

## ACTIVIDADES: 119. TÉCNICA DE LOS MÓVILES.

### TIPOLOGÍA.

Mi/nuestra relación con el tema.

EDAD. Desde los 14 años en adelante con las consiguientes adaptaciones.

### BREVE DESCRIPCIÓN.

Consiste en dar toques o llamadas perdidas entre las personas de un grupo, con el objeto de reflexionar sobre las condiciones para la participación grupal y social.

### OBJETIVOS.

- Reflexionar sobre la cultura organizativa y los elementos que influyen en la participación grupal y social.
- Definir y tener en cuenta las motivaciones, obstáculos y elementos favorecedores de la participación social.

### DESARROLLO PASO A PASO.

1. Se pide todas las personas participantes que saquen su móvil, si lo tienen. Si no lo tienen no juegan y se quedan a un lado. Todos los móviles tienen que estar encendidos y con volumen.
2. Explicamos que el juego consiste en darse toques. Un toque es una llamada que se recibe, suena el teléfono -no hace falta cogerla para no hacerle el juego a las compañías de telefonía-. No se consideran toques aquellas llamadas que da comunicando o salta el buzón, ni las llamadas que nos aparecen en los mensajes como llamadas perdidas. El juego no consiste en darse el mayor número de toques, esto aparecerá en la dinámica del propio juego, así que es importante que no lo planteemos desde ahí.
3. La actitud de las personas dinamizadoras debe ser tajante.  
“El juego consiste en que yo doy una consigna y vosotras y vosotros la seguís”.  
“El juego consiste en darse toques”  
“El juego comienza ya”  
Estas frases nos sirven para interactuar de forma cortante y seca con el grupo, una vez que se haya entendido el concepto de toque.
4. Realizamos un primer momento de toques de 7 minutos.  
Paramos el juego, y vamos llamando a la gente que tiene mayor número de toques primero, para que queden ordenadas de mayor a menor en un círculo. Finalmente preguntamos ¿Por qué? El porqué de que unas personas tengan muchos toques, y otras menos, ... Recogemos en un papelógrafo todas las aportaciones. Así como el número de toques totales que ha hecho el grupo, sumando los individuales (que podemos ir apuntando según lo van diciendo en el papelógrafo para posteriormente hacer las cuentas).
5. Realizamos un segundo momento de toques, pero esta vez de 5 minutos. Y repetimos el trabajo posterior de ordenar, preguntar porqué y registrar toques. Sin hacer por nuestra parte ningún comentario.
6. Realizamos un tercer momento de toques, pero esta vez dividiendo al grupo en pequeños grupos de entre 5 y 10 personas, y de una duración de 4 minutos. Ahora tenemos que contabilizar el número de toques por grupo, que es la suma de todos los toques por persona dentro de cada grupo. Y repetimos el trabajo posterior de ordenar, preguntar porqué y registrar toques, sin hacer por nuestra parte ningún comentario.
7. Realizamos un cuarto y último momento de toques, como el último será en grupos, pero el tiempo será de 3 minutos y medio. Nos tocará animar y gestionar la tensión acumulada probablemente, sobre todo en grupos con experiencia o más ideologizados. Y repetimos el trabajo posterior de ordenar, preguntar porqué y registrar toques. Sin hacer por nuestra parte ningún comentario.
8. Ahora ya podemos relajarnos, ya han acabado las rondas, y comienza el análisis de lo que ha sucedido. Buscamos en un primer momento un análisis grupal de lo que ha supuesto la experiencia. Tanto para quienes han participado, como para quienes no han participado. Y seguimos registrando las aportaciones.

### TEMPORALIZACIÓN.

El tiempo estimado para un grupo de 20 personas es de 1 hora y media aproximadamente.

### MATERIALES.

- Rotafolio y papelógrafo.
- Folios y bolígrafos.
- Rotuladores.
- Cronómetro.

### A TENER EN CUENTA.

Análisis del juego:

#### Dimensión ético-política

- Competición – Cooperación. El objetivo del juego no es “conseguir el mayor número de toques”.
- El principio de autoridad. No suele llegar a subvertirse, no es cuestionado por el grupo, en parte por el rol que se otorga al formador. Es la base del patriarcado.
- Actitudes de inclusión / exclusión durante el juego. ¿Cómo incluimos a las personas que no tienen herramientas o no las controlan?
- Estigmatización o etiquetas que utilizamos en el grupo para determinar los diferentes roles.
- Tecnocracia. El discurso de la eficiencia frente al de los valores aparece durante el juego, quien tiene la herramienta y los conocimientos tiene el poder. Es importante hacer ver que no es una cuestión de elegir entre la eficacia o la eficiencia y los principios que nos definen. Podemos ser más eficientes y eficaces de forma cooperativa, inclusiva, dialógica, ... que bajo la competencia individual. De ahí la importancia de definir los objetivos que nos queremos marcar.

#### Dimensión metodológica

- Destacar cómo ha sido el proceso de aprendizaje. Somos más capaces de dar más toques al final y en grupo (sumamos todos los toques de cada uno de los momentos de toque individual, 1o. y 2o., por separado). Porque hay momentos de evaluación y aprendizaje al final de cada momento, porque tenemos más claro el objetivo o tarea -aunque sea implícito-, porque desarrollamos nuevas estrategias, porque ...
- Destacamos los procesos, los ritmos y los tiempos en el aprendizaje. Conexión con los procesos de aprendizaje en nuestras organizaciones:
  - ¿Le estamos pidiendo a la gente que entra nueva que tenga el mismo nivel que la gente que lleva tiempo y trabaja en grupo?
  - ¿Cómo hacemos para que las personas sean capaces de desarrollar las tareas organizativas dentro de nuestro colectivo?
  - ¿Cómo incluimos e incorporamos a las personas dentro de la organización?
- Individual – Grupal o colectivo.
- Proceso de comunicación, reparto de tareas, diálogo y consenso dentro del trabajo grupal.
- Evaluación vs. Programación.

#### Aspectos comunes a las dos dimensiones (aunque se entremezclan permanentemente)

- Podemos encontrar numerosas metáforas entre lo que ha pasado en el juego y las actitudes o prácticas más habituales en nuestras organizaciones (mala comunicación, jerarquías, exclusión, no nos paramos a reflexionar, vamos sin tiempo, no -nos- escuchamos, nos quemamos y nos quedamos sin batería, no nos organizamos bien las tareas,...) .
- Reflexión general sobre estructuras abiertas/cerradas, burocráticas/flexibles, ...
- Todas las organizaciones tienen procesos de aprendizaje para poder participar, pero ¿somos conscientes de ellos? ¿los podemos explicitar? Si no es así ¿no es fácil que las cosas sigan como siempre?

### PARA EVALUAR.

Realizamos un rondo final de impresiones sobre lo que se ha sentido en el desarrollo de la dinámica.

(Nota: resumir y pasar documento anexo).