

Dinámicas de comunicación: Qué son y ejemplos

La comunicación asertiva consiste en una forma de expresar ideas, sentimientos y mensajes de manera firme, justa y respetuosa tanto para el emisor como para el receptor. Cuando tenemos una comunicación asertiva, logramos que otros puedan entender nuestros puntos de vista y lo que intentamos comunicar de forma correcta.

Este tipo de comunicación es clave en el equipo de trabajo, ya que de esta manera, es posible lograr los objetivos, pues los miembros del equipo habrán entendido claramente las indicaciones, la identidad de la organización y las metas de la misma.

A continuación presentamos diferentes **dinámicas de comunicación efectiva en el trabajo** que ayudarán a tu equipo a mantener un lenguaje verbal y no verbal adecuado para mejorar la efectividad en el mismo.

5 dinámicas de comunicación en el trabajo

Estas dinámicas te ayudarán a mejorar la comunicación en tu equipo, a reforzar las habilidades de liderazgo, seguir instrucciones, la expresión correcta e interpretación asertiva del lenguaje en forma verbal y no verbal.

A continuación te detallamos estas **dinámicas de comunicación en el trabajo**, que seguro te será de gran utilidad:

1. El teléfono estropeado

Definición:

Es una de las **dinámicas de comunicación grupal** más usadas y consiste en entregar un mensaje principal al grupo y comunicarlo a cada uno de los miembros del equipo, tratando de mantener el mensaje original sin modificarlo y que llegue hasta la última persona de la misma forma en que se entregó inicialmente.

Objetivos:

- Poner en práctica la escucha activa en los miembros del equipo.
- Mejorar la forma en que se transmiten los mensajes dentro del grupo de trabajo.

- Entender la importancia de que todo el equipo maneje el mismo lenguaje.

Participantes

La cantidad de participantes es ilimitada, sin embargo se recomienda que sean más de 5 personas para poder ver el sentido del juego. Se debe tener un instructor o guía que realice la dinámica, lo ideal es que sea este quien entregue el mensaje principal.

Materiales

Hojas de papel y bolígrafos o lápices para escribir los mensajes.

Consigna de partida

La consigna de partida será el mensaje que se dará en cada ronda, una vez este le sea entregado al primer participante comenzará la misma.

Desarrollo

El instructor o guía de la dinámica le pedirá al grupo que se ubiquen todos sentados en un círculo grande de acuerdo a la cantidad de personas en el equipo. El líder tendrá en su mano una serie de papeles con una frase (mensaje) escrita, la cual entregará al primer miembro del equipo (puede variar de forma aleatoria en cada ronda).

Este último leerá la frase y la tendrá que decir al oído a su compañero a mano derecha. Se seguirá esta secuencia hasta que el mensaje haya sido comunicado a todos. Al llegar a la última persona, el instructor le entregará un papel a esta para que escriba el mensaje que escucho.

Deberán comparar si el mensaje original coincide con el que escribió el último miembro del grupo.

Evaluación

Se deberá realizar una reflexión de la importancia de escuchar activamente y transmitir correctamente un mensaje. También se puede hacer referencia a las consecuencias de un mensaje mal comunicado en el equipo de trabajo.

2. Derechos asertivos

Definición:

Estas **actividades para la comunicación** consisten en que el equipo de trabajo identifique el valor de cada miembro, los derechos propios y la importancia de respetar los derechos de los demás.

Objetivos:

- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Fomentar la ayuda entre los miembros del grupo y el respeto hacia los demás.
- Reforzar la seguridad de los derechos individual de cada miembro del equipo.

Participantes

No hay límite en los miembros del equipo. Es importante tomar en cuenta que se dividirán en subgrupos, por lo que se recomienda ser más de dos personas. En caso de ser pocos se pueden colocar en parejas.

Materiales

Hojas de papel, bolígrafos o lápices, pizarras o folios grandes, tizas o marcadores.

Consigna de partida

Ninguna.

Desarrollo

Se realiza una lluvia de ideas con el grupo completo sobre los derechos que consideran que tienen como seres humanos en todas las áreas de su vida (familia, trabajo, política, social, etc).

Luego se dividen en grupos de la misma cantidad de miembros o pareja. Se debe fomentar un debate de los puntos en común de cada una de estas áreas, identificando los derechos que coinciden y llegando a una conclusión.

Evaluación

Luego de terminar la discusión en cada equipo se realizará una reflexión sobre la importancia de conocer nuestros derechos como individuos, para entender la forma

en que debemos ser tratados y cómo podemos respetar los derechos de otros a pesar de nuestras diferencias.

3. Fotoproyección

Definición:

Esta dinámica consiste en crear situaciones hipotéticas a partir de una fotografía que se les entregará a los equipos, con la intención de debatir las posibles alternativas que hay para solucionar diferentes problemas de la cotidianidad.

Objetivos:

- Estimular la creatividad y el aporte de ideas para los objetivos en el ámbito laboral.
- Desarrollar en los miembros del equipo la resolución de conflictos y la empatía hacia la problemática de otras personas.

Participantes

Se recomienda integrar a todo el equipo de trabajo, ya que la idea es dividirlos en subgrupos y que hayan diferentes opiniones acerca de una sola situación para generar el debate. Debe haber un instructor que explique la dinámica y evalúe a los equipos.

Materiales

Varias fotografías de personas en contextos diferentes, hojas de papel, bolígrafos o lápices, pizarras o folios grandes, tizas o marcadores.

Consigna de partida

No habrá ninguna consigna de partida, sin embargo, cada grupo debe estar atento a la voz del líder para iniciar la discusión de las situaciones planteadas.

Desarrollo

Se debe distribuir todo el equipo de trabajo en varios subgrupos. Se recomienda que todos los subgrupos tengan la misma cantidad de miembros. Se le entregará a cada subgrupo una fotografía y los miembros deberán crear una situación hipotética de lo ocurrido antes, durante y después de la fotografía, tomando en cuenta el contexto de la misma.

Todos los miembros del grupo deberán aportar soluciones alternativas a los problemas planteados y llegar a una conclusión. Se elegirá a un líder de cada subgrupo para que explique las conclusiones de su equipo.

Evaluación

El instructor debe cerrar la dinámica concluyendo como se puede solucionar una situación, considerando distintos puntos de vista y como aplicar cada solución a la vida cotidiana.

4. Pedazos de cartas

Definición:

La dinámica se trata de que cada equipo arme la carta que le corresponde, con la particularidad de que los otros equipos tendrán parte importante de sus cartas y viceversa. La idea es que entre equipos se ayuden para armar cada carta.

Objetivos:

- Fomentar el trabajo en equipo.
- Desarrollar habilidades de negociación, persuasión y respeto entre equipos.
- Generar empatía ante los conflictos ajenos.

Participantes

Puede participar todo el equipo de trabajo. Se recomienda que sean más de 10 participantes para poder generar el dinamismo de la actividad y estimular a que surjan ideas distintas en el mismo equipo para lograr el objetivo.

Materiales

- Sobres para introducir las cartas.
- Cartas cortadas en distintos pedazos o piezas de forma desordenada (se puede sustituir por un rompecabezas).

Nota: se deben desordenar las piezas e introducirlas en sobres aleatorios, de modo que las piezas de una misma carta queden en varios sobres.

Consigna de partida

Los equipos deberán esperar a que el instructor dé la voz de inicio para que todos comiencen a armar sus cartas al mismo tiempo.

Desarrollo

Se distribuirá el equipo de trabajo en varios subgrupos y se entregará un sobre a cada subgrupo que contiene las piezas de sus cartas. A la voz del instructor, todos los equipos deberán comenzar a armar sus cartas.

Al darse cuenta que tienen piezas que no corresponden a sus cartas, y que les faltan piezas, los grupos comenzarán a comunicarse para pedir a otros grupos sus piezas y compartir las que le sobran.

Cada equipo deberá decidir la estrategia de negociación. De esta forma todos los grupos terminarán casi al mismo tiempo de ordenar sus cartas.

Evaluación

Al finalizar se hará una reflexión sobre el trabajo en equipo y cómo a través del respeto, la empatía y un lenguaje correcto se puede llegar a un objetivo grupal y ayudar a otros en el cumplimiento de sus objetivos.

5. Camino a ciegas

Definición:

En este tipo de dinámicas de comunicación, los participantes deben agruparse en parejas, uno de ellos debe vendarse los ojos y el otro debe guiarlo en medio de los obstáculos del camino hasta la meta sin tener contacto con el mismo, solo con su voz.

Objetivos:

- Generar mayor confianza entre los miembros del equipo.
- Fomentar la escucha activa y la comunicación asertiva.

Participantes

Pueden ser varias parejas o un representante que se vende los ojos y su equipo lo guíe.

Materiales

- Obstáculos para el camino.
- Vendas para los ojos.

Consigna de partida

Si se realiza la competencia simultánea, todas las parejas deben esperar a que el instructor indique la partida, de forma que todos salgan al mismo tiempo.

Desarrollo

Se dividirá al equipo en parejas o grupo. Si se divide en parejas, todas competirán al mismo tiempo para ver quien llega primero, si es en grupo, se recomienda realizarlo por turno y ver quien llega a la meta en menor tiempo.

Se debe elegir un miembro al cual se le vendarán los ojos, sus compañeros deben darle indicaciones verbales para que este camine en las direcciones que se le digan, esquivando los obstáculos hasta llegar a la meta. Ganará el que lo haga en menor tiempo.

Como variación del juego se puede permitir que los miembros del equipo contrincante hagan ruido para confundir al que lleva los ojos vendados.

Evaluación

Para concluir, el instructor explicará la importancia de eliminar las barreras de comunicación que se pueden presentar al momento de tratar de transmitir un mensaje o dar indicaciones a nuestro equipo de trabajo.

10 Ejemplos de juegos de comunicación verbal, no verbal y asertiva

Los siguientes **juegos de comunicación**, te ayudarán a desarrollar diferentes tipos de estrategias para que el grupo aprenda a expresar de forma correcta sus ideas a través de las palabras, los gestos y el desarrollo correcto de las mismas.

1. ¿Qué es lo que pasa?

Definición:

Es una de las mejores **dinámicas de comunicación no verbal**, consiste en que un miembro de cada equipo dramatice (sin hablar) circunstancias que se presentan a

través de fichas específicas, con la intención que se pida en cada caso (drama, humor, alegría, miedo, desesperación, etc.) y sus compañeros deben adivinar qué es lo que pasa en esa situación.

Objetivos:

- Enfatizar la importancia del lenguaje no verbal en la comunicación.
- Fomentar el desarrollo de una comunicación asertiva y una escucha activa en nuestro equipo.

Participantes

Se recomienda distribuir el grupo en dos equipos para generar competencia, la idea es que cada equipo tenga más de dos miembros.

Materiales

- Tarjetas con frases que describan la situación que deberán dramatizar los miembros de los equipos.
- Tarjetas con la intención que se le dará a cada situación.

Consigna de partida

El instructor deberá indicar en que momento cada miembro de los equipos deberá comenzar a dramatizar su situación, dándole el turno a cada uno y llevando el tiempo estipulado.

Desarrollo

Se debe dividir el grupo en dos equipos con la misma cantidad de participantes o integrantes. Se tendrán dos grupos de fichas, una que describa la situación que deberá dramatizar un miembro del equipo y un grupo de ficha con la intención con la cual deberá dramatizar dicha situación.

Se establecerá un tiempo determinado para que los equipos adivinen la situación, se recomienda 1 minuto. El equipo que más situaciones acierte será el ganador.

Evaluación

Al finalizar, el instructor debe realizar una conclusión para cerrar la actividad, resaltando la importancia que tienen nuestros gestos y la intención que le damos a nuestras expresiones para que el mensaje llegue correctamente.

2. Cadena de Gestos

Definición:

La dinámica consiste en que los participantes piensen en un gesto que los identifique. Cada uno de los miembros del grupo deberá memorizar el gesto de los compañeros anteriores a él y ejecutarlo.

Objetivos:

- Estimular la escucha activa (de lenguaje no verbal).
- Entender la importancia de nuestras expresiones gestuales al hablar.

Participantes

Grupo de más de 5 personas, mientras más personas haya más difícil será memorizar los gestos de los compañeros.

Materiales

Ninguno

Consigna de partida

Ninguna

Desarrollo

El instructor de la dinámica deberá ordenar al grupo que se ubique en un círculo, puede ser sentado o de pie. Deberá pedir que todos piensen en un gesto que los identifique y aclarar que no debe ser igual al de su compañero. Cuando todos hayan pensado en su gesto, el primer participante deberá ejecutarlo.

El compañero que le sigue, a mano derecha deberá imitar el gesto del primero y ejecutar su propio gesto. Luego el siguiente participante deberá ejecutar los dos gestos anteriores y el propio y así sucesivamente con el resto de los participantes hasta llegar al último, quien deberá ejecutar el gesto de todos sus compañeros más el suyo.

De acuerdo a la cantidad de participantes, se puede modificar a una palabra si son más, y si hay menos a dos gestos en vez de uno.

Evaluación

Como conclusión el instructor explicará lo importante de prestar atención al lenguaje no verbal de las personas y ser atentos con los de nuestro alrededor.

3. Bloques de construcción

Definición:

Esta dinámica de comunicación se trata de que el equipo logre construir un bloque idéntico al original a través del trabajo de cada miembro del equipo y la comunicación efectiva entre todos sus integrantes.

Objetivos:

- Fomentar el trabajo en equipo y la escucha activa.
- Evaluar la capacidad del grupo para seguir instrucciones.

Participantes

Grupos de cuatro personas, se pueden modificar las instrucciones en caso de que haya más o menos miembros del equipo.

Materiales

- Bloques de construcción (estructura geométrica o rompecabezas)

Consigna de partida

Los equipos deben esperar a que el instructor de la indicación para comenzar la construcción, ya que se trabajará con dos o más equipos simultáneamente y la idea es competir.

Desarrollo

Se dividirá el grupo en equipos de 4 integrantes. Cada integrante cumplirá con un rol dentro del equipo. Los roles son: Director, Corredor, Constructor y un Observador.

El director es quien tendrá que armar la primera estructura, luego le dará las indicaciones al corredor de cómo hacerlo para que este las lleve al constructor, que deberá armar un bloque idéntico al del director. El observador deberá realizar las anotaciones de cómo se trabajó para luego dar su apreciación.

Al finalizar ganará el equipo que tenga la estructura que esté idéntica a la original.

Evaluación

Se deberá indagar cómo fue la actitud del equipo durante la dinámica, es decir, si se comunicaron correctamente, siguieron las indicaciones, etc.

4. Las estatuas

Definición:

Este juego es excelente como dinámica de integración, ya que es un juego de **comunicación no verbal animado**. A través de la música, los integrantes del equipo deberán estar atentos cuando se detengan, pues al suceder esto deberán quedarse como estatuas y el que se mueva, pierde.

Objetivos:

- Integrar al equipo mediante una dinámica rompehielos.
- Enseñar sobre la escucha activa y la atención.

Participantes

Se recomienda realizar la dinámica con un grupo de por lo menos 8 a 10 personas como mínimo.

Materiales

- Reproductor de música y cornetas.

Consigna de partida

La música será la que indique el inicio del juego.

Desarrollo

Debe haber un instructor, quien explicará al grupo en que consiste el juego. Se soltará la música y todos deben comenzar a desplazarse por el salón al ritmo de la música, bailando y haciendo diferentes gestos. El instructor puede dar indicaciones especiales mientras suena la música, por ejemplo, agacharse, bailar con las manos arriba, etc.

Los participantes deberán paralizarse en la posición que tengan al detenerse la música. El participante que se ría o se mueva, se sale de la actividad. Así se van descalificando poco a poco hasta tener un ganador. Si el grupo es grande se puede hacer con parejas.

Evaluación

Al finalizar la actividad, el instructor deberá realizar una pequeña reflexión o enseñanza de la importancia de escuchar la voz del líder, bien sea en el equipo de trabajo, lugar de estudio, etc., para poder llegar a buenos resultados.

5. ¿Quién soy?

Definición:

La dinámica del juego consiste en que los participantes adivinen a que miembro del equipo de trabajo se está imitando. Uno de los miembros deberá ser el imitador quien interpretará a través de gestos (sin hablar) a un compañero de trabajo, lo cual deberá adivinar el resto del grupo.

Objetivos:

- Generar mayor unidad en el equipo de trabajo.
- Resaltar la importancia de conocer y valorar las características de nuestros compañeros.

Participantes

Grupos grandes. Se puede realizar con los miembros del equipo de trabajo, un salón de clase, etc.

Materiales

- Papeles con los nombres de los miembros del equipo de trabajo.

Consigna de partida

Ninguna.

Desarrollo

Se prepararán papeles con los nombres de los integrantes del equipo de trabajo. En cada ronda uno de los participantes deberá tomar un papel, leerlo y comenzar a

imitar los gestos, forma de expresarse, manera de caminar y todo lo que tenga que ver con la persona a la que está imitando.

Todo esto lo deberán hacer sin hablar y con tiempo limitado (se recomienda 1 minuto). En este juego no hay un ganador. Se puede modificar dándole a cada integrante un papel con un nombre y que todos comiencen a actuar al mismo tiempo y vayan adivinando a medida que se desplazan por el salón.

Evaluación

Este juego permite que los participantes se integren, se diviertan y aprendan a conocer mejor a sus compañeros, además es una buena forma de generar mayor confianza y empatía entre los jefes y sus trabajadores.

6. Cómic grupal

Definición:

Este juego se trata de crear un comic entre todos los miembros del equipo, con una idea principal generada con el aporte de cada uno. Sin embargo cada parte del comic será dibujada de forma individual, de manera que algunas historietas puede que queden extrañas.

Objetivos:

- Estimular la comunicación en el equipo y la toma de decisiones.
- Motivar a la escucha y apreciación de las ideas de otros.

Participantes

Grupos a partir de tres personas hasta 5. Se puede realizar la actividad simultáneamente con varios grupos y comparar los comics de cada uno, ganando el que más coherencia tenga.

Materiales

- Folios grandes de papel.
- Marcadores, lápices y creyones.

Consigna de partida

Habrará dos voces de partida, una para empezar la discusión en la que armarán la historia y otra para comenzar a dibujar el comic.

Desarrollo

El grupo se debe distribuir en equipos de 3 o más integrantes. El instructor le dará la indicación a cada equipo de que deben crear una historieta o comic con la trama que ellos deseen.

La cantidad de escenas o cuadro de la tira cómica será la misma cantidad de miembros del equipo, es decir, cada miembro dibuja una escena.

Tendrán un tiempo de 1 a 2 minutos para crear la historia. A la voz del instructor cada miembro debe comenzar a dibujar la parte de la historia que le corresponde, sin ver la de su compañero. Al final se evaluará que tan coherente quedó el comic.

Evaluación

Como cierre de este juego se deberá concluir que es importante comunicar de manera correcta nuestras ideas a las demás personas, pues esto puede cambiar una situación para bien o para mal.

7. El espejo

Definición:

El juego consiste en imitar los gestos, acciones y movimientos de un compañero, sea cual sea el gesto que este haga. La dificultad del juego está en que aun cuando los gestos del compañero sean graciosos, si el imitador se ríe, queda descalificado.

Objetivos:

- Romper el hielo e integrar a los miembros del grupo.
- Fomentar el lenguaje no verbal y la escucha activa en el equipo.

Participantes

Las rondas se realizan en parejas pero uno deberá pertenecer a un equipo y el imitador al otro equipo. Los grupos pueden ser a partir de cuatro personas (mínimo).

Materiales

- Ninguno

Consigna de partida

EL instructor llevará el tiempo e indicará cuando comience y termine una ronda.

Desarrollo

Se deben formar dos equipos que tengan como mínimo cuatro personas y hasta 10. No se recomiendan grupos muy grandes, ya que puede resultar tediosa la actividad cuando se repite mucho.

En cada ronda, ambos equipos deben elegir un representante. Uno será el líder y otro el imitador o espejo. El espejo deberá imitar todos los gestos del líder, si se ríe, automáticamente queda eliminado o pierde la partida.

Luego deberán cambiar los roles. El que haya durado más tiempo tiene un punto. Se recomienda que la imitación dure de 30 segundos a un minuto.

Gana el equipo que más puntos haya obtenido.

Evaluación

Al finalizar, el instructor puede hacer una pequeña reflexión y dar una enseñanza corta sobre lo que significa la comunicación no verbal y como es importante mantenernos atentos al lenguaje corporal a pesar de las diferentes circunstancias o barreras que nos dificulten esta tarea.

8. Recupera el objeto

Definición:

Consiste en indicar a un compañero con los ojos vendados que tome un objeto de un lugar en específico mientras que sigue las instrucciones que se le dan para llegar a dicho objeto. La dificultad aumenta cuando varios equipos buscan el mismo objeto o cuando un mismo líder debe dar las indicaciones a más de un compañero.

Objetivos:

- Desarrollar la capacidad de liderar
- Estimular la escucha activa y el trabajo en equipo.

Participantes

Los equipos pueden ser de 3 a más personas. Las rondas se iniciarán solo con parejas y luego se pueden ir añadiendo participantes para aumentar la dificultad.

Materiales

- Vendas para los ojos.
- Objetos a buscar.
- Obstáculos.

Consigna de partida

El instructor deberá indicar el inicio y fin del tiempo.

Desarrollo

Se dividirá el grupo general en dos o más equipos de acuerdo a la cantidad de participantes. En cada ronda pasaran dos representantes de cada equipo. Uno de ellos se vendará los ojos y el otro será la voz líder quien le indicará como llegar hasta el objeto que le corresponde recuperar (buscar).

Al principio va acumulando puntos el que lo haga en menor tiempo. Sin embargo, a medida que pasan las rondas el instructor puede asignar el mismo objeto a varios equipos o colocar a dos integrantes del mismo equipo con los ojos vendados para que recuperen dos objetos diferentes y sean guiados por un solo líder, lo que será más difícil.

Al final ganará quien haya recuperado más objetos.

Evaluación

Como conclusión se mencionará la importancia de escuchar con atención a los miembros de nuestro entorno y a confiar en el equipo para llegar a un objetivo en común.

9. Dibujo a ciegas

Definición:

En estas **dinámicas de comunicación asertiva** una pareja deberá estar de espaldas a su compañero. Uno de ellos le describirá un objeto sin decir que es y el otro deberá ir dibujando dicho objeto según su interpretación de lo que describe su compañero.

Objetivos:

- Aprender a prestar atención a los detalles de nuestro entorno.
- Ayudar al uso correcto del lenguaje verbal y asertivo para dar indicaciones.

Participantes

Parejas o grupos de varias personas con dos representantes en cada ronda.

Materiales

- Objetos a describir/dibujar.
- Lápices
- Hojas
- Sillas

Consigna de partida

Ninguna.

Desarrollo

Se escogerá una pareja, la cual debe sentarse de espalda a su respectivo compañero. A uno de los dos se le hará entrega de un objeto, el cual deben describir detalladamente sin decir su nombre o algo que pueda asemejarse a lo que es.

El otro compañero tendrá lápiz y papel para dibujar lo que escucha de su compañero. Tendrán un tiempo limitado para hacer esto, se recomienda darle mínimo 1 minuto a cada pareja.

Evaluación

Al finalizar toda la actividad, el instructor deberá hablar sobre la enseñanza de este juego, que es la importancia de aprender a hablar de forma que otros nos puedan entender, para ayudar a los demás y alcanzar objetivos.

10. Pasivo, agresivo, asertivo

Definición:

Esta **dinámica de comunicación asertiva** consiste en que los integrantes interpreten a través de dramatización espontánea las diferentes actitudes, gestos o palabras que tiene una persona de acuerdo al tipo de comunicación que use (pasiva, agresiva o asertiva)

Objetivos:

- Visualizar cómo actúan las personas con una buena o mala comunicación.
- Generar conclusiones grupales sobre las **actividades para mejorar la comunicación** asertiva.

Participantes

Todos los miembros del equipo pueden participar al mismo tiempo.

Materiales

- Pizarra.
- Marcadores o tizas.

Consigna de partida

Ninguna.

Desarrollo

El instructor realizará una discusión pequeña sobre las distintas formas de comunicarse que tienen las personas y que de acuerdo a esto el mensaje llegará de forma correcta o no.

Luego para comenzar la dinámica describirá el primer tipo de comunicación: Pasiva. Después de esto, pedirá que todos de pie comiencen a actuar, hablar y gesticular como lo haría una persona con comunicación pasiva.

Esto lo hará con los otros dos tipos de comunicación: agresiva y asertiva. Cada vez que los miembros del grupo interpreten los tipos de comunicación, el instructor dirá quien hizo la mejor interpretación.

Evaluación

Después de realizar este juego, se reforzará los tres tipos de comunicación y cómo en la vida cotidiana debemos aplicar la comunicación asertiva en diferentes situaciones.