



DINÁMICAS GRUPALES

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL



DAVID PEÑALVER NAVARRO
1º DAW

Índice

Dinámica 1: Comunicación en 1 y 2 direcciones.....	3
Dinámica 2: El caso Elle	4
Dinámica 3: Perdidos en la Luna	6
Dinámica 4: Asertividad	8
Dinámica 5: La torre de espaguetis	9
Dinámica 6: Cruz y círculo	11

Dinámica 1: Comunicación en 1 y 2 direcciones

- La comunicación real solo se produce con feedback.
- Para que el mensaje sea captado correctamente, es fundamental usar referencias objetivas o comunes.
- Ser técnicos y específicos en la comunicación del mensaje es clave para poder transmitir mejor aquello que queremos comunicar.
- Es de gran relevancia adoptar un vocabulario y nivel técnico adecuados al de la audiencia.
- La comunicación no verbal es fundamental (refuerza, ayuda o es directamente el mensaje).
- Un mismo mensaje puede ser interpretado de una forma diferente por cada persona.
- Un porcentaje muy importante del mensaje forma parte del propio receptor.
- Es fundamental la escucha activa (otorgar feedback de si entiendo o no).
- Es necesario adaptar el mensaje a la audiencia (ejemplos, metáforas, vocabulario empleado).
- Hay partes del mensaje más importantes para unas personas que para otras.
- En función del objetivo y la comunicación, es importante preparar el mensaje.

Dinámica 2: El caso Elle

- El sexo/género de los integrantes de la clase influye en las conclusiones que se derivan. Por tanto, se pueden obtener diferentes puntos de vistas derivado de esta diversidad.
- El trabajo en grupo permite moderar la opinión que pudiera tener cada integrante.
- La ausencia de información permite a cada uno elucubrar una teoría o hipótesis.
- Cuando las opiniones son muy diferentes, es prácticamente imposible o al menos muy complicado llegar a un acuerdo común.
- Se crean diferentes formas de negociar y de llegar a acuerdos.
- Dentro del grupo es necesario llegar a consensos para lograr completar la actividad.
- Al trabajar en esta actividad, puedes observar cómo las personas asumen roles naturalmente.
- Relacionado con el punto anterior, a medida que la actividad avanza, puedes ver si los roles cambian o se consolidan, lo cual puede indicar flexibilidad o rigidez en la dinámica de grupo.
- La actividad requiere negociación para llegar a un consenso. Puedes evaluar la habilidad de los participantes para negociar, hacer compromisos, convencer al resto y llegar a acuerdos.
- El proceso de negociación también muestra cuánta empatía y flexibilidad tienen los participantes cuando intentan entender las perspectivas de los demás.
- Se puede observar si el grupo toma decisiones basadas en lógica, emociones o una combinación de ambas.
- El contexto previo de cada alumno determina en gran medida el nivel de culpabilidad que asigna a cada personaje.

- En la discusión global es muy complicado llegar a acuerdos, ya que cada uno tiene una opinión ya formada en base a sus conocimientos y experiencias previas que es difícil alterar.

Dinámica 3: Perdidos en la Luna

- El resultado del grupo es siempre superior al de la suma de las partes individuales.
- Se crean diferentes formas de negociar y de llegar a acuerdos. Aun así, es más eficiente que haciéndolo en solitario.
- Individualmente se realiza más rápido, pero en grupo se logra un mejor resultado. Como dice un conocido proverbio africano: si quieres ir rápido, ve solo; si quieres llegar lejos, ve acompañado.
- La comunicación y el consenso son claves de cara a lograr los objetivos de la práctica.
- La dinámica resalta la importancia de la comunicación clara y efectiva para coordinar las acciones y compartir ideas.
- Se puede evaluar la capacidad de los participantes para escuchar a otros y tomar en cuenta sus opiniones.
- Cuando ha habido alguna disputa, se ha empleado el raciocinio y la búsqueda de información lo más objetiva posible para resolver el conflicto. Al menos en nuestro grupo.
- Al discutir y organizar la lista de objetos, se pueden identificar aquellos participantes que se inclinan por tomar responsabilidades específicas, mostrando su inclinación hacia roles más estructurados.
- La ambigüedad en la información proporcionada (o la información incompleta) ocasiona diferentes pensamientos e ideas en cada integrante del grupo y entre los diferentes grupos.
- Se establecen jerarquías de manera más o menos natural en el momento en el que se pasa al trabajo en equipo como líderes, mediadores o expertos técnicos. Esto puede indicar las fortalezas individuales y la tendencia a ocupar ciertos roles en un equipo. En nuestro caso, éramos dos personas las que más poder de decisión final teníamos y otra más pasiva.

- La actividad puede revelar a aquellos participantes que asumen roles de liderazgo de forma natural, guiando la discusión y ayudando al equipo a mantenerse enfocado.
- La necesidad de llegar a un acuerdo sobre la importancia de los objetos muestra las habilidades de negociación de los participantes, permitiendo ver quiénes son capaces de ceder y quiénes se mantienen firmes en sus opiniones.
- La habilidad de negociar y alcanzar un consenso puede indicar el nivel de cooperación dentro del grupo y la disposición para encontrar soluciones comunes.

Dinámica 4: Asertividad

Conclusiones desde el rol de asertividad:

- En mi caso, seguir el rol de asertividad no me ha resultado tan complicado debido a que en mi día a día cumplo bastante con esta cualidad.
- Aun así, conforme más agresivo es el sujeto que tenemos enfrente, más que complica el hecho de mantener la calma y no entrar en su juego.
- Se torna complicado el proceso de negociación para llegar a un acuerdo también conforme más agresivo es el individuo que tenemos enfrente.
- La toma de decisiones debe ser rápida para no ceder.
- Al mismo tiempo, esta toma de decisiones debe ser fría para no magnificar la discusión.

Conclusiones desde el punto de observador:

- Respecto a los roles, es importante que cada participante asuma su rol de la forma más seria posible para que el comañero pueda realizar la dinámica correctamente.
- Realizar el rol de agresivo se torna complicado en las personas que son más pasivas. Conforme más agresivos deben ser, más complicado se les vuelve. Haber realizado clases de teatro ayuda a poder realizar dicho rol, como ha sido mi caso.
- Al igual que cuando yo realizaba el rol de asertivo, conforme más agresivos eran, menos opciones había de llegar a un acuerdo.
- Ligado con lo anterior, conforme más agresivo es la persona de enfrente, en más bucle se ha ido entrando.
- En esos casos, es necesario saber en qué punto zanjar la conversación.

Dinámica 5: La torre de espaguetis

- Al igual que en la dinámica de "Perdidos en la Luna", tienden a salir los roles naturales de cada integrante del grupo.
- Conforme el tiempo se va reduciendo, se crean roles de especialización en cada tarea de cara a poder acabarla. Por ejemplo, está el que corta la cuerda, el que pega los espaguetis, etc.
- A pesar de ello, sigue existiendo flexibilidad en ellos. Puede ser que alguien pase a ayudar o que surja una nueva necesidad y se reasignen los roles.
- Algunos integrantes necesitan aprobación del que ejerce como líder de cara a llevar a cabo sus ideas.
- En nuestro caso, el estilo de liderazgo ha sido democrático, además de escuchar primeramente las opiniones de los dos integrantes para poder poner todas las aportaciones en común y elegir la que parezca más eficaz.
- Conforme menos tiempo queda, más dependencia se va creando del líder y más presión tiene de cara a seguir con el plan establecido o virar en una nueva dirección.
- Hay momentos en los que puede haber un cambio de liderazgo, aunque al final ha habido una dependencia mayor de uno de los integrantes.
- Bajo presión, hemos mantenido la calma todos los grupos.
- Hemos dedicado gran parte de tiempo a planificar la lógica del trabajo.
- El diseño y la construcción de la torre presentan desafíos técnicos, permitiendo a los equipos aplicar habilidades de resolución de problemas.
- Se puede observar cómo el equipo toma decisiones importantes, como diseño de la estructura, distribución de recursos y gestión del tiempo.

- Relacionado con el punto anterior, la gestión del tiempo ha sido el punto flojo de todos los grupos, necesitando 2' más para acabar la dinámica.
- Se ha podido ver la habilidad de los equipos para adaptarse a problemas inesperados o a errores durante la construcción de la torre.
- La negociación de las ideas ha sido democrática, no imponiéndose ninguno de los miembros en la misma, aunque con la necesidad de aprobación final del líder.
- Ha dado tiempo a negociar y poner en ejecución varias de las propuestas de los integrantes del grupo, quedando al final con una combinación de ellas (similar al caso de "Perdidos en la Luna", donde el rendimiento de las partes era superior a la de cada integrante por separado).

Dinámica 6: Cruz y círculo

- En primer lugar, los roles formales quedan predefinidos desde el principio.
- Aun así, hay roles informales que son los que luego se aplican dentro de cada grupo, marcando la diferencia en el resultado final.
- Asimismo, la presencia del rol formal puede marcar autoridad en la elección de la carta a pesar de que el grupo haya decidido por mayoría entregar la otra carta.
- Por lo que respecta al trabajo en equipo, el mismo se divide en dos apartados, el del grupo de los negociadores y el de cada uno de los grupos.
- Por tanto, el trabajo en equipo del se complica por la influencia de la del grupo, que además es a posteriori.
- En cuanto al liderazgo y la negociación, de cara que el resultado de la tarea fuera satisfactorio, la presencia de tres dictadores (los negociadores) habría hecho más posible llegar a un acuerdo de cruces.
- Un liderazgo débil de cara a mantener la decisión tomada en la negociación propicia la aparición de los círculos y, por ende, la pérdida de puntos.
- La presencia de traiciones en la primera negociación imposibilita en gran medida la siguiente. Las últimas, al haber sido traicionadas las dos previas, ya no logran ningún efecto.
- Respecto a la toma de decisiones, esta se ha visto influenciada en su totalidad (o prácticamente en ella) por el resultado individual, buscando ganar a los otros dos equipos.
- El grupo (nuestro) que ha respetado la negociación ha sido, por tanto, el que menor puntuación ha logrado producto de las traiciones.

- Derivado de lo anterior, podría extraerse que los que van de buenos acaban perdiendo, enviándose un mensaje negativo a la sociedad.
- Finalmente tenemos la comunicación, donde el tiempo máximo de la misma es necesario en los primeros casos en los que más discusión hay.
- Conforme se ha perdido la confianza en el resto de grupos, la decisión de la carta tarda segundos, ya que la comunicación desaparece ante la máxima de "para que no nos ganen, perdemos todos".