formadores internos

Dinámica: DINÁMICA DE LA ESCUCHA

Aportado por: Jordi Calaf Sausor

Objetivos

- Iniciar la temática sobre la escucha activa y la comunicación.
- Evidenciar la importancia de que el emisor y el receptor deben estar en sintonía para que el mensaje llegue.

Destinatarios

Todos los participantes divididos en 2 grupos.

Tiempo

- 5 minutos por grupo para explicar la dinámica.
- 5 minutos para el desarrollo.
- 5 minutos para la puesta en común.

Metodología

Se dividen los asistentes en dos grupos (A y B).

Las instrucciones se deben dar por separado sin que un grupo sepa qué va a hacer el otro.

El grupo A sale del aula a un lugar donde los compañeros que han quedado dentro del aula no puedan escuchar. Cada miembro del grupo tiene que pensar una historia, una película, un libro, etc., y explicárselo a uno de los compañeros del grupo B.

Por otro lado, al grupo B les explicamos que entrarán sus compañeros al aula, se pondrá cada uno frente a uno de ellos, y les comenzará a explicar algo, pero que su única función será contar ovejas mentalmente, y el que llegue a más ovejas sin descontarse ganará el reto. Mientras cuentan ovejas, tienen que prestar atención a lo que les dice el compañero, mirarle a los ojos, asentir de vez en cuando, etc.

Una vez dadas las instrucciones a cada grupo, se hace entrar al grupo A al aula, se coloca a cada uno frente a otro compañero del grupo B, y se da el pistoletazo de salida. Se deja más o menos 5 minutos para que los del grupo A hablen sobre su historia, y los del grupo B vayan contando ovejas.

Pasados unos minutos, paramos la dinámica, y preguntamos uno por uno a los del grupo B "¿cuántas?" y nos irán diciendo el número de ovejas al que han llegado. Dejamos que comenten entre ellos qué hacía cada uno y empezamos el cierre de la dinámica.

Para cerrar, preguntamos a los del grupo A: "¿cómo os habéis sentido? ¿Os estaban escuchando? ¿Os daban señales no verbales de que os escuchaban?"

También podemos preguntar a los del grupo B si han sido capaces de seguir contando ovejas, o la explicación del compañero les ha hecho escuchar, perder la cuenta, etc.

Al final buscamos una reflexión entre el grupo, de que la escucha activa es difícil, hay que poner toda la atención y que en la comunicación necesitamos estar en sintonía tanto el emisor como el receptor, y, si el receptor no está "presente" (contando ovejas), nuestro mensaje no llegará.

Recursos necesarios

Aula amplia y la posibilidad de salir en grupo para explicar la dinámica al grupo A.

Formadores internos

Dinámica: LLUVIA DE IDEAS VIRTUAL

Aportado por: Montserrat Cabedo Ferreiro

Objetivos

- Crear un tablón digital en el que los participantes puedan aportar y compartir ideas, recursos, herramientas, etc. sobre los contenidos del curso.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

No determinado.

Metodología

La aplicación [Lino](#) permite crear accesos privados o públicos según los intereses y la utilidad que queramos dar a nuestros trabajos. Se trata de un corcho virtual donde pegar unas ideas tipo pòsit, y allí marcar entre los asistentes qué utilidad le queremos dar. Los participantes solo tendrían que bajarse la aplicación al inicio de la sesión y durante la sesión ir colgando lo que se quiere.

Deberíamos registrarnos antes de la sesión y que los participantes tengan acceso a través de sus dispositivos móviles.

Al inicio de la sesión, se marcarán las pautas con los asistentes acerca de la utilidad que le queremos dar. Podríamos plantear, para empezar, una lluvia de ideas de los asistentes acerca de sus expectativas, y luego decidimos si “aparcamos” aquello que los participantes querrían tratar, pero que, por tiempo, de momento no es viable y lo dejamos pendiente, para el final de la sesión.

Puede ser muy dinámico o poco, en función de si los asistentes le ven la utilidad.

Ejemplo de Lino: [tablón Lino](#).

Recursos necesarios

Dispositivos móviles para los asistentes.

Formadores internos

Dinámica: PERMÍTEME QUE TE PRESENTE

Aportado por: Raúl Balleste Morillas

Objetivos

- Iniciar las sesiones y romper el hielo.
- Conocerse.
- Activar el interés por el grupo.
- Fomentar el discurso en público.

Destinatarios

Todos los participantes sentados en forma circular o de U.

Tiempo

No determinado.

Metodología

El participante en el que recaiga el turno deberá presentar al que tiene inmediatamente al lado elegido (izquierda, derecha, delante o detrás).

Para poder cumplir esta norma, el formador deberá presentar al primer participante y el último participante, al formador. Antes de empezar, nos interesaremos por el primer participante (años de experiencia, oficina, edad, etc.) atendiendo y memorizando estos datos.

El riesgo de esta dinámica es que toque a dos personas que no se conozcan de nada de forma consecutiva. En ese punto, el método cobrará todo su sentido puesto que obligará a intercambiar información y, por tanto, a profundizar el conocimiento mutuo de ambos participantes.

Recursos necesarios

Aula con sillas colocadas en círculo o forma de U.

Formadores internos

Dinámica: CONOCER LOS DISTINTOS ROLES

Aportado por: Jordi Andreu Carrique

Objetivos

- Observar los roles que adopta cada participante.
- Conocer sus capacidades de cohesión, trabajo en equipo, y toma de decisiones de forma conjunta.

Destinatarios

Todos los participantes divididos en grupos de 5-6 personas.

Tiempo

Entre 45 y 60 minutos.

Metodología

Entregaremos a cada miembro de los grupos una noticia de prensa escrita que habremos traído o que ellos habrán traído (previa comunicación).

Dispondrán de 5 minutos; después cada participante deberá defender ante el resto de su grupo que su noticia es la mejor del grupo. Al finalizar los 15 minutos de debate, el portavoz de cada grupo (que será asignado por ellos mismos) expondrá la noticia ganadora.

Durante el debate deberemos analizar los diferentes roles que se dan en los grupos y tomaremos notas para que después de la puesta en común podamos formular preguntas a los distintos miembros de los grupos: “¿cómo te has sentido? ¿Por qué no participabas en la decisión? ¿Por qué no dejabas hablar? ¿Por qué no escuchabas al compañero?”, etc. Es importante que nos expliquen su impresión del ejercicio.

Será fundamental ir recordando a los grupos el tiempo que les va quedando para la toma de la decisión final.

Recursos necesarios

Noticias de prensa escrita.

Formadores internos

Dinámica: QUÉ QUIERO SER DE MAYOR

Aportado por: Joaquín Viñas Rodríguez

Objetivos

- Iniciar las sesiones y romper el hielo.
- Conocer las aspiraciones de cada participante, información que será muy importante para la dinamización durante la formación.

Destinatarios

Todos los participantes sentados en forma de U. Grupos de máximo 15 personas.

Tiempo

- 5-10 minutos de explicación.
- 2 minutos por persona.

Metodología

El objetivo es que cada participante, después de su presentación, indique al formador y al resto de asistentes qué aspiración profesional tiene en la entidad.

El formador es el primero que se presenta y, posteriormente, cada participante hace lo propio.

Esta información nos servirá para adaptar alguna dinámica posterior basándonos en el perfil del grupo y sus aspiraciones.

Es una dinámica de presentación pensada para grupos de nuevos empleados en la entidad y que puede complementar otras dinámicas de presentación.

Recursos necesarios

Aula con sillas colocadas en círculo o forma de U.

Formadores internos

Dinámica: EL MERCADO – TRIÁNGULOS

Aportado por: Lluís Plano Vigil

Objetivos

- Dinamizar al grupo al inicio de las sesiones.
- Reactivar al grupo después de un descanso o una exposición teórica amplia.
- Tratar de demostrar que, cuando no se cumplen las órdenes del mercado (regulador), somos automáticamente eliminados.
- Demostrar la necesidad de la adaptación al cambio para no quedar fuera del mercado.

Destinatarios

Todos los participantes, máximo 15 personas.

Tiempo

Entre 10 y 15 minutos.

Metodología

Se distribuyen los participantes en un espacio amplio para que tengan movilidad; deben estar de pie y sin obstáculos.

Cada participante debe formar un triángulo equilátero con dos asistentes más, pero no puede decir con qué otros dos realiza el triángulo e incluso debe disimular para que no se note.

El formador (que hace de mercado o regulador) podrá parar la actividad en cualquier momento, eliminar figuras, revisar si se cumplen las instrucciones correctamente...

Es importante incidir en el movimiento del grupo, como mínimo una vez. Los participantes que no cumplan las leyes del mercado están fuera, se les debe sacar del grupo y seguimos jugando con el resto.

En esta actividad el grupo está en constante movimiento, ya que cada integrante debe intentar formar el triángulo lo más equilátero posible con dos más, y cualquier movimiento de los integrantes hace variar el sistema.

Es importante dar feedback final: nos adaptamos al mercado o estamos fuera.

Recursos necesarios

Aula o espacio amplio para poder moverse sin dificultad ni obstáculos.

Formadores internos

Dinámica: EVALUEMOS NUESTROS CONOCIMIENTOS

Aportado por: Alfonso Ballesteros Ordóñez

Objetivos

- Realizar un resumen de los conocimientos adquiridos.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Máximo 30 minutos.

Metodología

Mediante la aplicación [Kahoot](#) realizamos un pequeño test, preparado previamente, donde reforcemos la materia impartida hasta ese momento.

El formador va lanzando las preguntas mientras los participantes van respondiendo.

Se puede incentivar la participación y la competición mediante la entrega de un premio simbólico.

Recursos necesarios

Dispositivos móviles para los participantes.

Formadores internos

Dinámica: PÓSIT GRUPAL

Aportado por: Óscar Bermúdez Villaverde

Objetivos

- Hacer la formación de una manera dinámica con la participación de todos.
- Despertar el interés del grupo.

Destinatarios

Todos los participantes en grupos de 2-3 personas.

Tiempo

- 3 minutos para la creación de grupos.
- 5 minutos para apuntar la idea.
- 8-12 minutos para la puesta en común.

Metodología

Solicitamos a los asistentes que escriban en un pósit una frase, un tema, etc., relacionado con el contenido del curso. Una persona de cada grupo sale y lo pone en la pizarra.

Se puede utilizar una variante que sería que la persona explique lo que ha anotado en el pósit al resto de participantes.

En cualquier caso, el formador desarrolla lo plasmado en los pósits por los participantes, centrándolo en el tema de la formación.

Es importante que el formador centre de antemano muy bien el objetivo de la formación para que la información que pongan los participantes en el pósit no sea de otro tema. En el caso de que pasara algo así se puede utilizar el recurso del congelador. El formador dibuja un congelador en la pizarra y deja el pósit del tema que no se puede tratar en ese momento, advirtiéndole que ese no es el tema y que se guarda para otra ocasión.

Recursos necesarios

Pósits, pizarra, bolígrafos.

Formadores internos

Dinámica: TÉCNICA DE INICIO DE CURSO O FORMACIÓN

Aportado por: Jesús Llamazares García

Objetivos

- Activar al grupo para captar su atención desde el inicio.
- Romper el hielo.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

2-3 minutos por participante.

Metodología

Cada participante debe presentarse y recordar las tres comidas principales del día anterior. Debe decir primero el postre, después el segundo plato y, por último, el primer plato. No vale decirlo de modo ordenado, sino primero el postre.

Es una manera fácil y divertida de presentarse, para que se vayan soltando.

Recursos necesarios

Formadores internos

Dinámica: SOMBREROS PARA PENSAR

Aportado por: Benito Hernández García

Objetivos

- Facilitar la resolución o el análisis de problemas desde distintos puntos de vista o perspectivas.
- Pensar de manera más eficaz.
- Crear un marco de referencia para el pensamiento que puede incorporar el pensamiento lateral: aquel que se refiere, entre otras, a toda situación donde no siempre la solución más evidente ante un problema es la correcta o la mejor.

Destinatarios

Todos los participantes divididos en grupos.

Tiempo

- 15 minutos de trabajo en equipo.
- 5 minutos por grupo de exposición.

Metodología

A cada grupo se le asignará o se le dejará elegir, antes de conocer el significado de cada uno de ellos, un sombrero de un color. El sombrero puede ser real o imaginario.

Se planteará una situación, un caso, un problema, único para todos los participantes, pero cada grupo deberá enfrentar ese problema desde un enfoque diferente según el color de sombrero que le haya correspondido.

Cada sombrero representa un estilo de pensamiento:

- **Blanco:** representa el pensamiento que se centra en los datos disponibles. Se trata de sacar conclusiones solo a partir de la información objetiva que se dispone.
- **Rojo:** con él se observan los problemas utilizando la intuición, los sentimientos y las emociones. El portavoz expondrá los sentimientos recopilados por su grupo sin tener que justificarlos.
- **Negro:** haciendo uso de este sombrero se pone en marcha el pensamiento del juicio y de la cautela, expresando los aspectos negativos del tema tratado.
- **Amarillo:** este sombrero es el del pensamiento positivo, ayuda a ver por qué algo va a funcionar y por qué ofrecerá beneficios.

- **Verde:** sombrero de la creatividad, el de las ideas más originales para afrontar el tema, el que se distancia de las soluciones tradicionales que se conocen para afrontar ese problema.
- **Azul:** el sombrero del control y de la gestión del proceso del pensamiento. Con él se resume lo que se ha dicho y se llega a las conclusiones.

Durante los 15 minutos de preparación los grupos han de trabajar ajustándose a las consideraciones específicas de cada sombrero. Cada grupo debe trabajar una argumentación, solución y enfoque.

Después, a través de un portavoz, cada grupo, en un máximo de 5 minutos, debe compartir el trabajo con todos los participantes de la sesión.

En el tiempo de preparación, el formador y los integrantes del grupo de sombrero azul se irán paseando para ver cómo trabajan dichos grupos y organizarán la recogida de conclusiones cuando estas se produzcan. El formador irá dando palabra a uno u otro grupo en el orden que considere o al azar, todos menos el azul, para que trasladen sus posiciones.

El último grupo en exponer siempre será el azul pues es el que tiene que recoger de manera sintética las consideraciones, las conclusiones o las soluciones al problema que han ido exponiendo cada uno de los anteriores.

Más allá de tener un tema concreto o un problema que afrontar bien acotado para dar juego a los distintos posicionamientos que ha de afrontar cada grupo, realmente no sería necesario ningún recurso explícito ya que se puede hacer con seis sombreros imaginarios que cada uno de los participantes puede ponerse y quitarse para indicar el tipo de pensamiento que está utilizando, teniendo siempre en cuenta que la acción de ponerse y quitarse el sombrero es esencial. Alternativamente, se podría disponer de esos sombreros físicamente aportando el colorido y entretenimiento visual adicional a la dinámica y divertimento de ver al compañero de la sesión exponiendo sus argumentos tocado con un sombrero de color.

Además de para lo ya expuesto de enfocar la solución de un problema desde distintos enfoques, racional, emocional, creativo, positivo y negativo, con una buena recopilación de conclusiones, esta dinámica puede favorecer la empatía de afrontar/entender distintos problemas de la empresa y buscar soluciones desde distintos puntos de vista, como, por ejemplo, el del cliente, el del cajero, el del director de la oficina, el del servicio de atención al cliente, el del director general.

Esta dinámica admite ciertas variaciones en cuanto a lo que representa cada sombrero, número de sombreros... en función de la temática por tratar, el tamaño y las características específicas de los participantes.

Recursos necesarios

Un sombrero de cada color, hojas y bolígrafos.

Formadores internos

Dinámica: REUNIÓN EXPRÉS

Aportado por: Elvira Martínez Delgado

Objetivos

- Conocer al grupo.
- Romper el hielo.

Destinatarios

Todos los participantes sentados por parejas.

Tiempo

2 minutos por pareja.

Metodología

Los participantes de cada grupo deben estar sentados por parejas, cara a cara, y han de irse rotando para conocer el máximo número de personas en el menor tiempo. Cada dos minutos tocamos un timbre o hacemos alguna señal para que se produzca la rotación.

Se pueden proponer preguntas básicas: cómo se llaman, a qué se dedican y por qué han asistido al curso... Podemos tener las preguntas apuntadas en una pizarra o distribuirlas en papel. Es importante que sean simples ya que el tiempo está muy acotado.

Esta actividad es especialmente apropiada cuando ninguno de los participantes de la reunión o del evento que tenemos que dirigir se conoce. También es muy bueno en grupos en los que hay personas especialmente tímidas, porque las obliga a participar, pero en distancias cortas, evitando así el “miedo escénico”.

Si los participantes ya se conocen, se pueden proponer otros temas como que compartan algo que creen que la otra persona no sabe o que digan cuál es su programa de televisión favorito y por qué.

Recursos necesarios

Pizarra/papelógrafo para escribir preguntas (temas básicos). En caso de no disponer de ellos, también se pueden entregar por escrito en una hoja.

Formadores internos

Dinámica: LA CITA QUE NOS HA UNIDO

Aportado por: Ricardo Pardavila Cocaña

Objetivos

- Conseguir que un grupo de trabajo se conozca mejor desde el principio, primero con la formación de pequeños grupos y después exponiendo el resultado al grupo al completo.

Destinatarios

Todos los participantes sentados en círculo.

Tiempo

Unos 30 minutos.

Metodología

Consiste en recomponer frases como, por ejemplo, "Cuando no sabemos a qué puerto nos dirigimos, todos los vientos son desfavorables".

Preparamos varios papeles con fragmentos de cada una de las frases. Se reparten los fragmentos entre los participantes dispuestos en círculo. Cuando tienen su fragmento de frase pueden moverse para encontrar a su pequeño equipo. Las frases han de fragmentarse al menos en 4 partes.

Una vez que se van componiendo las frases, los grupos formados discutirán sobre su significado y después expondrán las conclusiones a las que ha llegado el grupo al completo.

Es importante llegar a conclusiones sobre las frases completadas.

Recursos necesarios

Hojas con las frases divididas en 4 partes.

Formadores internos

Dinámica: EL ARTE DE LA “NO COMUNICACIÓN”

Aportado por: María del Pilar Martín de Miguel

Objetivos

- Conocer la importancia del lenguaje no verbal y paraverbal en la comunicación (es sobre un 93 % del lenguaje total cuando nos comunicamos).
- Entender que, por mucho que cuidemos el texto del mensaje, no llegará como queremos si no cuidamos también todos los elementos que forman parte de la comunicación no verbal o paraverbal (gestos, posturas, sonidos, volumen...).

Destinatarios

Todos los participantes en grupos de 3 a 4 personas.

Tiempo

- 5 minutos para la visualización de la película.
- 5 minutos para el trabajo individual.
- 5 minutos para el trabajo en grupo.
- 5 minutos para la puesta en común.

Metodología

Explicamos a los participantes que verán un fragmento de 5 minutos de una película y que, tras ello, deberán anotar individualmente los elementos detectados.

Ponemos la proyección que corresponde a 5 minutos iniciales de la película *Wall-E*, en la que no se pronuncia ni una sola frase.

Tras el trabajo individual, lo ponen en común con el grupo asignado y luego en el grupo general para hacer una lista conjunta de los elementos de comunicación no verbal y paraverbal que se han visto en la película.

Recursos necesarios

Ordenador, proyector, conexión a Internet o fragmento de la película en local.

Formadores internos

Dinámica: PRECONTACTO CON LOS ALUMNOS

Aportado por: Carmen Vicente Sánchez

Objetivos

- Preparar el ambiente antes de la sesión.
- Empatizar con los participantes.
- Recordar a los participantes la sesión.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

No determinado.

Metodología

Enviamos a los participantes un correo personal unos días antes de la sesión en el que les recordaremos la dirección, los horarios, las ausencias, los cambios, si tienen que hacer un trabajo previo...

También les podemos sorprender pidiéndoles que traigan algún elemento sin explicar el propósito. Debe ser un elemento que tenga que ver con el curso y que se vaya a usar en alguna dinámica.

El correo electrónico puede tener diferentes informaciones:

- Si es formación presencial: confirmación de hora, lugar, fechas y sala. Si es virtual: la URL y los elementos que consideremos importantes.
- Recordatorio de: trabajos, cuestionarios...
- Presentación del formador: una presentación cercana y que nos permita "enganchar" ya al participante.

Se suele obtener respuesta en un 90 % de los casos.

Recursos necesarios

Formadores internos

Dinámica: MOTIVACIÓN EN MÉTODO EXPOSITIVO CON KAHOOT

Aportado por: Francesc Xavier Falgueras Sureda

Objetivos

- Dinamizar sesiones con mucho contenido teórico, donde solo son recomendables métodos expositivos.
- Evaluar *in situ* los conocimientos adquiridos por los participantes.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

- 15-20 minutos al inicio.
- 15-20 minutos al final.

Metodología

Antes de iniciar su exposición, el formador hace realizar un test a los participantes con preguntas relacionadas con la sesión que impartirá. Obviamente, los participantes no tienen por qué conocer las respuestas correctas.

Es recomendable el uso de [Kahoot](#) en modo "encuesta". Las preguntas deben despertar la curiosidad del participante.

Una vez realizada la encuesta, el formador comenta los resultados. Estos denotarán fortalezas/debilidades en los conocimientos de los participantes. El formador decidirá, dependiendo del contenido, si acaba diciendo cuáles son las respuestas correctas en cada pregunta.

Gracias a Kahoot en modo encuesta, se mostrarán las opciones escogidas por los participantes en forma agrupada.

El siguiente paso es anunciarles que realizarán otro test, igual o parecido, al final de la sesión, para motivar a que sigan la clase con atención, y que será en modo concurso.

Al final de la misma, se realiza dicho test. Al estar en modo "concurso", habrá "pique" y ganadores/podio. Al finalizar, ahora sí que el formador deberá explicar debidamente las respuestas correctas a cada pregunta.

Para que el concurso final sea más auténtico, las respuestas no serán obvias basándose en el material de clase ni los participantes deben tener copia de las preguntas por escrito durante la clase.

Recursos necesarios

Ordenador con conexión a Internet, proyector y que los participantes tengan *smartphone* o tableta con acceso a Internet.

Formadores internos

Dinámica: Y QUÉ MÁS PODEMOS HACER

Aportado por: Isabel Armengou Zurriaga

Objetivos

- Recopilar las buenas prácticas llevadas a cabo para conseguir unos objetivos concretos que previamente hemos comunicado a los asistentes.
- Romper las presentaciones rutinarias.
- Reflexionar sobre los métodos que están utilizando aunque puedan parecer obvios.

Destinatarios

Todos los participantes sentados en círculos.

Grupos de máximo 20 asistentes.

Tiempo

- 30 minutos previos a la sesión.
- 20 minutos para el trabajo en equipo.
- 20 minutos para la exposición.
- 40 minutos para la recopilación.
- 15 minutos para el cierre.

Metodología

Previamente a la sesión, el formador comunica a los asistentes los temas por tratar para que piensen en qué hacen en su día a día para conseguir los objetivos.

El día de la sesión, al llegar al aula, los participantes deberán anotar, en una pizarra o un papelógrafo, debajo de cada tema, su mejor práctica; no es necesario que lo hagan en todos los temas porque lo que se pretende es sacar lo mejor y menos obvio de las gestiones que se realizan (colectivo al que se dirigen, por qué, argumentos que utilizan...).

Si hay prácticas coincidentes, solo será necesario marcar con una aspa al lado de la que ya se haya anotado.

Los que hayan coincidido se agruparán para preparar su exposición, nombrando un ponente por grupo. El formador/dinamizador en este caso debe ir controlando los tiempos y pasar por los grupos para resolver las dudas que puedan plantearse.

Hay que recoger las ideas surgidas de los diferentes grupos para tener un inventario ordenado de las prácticas y variantes que hayan surgido pues del debate en grupo frecuentemente surgen variantes que no se tienen en cuenta.

Al finalizar la sesión es muy importante que todos los asistentes digan qué van a aplicar en su día a día tras la sesión y la mejora de los resultados que se vayan consiguiendo requiere un seguimiento.

Recursos necesarios

Pizarra o papelógrafo, bolígrafos y hojas.

Formadores internos

Dinámica: LOS 6 PORQUÉS

Aportado por: Alonso Martínez Ferriz

Objetivos

- Resolver un problema o una situación determinada.
- Mediante la reflexión, intentar llegar al motivo real que puede haber detrás de un problema o una situación, intentando ir más allá de la primera respuesta que obtengamos (a veces suele ser una excusa o un pretexto para justificarnos).

Destinatarios

Todos los participantes, trabajando individualmente o en grupos de 2-3 personas.

Tiempo

Entre 30 y 60 minutos.

Metodología

Definimos un problema o una situación que queremos tratar o afrontar. La escribimos en una hoja del papelógrafo (podemos hacer algún dibujo del problema). Pegamos la hoja en la pared para que sea visible.

Dividimos un folio en seis cuadrículas, y las numeramos del 1 al 6. En ellas pegaremos pósts con las respuestas.

Pedimos a los asistentes que analicen el problema y que se pregunten: “¿Cuál es el motivo de la existencia del problema o de la situación planteada?”. Escribirán la respuesta en un pósit que pegarán en el cuadrado n.º 1 del folio.

Ahora deben anotar en otro pósit por qué es verdadera la respuesta 1, y lo pegarán en el cuadrado 2 del folio.

Nuevamente se deben preguntar por qué es verdadera la respuesta 2 y lo escribirán en un pósit que pegarán en el cuadrado 3 del folio. El proceso se repite hasta completar las 6 cuadrículas del folio.

En el papelógrafo o la pizarra si tenemos, escribiremos “por qué” y haremos 6 columnas, numeradas del 1 al 6, donde pegaremos las respuestas de los participantes, empezando por la respuesta n.º 1 y terminando por la n.º 6, que leerán en voz alta. Si hay respuestas similares, se agruparán.

Repasaremos los puntos comunes y las diferencias, centrándonos en la última

columna, que debería ser la que nos aporte los motivos o las causas más reales del problema planteado.

Pedimos al grupo que elija 2 causas o motivos para trabajarlas. Reescribimos el problema basándonos en los 2 motivos elegidos por el grupo y pedimos a los participantes de forma individual o grupal que contesten: “¿Qué podemos hacer para resolver esos porqués?”.

Con las respuestas obtenidas, las escribimos en el papelógrafo y pedimos al grupo que elija 2 opciones que consideren más acertadas para abordar el problema.

Pedimos a los asistentes que apliquen en su día a día dichas soluciones y que, en un plazo de 2-3 semanas, envíen un *e-mail* contándonos los resultados de las acciones.

En función del tiempo disponible, podemos hacer los grupos más grandes o incluso en lugar de resolver 6 porqués, dejarlo en 3.

Recursos necesarios

Papelógrafo, o pizarra mejor, folios, pósits, rotuladores o bolígrafos.

Formadores internos

Dinámica: ARCO IRIS

Aportado por: Francesc Xavier Mora Feria

Objetivos

- Conocer al grupo.
- Romper el hielo.

Destinatarios

Todos los participantes en grupos de 4-5 personas.

Tiempo

Entre 15 y 30 minutos.

Metodología

Entregamos a los participantes una serie de respuestas cuyas preguntas deben intentar descubrir. La información incluida en las respuestas está relacionada con el perfil del formador.

Distribuimos a los participantes en grupos y les pedimos que imaginen las preguntas que pueden estar implícitas en esas respuestas.

Una vez elaboradas, cada grupo expondrá las preguntas y veremos cuáles podrían funcionar y cuáles no, a juicio general del grupo.

Después intentarán elaborar un perfil del formador: "Pues nosotros creemos que Lola es una persona un poco miedosa porque dice que le da miedo montar en avión; también pensamos que es una comilona porque le gustan los embutidos y probar platos nuevos", etc. Logramos así características que definan la personalidad, en este caso del formador (real o ficticia).

Para finalizar, los participantes se juntan de 2 en 2 y se hacen el cuestionario de la batería de preguntas (pueden optar por respetarlo tal cual se les presenta o por eliminar algunas preguntas e introducir otras de su propia cosecha), con el fin de que la pareja se conozca y sea capaz de presentar al resto de asistentes a su pareja.

Cuando han terminado de conocerse, cada participante presenta a su compañero (no es necesario que comenten todas y cada una de las preguntas y respuestas; pueden sintetizar la información que han obtenido destacando lo que les ha llamado la atención, lo que les ha chocado, etc.), destacando por encima de todas las características la que predomina.

Vamos escribiendo estas características predominantes en pósits de colores y los vamos pegando en la pizarra o el papelógrafo. Al finalizar la actividad, hemos logrado conocernos un poco activando el conocimiento lingüístico así como crear un arco iris resultante de pósits de colores en la pared.

La metáfora del arco iris es que cada uno representa un color y que, de la unión de todos, resulta una forma específica (trabajo en equipo, sensación de formar parte de un colectivo, etc.) con un objetivo y destino comunes.

Recursos necesarios

Papelógrafo o pizarra, rotuladores y pósits de colores.

Formadores internos

Dinámica: VERDADES Y MENTIRAS

Aportado por: Jorge Montero Acevedo

Objetivos

- Conocer al grupo.
- Romper el hielo.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

5 minutos por participante.

Metodología

1. Cada participante debe exponer a un compañero dos casos prácticos que le hayan ocurrido en su vida profesional.
2. De estos dos casos, uno será verdad y el otro, mentira.
3. El compañero deberá exponer al grupo estos dos casos sin saber cuál es verdad y cuál no.

El formador debe desarrollar la actividad como modo de presentación del grupo.

El participante debe ser activo y hacerlo lo mejor posible para que sus compañeros conozcan su actividad profesional usando algo parecido como el "método del caso".

Recursos necesarios

Hojas de papel y bolígrafos.

Formadores internos

Dinámica: ACOMPAÑARTE

Aportado por: Concha Velasco Cabezón

Objetivos

- Transmitir confianza en el grupo y que sus componentes sientan que contarán con su apoyo en el futuro.

Destinatarios

Todos los participantes. Grupos no muy numerosos. Cursos de mínimo 2 días.

Tiempo

3 minutos por participante.

Metodología

El grupo se dispone de pie en círculo, sin dejar hueco entre sus miembros y una persona se coloca en el centro. Con el cuerpo rígido y los ojos cerrados, se deja caer simulando un árbol talado y el grupo evitará que caiga al suelo.

Los participantes que se ponen en el centro del círculo irán cayendo hacia distintos lados, evitando caer siempre hacia el mismo, y favoreciendo así que todos participen.

El formador solo debe explicar el desarrollo y, una vez terminada la actividad, preguntar a cada miembro qué es lo que han sentido al dejarse caer: miedo, confianza, alivio... Reforzar, con las opiniones de los participantes, lo importante que es tener una red de apoyo, de ayuda, que nos impide caer, en el día a día, ante obstáculos que puedan desmoralizarnos. Y que también nos acompaña en nuestros logros.

Es una actividad dirigida a grupos que van a continuar en contacto después de la formación presencial, como ocurre con nosotros, los formadores. Sería conveniente que esta actividad no se hiciera el primer día, sino el segundo, cuando el grupo ya se ha conocido y tratado.

Recursos necesarios

Aula amplia.

Formadores internos

Dinámica: AVIÓN DE PAPEL

Aportado por: Gonzalo Ángel Mira Pérez

Objetivos

- Captar la atención de los participantes cuando empiezan a desconectar.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Entre 5 y 7 minutos.

Metodología

Cada participante se encuentra sentado en su sitio y entregamos un folio en el que puede escribir o dibujar lo que considere del tema que hayamos marcado.

Pedimos que hagan un avión y marcamos un punto de la sala hacia donde lo tienen que lanzar.

Si es al principio del curso, les podemos pedir que pongan sus objetivos para el curso, así podemos conocerlos y ellos reflexionan sobre sus perspectivas.

Debemos intentar que el ambiente no se des controle en exceso.

Recursos necesarios

Un folio y un bolígrafo por asistente.

Formadores internos

Dinámica: BOLA DE NIEVE

Aportado por: Izaskun Montaña Alonso

Objetivos

- Recoger ideas sobre una temática y evitar que se repitan.
- Resumir la materia que estamos trabajando en el aula.
- Comprobar si los participantes han adquirido los conocimientos que les hemos transmitido.

Destinatarios

Todos los participantes en círculo o en forma de U.

Tiempo

30 minutos.

Metodología

El formador pide a los participantes que enumeren las ideas clave del tema.

Cada asistente debe ir diciendo conceptos clave o ideas que se le han quedado, sin repetir las que se hayan dicho. De esta forma haremos que salgan todas las ideas clave que queremos recordar.

Si ningún participante se atreve a empezar, se puede preguntar directamente al participante que elijamos una idea clave y hacerlo así con el resto.

Recursos necesarios

Pizarra o papelógrafo.

Formadores internos

Dinámica: BÚSQUEDA DEL TESORO

Aportado por: Sonia Porta Laguno

Objetivos

- Activar a los participantes al inicio o después de un receso.

Destinatarios

Todos los participantes distribuidos en grupos reducidos.

Tiempo

Entre 15 y 30 minutos.

Metodología

Al inicio de la formación, después de las presentaciones, el formador establece los grupos y les explica que ha escondido por el aula los conceptos básicos que se van a tratar en el taller y que tienen 15 minutos para buscarlos.

Cuando encuentren uno, se sitúan en sus asientos hasta que aparezcan todos.

Una vez hecho esto, un representante de cada grupo leerá en voz alta el concepto.

Recursos necesarios

Papeles y bolígrafos.

Formadores internos

Dinámica: CUESTIONARIO CURIOSO

Aportado por: Daniel Muñoz Azorín

Objetivos

- Que los asistentes se sientan más cómodos a la hora de participar, aportar sus ideas y su visión respecto a cualquier tema.
- Aumentar la confianza que desarrollan con el propio formador, ya que estas dinámicas crean un ambiente más distendido entre todos.
- Crear una relación más cercana entre los propios participantes por lo que después las interacciones entre ellos también serán más ágiles.
- Crear la sensación de que todos los participantes en el aula, incluido el formador, ocupan la misma posición. Cada uno tendrá sus roles y responsabilidades pero la importancia como seres humanos será la misma.
- Crear una atmósfera más abierta al aprendizaje, a la investigación mientras potenciamos la curiosidad de los asistentes.
- Descubrir información de cada participante que nos permitirá adaptarnos a las necesidades e inquietudes de cada uno de ellos.

Destinatarios

Todos los participantes. Grupos de máximo 15 participantes.

Tiempo

30 minutos:

- 5 minutos para la presentación dinámica.
- 5 minutos para el trabajo individual.
- 10 minutos para el trabajo grupal.
- 10 minutos para la puesta en común.

Metodología

1. Entregamos a cada participante un cuestionario que habremos preparado atendiendo a las características de la formación que estemos impartiendo y de los asistentes que la integran. No más de 7 u 8 preguntas sencillas que deben contestar de manera individual.

2. Despejamos el aula de mobiliario y les pedimos que busquen a compañeros con los que tengan respuestas coincidentes. Todas las preguntas empezarán con la frase: “Encuentra a alguien en el aula que... (que le guste practicar el mismo deporte que a ti, que tenga el mismo número de hermanos, que haya viajado a otro país, que hable los mismos idiomas que tú, que gaste el mismo número de zapato, que haya nacido el mismo mes que tú, que tenga un mismo sueño, etc.)”.
3. Después podemos compartir las respuestas con el grupo en general.

El formador puede, en la parte final de la exposición grupal de asociaciones, dar su respuesta personal, buscando la proximidad y coincidencia con los grupos formados por las respuestas coincidentes y la cercanía con el grupo global.

Recursos necesarios

Aula amplia, una copia del cuestionario para cada participante, una pizarra o un papelógrafo para apuntar las respuestas más coincidentes.

Formadores internos

Dinámica: CUESTIONARIO INTERACTIVO

Aportado por: Sonia Porta Laguno

Objetivos

- Conocer los conocimientos previos de los participantes.
- Evaluar los conocimientos adquiridos al final de la formación.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Entre 20 y 30 minutos.

Metodología

Los participantes se sitúan de pie en el centro de la sala; intentamos que no haya mobiliario que moleste durante la dinámica.

Se establece un lado de la sala para verdadero y otro, para falso; el formador va realizando preguntas cerradas y los asistentes se sitúan en el lado que corresponda según consideren que sea verdadero o falso.

Sumamos los resultados en un papelógrafo o una pizarra y posteriormente se pregunta el motivo de situarse en el lado acertado; de esta forma, se repasan los conocimientos con participación de los asistentes.

Recursos necesarios

Pizarra o papelógrafo.

Formadores internos

Dinámica: DESACTIVAR BOMBAS (LIDERAZGO)

Aportado por: Albert Balada González

Objetivos

- Fomentar el trabajo en equipo.
- Trabajar el liderazgo colaborativo.

Destinatarios

Todos los participantes en grupos de 4 a 6 personas.

Tiempo

30 minutos:

- 5 minutos para la presentación dinámica.
- 5 minutos para la estrategia grupal.
- 10 minutos para la extracción de la bomba.
- 10 minutos para la conclusión.

Metodología

El objetivo es desactivar una bomba (un elemento que simula una bomba dentro de un círculo de 1 m aprox. de diámetro). No se puede pisar el círculo y, para desactivar la bomba, se deberá sacarla del él sin que toque el círculo en ningún momento. Para ello, el material disponible serán dos cuerdas de 2 m aprox. de longitud.

Los participantes se distribuyen en grupos y tienen 5 minutos para pactar una estrategia y elegir 2 miembros para ejecutarla.

Al finalizar, cada grupo explicará cuál era su estrategia, cómo habían llegado a ella, la elección de los "desactivadores" y el resultado final. El resto de grupos aportará su opinión.

Finalmente, se realizará un cierre de la dinámica extrayendo conclusiones y elementos para reflexionar sobre el trabajo en equipo y el liderazgo compartido.

Se trata de una dinámica para "romper el hielo" y evidenciar los aspectos sobre trabajo en equipo y liderazgo compartido que se desarrollará *a posteriori*.

Recursos necesarios

Un elemento que simula una bomba (por ejemplo, una bola de bolera).
Un elemento para crear el círculo de 1 m de diámetro (una tiza, cuerda, una tela redonda...).

2 cuerdas de 2 metros aproximadamente.

Espacio suficiente para desarrollar la dinámica.

Formadores internos

Dinámica: DESPERTAR

Aportado por: Lucía Monzón Martín

Objetivos

- Reactivar al grupo después de un receso largo como la comida.

Destinatarios

Todos los participantes en círculo en el centro de la sala.

Tiempo

Entre 5 y 10 minutos.

Metodología

Después del receso y para reactivar al grupo, hacemos esta breve dinámica, en la que todos los participantes nos situamos de pie en círculo en el medio de la sala.

Lanzamos una pelota a un participante, y este deberá lanzarla a otro compañero diciendo un adjetivo que lo caracterice. Por ejemplo: "cariñoso".

Deben participar todos los asistentes.

Recursos necesarios

Una pelota.

Formadores internos

Dinámica: DINÁMICA DE PRESENTACIÓN

Aportado por: Juan José López Valero

Objetivos

- Activar a los asistentes, sacándolos de la zona de "actitud reactiva" en caso de las formaciones "obligatorias".
- Conocer a los asistentes, de una manera dinámica y que obliga a tener una escucha activa.

Destinatarios

Todos los participantes en parejas o tríos.

Tiempo

- 3 minutos por asistente.
- 2 minutos por presentación cruzada.

Metodología

El formador asigna un número para configurar los grupos de manera aleatoria, con el objetivo de "separar" a aquellas personas que se conozcan.

Se ponen de pie todos los asistentes con los compañeros de grupo e inician la actividad. En 3 minutos por participante deben explicar la información que corresponde a su presentación.

Una vez realizada esta labor, una persona del grupo presenta a las otras al resto de participantes.

Debemos controlar el tiempo, para no consumir más del previsto.

Iniciamos la sesión introduciendo la temática partiendo de las expectativas que han surgido e intentando dar casos de uso para los asistentes, según el perfil que han descrito.

Es importante conocer previamente si los asistentes ya se conocen, caso en que no podremos utilizar esta técnica (por ejemplo: comité regional o sesión con personas del mismo equipo).

Recursos necesarios

No es necesario ningún recurso, si bien se pueden utilizar cartulinas y otros materiales por si los asistentes quieren un soporte (por ejemplo: indicar con un adjetivo la descripción de la persona que presentan).

Formadores internos

Dinámica: EJERCITAR LA MEMORIA

Aportado por: Sonia Porta Laguno

Objetivos

- Recordar los nombres de los participantes en la formación.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

5 minutos cada vez.

Metodología

Conforme se producen las presentaciones, el formador aleatoriamente pide a un participante que repita los nombres de los compañeros que ya se han presentado.

Podemos volver a realizar la dinámica cada cierto tiempo. Es una técnica muy útil para recordar nombres, a la vez que personaliza y evita los papeles en la mesa con los nombres escritos.

Requiere que el formador tenga una buena memoria.

Recursos necesarios

Formadores internos

Dinámica: EXPECTATIVAS

Aportado por: José Luis Prado Maquieira

Objetivos

- Hacer un resumen final del contenido.
- Conocer si el curso ha cumplido las expectativas iniciales de los participantes.

Destinatarios

Todos los participantes en forma de U. Grupos de 10 a 15 personas.

Tiempo

1 minuto por participante.

Metodología

Una vez presentado el contenido de un taller, se proyecta su índice. Se pide a los participantes que en un pósit apunten en qué parte del taller tienen puesta en mayor medida sus expectativas de que el taller les va a servir para mejorar.

Al final de la sesión, se pide a cada asistente que nos diga en qué tenía puestas sus expectativas, si se han cumplido o no y por qué.

Este juego vale para hacer de forma más distendida un resumen del taller y de lo que se vio en el mismo, dando el protagonismo del resumen a los participantes de modo que, al tener que esforzarse en decir lo que más les ha aportado, lo recordarán en mayor medida.

También les podemos pedir que en una frase nos respondan a la siguiente pregunta: “¿qué me llevo?”.

De sus respuestas sabremos si el curso les ha servido para algo y si hemos cumplido el objetivo del curso; es un buen termómetro para el formador.

Recursos necesarios

Pósits.

Formadores internos

Dinámica: HACER HACER

Aportado por: Rocío Oyarbide Pascual

Objetivos

- Romper el hielo.
- Introducir el “hacer hacer”.
- Poner en práctica la comunicación y confianza en el líder para alcanzar el objetivo.

Destinatarios

Todos los participantes divididos en 2 grupos.

Tiempo

20 minutos.

Metodología

Cada grupo elige a un líder al que explicamos el objetivo y desarrollo del juego.

El objetivo es que todos los miembros del equipo (excepto el líder) lleguen a un punto determinado de la sala que desconocerán de antemano y con los ojos vendados. Cuando todos se hayan tapado los ojos, y colocado el líder en un lugar de la sala, el formador marcará el punto por alcanzar y cronometrará el tiempo.

El líder no se podrá mover de su lugar y deberá utilizar un silbato para que el equipo se mueva.

Las indicaciones por parte del formador deben ser un poco ambiguas, sin mucho más detalle que este. En ningún momento especificaremos si el líder puede hablar con el equipo, acercarse a él para recordar instrucciones, pactar previamente un código de señales, etc. Lo único que debe quedar claro es que el líder solo puede comunicar al equipo órdenes de movimiento con el silbato.

El juego terminará por dos vías, o bien porque todos los miembros del equipo llegan al objetivo o bien porque se ha cumplido el tiempo (5 minutos).

Mensaje clave: “El direccionamiento de la oficina se enmarca en un ciclo de mejora continua y se lleva a cabo en diferentes interacciones con el equipo”.

Recursos necesarios

Antifaces (uno por participante), 2 silbatos y una aula espaciosa.

Formadores internos

Dinámica: HISTORIA INCOMPLETA

Aportado por: Joan Carles Paredes Arroyo

Objetivos

- Captar la atención de los participantes en momentos de desconexión.
- Iniciar las sesiones y romper el hielo.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Entre 15 y 20 minutos.

Metodología

Consiste en plantear el final de una historia inventada o de un suceso real. Los participantes deben plantear preguntas para averiguar la información que falta y cómo se ha llegado a ese desenlace. Se puede limitar el tiempo y el número de preguntas de los participantes.

Esta es una de las muchas formas que usaban los monitores para entretenernos a los chavales durante las largas caminatas.

Ejemplo de historia:

“En pleno bosque, ha sido encontrado muerto un hombre en la copa de un árbol quemado. Llevaba puesto traje de buceo, aletas y gafas. ¿Qué ha ocurrido?”
o “Un hombre está viendo la televisión. De pronto, ve una noticia: un enorme accidente, donde muchas personas han muerto. El hombre se queda estupefacto y muy afectado. Se levanta, apaga la televisión, enciende la luz y se suicida... ¿Qué ha sucedido?”.

Podemos generar nuestras propias historias relacionadas con el curso a partir de anécdotas, curiosidades, casos de éxito o fracasos.

Recursos necesarios

Pizarra o papelógrafo.

Formadores internos

Dinámica: PRESENTACIÓN

Aportado por: Daniel Pozo Barea

Objetivos

- Iniciar la sesión con buena energía y en un entorno positivo.
- Hacer una presentación diferente.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

- 5 minutos para el trabajo individual.
- 15 minutos para la puesta en común.

Metodología

Se pide a los participantes que en su presentación piensen y describan tres aspectos: su nombre, de qué oficina o departamento vienen y que nos digan, o bien un secreto confesable que los demás no conozcan, o bien algún aspecto por el que se hayan levantado felices ese día.

El formador pide uno a uno que comenten estos tres aspectos y en el caso de que no se les ocurra por qué se han levantado felices que nos comenten un secreto confesable que los demás no conozcan.

Debemos controlar el tiempo para no alargarnos demasiado.

Es importante que todo el mundo participe y lo haga desde un punto de vista positivo. Si no se les ocurre nada con respecto a lo propuesto, les pedimos algo que les haga felices aunque no se haya producido todavía.

Recursos necesarios

Formadores internos

Dinámica: *ICEBREAKER* PIRÁMIDE

Aportado por: Daniel Pozo Barea

Objetivos

- Activar al grupo después de un receso largo.
- Mantener la atención del grupo.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

15 minutos.

Metodología

Se escribe en la pizarra lo siguiente:

1 2
1 1 1 2
3 1 1 2
1 3 2 1 1 2

Se comenta a los asistentes que han de buscar cuál es la serie que sigue y se les dan 5 minutos para buscar la solución individualmente. Si alguno acaba o encuentra la solución antes de los 5 minutos, espera al resto y, cuando todos hayan finalizado, se explica la solución.

Solución: no sigue un orden numérico, sino que la serie se completa siguiendo una descripción hablada de los números que componen la serie y transcribiéndola en formato numérico. Ejemplo: la serie seguiría diciendo que en la serie anterior hay un uno, un tres, un dos, dos unos y un dos, y esto los transcribiríamos en número, cuyo resultado sería: 1 1 1 3 1 2 2 1 1 2.

Hay que preguntar primero si alguien conoce la solución y, si es así, que no la cuente al resto. Si la mayoría la conoce, no tiene sentido hacer esta dinámica.

Recursos necesarios

Papelógrafo o pizarra.

Formadores internos

Dinámica: ICEBREAKERS

Aportado por: Manuel Jesús Martín Romo Mejías

Objetivos

- Captar la atención del grupo después de un receso largo.
- Crear una atmósfera amigable.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

5 minutos.

Metodología

Se pide a los asistentes que se ordenen numéricamente por su fecha de nacimiento de menor a mayor; de este modo, trabajan juntos en equipo para formar la fila y conocen así su edad.

Se animarán al levantarse y moverse por la sala.

Recursos necesarios

Sala amplia.

Formadores Internos

Dinámica: KAHOOT

Aportado por: Agustín Castañer Alocén

Objetivos

- Gamificar una formación.

Destinatarios

Todos los participantes en grupos.

Tiempo

30 minutos.

Metodología

Consiste en utilizar la herramienta de [Kahoot](#) para la preparación de un test con diferentes preguntas y respuestas que otorgan puntos a los participantes y posteriormente se realiza un *ranking* con los puntos conseguidos.

El formador, durante la semana, va preparando una serie de preguntas en función de las debilidades que va detectando entre los participantes.

Al final de la semana se realiza el concurso con las preguntas preparadas. Se realiza un ranking cuyos puntos se pueden ponderar con algún objetivo de otro tipo que queramos poner en valor.

El premio final, lo deberá determinar cada formador.

Recomendaciones:

- Es muy importante trabajar bien las preguntas y respuestas y dar la posibilidad de repasar estas últimas.
- La misma aplicación realiza un informe de las respuestas dadas y los puntos conseguidos.

Recursos necesarios

Ordenador, proyector y cada participante deberá tener un dispositivo móvil e instalarse la aplicación Kahoot.

Formadores internos

Dinámica: KAHOOT

Aportado por: Domingo García Serrano

Objetivos

- Reducir el tiempo de exposición en una reunión.
- Conseguir una mayor participación del grupo.
- Mostrar mayor predisposición para el aprendizaje.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Preparación: 6 horas.
Duración completa de la dinámica:

- 40 minutos de exposición de conceptos y datos.
- 20 minutos de la práctica Kahoot.

Metodología

1. Presentación del temario, apartados, página web [Transformamos el Banco](#).
2. Diálogo participativo, consultas, dudas, entrada en directo para ver la información disponible, etc.
3. Preparación de los móviles (previamente descargada la aplicación), y a jugar la partida.

En este caso, se trata de una reunión enfocada al reto de transformación ON FICINA, a la que habíamos convocado a todos los responsables de servicio. GCS/RSC es un colectivo fundamental para este proceso de modernización y digitalización que llevamos a cabo.

Recursos necesarios

Formadores internos

Dinámica: LA BOMBA

Aportado por: Anna Villegas Martínez

Objetivos

- Romper el hielo.
- Favorecer la cohesión del grupo, rompiendo así con la seriedad y generando una mayor confianza entre los participantes.
- Desconectar en un momento determinado para liberar la mente: desconectar para volver a conectar.
- Regresar al pasado, a buenos recuerdos de la infancia (dado que es un juego al que más de una vez se ha jugado en sus diferentes versiones).
- Subir el ánimo después de un receso.
- Reactivar a los participantes.

Destinatarios

Todos los participantes divididos en grupos de 5-6 personas.

Tiempo

Sin determinar.

Metodología

Debemos tener preparadas unas tarjetas relacionadas con la formación que se está llevando a cabo y poner en la tarjeta un título (aunque también puede hacerse con cualquier otro tema no relacionado con la formación).

Cada grupo tendrá unas cuantas tarjetas y una bomba (la bomba es un “minutero” (tipo reloj de cocina).

El juego empieza cuando el formador descubre una de las tarjetas y acciona la bomba. Los participantes tienen que decir una palabra clave relacionada con el título de la tarjeta y acto seguido pasar la bomba al participante de al lado.

El objetivo es que no nos estalle la bomba a nosotros. El participante al que le estalle la bomba será eliminado.

Podemos tener unas tarjetas ya elaboradas sobre cualquier tema que no esté relacionado con la sesión (cocina, charcutería, cine, etc.) o podemos hacer unas nuevas con temas relacionadas con la formación (por ejemplo: satisfacción del cliente –decir cosas que satisfagan al cliente–, momentos clave con el cliente, etc.).

La bomba es un “minutero” que se acciona con un botón y tiene programados diferentes tiempos en los que explotar. Así, una vez tardará 2 minutos, otra vez tardará 30 segundos, etc.; nadie sabe realmente cuándo explotará. El formador tendría que poner los tiempos de cada tarjeta.

Recursos necesarios

Tarjetas con los temas y “minutero” (lo venden en las jugueterías, pero, si no, con un reloj de cocina también podría realizarse).

Formadores internos

Dinámica: LA CADENA

Aportado por: Antonio Meneses García

Objetivos

- Conocer al grupo.
- Romper el hielo.

Destinatarios

Todos los participantes en semicírculo.

Tiempo

30 minutos.

Metodología

Cada participante se describirá en un papel y se lo pasará al de la izquierda, el cual lo dibujará.

Una vez hecha la presentación, el afectado matizará lo que crea conveniente:

- Nombre.
- Procedencia.
- Función.
- Aficiones.
- Inquietudes...

El formador reformula, si es necesario, la descripción realizada por cada uno de los participantes.

Recursos necesarios

Hojas de papel y lápices.

Formadores internos

Dinámica: LA ISLA DESIERTA

Aportado por: Manuela Valero Valenciano

Objetivos

- Distinguir los roles que se asumen y cómo fluyen durante el debate.
- Analizar el proceso de toma de decisiones en el grupo.
- Observar cómo es y cómo fluye la comunicación.

Destinatarios

Grupo de 20 o 25 asistentes.

Tiempo

Entre 60 y 90 minutos.

Metodología

Se trata de un juego de cooperación. Tener un tiempo limitado hace más difícil tomar decisiones y provoca más problemas y tensiones que hay que conseguir superar, para ver los roles que asume cada uno, solución de conflictos y trabajo en equipo.

Explicamos la siguiente historia:

Imaginad que os encontráis en un naufragio. A duras penas habéis conseguido llegar a una isla donde tendréis que pasar tres años de vuestra vida, sin salir de allí.

En la isla se vivirá en las condiciones que comentamos a continuación.

Ocuparéis un espacio físico cuadrado, absolutamente idéntico a la realidad terrestre.

Este espacio mide veinte kilómetros cuadrados y está repartido de la siguiente manera:

- $\frac{1}{4}$ es un lago con peces.
- $\frac{1}{4}$ es una tierra de cultivo.
- $\frac{1}{4}$ es un bosque salvaje.
- $\frac{1}{4}$ es un terreno sin cultivar.

El clima del lugar es estival, con una temperatura constante de 30° durante el día y 20° durante la noche. Solo llueve 30 días al año.

Las únicas personas con las que os relacionaréis durante vuestra estancia en la isla

Presencial

serán los propios miembros del grupo.

Entre todas las personas del grupo podéis rescatar 3 objetos de los 36 que hay en el barco.

Es necesario ponerse de acuerdo entre todo el grupo para decidir qué tres objetos de la lista decidís llevaros.

Lista de objetos que podéis elegir:

1. Un equipo completo de pesca.
2. Dos palas y dos picos de jardinería.
3. Tres raquetas de tenis y veinte pelotas.
4. Dos guitarras.
5. Veinte pastillas de jabón.
6. El cuadro de *La Gioconda*.
7. Diez películas y un proyector de pilas.
8. Una mochila para cada persona del grupo.
9. Cien rollos de papel higiénico.
10. Una vaca y un toro.
11. Cien cajas de conservas surtidas.
12. Cien libros de literatura clásica.
13. Cien botellas de bebidas alcohólicas.
14. Un *jeep* nuevo.
15. Una barca de remos.
16. Diez barras metálicas.
17. Cien cajas de cerillas.
18. Un caballo de seis años.
19. Una buena cantidad de penicilina.
20. Cien paquetes de tabaco.
21. Tres barajas de cartas.
22. Un gato siamés.
23. Artículos de tocador y de belleza.
24. Semillas de diversas clases.
25. Una máquina de escribir.
26. Cinco armarios llenos de ropa.
27. Veinticinco fotografías de personas queridas.
28. Cinco mil hojas de papel para escribir.
29. Un fusil y cien balas.
30. Un equipo de pinturas al óleo y treinta tubos de recambio.
31. Cien discos y un tocadiscos de pilas.
32. Un Cadillac y cuatro mil litros de gasolina.
33. Material para hacer un reportaje fotográfico.
34. Dos tiendas de campaña de tres plazas cada una.
35. Tres camas muy grandes.
36. Una batería de cocina.

Cada grupo deberá llegar a un consenso para elegir qué 3 objetos van a llevar.

Cuando todos los grupos han decidido qué objetos llevarán y la justificación de su elección, el formador coordinará un debate entre todos los grupos, sobre el proceso de selección de los artículos, sobre la comunicación y asertividad en el grupo, sobre la sensación que les ha generado el proceso, el manejo del tiempo, la planificación, el liderazgo, etc. surgidos en los grupos.

Al final, las conclusiones de esta dinámica se irán poniendo en pósts en la pizarra o *flipchart*.

Con este juego se puede ver el comportamiento de cada miembro del grupo, la capacidad de análisis, el rol que toma cada uno, la capacidad de liderar o no al grupo, el tipo de liderazgo y si todos los participantes desempeñan su función de manera activa.

También se puede trabajar sobre la escucha activa, la comunicación, la asertividad, los roles, el liderazgo, el trabajo en equipo, la capacidad de negociación e influencia.

Recursos necesarios

Hojas, bolígrafos, flipchart o pizarra y pósts de colores.

Formadores internos

Dinámica: SCAMPER

Aportado por: Manuela Valero Valenciano

Objetivos

- Activar el pensamiento creativo.
- Iniciar las sesiones y romper el hielo.

Destinatarios

Grupos de máximo 20 personas divididos en 4 grupos.

Tiempo

Mínimo 60 minutos.

Metodología

No todas las personas nacen con la misma capacidad para crear y tener ideas innovadoras, aunque eso no significa que no se pueda entrenar el cerebro y aprender a desarrollar sus propias ideas creativas.

Con el método SCAMPER logramos que una persona sea capaz de enfrentarse a una situación o a un problema de una forma innovadora, original y completamente diferente. Cada persona es un mundo y puede dar una versión o una perspectiva diferente al mismo problema.

Esta técnica, la define de una manera singular el filósofo William James con la siguiente frase: "El genio no es más que la capacidad de observar la realidad desde perspectivas no ordinarias".

Al final, tener una idea es resolver un conflicto y todo se puede entrenar en la resolución de problemas. El método SCAMPER se basa en que, para generar algo original, no tiene por qué ser algo nuevo sino que se puede desarrollar creatividad a partir de cambios o combinaciones de ideas ya existentes.

Fue creada por Bob Eberlee siguiendo una lista de verificación o *checklist* verbal de uno de los precursores de la generación de ideas, Alex Osborn, creador del *brainstorming*.

El método SCAMPER pretende mejorar un servicio, producto o proceso, aplicando una serie de preguntas relacionadas y, con las respuestas, ver hasta dónde nos pueden llevar esas ideas.

Esas preguntas y respuestas son más bien una lista de verificación o checklist basada en verbos de acción con la que se generan ideas y que puede sugerir cambios en productos, servicios o procesos ya existentes o darnos la idea para desarrollar uno nuevo.

¿Cuáles son esos verbos?

- Sustituir.
- Combinar.
- Adaptar.
- Modificar.
- Proponer otros usos.
- Eliminar o minimizar.
- Reordenar.

¿En qué consiste esta dinámica?

Mediante técnicas mnemotécnicas, es decir, herramientas que buscan facilitar la asociación mental de ideas, realizar esquemas mentales y ejercicios sistemáticos.

La idea de esta dinámica es generar ideas formulando una serie de preguntas adecuadas:

S de sustituir

- ¿Qué podemos sustituir o cambiar para lograr esta serie de objetivos?
- ¿Qué no podemos sustituir bajo ningún concepto?
- ¿Podemos sustituir la función de este empleado?
- ¿Qué pasaría si sustituimos el procedimiento?
- ¿Y si cambiamos la forma, las dimensiones, el color, los proveedores, los distribuidores?
- ¿Podemos cambiar el segmento al que dirigimos este producto?

C de combinar

- ¿Se pueden combinar varios proyectos para unificarlos?
- ¿Puedo mezclar dos productos o servicios?
- ¿Puedo combinar mis ideas con las de los competidores?
- ¿Qué pasa si mezclo departamentos distintos de la empresa?

A de adaptar

- ¿Puedo adaptarme a otro mercado o público objetivo?
- ¿Puedo adaptar este formato para solucionar este conflicto?
- ¿Puedo adaptarme a esta nueva ley, norma o principio?
- ¿Qué puedo adaptar de mis funciones para que otro departamento o trabajador cumpla con las suyas?

M de modificar

- ¿Qué puedo modificar para mejorar este producto?
- ¿Puedo mejorar la experiencia de cliente modificando algún aspecto?
- ¿Puedo modificar la plantilla?
- ¿Qué modifico para que este producto dure más, sea más fuerte, más veloz, más bonito?

P de proponer

- ¿Puedo usar estos productos para otra campaña?
- ¿Qué otros productos puedo crear o para qué se pueden usar otros productos?
- ¿Puede usarse por otro tipo de usuario?

E de eliminar

- ¿Qué pasaría si eliminamos este elemento?
- ¿Qué elimino para que sea más pequeño, más sencillo, más suave?
- ¿Puedo eliminar alguna parte del proceso sin que se pierda calidad?
- ¿Puedo eliminar los riesgos o errores?
- ¿Puedo reducir la plantilla sin perder competitividad?

R de reordenar

- ¿Puedo reordenar a los trabajadores entre los distintos departamentos para mejorar el rendimiento?
- ¿Puedo reordenar el calendario de eventos o de proyectos?
- ¿Puedo reordenar la fecha de una entrega sin causar problemas?
- ¿Puedo reordenar estrategias, objetivos, técnicas o herramientas?
- ¿Qué pasaría si reordeno el orden de fabricación del producto?

Con esta receta tendremos una serie de preguntas con las diferentes temáticas y verbos de acción, de manera que, al analizar cada respuesta derivada de los diferentes verbos de acción, tendremos muchísimas ideas, preguntas y respuestas que en un primer momento estarán muy desordenadas.

Tras organizarlas y antes de escoger las mejores respuestas, el dinamizador-formador puede plantear preguntas en cada grupo para asegurar la buena comprensión del procedimiento y que estén orientados a la consecución de los objetivos.

Cada grupo, al final, deberá plantear una solución principal hipotética y una aseveración, anticiparse a las soluciones para luego poder valorar la capacidad de ideas antes de analizar paso a paso las soluciones.

Después se deberá profundizar en cada grupo si se pueden llevar a cabo o no: ¿son factibles y reales estas ideas o no se pueden aplicar?

Cuando se haya elegido la mejor respuesta y analizado si se puede realizar, habrá terminado el proceso de generación de ideas.

Finalizada la técnica filtrando las ideas, se deben seleccionar las mejores a criterio del grupo.

¿Cómo se hace?

El dinamizador-formador del curso comenzará a leer las ideas que surgieron de la técnica empleada y el grupo votará por ellas.

El resultado de esta fase serán las ideas por implementar.

La dinámica se resume en 5 pasos:

1. Identificar el problema por resolver o la idea por crear.
2. Hacer las preguntas SCAMPER.
3. Organizar las respuestas.
4. Evaluar las ideas.
5. Seleccionarlas.

Recursos necesarios

- Flipchart/Pizarra.
- Folios grandes para mapas mentales.
- Pósts de diversos colores.
- Pegatinas.
- Rotuladores de colores.

Formadores internos

Dinámica: LA PALABRA PROHIBIDA

Aportado por: Mónica González Sánchez

Objetivos

- Amenizar la formación y evitar que los participantes se "enroquen" en alguna idea o comentario.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Durante toda la formación.

Metodología

Al inicio de la formación se concretan aquellas palabras que no queremos que se pronuncien durante la formación.

Ya sea por:

- Actitudes negativas: "eso, yo no lo puedo aplicar, en mi caso es diferente"...
- Muletillas excusa: "es que...", "sí, ya, pero..."
- No le interese al formador: sonido de un móvil...

Se dará a cada integrante del grupo un instrumento/artilugio que haga algún ruido y, en el momento en que aparezca alguna de las palabras o frases prohibidas, se podrá hacer sonar el instrumento.

Aquel que más veces diga palabras prohibidas tendrá que hacer alguna *performance* para el resto del grupo. Puede ser algo gracioso como cantar una canción o más serio como resumir las conclusiones.

Recursos necesarios

Instrumentos tipo silbato, bocina, timbre...

Formadores internos

Dinámica: LA PERSPECTIVA INNOVADORA

Aportado por: Eloy Álvarez Vilar

Objetivos

- Salir de la zona de confort.
- Aprender a pensar de forma diferente o contraria a lo que pensamos u opinamos sobre un tema concreto.
- Crear ideas novedosas ya que se "obliga" a la gente a razonar de forma diferente.

Destinatarios

Todos los participantes distribuidos en grupos.

Tiempo

Entre 60 y 90 minutos.

Metodología

La dinámica se haría en una sala de reunión por grupos de trabajo (el n.º de participantes de cada grupo dependerá de la capacidad total de la sala).

Días antes de la celebración de la misma se les haría llegar un cuestionario relacionado con el tema por debatir en el cual analizaríamos su perspectiva al respecto o punto de vista; el día de celebración se les "sorprendería" haciéndoles defender y argumentar una postura diferente a la suya inicial.

El formador debe pasar por los grupos de trabajo resolviendo dudas o las aclaraciones necesarias.

Tras el tiempo de trabajo en grupos pondremos en común las ideas y los argumentarios de cada grupo y se podría dar comienzo a un breve debate.

Esta dinámica puede ser útil siempre y cuando se trate de un tema en el que sean posibles diferentes puntos de vista o diferentes opiniones al respecto.

Recursos necesarios

Pizarra, rotuladores, ordenador y proyector.

Formadores internos

Dinámica: LAS 4 ESQUINAS

Aportado por: Eva Castells Borau

Objetivos

- Empezar de manera original un debate sobre un tema concreto.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Entre 15 y 20 minutos.

Metodología

Escribimos una afirmación sobre un tema en 4 papeles; alguno siempre debería ser el que no aplica, y los otros, parecidos con matices; los ponemos los 4 en una esquina diferente de la sala y hacemos que la gente los lea los 4 y que se posicione en alguno de ellos. No pueden dudar entre dos opciones; tienen que escoger solo una.

Debemos ayudar a generar debate poniendo en duda a los que se han quedado en una afirmación para ver cómo la argumentan y cómo intentan convencer a otros. El participante tiene que defender su opción y escuchar los argumentos de las otras esquinas.

Es importante gestionar bien el tiempo para que no se nos "vaya" la sesión, y generar "debate" para que cada uno pueda argumentar los motivos por los que se ha adherido a una frase.

Recursos necesarios

Folios y bolígrafos y una sala con espacio para que la gente se pueda mover.

Formadores internos

Dinámica: LAS 4 ESQUINAS

Aportado por: Neus Iglesias Miras

Objetivos

- Conseguir que los participantes no interactúen por afinidad sino por otros motivos adicionales: gustos, experiencia, productos, temas...
- Reactivar al grupo después de una parte teórica larga.
- Reflexionar individualmente y en grupo.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Entre 10 y 20 minutos.

Metodología

Antes de empezar, posicionamos los 4 puntos de vista en las 4 esquinas de la sala, pero con el "literal" tapado. En el momento indicado, destapamos el literal y solicitamos que, de forma silenciosa, se posicionen donde se sientan más identificados. No debe ser una elección sin sentido ni tiene por qué ser rápida; es importante evaluar todas las opciones y escoger la más cercana a nuestra situación real.

Una vez todo el mundo se ha posicionado, deben compartir el porqué, primero en grupo y luego al total de la sala. En función del número de participantes, se da más tiempo o menos para compartir con el grupo.

Si una de las esquinas queda vacía, es importante reflexionar entre todos por qué. De igual forma, si una está muy llena, también; todas las situaciones son importantes, no importa cuánta gente se posicione.

En el desarrollo de la dinámica, en el momento de compartir, podemos preguntar si anteriormente hemos estado en otras esquinas y por qué ahora estamos en esta.

Si el grupo es muy grande, puede que haya personas que no participen una vez se hayan posicionado. Es importante, si, a pesar de todo hacemos la dinámica, darnos cuenta y hacerlos participar con preguntas abiertas y también directas, sin juzgar. Por otra parte, si el grupo es muy pequeño, quizá no se puede realizar la dinámica ya que, si no es posible compartir con otros iguales, es difícil obtener conclusiones creíbles.

Recursos necesarios

4 hojas con las ideas y pizarra o papelógrafo.

Formadores internos

Dinámica: LAS 7 PES

Aportado por: Alberto José Alfonso Valls

Objetivos

- Fomentar el trabajo en grupo ante una debilidad que nos afecta a todos como equipo.
- Compartir distintos puntos de vista y buenas prácticas para la mejora de la debilidad identificada.

Destinatarios

Todos los participantes distribuidos en 6 grupos.

Tiempo

- 60 minutos de trabajo.
- 60 minutos de puesta en común.

Metodología

En nuestra DR ya la hemos puesto en práctica. En nuestro caso formamos 6 grupos heterogéneos (combinación de oficinas OMU, con medianas y pequeñas). Preparamos los grupos en círculo para facilitar la circulación de las "pes".

Los formadores definimos la primera P (propósito) que es la debilidad identificada que proponemos trabajar de forma grupal. Por ejemplo: la debilidad era la actividad comercial.

Cada grupo empieza con una de las "pes" y debate durante 10 minutos. A continuación, las "pes" van pasando por cada uno de los grupos en el sentido de las agujas del reloj.

La instrucción debe ser clara: no se pueden repetir las aportaciones hechas por el grupo anterior. De esta forma, garantizamos riqueza de ideas.

Distribuimos una de las "pes" a cada grupo:

- **Personas:** ¿qué papel juegan las personas en el propósito (actividad comercial)?
- **Producto:** ¿nuestros productos son adecuados para la actividad comercial? ¿Con qué resistencias me puedo encontrar? ¿Cómo las voy a anular?
- **Procesos:** ¿con qué herramientas contamos? ¿Qué procedimiento seguiré?
- **Preparación:** ¿cómo me preparo la actividad comercial? ¿Qué necesito?

¿Cómo lo haré?

- **Problemas previsibles:** ¿con qué problemas técnicos me puedo encontrar? ¿Me puedo anticipar?
- **Preocupaciones prácticas:** ¿qué me preocupa? ¿Cómo puede ayudarme la organización? ¿Tengo los recursos necesarios?

Una vez las 6 "pes" han circulado por cada uno de los grupos y se han anotado las aportaciones y buenas prácticas identificadas de forma grupal, las colocamos en una superficie (por ejemplo, una pared de la sala) y, de forma ordenada, se debaten por los asistentes.

Aquí es importante el papel del formador como moderador del grupo. En función del propósito, también es recomendable que el formador aporte su *expertise*.

Una vez cerrado el debate grupal, es recomendable entregar a cada uno de los asistentes documentación con las conclusiones para posteriormente trabajarlo y ponerlo en práctica en cada una de las oficinas.

Recursos necesarios

6 cartulinas, cada una con el enunciado de una de las pes que deseamos trabajar.

También precisamos de una superficie de cierta extensión (nos puede servir una pared de la sala) donde pegaremos cada una de las cartulinas una vez hayan circulado por cada uno de los grupos con sus aportaciones. La disposición de las cartulinas nos favorecerá el debate en grupo, que será moderado por el formador.

Formadores internos

Dinámica: LAS CASAS

Aportado por: María Isabel Algeciras Torres

Objetivos

- Conocer al grupo.
- Iniciar las sesiones y romper el hielo.

Destinatarios

Todos los participantes en grupos de 3-5 personas.

Tiempo

- 10 minutos de trabajo en grupo.
- 5 minutos por grupo para la puesta en común.

Metodología

Cada equipo dispone de un folio y de rotuladores de colores y tiene la misión de dibujar una casa donde deberá indicar:

- En la puerta principal: los nombres de los componentes del grupo.
- En el techo: las expectativas que tienen del curso.
- En las paredes: impresiones sobre las percepciones que tienen los demás grupos.

Cuando pasen los 10 minutos destinados al diseño de esta casa, cada grupo debe presentar su trabajo y, cuando se digan los nombres de cada componente, al señalar la puerta principal, cada persona deberá presentarse diciendo su nombre y añadir alguna información que desee compartir sobre sí mismo

Se pueden establecer variables a los datos por añadir en el dibujo en función de la composición del equipo.

Recursos necesarios

Hojas en blanco y rotuladores de colores.

También se pueden añadir otros elementos como recortes de revistas, fotos, etc. para añadir al dibujo.

Formadores internos

Dinámica: LAS 4 ESQUINAS

Aportado por: Ignacio José González Fernández

Objetivos

- Que los participantes se conozcan.
- Intercambiar ideas e inquietudes.
- Romper el hielo y empezar una formación.
- Detectar expectativas.
- Resumir todo un taller retomando lo expuesto al inicio y haciendo resúmenes finales.

Destinatarios

Todos los participantes sentados en círculo.

Tiempo

Entre 15 y 30 minutos.

Metodología

Cada participante debe dibujar en el centro de una hoja un símbolo con el cual se siente identificado y que cuenta algo sobre él.

- En la esquina inferior derecha, debe poner algún dato personal como profesión, edad, estado civil, hijos, etc.
- En la esquina inferior izquierda, lo que menos le gusta sobre el tema que se va a tratar.
- En la esquina superior derecha, lo que más le gusta.
- En la esquina superior izquierda, las expectativas que tiene.

Con esto desarrollado, cada uno se presenta explicando lo que ha puesto y se pone en un lugar visible.

El facilitador o formador puede utilizar esta técnica durante toda la sesión para cubrir expectativas y hacer resúmenes.

Recursos necesarios

Hojas, bolígrafos, celo o chinchetas.

Formadores internos

Dinámica: LOS SUPERHÉROES

Aportado por: Miguel Ángel Garbín Núñez

Objetivos

- Conocer al grupo.
- Romper el hielo y las tensiones del primer momento de los grupos nuevos.
- Permitir que todos los participantes sean tomados en cuenta y se presenten.

Destinatarios

Todos los participantes en parejas aleatorias.

Tiempo

Entre 1-2 minutos por participante.

Metodología

Saludamos a cada participante cuando llega y le entregamos la imagen de un superhéroe. Podemos depositar aleatoriamente las imágenes en las sillas, pero, si después faltan participantes, pueden quedar parejas desaparejadas. Podemos presentarnos como libre o en pareja según sea el grupo par o impar.

Además, entregar personalmente las imágenes, nos permite realizar un pequeño saludo inicial individual que genera buen clima.

Una vez todos los participantes están en sus sitios, les explicamos que deben levantarse y buscar a su compañero de ficción; por ejemplo, Batman a Robin, Coyote a Correcaminos, etc. y sentarse nuevamente, pero con su compañero de ficción.

Realizan una presentación cruzada al resto del plenario.

Recursos necesarios

Imágenes de los superhéroes y sus compañeros.

Formadores internos

Dinámica:
MANTENER, MEJORAR, DEJAR DE HACER, INCORPORAR

Aportado por: Maria del Mar Andreu Oliver

Objetivos

- Mejorar dinámicas de trabajo o problemas concretos.
- Crear debate sobre problemas y buscar soluciones.

Destinatarios

Todos los participantes
en 4 grupos.

Tiempo

10-15 minutos de trabajo en equipo.

Metodología

Cada uno trata un punto y, ante la premisa/el problema, el grupo debe analizar cómo lo afronta y aportar ideas para ayudar a mejorar.

- **Mantener:** qué estoy aplicando que funciona y, por tanto, sigo haciendo.
- **Mejorar:** qué hago y debo hacer más para obtener mejor resultado.
- **Incorporar:** qué puedo hacer diferente, qué debo hacer que no estoy haciendo.
- **Dejar de hacer:** qué hábito, rutina tengo instaurada y que no me aporta valor.

Cada grupo debe responder o hacer aportaciones en cada una de las hojas; disponen de un tiempo limitado (10-15 minutos) para apuntar sus ideas. Los grupos van rotando por todos los carteles.

El formador coordina, acompaña si es necesario, y realiza preguntas abiertas para ayudar a reflexionar sobre el problema y qué acciones están o no aplicando.

Al final tenemos un compendio de ideas o aptitudes por implementar o por no seguir haciendo que nos ayudan a mejorar. Son las ideas del grupo, son ellos los que han aportado las soluciones. Incluso podemos pedir que ellos escojan el tema que quieren trabajar, algo que les preocupe y sobre lo que quieran buscar alternativas.

Para finalizar, se deben recoger las propuestas y ponerlas en común; es un manual de actuación diseñado por y para los participantes, son sus aportaciones y contaremos con su compromiso para implementarlas.

La puesta en común también puede dar paso a un debate sobre las aportaciones.

Recursos necesarios

Papelógrafo, rotuladores, cinta adhesiva para pegar las hojas.

Formadores internos

Dinámica: MANTENER LA ATENCIÓN DE LOS PARTICIPANTES

Aportado por: José Ramón Amo García

Objetivos

- Evitar la falta de concentración y la dispersión de los asistentes que, con conductas disruptivas, distraen al resto de los participantes:
 - a. En formaciones menos participativas y que requieren aprendizaje teórico.
 - b. Ante grupos habituales en los que las personas se conocen y tienden a la tertulia.
 - c. En implantación formativa de larga duración.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

5 minutos cada vez que iniciemos una de las dinámicas.

Metodología

1. Desplazamiento y rotación.

En muchas ocasiones, cuando enseñamos a nuestros participantes, nos colocamos en frente de ellos en la parte central y de espaldas a la pizarra.

Pues bien, de lo que se trata es de realizar la siguiente actuación: sin dejar de hablar, nos iremos desplazando hacia el centro del aula e iremos dando vueltas muy lentamente sobre nuestro cuerpo a medida que vamos avanzando.

Poco a poco nos iremos desplazando hacia la parte opuesta de la pared donde está la pizarra y desde allí seguiremos enseñando nuestros contenidos. ¿Qué conseguimos con ello?

Los asistentes pronto se darán cuenta de que hemos desaparecido de su campo de visión. Esto les causará sorpresa y curiosidad. Su centro de interés que, hasta aquel momento, era la conversación con otro compañero, se desplazará hacia nosotros, porque habremos hecho algo fuera de lo común, pero con total normalidad y sin interrumpir nuestra sesión lectiva.

Cuando los participantes se giren, lo que habremos conseguido no es solo captar su atención, sino que, al tener que girarse para poder localizarnos, dejarán de hablar automáticamente con su compañero porque, a partir de ese momento, volveremos a ser el centro de interés y de atención.

Cuando el participante se gira para mirarnos y escucharnos, dejará de interesarle lo que le está contando a su compañero. Además, estará en una posición poco natural que favorecerá que nos preste mayor atención.

2. Aproximación y contacto.

Recurso muy efectivo para captar la atención de determinados participantes de una aula; consiste en acercarse al asistente que en ese momento está hablando o distorsionando la clase por algún motivo.

Al igual que el primer truco, es muy importante que nos acerquemos a ese participante mientras estamos enseñando al grupo, es decir, sin interrumpir la sesión lectiva. Debemos mantener el mismo tono de voz y desplazarnos de una forma natural y calmada. Mientras hablamos y caminamos hacia ese asistente en concreto, en ningún momento fijaremos la vista en él.

De lo que se trata es de no llamar la atención o interrumpir el ritmo de lo que estemos enseñando. Cuando estemos al lado del participante en cuestión, lo que haremos será seguir hablando con total normalidad al resto de la clase, no le hablaremos ni le diremos nada a él que hasta ese momento estaba distorsionando. Nos pondremos a su lado y, mientras seguimos hablando, le tocaremos levemente el hombro o la muñeca durante unos segundos y sin hablarle ni mirarle.

En ese preciso momento, el asistente en cuestión captará el sentido del mensaje que le estamos transmitiendo y nosotros no tendremos la necesidad de interrumpir aquello que estemos enseñando.

3. Invasión sutil del espacio.

Otro recurso para captar la atención de un asistente con una conducta disruptiva es acercarnos otra vez hacia él. Como en las otras dos ocasiones, de lo que se trata es de acercarnos de una forma natural y sin dejar de hablar.

Nos iremos acercando hasta colocarnos a su lado y en ese momento haremos algo totalmente imprevisto: nos sentaremos encima de su pupitre.

Se trata de una actuación invasiva, pero que también resulta muy efectiva para captar la atención de nuestros participantes y disminuir la conducta disruptiva.

Es muy importante que permanezcamos encima del pupitre durante unos minutos y sigamos hablando y dando la clase de la forma más natural posible. De lo que se trata nuevamente es de no interrumpir la sesión lectiva.

No hace falta decirle nada a él, no hay necesidad de dirigirle la palabra.

Simplemente el participante entenderá que su conducta no es la adecuada, le habremos causado cierta sorpresa y entenderá el mensaje no verbal que le estamos enviando a él y al resto de la clase.

Son dinámicas complementarias al resto de técnicas formativas y de gran eficacia para conseguir su propósito.

Recursos necesarios

Formadores internos

Dinámica: MIS MOMENTOS CLAVE

Aportado por: Juan Carlos Chica García

Objetivos

- Incrementar la unión entre las personas y que se consideren un equipo.
- Conocerse y apreciar las habilidades de los compañeros lo que ayudará a que estén más cohesionados.

Destinatarios

Todos los participantes en grupos de 4.

Tiempo

Entre 40 y 60 minutos, para 4 grupos formados por 3-5 participantes.

Metodología

1. Se comunica a los grupos que su tarea consiste en repasar mentalmente su vida laboral y encontrar dos eventos, actividades, logros o momentos especiales de reconocimiento que fueron importantes para ellos. Se establecen 10 minutos para pensar y ordenar las ideas.
2. A continuación se establece un tiempo de 20 minutos para ponerlo en común con el resto de personas del equipo. Por el orden establecido de forma aleatoria anteriormente, cada componente cuenta la primera experiencia. Tras terminar cada componente, en el mismo orden cuentan su segunda experiencia.

En el detalle de la mecánica por seguir, se les indica que es bueno que busquen puntos comunes en sus experiencias y que, al final del proceso, deben elegir una sola historia de cada participante, que será la que cuenten al resto de grupos.
3. A continuación se comparte la experiencia elegida entre todos los grupos.
4. Para terminar, se pregunta a los participantes cómo se han sentido al contar sus propias historias y escuchar las de los demás. Por último, se les pregunta si creen que las historias tenían algo en común.

Es importante anotar lo que tienen en común para, en la revisión, ponerlas en valor y generar empatía y colaboración.

Recursos necesarios

Papelógrafo o pizarra. Sala espaciosa y que permita generar los grupos con espacio suficiente para que trabajen cómodamente y sin interferencias.

Formadores internos

Dinámica: NAUFRAGIO (ICEBREAKER)

Aportado por: Noemí Aliaga Salmerón

Objetivos

- Conocer al grupo de una manera más distendida.
- Romper el hielo.
- Fomentar la cohesión de grupo desde el inicio.
- Crear un ambiente más participativo.

Destinatarios

Todos los participantes distribuidos en 4 grupos.

Tiempo

Entre 20-30 minutos.

Metodología

El formador comunica a los asistentes que están en una situación de naufragio y que deben agruparse en 4 grupos, formando 4 botes salvavidas.

Para sobrevivir dentro del bote, deberán cumplir las siguientes tareas:

- Aprender los nombres de todos los náufragos.
- Conocer la actividad profesional que realiza cada uno de ellos.
- Saber una cualidad personal que los caracterice.
- Además, deben poner un nombre al bote.

Al final deberán demostrar a los otros grupos que todos los náufragos del bote se conocen bien, presentándose unos a otros.

Desde el inicio ya es una forma de tener los grupos de trabajo hechos para realizar cualquier actividad en equipo a lo largo de la sesión o del curso.

Recursos necesarios

Pósits para ponerle nombre a cada grupo (bote salvavidas).

Formadores internos

Dinámica: ORDEN POR EDAD - PROHIBIDO HABLAR

Aportado por: Ana Isabel Ibáñez Carrión

Objetivos

- Empezar a conocerse y fomentar la participación en equipo.
- Crear un ambiente de cooperación.
- Permitir que los participantes estén más relajados y perceptivos.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

- 1 minuto para explicar la dinámica.
- 3 minutos para el desarrollo.
- 10 minutos para la puesta en común.

Metodología

Solicitamos a los participantes que se levanten de sus asientos, pidiendo sobre todo silencio porque, para desarrollar una dinámica, no podrán hablar durante 3 minutos. Se trata de provocar que estén expectantes.

Una vez de pie delante de sus asientos, marcamos el orden de actuación; lo primero se les requiere que deben seguir sin hablar, solo les está permitido hacer gestos, moverse y observar. Se advierte que, cuando se diga la frase con lo que tienen que hacer, ya no se puede hablar... Mantenemos la atención de los asistentes.

¡Empezamos! A partir de ese momento, de forma muy clara, les pedimos que hagan una fila situándose por orden de edad, siendo el primero el más joven y el último el mayor de todos los participantes. Insistimos en que no se puede hablar y sólo valdrán los gestos para averiguar entre ellos quién es mayor que quién... ¡Tiempo: 3 minutos! Recordamos que no se puede hablar.

Se contrastará el resultado al finalizar la actividad, pidiendo a cada participante que diga su edad (o mes de nacimiento cuando se producen coincidencias en el año) para verificar que el orden es el correcto.

Solicitamos a cada participante que nos indique qué dificultades ha encontrado y cómo ha conseguido adivinar su posición (acertada o no). Cada uno explica cómo se ha sentido y cómo lo ha conseguido. Así, además, se van presentando.

Cerramos la dinámica indicando que se trata de un juego corto que fomenta la participación, la expresión corporal y, por supuesto, el objetivo principal que es que el grupo empiece a conocerse.

Recursos necesarios

Espacio en la sala de reuniones. Sillas en círculo para ocupar el centro y moverse libremente.

También sería posible realizar la actividad situándose en los laterales de la sala, aunque dificultaría el movimiento y se necesitaría más tiempo para la ejecución.

Formadores internos

Dinámica: PASAR LA(S) PELOTA(S)

Aportado por: Marta Sureda Masmarti

Objetivos

- Energizar al grupo.
- Reactivar a los participantes después de un receso como la comida.
- Crear movimiento y quitar el letargo ocasionado por el proceso de digestión.
- Activar la coordinación y la memoria.

Destinatarios

Todos los participantes.
Preferiblemente de 12 a 16 personas.

Tiempo

15 minutos máximo.

Metodología

La dinámica consiste en pasarse la pelota entre todos los participantes en una misma secuencia entre ellos. Cada participante debe seleccionar a un único compañero al que le pasará SIEMPRE la pelota. El último participante le pasará la pelota al formador, que es quien inicia y cierra la secuencia.

El formador empieza pasando una bola. Cuando la ronda se complete una vez sin que la pelota caiga al suelo, el instructor pasará una segunda bola, y así sucesivamente.

La cantidad de pelotas por pasar será decidida por el formador, según su criterio. Se espera que sean un mínimo de 4.

Recursos necesarios

Entre 4 y 6 pelotas de tenis. Aunque lo mejor sería pelotas de diferentes tamaños y pesos.

Formadores internos

Dinámica: PELOTA CONCEPTUAL

Aportado por: Antonio González Conde López

Objetivos

- Reforzar y repasar la materia recientemente aprendida.

Destinatarios

Todos los participantes de pie por la sala.

Tiempo

Entre 10 y 15 minutos.

Metodología

Se indica a los participantes, tras finalizar la sesión, que piensen el concepto que les pareció el más importante o que se llevan de la sesión como principal aprendizaje.

Después se les indica que se levanten y den vueltas por la sala y a continuación se les entrega una pelota que deben lanzarse entre ellos.

En cada lanzamiento, quien la recibe debe explicar su idea.

Continuar el ejercicio hasta que todos hayan cogido por lo menos una vez la pelota y explicado un concepto importante del material recientemente explicado.

Recursos necesarios

Una pelota.

Formadores internos

Dinámica: POLKA DOTS

Aportado por: Carmen Dolores Fernández Melcón

Objetivos

- Romper la estática inicial de cualquier sesión formativa.
- Hacer que los asistentes "se suelten" y se relajen.
- Reflexionar sobre la variedad de soluciones que distintas personas pueden dar a una cuestión muy sencilla.

Destinatarios

Todos los participantes.
Preferiblemente entre 12 y 15 personas.

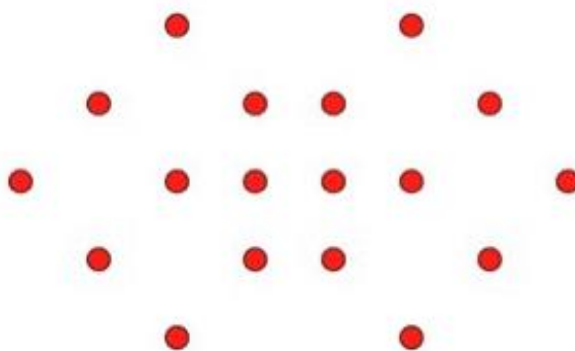
Tiempo

Entre 20 y 30 minutos.

Metodología

El formador explica que va a mostrar en la pantalla del proyector, durante 10 segundos, una imagen en la que se verá una serie de puntos. Cada participante debe contarlos mentalmente, sin decir en alto los que cree que hay.

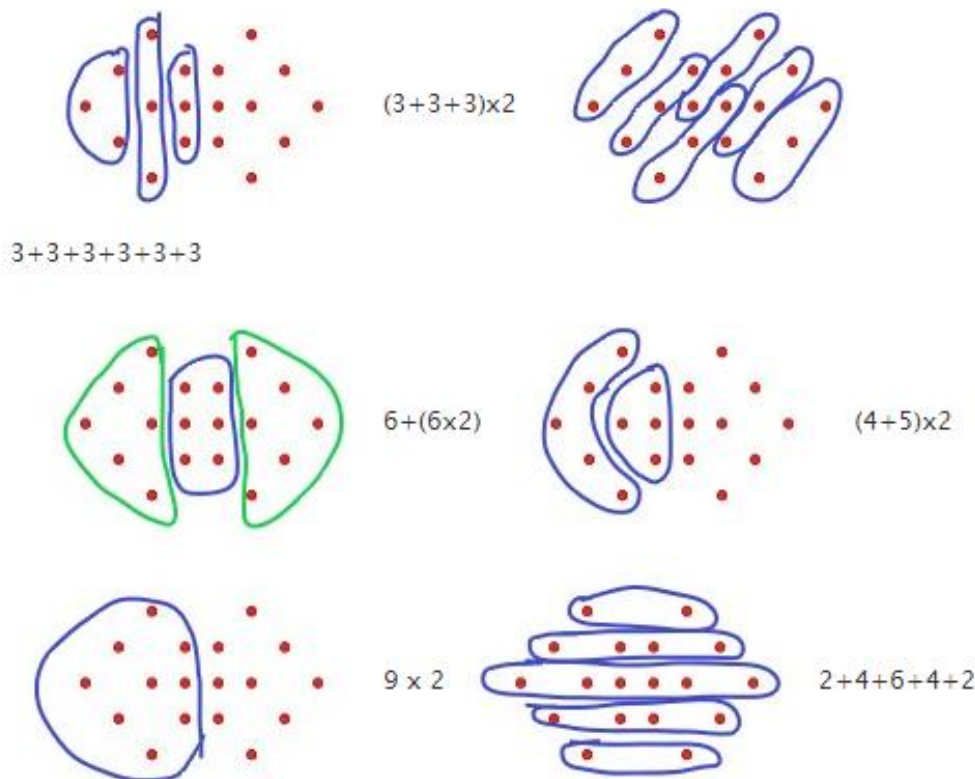
Tal y como se ha indicado, se muestra, durante 10 segundos, la siguiente imagen:



Se "ciega" la imagen y se pregunta a los asistentes cuántos puntos han contado. Según el grupo, será o no necesario animar a la participación, pero es una respuesta sencilla que seguramente nadie tenga inconveniente en dar.

Son 18 puntos, pero el objetivo de la dinámica no está en dar el número de puntos en sí, sino en ver la forma como los distintos participantes han contado los puntos. Así que se animará a los asistentes a que vayan dibujando en el papelógrafo (en el que previamente se tendrán preparadas varias reproducciones de la imagen), cómo han hecho para contar los puntos. Si es necesario, se puede hacer una demostración, dando una solución inicial.

Se obtendrán diferentes formas de contar los puntos:



Se trata de mostrar algunas de las soluciones que han visto los asistentes. Seguramente varios de ellos coincidan en la solución. Algunos se habrán dado cuenta de la simetría de la imagen; otros no. Esto llevará al formador a exponer cómo, para un problema sencillo, se pueden dar múltiples soluciones, muy diferentes entre sí, con enfoques del problema desde frentes diversos.

Esto es a lo que nos enfrentamos día a día en nuestro trabajo: situaciones y personas muy diversas con las que tenemos que tratar y a las que no hay una única forma de enfrentarse. Debemos ser flexibles y abiertos frente a la diversidad.

Es una dinámica sencilla que no exige conocimientos específicos; solo se trata de contar puntos mentalmente. No hay una solución única ni buena. Todas son buenas. Así que, en principio, los asistentes no tienen por qué tener vergüenza en dar sus soluciones.

Como los participantes se tienen que levantar de la silla para dibujar en el papelógrafo las soluciones, esto da movimiento al aula y a la sesión, lo que permitirá relajar el ambiente y "hacer grupo". También la comparación entre las distintas soluciones, algunas seguramente muy diferentes entre sí, dará juego entre los asistentes.

Recursos necesarios

Proyector y un papelógrafo con varias láminas preparadas con la imagen con la que se trabajará.

También rotuladores gruesos de varios colores para poder dibujar las distintas soluciones.

Formadores internos

Dinámica: PRESENTACIÓN CON PREGUNTAS

Aportado por: Ángel Solans Coma

Objetivos

- Romper la posible monotonía a la que muchas veces nos vemos sometidos en presentaciones.
- Permitir hacer participar a los asistentes a la sesión, dinamizando la misma.
- Con las preguntas adecuadas, conseguir conclusiones que tienen valor específico puesto que salen del grupo.
- Detectar cuestiones que requieren foco por la importancia que suscitan en los asistentes.

Destinatarios

Todos los participantes, aula en forma de U.

Tiempo

No determinado.

Metodología

Previa a la presentación

Preparación de las preguntas para dirigir al grupo. Al menos necesitamos una base; si tenemos dominio del tema, podrán surgir caminos alternativos con preguntas iniciales.

Qué elementos transgresores, sorprendentes vamos a utilizar en la sesión (fotos, un vídeo, un PowerPoint con preguntas, folios de presentación, un papelógrafo). De hecho, una de las bases de trabajo interesante es que no nos hace falta en absoluto un PowerPoint para desarrollar una sesión con contenidos y útil; dependerá solamente de tener un cierto dominio de aquello de lo que estamos hablando y capacidad de dinamizar al grupo.

Es clave la preparación:

- ¿Dónde queremos llegar?
- ¿Qué preguntas son necesarias para llegar?
- ¿Qué imagen, objeto, presentación, etc. podemos utilizar que nos permita lanzar la pregunta al grupo?

Presentación:

Presencial

Desarrollamos las diferentes preguntas y vamos dirigiendo con ellas al grupo hacia algún lugar preferiblemente estudiado, aunque no siempre. En el papelógrafo podemos situar la evolución del camino, podemos ayudarnos de miembros de la sala.

Al asistente se le requiere "participación", no muchísima, con algún miembro ya nos es suficiente; de hecho, normalmente hace falta un calentamiento, por lo que puede venir bien haber realizado alguna dinámica divertida que haya roto el hielo.

Controlaremos al grupo a través de la alianza establecida para la sesión que nos será útil para poder dominar los tempos, dejar aparcados posibles temas sin solución o escabrosos y también contra los ladrones de tiempo.

Podemos utilizar la técnica a través de alguno de los recursos comentados de forma individual y con cualquiera podríamos obtener un impacto sorprendente muy parecido, hasta combinarlos absolutamente todos en un alarde de derroche de recursos.

Estamos tratando simplemente de:

- Impactar en el foro.
- Hacer preguntas que puedan ser transgresoras o que apelen a conclusiones.
- Dirigirnos con estas preguntas hacia acciones (para resolver las conclusiones).

Recursos necesarios

Papelógrafo, presentación PowerPoint, un vídeo, folios o fotografías.

Formadores internos

Dinámica: RANDOM QUESTIONS

Aportado por: Ignacio Herrero Cuéllar

Objetivos

- Conocer cosas distintas y sorprendentes de los compañeros ya que normalmente este tipo de presentaciones son solo útiles para el formador y no para los asistentes que se suelen conocer de otras reuniones.
- Empezar de forma diferente y que los asistentes estén atentos y curiosos a lo que sus compañeros tienen que decir.
- Liberar la mente.
- Cohesionar al grupo y dar confianza entre ellos.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Máximo 25-30 minutos.

Metodología

Inicialmente les decimos que escriban entre una y tres preguntas que se salgan de lo habitual que les gustaría conocer de sus compañeros, no solo el nombre, puesto, la localidad y los años en el puesto...

Ejemplos:

- ¿Dónde fue tu último viaje y lo recomendarías?
- ¿Cuál ha sido el último libro/película/obra de teatro/serie que te ha gustado y por qué?
- ¿Último restaurante/tienda/web descubierto y que aconsejarías?
- ¿Última noticia/tuit, historia encadenada que te ha gustado/avergonzado? ¿Y qué haces sobre ellas? Etc.

Recopilamos todas las preguntas, que serán anónimas, las numeramos para que la elección sea aleatoria y numeramos también a los asistentes. Le decimos al primero que elija un número de pregunta y a otro, un número de persona; primero lee la pregunta para crear expectación, después dice a quién le toca responder y libremente lo exponen.

Sirve para que la gente se relaje y conozcamos temas o aspectos de cómo es la persona o qué gustos tiene. Según la temática de la formación podemos dirigir las preguntas hacia un campo u otro...

Si tenemos menos tiempo o queremos enfocar el tema a un aspecto más concreto, podemos llevar preguntas ya preparadas y que sea aleatorio cuál y a quién le toca la pregunta sin necesidad de que ellos la escriban; así ganaremos agilidad y dirigiremos mejor el destino de este inicio de formación aunque perderemos en espontaneidad.

Si fuera una formación con mucha gente en una sala más grande o con mucha gente, bien podrían enviar un tuit con un *hashtag* (#) que hubiéramos dicho o un mensaje privado de Twitter a la dirección del moderador y este elige al azar preguntas y gente a la cual responder no alargándolo en demasía y sabiendo según reacciones y las preguntas aprovecharlo siendo respetuoso con los participantes.

Recursos necesarios

Tarjetas tipo A6 para que no se extiendan mucho y darles 3 o 4 a cada uno.

Formadores internos

Dinámica: RED DE COLABORACIÓN

Aportado por: Manuel Sanjuán Maestre

Objetivos

- Recapitular los aspectos más importantes aprendidos por cada asistente durante la formación.
- Demostrar la importancia de cada uno de los miembros del grupo, el trabajo en equipo y qué ocurre si esta cohesión del equipo no es la adecuada o alguno de los miembros del equipo no está igual de implicado que el resto.

Destinatarios

Todos los participantes. Grupos de unos 12-15 participantes. De pie en círculo.

Tiempo

Entre 20 y 30 minutos, al finalizar la sesión formativa.

Metodología

El primer participante anuda el extremo del ovillo de lana a un dedo de su mano, expone brevemente un aspecto positivo de la formación recibida, en qué le ha impactado, y a continuación lanza el ovillo a otro participante (no se puede lanzar ni al que tiene a su derecha ni a su izquierda).

El que recibe el ovillo lo anuda a su vez a uno de sus dedos, expone igualmente un impacto positivo y lo lanza a otro y así sucesivamente hasta completar todos los participantes. Incluso es posible realizar dos lanzamientos a cada participante. En función de si la red resultante ha quedado o no lo suficientemente tupida.

Una vez creada la telaraña, que simboliza el esfuerzo común en el que todo el equipo contribuye, se lanza la pelota hinchable en el centro. Si la tensión del hilo de lana es la adecuada, la pelota no cae al suelo. Le pedimos a uno o dos de los integrantes del círculo que "aflojen" la tensión del hilo y veremos que la pelota se moverá y, con seguridad, acabará cayendo al suelo.

Si todos los participantes mantienen la "tensión", la intensidad, la pelota no cae.

Recursos necesarios

Aula con un espacio mínimo central que permita formar un círculo con los participantes. Un ovillo de lana y una pelota hinchable (balón de playa).

Formadores internos

Dinámica: ROLES

Aportado por: Laura Díaz Alba

Objetivos

- Identificar los roles en la formación así como su influencia/repercusión dentro del grupo.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

No determinado

Metodología

Es muy importante identificar los roles en la formación así como su influencia/repercusión dentro del grupo. Algunos de ellos no son fáciles de identificar, pero siempre procuramos, al menos, detectar al líder y al saboteador por la trascendencia que su papel puede tener en la marcha de la formación.

Es de gran utilidad la visión de la película recomendada en *pre-work* anterior así como el análisis que hemos hecho en la sesión presencial a posteriori.

El propio funcionamiento de la formación propiciará, más o menos rápido y de forma más o menos sencilla, la identificación de estos roles que, repetimos, es muy útil.

Recursos necesarios

Formadores internos

Dinámica: ROMPEHIELOS I

Aportado por: Juan Carlos Martín Cauce

Objetivos

- Romper con los nervios y la tensión en un nuevo grupo de formación.
- Reactivar al grupo después de la comida.

Destinatarios

Todos los participantes en grupos de 4 personas.

Tiempo

10 minutos.

Metodología

Hacer grupos de 4 personas y, si tenemos un pasillo grande, sería lo ideal para poder desarrollar bien la dinámica. Marcamos una línea de salida y otra de llegada.

Fijamos las pelotas en la línea de salida; cada equipo de 4 rodea una pelota y tienen que llevar cada pelota desde la línea de salida a la meta que hemos fijado con antelación.

Reglas: la pelota no puede tocar el suelo y no se pueden utilizar ni los brazos ni las manos.

Esta dinámica genera muchas risas, entre roces, posturas y la forma de avanzar del grupo hasta la meta hace que se rompa definitivamente el hielo de cara a eliminar la timidez del inicio o el agotamiento de después de comer.

Por supuesto, gana el primer equipo que llegue a la meta y haya cumplido con las 2 reglas.

El formador solo debe explicar perfectamente la dinámica, y tratar de hacerlo en un pasillo grande para marcar la salida y la meta.

Recursos necesarios

Pelotas de pilates.

Formadores internos

Dinámica: ROMPEHIELOS II

Aportado por: Juan Carlos Martín Cauce

Objetivos

- Romper con los nervios y la tensión en un nuevo grupo de formación.
- Reactivar al grupo después de la comida.

Destinatarios

Todos los participantes en grupos de 6 o 7 personas.

Tiempo

Entre 10-15 minutos.

Metodología

Aprovechamos el largo del aula o un pasillo si tenemos la posibilidad en el centro de formación.

Cada grupo irá en fila, uno detrás de otro, separados únicamente entre ellos por una botella de plástico. Se les dará 2 minutos a todos los grupos, al mismo tiempo, para que hablen y traten de establecer entre ellos su táctica de cara a llegar los primeros a la meta.

Se dispone el primero de cada grupo en la línea de salida, seguidos cada uno de ellos del resto de sus equipos con las botellas entre sí.

Reglas: cada vez que a alguien del grupo se le caiga una botella, todo el grupo vuelve al inicio y, una vez iniciada la carrera, está prohibido tocar las botellas con los brazos o con las manos.

Gana el primer equipo que llegue a la meta sin que se le hayan caído las botellas. El formador solo debe explicar perfectamente la dinámica.

Recursos necesarios

Botellas de agua pequeñas vacías, con su tapón.

Formadores internos

Dinámica: ROMPER EL HIELO

Aportado por: Mónica Carmen Martínez Bayón

Objetivos

- Conocer al grupo.
- Lograr la interacción entre los miembros del grupo.

Destinatarios

Todos los participantes en parejas.

Tiempo

- 5-10 minutos para la entrevista.
- 1 minuto por participante para la presentación.

Metodología

El formador dividirá a los asistentes en grupos de 2; puede dar pautas sobre qué preguntas realizar en la entrevista por realizar, por ejemplo, alguna aportación relativa a sus aficiones.

Cada integrante realizará una breve entrevista a su compañero y viceversa y posteriormente hará la presentación al grupo.

Activamos la escucha entre los participantes y rompemos cualquier "miedo" a la hora de presentarse; resulta más fácil en grupos grandes hablar de un compañero que de ti mismo.

Recursos necesarios

Formadores internos

Dinámica: SIGUE LA HISTORIA

Aportado por: M. Dolores Cánovas Nicolás

Objetivos

- Generar confianza y cohesión en el grupo.
- Fomentar las actitudes de solidaridad para prepararse para un trabajo en común que requiera interactuar en grupo.
- Animar a los participantes a que sean creativos y despierten la intriga en los demás.

Destinatarios

Todos los participantes.
Preferiblemente grupos no muy numerosos y sentados en U.

Tiempo

Entre 15 y 30 minutos.

Metodología

Una vez explicada la dinámica por parte del formador, el primer miembro del grupo dispone de 1 minuto de tiempo para contar una historia.

A continuación, el siguiente participante seguirá contando la historia desde el punto en el que el anterior compañero la dejó. Así, sucesivamente, hasta que todos los miembros del grupo cuenten su parte de la historia.

Recursos necesarios

Formadores internos

Dinámica: STORYTELLING

Aportado por: Cristián José Bassas Serra

Objetivos

- Seducir a los participantes.
- Favorecer la buena predisposición.
- Captar la atención de los asistentes.
- Crear un ambiente positivo y favorecedor del aprendizaje.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

20 minutos.

Metodología

Diseñarnos una historia atractiva, que exponemos y compartimos con los participantes que posteriormente reflexionarán con nosotros sobre el mensaje de la historia.

Con la inclusión de la tecnología, es posible que las historias se presenten en diferentes formatos: texto, vídeo, sitios interactivos, para así animar a los asistentes a usar su imaginación y creatividad con el fin de mejorar su comprensión.

El relato debe contar con los siguientes elementos esenciales:

- El tema (materia que despierte interés).
- La trama (desarrollo).
- El sentido (conclusión).

Es una buena técnica que puede combinarse con otras dentro de una misma sesión formativa.

Recursos necesarios

Dependiendo del formato utilizado, se precisarán unos u otros recursos.

Formadores internos

Dinámica: TEMPESTAD

Aportado por: Ignacio José González Fernández

Objetivos

- Conocer al grupo.
- Romper el hielo.
- Activar al grupo para que no se quede en actitud pasiva.

Destinatarios

Todos los participantes. No más de 12 personas.

Tiempo

Entre 15 y 30 minutos.

Metodología

Todos los participantes forman un círculo con sus respectivas sillas.

Quien dirija el juego se coloca en el centro y dice: “somos un barco en medio del mar, viaja a rumbo desconocido”.

Cuando diga “ola a la derecha”, todos cambian de puesto a la derecha; cuando diga, “ola a la izquierda”, todos cambian de puesto hacia la izquierda; cuando diga “tempestad”, todos deben cambiar de puesto, mezclándose en diferentes direcciones.

Al decir “tempestad” el que está en el centro ocupa un asiento y la persona que lo pierde se presenta y reactiva la dinámica.

Recursos necesarios

Espacio suficiente para poder moverse.

Formadores internos

Dinámica: UNA PALABRA QUE ME DEFINA

Aportado por: Ruth Herguido Camacho

Objetivos

- Fomentar el conocimiento del grupo.
- Conseguir crear un ambiente adecuado.
- Recuperar la atención y "despertar" para continuar con la sesión después de un receso.

Destinatarios

Todos los participantes con un máximo de 20 personas.
Aula en forma de U.

Tiempo

- 2 minutos para explicar la dinámica.
- 2 minutos para el trabajo individual.
- 1 minuto por participante.

Metodología

El objetivo es que cada participante, de forma individual y secreta, apunte en un papel una palabra que lo defina.

El formador recoge los papeles doblados (incluido el suyo) de forma anónima en una bolsa opaca o un recipiente. Luego, saca uno a uno los papeles y los participantes deben descubrir a quién corresponde la palabra que lo define.

Es importante que el formador dinamice y conduzca al grupo.

Recursos necesarios

Necesitaremos cuartillas de papel (folios) y bolígrafos. También requeriremos una bolsa o un recipiente para depositar los papeles.

Formadores internos

Dinámica: YIN Y YANG

Aportado por: María Ángeles Alia Barbera

Objetivos

- Conocer y analizar en profundidad los puntos fuertes y débiles de un nuevo producto que sale al mercado o bien la implantación de una nueva metodología de trabajo.

Destinatarios

Cursos para participantes que tendrán que recomendar y prestar asesoramiento sobre ese producto y/o utilizar una nueva metodología o herramienta de trabajo. Los participantes divididos en 3 grupos.

Tiempo

- 1.ª fase: entre 10 y 20 minutos.
- 2.ª fase: entre 10 y 30 minutos.

Metodología

En caso de Banc Sabadell:

- Producto: fondo de inversión, depósito combinado, seguro, etc.
- Metodología: implantación de una buena práctica, uso de la agenda comercial, tableta, etc.

Fácil de implementar en una reunión comercial de oficina.

Destinado a los usuarios que tendrán que recomendar y prestar asesoramiento sobre ese producto y/o utilizar una nueva metodología o herramienta de trabajo.

- 1.ª fase de preparación: es preferible que se realice antes de iniciar la formación/reunión.
- 2.ª fase de exposición y desarrollo: ha de ser presencial.

Presencial

Se forman tres grupos:

- Grupo 1. Yang: análisis global destacando sobre todo las características positivas.
- Grupo 2. Yin: análisis global buscando debilidades y/o inconvenientes.
- Grupo 3: escuchará la exposición de los grupos anteriores y podrá formular cualquier pregunta.

Los grupos 1 y 2 analizan y exponen un resumen de las características destacando uno de los grupos lo positivo y el otro, lo negativo. Se anotan en una pizarra o papelógrafo. El grupo 3 pregunta para aclarar dudas.

El formador verifica que todos conocen al detalle las características del producto o de la metodología y en ese momento se inicia un debate donde todos deben colaborar en cómo contrarrestar, paliar o buscar alternativas de lo que se anotó como negativo.

Finalmente se recoge la opinión de todos los integrantes.

El objetivo es que todos acaben conociendo en profundidad el tema que se trata y se sientan seguros ante los posibles inconvenientes que puedan surgir, bien ante la entrevista con el cliente o bien utilizando una nueva herramienta o metodología.

Si el grupo es reducido y se realiza, por ejemplo, en la reunión comercial de la oficina, el director asume el papel de formador, y elige previamente a un empleado de cada tipo (1 y 2); el resto conforma el grupo 3, pero sin ser conscientes de que todo estaba preparado.

Es una técnica muy flexible, tanto en el número de participantes, como en el producto/herramienta por analizar, o en el lugar donde realizarlo.

Recursos necesarios

Pizarra o papelógrafo.

Formadores internos

Dinámica: AVIONES DE PAPEL

Aportado por: Ana María Pérez Arribas

Objetivos

- Romper el hielo.
- Captar la atención de los participantes.
- Generar un clima más distendido y eliminar los momentos de "estrés" de presentarse en público.

Destinatarios

Todos los participantes.

Tiempo

Máximo 15 minutos.

Metodología

Los participantes se distribuirán en las mesas según su elección. Una vez estén todos ubicados, el formador les entregará un folio en blanco y les pedirá que escriban: nombre, puesto actual, localidad, indicar cuál ha sido su mayor logro tanto en su vida profesional como personal.

Una vez lo tengan todos terminados, el formador pedirá que cada uno construya su propio avión de papel. Seguidamente, les pedirá que se levanten (sin moverse de sitio) y se lancen los aviones entre los distintos participantes.

Se producirá un momento de "caos" con el lanzamiento de los aviones que el formador debe ser capaz de controlar.

Cada participante cogerá el avión que tenga más cercano.

El formador irá pidiendo a cada participante que vaya presentando al participante cuyo avión ha recibido.

Recursos necesarios

Papel y rotuladores.

Formadores internos

Dinámica: CÍRCULOS CONCÉNTRICOS

Aportado por: Marta Sureda Masmarti

Objetivos

- Consolidar al grupo.
- Reforzar la comunicación de los participantes, aumentando el grado de confianza entre ellos.
- Fomentar un ambiente distendido y de participación.
- Favorecer un conocimiento mutuo.

Destinatarios

Todos los participantes. Máximo 16 personas.

Tiempo

- Explicación del formador: 2,5 minutos.
- Tiempo de preguntas: 10 minutos.
- Puesta en común: 12,5 minutos.

Metodología

Enumeramos a los participantes. Los números pares forman un círculo interior, como si jugaran al juego de las sillas, pero lo más alejados posible unos de otros. Se situarán de cara y emparejados a los participantes con el número impar, que estarán de pie, formando el círculo exterior.

Repartimos una hoja con 1 o 2 preguntas a los participantes del círculo interior. Estos realizarán las preguntas al compañero que tengan delante. Tiempo: 30 segundos.

Al finalizar el tiempo, los que están en el círculo exterior rotan en el sentido de las agujas del reloj (solo ellos, los de dentro permanecen sentados) para cambiar de pareja, que le hará otras 2 preguntas. Y así sucesivamente, hasta llegar a la persona con la que se formó pareja al principio.

Ahí, los participantes se intercambian: los del círculo exterior pasan a sentarse en el círculo interior (el formador les reparte las preguntas) y los del interior pasan al exterior y empiezan a rotar contestando las preguntas, como antes lo hicieron sus compañeros.

Una vez todo el mundo ha contestado, se hace una puesta en común: cada uno lee la(s) respuesta(s) que más le llamó/aron la atención. El resto tiene que adivinar quién fue la persona que respondió.

Debemos tener preparadas 16 preguntas distribuidas en hojas (una pregunta por delante, otra por detrás) x 2 copias.

Preguntas tipo:

- ¿Cuál es tu pecado confesable?
- ¿Qué te hubiese gustado ser?
- ¿Qué cosa cambiarías de ti?
- ¿Cuál es el libro que más te gusta?
- ¿Cuál es tu *hobby* preferido?
- ¿Qué te comprarías con 100 euros?
- ¿Cuál es tu deporte favorito?
- ¿Qué 3 cosas te llevarías a una isla desierta?
- ¿Con qué famoso te gustaría ir a cenar?
- ¿Qué 3 cosas te hacen sentir bien?
- ¿Qué fue lo primero que quisiste ser de pequeño?
- ¿Qué viaje te queda pendiente?

Recursos necesarios

Hoja y bolígrafo. Bloc de apoyo.

Formadores internos

Dinámica: GESTOS

Aportado por: Marta Sureda Masmarti

Objetivos

- Superar el “bajón” de un grupo a la vuelta de la comida.
- Estimular la cooperación entre los miembros de un equipo así como la comunicación no verbal entre ellos.

Destinatarios

Todos los participantes en grupos.

Tiempo

20 minutos.

Metodología

Los participantes van a jugar a gestos, el juego de mímica. Los grupos competirán entre ellos para ver quién consigue más puntos.

El grupo al que le toque jugar se coloca delante de los demás. El que hace mímica de cara a ellos como si estuviera en un escenario y los otros miembros del equipo adelantados del resto de compañeros en primera fila, mirando hacia él.

El formador explicará las reglas que se deben seguir y además hará de árbitro. Asignará el cronómetro a alguien que no esté participando. Los grupos escogerán a un portavoz.

Cada uno de los grupos tiene 1 minuto y 30 segundos para adivinar el máximo número de palabras. Cada palabra vale 1 punto. Solo compite el grupo al que le toca, no todo el mundo.

Reglas:

1. Todos los miembros del grupo tienen que hacer mímica, en el orden que quieran, pero preestablecido.
2. A cada 2 palabras adivinadas (hay 2 por carta) cambia la persona que hace mímica: se levanta una nueva y coge una carta; la otra ocupa su asiento.

3. El que hace mímica puede optar por dejar en "suspense" alguna de sus palabras, para que otro compañero prosiga con otra carta (porque el tiempo sigue corriendo), pero, si alguno(s) de los grupos que está(n) fuera cree saberlo, lo apuntarán y, una vez acabado el tiempo, su portavoz lo hará llegar al árbitro. Si es correcto, el punto sube al casillero del/de los grupo(s) que acierte(n). ¡O sea, que se tiene que estar al tanto de lo de los demás también para puntos extra!

Después de haber hecho todas las rondas con cartas más "fáciles" y, si se animan y les supo a poco, se puede hacer lo mismo con las cartas "difíciles", ahora que ya calentaron.

Se puede entrar a valorar el entendimiento entre los componentes y su imaginación y habilidad cuando no se utiliza la comunicación verbal.

Recursos necesarios

Reloj/cronómetro y cartas de gestos.