



Biblioteca Virtual

JUEGOS DE EMPRESA

HERRAMIENTA PARA ENTRENAR, DESARROLLAR E IDENTIFICAR POTENCIALIDADES

Fuente: Miranda Gramigna, Maria Rita; Juego de Empresa, Ed. Makron Books, São Paulo, Brasil, 1993.

DEFINICIÓN DE JUEGO:

A fin de entender el concepto de juego, utilizaremos la IMAGINACIÓN, formando imágenes de un fin de semana, donde resolvemos jugar un partido de balonvolea en el club. A la luz de esta situación, podremos comprender el siguiente concepto:

EL JUEGO ES UNA ACTIVIDAD ESPONTÁNEA, REALIZADA POR MÁS DE UNA PERSONA, REGIDA POR REGLAS QUE DETERMINAN EL VENCEDOR.

EN ELLAS SE ENCUENTRAN EL TIEMPO DE DURACIÓN, LO PERMITIDO Y LO PROHIBIDO, VALOR DE CADA JUGADA E INDICADORES QUE ORIENTAN EL FINAL DEL PARTIDO.

Descomponiendo la definición tendremos:

ACTIVIDAD LIBRE:

Los participantes juegan cuando sienten deseos de hacerlo. Nadie está obligado a jugar un "partido de balonvolea de fin de semana" si esto no le produce ningún placer.

EFFECTUADO POR MÁS DE UN PARTICIPANTE:

Frente a algunos juegos tenemos la impresión de que hay un sólo jugador, como por ejemplo cuando jugamos al ajedrez en la computadora. Podríamos tomar esta situación al pie de la letra o visualizar dos jugadores: aquel que se encuentra delante de la pantalla y el inventor del juego, presente con su capacidad de invención.

REGIDO POR REGLAS QUE DETERMINAN EL VENCEDOR:

En este ítem se encuentra la DIFERENCIACIÓN del juego para su uso ante otras técnicas. Él hace explícito las formas de vencer y declara abierta la competición entre los participantes. Las reglas tienen que ser claras e informar acerca de las recompensas, punitivas y límites de los jugadores.

Un juego, al estar bien concebido, nos permite observar las reacciones y las conductas peculiares de los participantes:

- se examina lo lúdico y lo imaginario;
- existe un cierto grado de tensión entre los jugadores;
- las actitudes son espontáneas.

DEFINICIÓN DE SIMULACIÓN:

La simulación se caracteriza por una situación en la que un escenario simulado representa modelos reales, haciendo posible la reproducción de lo cotidiano.

Hay momentos donde la mejor forma de adiestrar al personal es utilizando el simulador. Por ejemplo, la preparación de astronautas es factible debido a los simuladores que reproducen con fidelidad el ámbito espacial. De esta forma la evaluación del desempeño individual se hace más fácil, favoreciendo la repetición, cuantas veces sea necesaria, de la misma situación. Compañías aéreas adiestran a sus pilotos a través de simuladores de vuelo. Computadoras usan la realidad virtual para crear escenarios idénticos a los reales. La simulación por intermedio de máquinas se encuentra lo suficientemente bien difundida en el medio empresarial.

Otro tipo de simulación, por cierto más simple, es la reproducción vía teatro, de situaciones problema comunes a personas o grupos. Tal actividad sirve como punto de partida para diagnósticos y acciones que corrijan valiéndose de metodologías específicas de resolución de conflictos.

Las simulaciones "In-Basket Training" (Caja de Trabajo) son recursos ampliamente utilizados en el desarrollo y en el adiestramiento. Consisten en la reproducción de una situación artificial, donde los participantes reciben una "caja de entrada", con varias actividades para que sean resueltas en un determinado plazo. Cada uno de los jugadores tiene que crear su propio plan de organización y resolver el mayor número de dificultades presentadas. Al finalizar el tiempo, cada uno recibe un solucionario conteniendo informaciones que permiten medir destrezas tales como:

- grado de percepción;
- capacidad de organización;
- habilidad de planificación;
- toma de decisiones;
- capacidad de dar prioridad y actuar en favor de la actividad.

Es un ejercicio que permite hacer comparaciones numéricas de resultados, devolviéndole a los participantes,

en forma de ida y vuelta, su desempeño general.

DEFINICIÓN DE JUEGO SIMULADO:

Si unimos juego y simulación, podemos aproximarnos al concepto de juego simulado.

Es una actividad planificada con anterioridad por el dinamizador donde los participantes han de ser invitados a enfrentar retos que reproduzcan los días de cada día. Todas las decisiones son responsabilidad del grupo y los intentos serán estimulados.

En el juego simulado podemos identificar todas las características del juego real: reglas definidas, presencia de espíritu competitivo, posibilidades de identificar vencedores y perdedores, la parte lúdica, fascinación y tensión.

Lo que diferencia al juego simulado de lo real es que, en último término, las sanciones son reales y pueden llegar a costar la pérdida del cargo, la confianza, el prestigio y el trabajo. En la situación simulada, por el contrario, las personas que se equivocan reciben el estímulo para intentar otra vez. Es a partir del error y de la experiencia que las oportunidades de aprender son mayores.

DEFINICIÓN DE JUEGO DE EMPRESA:

La estructura del juego de empresa es la misma que la del juego simulado, sin embargo, reflejan situaciones específicas al ámbito empresarial.

Por ejemplo, si un grupo necesita mejorar su técnica de planificación, podemos organizar una actividad donde los participantes tengan sus propias tareas:

- comprar la materia prima, tomando en cuenta los recursos financieros disponibles y las posibilidades de ganancia;
- planificar y organizar el proceso productivo;
- producir el modelo solicitado;
- supervisar la producción verificando los criterios de calidad requeridos por los clientes;
- evaluar los resultados parciales y finales;
- supeditar la producción a la apreciación del cliente;

Durante el juego, el grupo realiza una secuencia de interacciones colocando en práctica sus habilidades técnicas. El proceso es semejante al de su vida cotidiana. Posiblemente actuará dentro de su modelo patrón de toma de decisiones y, a partir de los resultados alcanzados, se podrá rever y replanificar acciones que la superen. Tales vivencias han de contribuir para mejorar su desempeño ante una situación real, que exija respuestas y acciones concretas.

Más allá del perfeccionamiento de las habilidades técnicas, el juego mejora las relaciones sociales entre las personas. Las situaciones planteadas moldean la realidad social y todos tienen la oportunidad de experimentar su modelo de comportamiento y de actitudes. Para alcanzar los objetivos, los jugadores pasan por un proceso de comunicación intra e intergrupala, donde se le exige a todos el uso de destrezas, tales como:

- oír, procesar, entender y pasar la información;
- dar y recibir feedback de forma asertiva;
- discordar con cortesía respetando la opinión ajena;
- adoptar posturas de cooperación;
- ceder espacios para compañeros;
- cambiar de opinión;
- tratar ideas conflictivas con flexibilidad y neutralidad.

Tal experiencia sirve como laboratorio para el desarrollo y concientización de necesidades de cambio de comportamiento y actitudes individuales.

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES DE UN JUEGO

Al optar por un juego, el dinamizador tendrá la posibilidad de constatar si éste presenta las siguientes características básicas:

POSIBILIDADES DE MOLDEAR LA REALIDAD DE LA EMPRESA:

En la medida de lo posible, el escenario del juego tiene que reproducir situaciones semejantes a la de los participantes. De esta forma, si la clientela pertenece a una empresa que presta servicios, podemos ofrecerle al grupo actividades familiares, permitiendo que se establezcan relaciones vivificadas en el día a día.

ROLES CLAROS

Todo juego se desarrolla sobre un sistema de roles, que pueden clasificarse en tres categorías:

- a. Roles estructurados, en el cual los participantes reciben orientaciones detalladas con referencia a la conducta a adoptar. Cada participante tiene como responsabilidad crear su personaje, que se inscriba dentro del perfil solicitado.
- b. Roles semiestructurados. En este caso el dinamizador indica en forma genérica el modo que cada uno tiene que ejecutar su función.
- c. Roles desestructurados, en que el dinamizador presenta el problema y el propio grupo determina quién ejecuta y de qué forma. De esta manera, cada uno asume el rol que le sea más familiar, de forma espontánea, sin interferencias o determinaciones externas.

PRESENTAR REGLAS CLARAS, QUE PUEDAN SER ALCANZADAS

Es fundamental que los participantes entiendan las reglas de juego. Para tanto, el dinamizador podrá usar recursos adicionales, tales como letreros, flip-chart, pizarrones o transparencias. Las reglas deben exponerse

en un lugar visible al grupo hasta la finalización de la actividad.

Independiente de la forma en que las reglas sean comunicadas, lo más importante es que estén claras, en un lenguaje accesible a todos, de tal forma en que lo permitido y lo prohibido se entienda. En el caso de que el juego se preste a una evaluación del proceso de la comunicación vigente en la empresa en cuestión, es posible transmitir las reglas de forma difusa e incomprensible. De todas formas, después de la experiencia es necesario clarificar los objetivos y los motivos de los fallos y las omisiones.

SER ATRACTIVO Y CAUTIVANTE

Un juego puede perder su objeto si no se consigue estimular la participación.

La forma en que se presenta el contexto, determina el nivel de cautivación de los participantes.

El uso del tono de la voz, modulación y ritmo adecuados acaparan la atención de todos. Por el contrario, el dinamizador que comunica desánimo, usa un tono de voz bajo y evita mirar al grupo poniéndose detrás de una mesa, puede causar el alejamiento y la apatía general.

El escenario descrito en la introducción del juego es determinante en el estímulo y en la imaginación.

Tengo el hábito de poner énfasis en la presentación inicial de cualquier actividad, situando al grupo en el contexto y poniéndole alas a la imaginación.

Si evaluamos los dos modelos siguientes, ¿cuál de ellos cautivaría más?

- "Vamos a crear ahora una empresa que planifica y fabrica cometas",

ó,

- "¡Qué tal si recordamos un poco nuestra infancia! ¡Cuántos juegos! ¡Cómo corría nuestra imaginación! Nuestro juego hará posible un paseo a nuestro TIEMPO DE SOÑAR. Vamos a pensar y fabricar uno de los juguetes más fascinantes, considerado como arte. ¿Quién podría adivinar cuál es?"

Y ahora, ¿Cuál es la más atractiva?

TIPOS DE JUEGOS

La escasa bibliografía sobre la Teoría de Juegos de Empresa, en lengua portuguesa, impide que haya una referencia única para clasificar esta metodología.

A los efectos didácticos y para unificar el lenguaje, se presenta, a título de sugerencia, la siguiente clasificación:

JUEGOS COMPORTAMENTALES

Son aquéllos cuyo tema central permite que se trabajen temas volcados a las habilidades comportamentales. En ellos, el dinamizador enfatiza cuestiones tales como: cooperación, relaciones inter e intragrupal, flexibilidad, cortesía, afectividad, confianza y autoconfianza, entre otras.

Los juegos comportamentales son los que componen los programas de desarrollo personal.

JUEGOS DE PROCESO

En los juegos de proceso, el énfasis mayor apunta a las habilidades técnicas. Se preparan de tal forma que, para lograr sus objetivos, los equipos pasan por procesos simulados donde deben:

- planificar y establecer metas;
- pactar;
- aplicar principios de comunicación efectiva;
- analizar, criticar, clasificar, organizar y sintetizar;
- liderar y coordinar grupos;
- administrar tiempo y recursos;
- establecer métodos de trabajo;
- crear estrategias para tomar decisiones;
- organizar procesos de producción;
- elaborar esquemas de venta y de marketing;
- administrar finanzas;
- poner en práctica ideas, proyectos y planes.

Los juegos de procesos difieren de los comportamentales por su propuesta de destacar productos. Su objeto principal es la preparación técnica del grupo para operacionalizar acciones.

Los juegos de proceso forman parte de programas específicos de DESARROLLO DE GERENCIA, DESARROLLO DE EQUIPOS y otros semejantes.

JUEGOS DE MERCADO

Reúnen las mismas características que los juegos de proceso, pero se orientan hacia actividades que reproducen situaciones de mercado, tales como:

- competencias;
- relación empresa - proveedores;
- toma de decisiones con riesgo calculado;
- tercerización e implicaciones en el mercado
- asociación empresa - proveedor;
- relación proveedor - consumidor;
- encuestas de mercado;
- estrategias y expansión en el mercado;
- negociación en gran escala.

OBSERVACIÓN DE IMPORTANCIA:

La clasificación tiene como propósito ayudar en la diferenciación didáctica de los juegos; ya que no hay posibilidades de separar COMPORTAMIENTOS Y ACTITUDES DE PROCESOS y MERCADO. El ser humano es indivisible, y aunque participe de juegos de mercado, no abandonará sus habilidades técnicas, ni su sensibilidad y emociones.

Aparte de éstas, existen otras aproximaciones sobre los juegos.

Luis André Kossobudzki, en su texto sobre juegos y simulaciones, hace una combinación entre JUEGO SIMULADO, JUEGO DE CONTIENDA y CONTIENDA, surgiendo de ellas siete combinaciones:

1. JUEGOS SENCILLOS;
2. JUEGOS SIMULADOS;
3. SIMULACIONES;
4. SIMULACIONES - CONTIENDA;
5. JUEGOS DE CONTIENDA;
6. JUEGOS SIMULADOS DE CONTIENDA;
7. CONTIENDA;

en donde, JUEGO es cualquier actividad en la que los participantes están de acuerdo con un conjunto de condiciones con el fin de alcanzar una finalidad y un estado deseado. El término SIMULACIÓN designa a cualquier actividad que retrate o moldee la realidad, y CONTIENDA es la competición propiamente dicha.

Johan Huizinga, en su libro HOMO LUDENS, defiende la idea del JUEGO como un "fenómeno fisiológico o reflejo psicológico", colocándolo como un elemento de la cultura". Relaciona al juego con la GUERRA, el DERECHO, el CONOCIMIENTO, la POESÍA y la FILOSOFÍA, apuntando su existencia desde los tiempos remotos hasta la época actual.

António Carlos Caruso Roma y Virgínia Ferreira Escobar, combinan JUEGO y SIMULACIÓN, formando la siguiente clasificación:

JUEGO SIMULADO HOMBRE-MODELO. Los participantes cumplen papeles que representan al sistema. Las decisiones se toman de acuerdo con los roles asumidos y los jugadores padecen las consecuencias de sus decisiones, acompañadas luego de análisis y reflexiones.

JUEGO SIMULADO HOMBRE-MÁQUINA. Representan la realidad por medio de la máquina. Apuntan como ejemplo el "link-trainer", simulador utilizado en la Segunda Guerra Mundial con el fin de entrenar soldados. Consistía en reproducir una cabina de avión que permitía reproducir todas las situaciones que el piloto podría enfrentar. Ante la evaluación de los instructores, el soldado tenía la oportunidad de repetir las maniobras hasta llegar a un grado de competencia requerida.

JUEGO SIMULADO HOMBRE-COMPUTADORA. Acompañando la era de la informática, los juegos a través de la computadora le permite a los participantes acceder a situaciones simuladas semejantes a las de su realidad, y de esa manera encontrar soluciones a los problemas presentados, haciendo uso de distintas variables al mismo tiempo. Una de las ventajas del uso de la computadora es que existe la posibilidad de que varias empresas simuladas interactúen conectadas entre sí, pudiendo de esta manera recibir las informaciones, cuantas veces sea necesario, para tomar decisiones.

RESUMEN

EL JUEGO DE EMPRESA DIFIERE DE OTRAS TÉCNICAS VIVENCIALES EN EL HECHO DE QUE PUEDE CONSTATARSE GANADORES Y PERDEDORES. LAS REGLAS DE UN JUEGO DE EMPRESA DETERMINAN EL TIEMPO DE DURACIÓN, LO PERMITIDO Y LO PROHIBIDO, ESPACIOS Y LÍMITES DE LOS PARTICIPANTES, Y LA MANERA DE GANARSE LOS PUNTOS.

EL JUEGO Y LO LÚDICO

2.1. EL APRENDIZAJE EFECTIVO

"El aprendizaje es un proceso que dura toda la vida y a través del mismo, el sujeto producto de motivación, frente a una situación problema, lo resuelve alcanzando la meta, modificándose de forma duradera. Esta transformación permite transferir lo aprendido hacia nuevas situaciones". (Hilda Santos)

Desde que nacemos, aprendemos día a día. Aprendemos para sobrevivir, usamos el pensamiento en complejas operaciones mentales y conseguimos organizar esquemas que puedan estar a nuestro alcance cuando los necesitemos. La construcción de esas operaciones pasa por diferentes etapas. La primera de ellas se inicia cuando nacemos, hasta un año y medio, edad en que surge el lenguaje. En estos dos primeros años de existencia, formamos la inteligencia sensorial y motora, que coordina nuestra percepción de los sentidos.

De los dos a los cuatro años, pasamos por otra etapa, la del pensamiento simbólico. En ésta logramos transformar un objeto real (significado) en diferentes significantes. Así, por ejemplo, podemos representar una persona por una muñeca. En este período todavía no se ha formado la estructura lógica del pensamiento.

En la tercera, entre los cuatro y los siete u ocho años, se forma el pensamiento intuitivo. Nuestro raciocinio pasa a ser guiado por la intuición y los puntos de referencia son los objetos que nos rodean.

La cuarta etapa va desde los ocho hasta los once o doce años. Aquí se organizan las operaciones concretas. También sentimos mayor necesidad en aliar las operaciones verbales con las concretas. Nuestro pensamiento se concretiza a partir de la referencia material. Pensamiento y objeto permanecen juntos.

La última etapa de construcción de las operaciones mentales, se acaba en la adolescencia. Desde este punto ya contamos con la capacidad de utilizar el pensamiento analítico.

La intuición y el razonamiento son indispensables al proceso de aprendizaje. Tales conceptos no

prevalecieron en nuestro sistema educacional y lo que hemos visto es todo un esquema metodológico volcado hacia el desarrollo de la capacidad de análisis, en detrimento de la intuición y de otras potencialidades aun no exploradas en el ser humano.

ESCUCHO Y RECUERDO

Toda la dinámica de la enseñanza, hasta hace poco tiempo, estaba volcada hacia las actividades, donde los participantes asumían una posición de “escucha” y de “recuerdo”. El foco de aprendizaje se dirigía hacia los conocimientos de los precursores, instructores y profesores, donde los alumnos tenían poco espacio para hacer su contribución a partir de sus experiencias. Su actitud era pasiva.

LEO Y MEMORIZO

Estudios dirigidos, análisis de textos, instrucciones programadas y evaluaciones basadas en la memorización aún se usan con mucho éxito en los medios educacionales y de adiestramiento empresarial. El resultado es mucho menos eficaz que aquel en el que el alumno se inserta completamente en el proceso de aprendizaje.

REALIZO Y APRENDO

Aprender haciendo ha sido la forma más efectiva para enseñar, a pesar de lo poco difundida en empresas y escuelas, debido al contexto cultural y de organización establecido.

Al tener las personas la oportunidad de vivir situaciones problema y resolverlas con los recursos que están a su alcance, verificando los resultados de sus decisiones, la reformulación de los procedimientos se favorece. Si aprendemos internalizando, lo aprendido se hace permanente y duradero, al contrario de las dos formas anteriormente citadas.

2.2. EL CICLO DEL APRENDIZAJE DESDE LA VIVENCIA

Para encerrar el ciclo del aprendizaje desde la vivencia, los aprendices pasan por cinco etapas. La siguiente separación es meramente didáctica, con vistas a favorecer la comprensión del proceso.

1ª ETAPA; VIVENCIA:

Por vivencia podemos caracterizar la actividad inicial, el juego en sí mismo: “hacer, realizar, construir.”

Al escoger, adaptar o crear un juego, el dinamizador podrá ofrecer distintas oportunidades para la etapa de la vivencia, como por ejemplo:

a) Actividades de CONSTRUCCIÓN

Ejemplos:

- * crear nuevos productos para una empresa simulada;
- * elaborar prototipos a partir de informaciones básicas;
- * definir campañas de marketing (crear lemas, anuncios comerciales cantados, logotipos, nombres y estrategias de lanzamiento de nuevos productos).

Las actividades de construcción poseen como característica básica la libertad de creación de los jugadores. Frente al reto lanzado por el dinamizador, el grupo se organiza y decide su propio modelo de resolución para el modelo propuesto.

El juego TALLER DE MÁSCARAS, estructurado en el capítulo VIII, es de construcción. En él, el equipo recibe varias tareas para realizar en un plazo “x”. Las informaciones se resumen a la comunicación de las reglas de participación, formas de puntuación y criterios de calidad de la empresa simulada. Todas las decisiones nacen del grupo y para el grupo.

b) Actividades de REPRODUCCIÓN DE MODELOS:

Ejemplos:

- * crear rompecabezas;
- * reproducción de productos a partir de modelos preestablecidos.

Las actividades de reproducción se caracterizan por la imposibilidad que tienen los jugadores de huir de los patrones y modelos presentados. El juego PAINEL TANGRAM sirve como ejemplo. En él, los jugadores reproducen fielmente, con colores y formas, las figuras que pueden verse en un panel en exposición.

Al optar por una actividad de reproducción de modelos, hay que tener cuidado con la evaluación de las dificultades de la tarea. Ésta no puede ser ni muy compleja ni demasiado fácil. Los dos casos pueden acarrear falta de motivación.

c) Actividades de ARMADO DE ESTRATEGIAS

Ejemplos:

- * Lanzar productos en el mercado, a partir de la planificación de estrategias.
- * crear estrategias de ventas;
- * participar en actividades que simulen mercados financieros.

Las actividades de estrategia deben utilizarse en grupos que posean poder de decisión y un buen nivel de informaciones sobre el tema central propuesto.

d) Actividades de NEGOCIACIÓN

Ejemplos:

- * simular negociaciones de tipo gremial;
- * simular venta de productos;

Los juegos de negociación sólo alcanzan su objetivo real si reproducen lo más fielmente posible la realidad de la empresa en donde actúan los jugadores.

e) Actividades DE TOMAS DE DECISIÓN

Ejemplos:

- * optar entre dos situaciones aparentemente semejantes;
- * actuar en mercados simulados, con un plazo establecido para la toma de decisiones;
- * realizar una secuencia de tareas urgentes e importantes decidiendo lo prioritario.

En los juegos de toma de decisión es necesario proveer solucionarios de evaluación para feedback. Cada jugador debe saber con claridad las consecuencias de sus decisiones.

f) Actividades libres para desarrollar el PROCESO CREADOR.

Los grupos, de manera general, reaccionan favorablemente a las actividades libres. En ellas, el dinamizador propone la elaboración de sus vivencias a cada participante, partiendo de las metas trazadas con antelación.

Uno de los juegos libres que utilizo en los talleres es el de los CORDONES PEDAGÓGICOS, de Lapierre. El material se compone de 20 cordones a colores, variando su largura entre uno y un metro y medio.

Los participantes se dividirán en dos equipos y tendrán que, dentro de un plazo estipulado, crear un juego para que sea aplicado en el otro grupo. De ordinario dejo el tema central libre aunque el dinamizador podrá determinar dos o tres temas sobre los cuales los jugadores podrán trabajar. Los criterios determinantes del vencedor del desafío serán claramente establecidos y de conocimiento de todos.

RESUMEN

ACTIVIDADES PARA LA ETAPA DE LA VIVENCIA

01 - CONSTRUCCIÓN

02 - REPRODUCCIÓN DE MODELOS

03 - ARMADO DE ESTRATEGIAS

04 - NEGOCIACIÓN

05 - ESPECÍFICAS DE TOMA DE DECISIÓN

06 - CREATIVIDAD

2^{da}. ETAPA; RELATO:

Al finalizar la etapa de vivencia de un juego o simulación, el dinamizador pasa a la etapa del relato. En ese momento él ofrecerá espacios al grupo para compartir reacciones, sentimientos y emociones. Los juegos facilitan un clima de alta tensión y, aún cuando sean actividades simuladas, hacen con que el jugador se envuelva intensamente en la tentativa de resolver problemas o retos. Por eso no pueden esconder sus dificultades y habilidades, afectando de manera directa los aspectos emocionales de cada uno.

Nuestra educación se ocupó de reforzar lo racional, hecho que nos conduce a intentos de huir de los sentimientos. Por este motivo, el dinamizador podrá utilizar recursos auxiliares de expresión:

a - MURAL DE RELATO EN FLIP-CHART

Se entrega a cada subgrupo una hoja de éstas, requiriendo que se registren las reacciones, las emociones y los sentimientos vivificados en PALABRAS o PALABRAS CLAVE.

Los letreros serán colocados en sitios de fácil acceso a todos los participantes.

b - NAIPES DE SENTIMIENTOS

Se entrega a cada subgrupo un naipe conteniendo reacciones, emociones y sentimientos.

Los participantes escogen los naipes que correspondan a su vivencia y lo presentan en forma de panel.

c - RELATOS CON PREGUNTAS

En grupos pequeños de hasta doce personas, la etapa del relato puede iniciarse con preguntas que puedan evaluar las reacciones de los participantes. He aquí algunos ejemplos:

- * ¿Qué piensan del resultado del juego?
- * ¿Cómo se sintieron ejerciendo el rol "x" o "y"?
- * ¿Cómo estaba el ambiente durante el juego?
- ¿Qué sentimientos prevalecieron en su equipo?

d - RUEDA DE ARREPENTIMIENTOS

Hacer un círculo grupal y proponer una rueda de arrepentimientos. Cada participante dice una palabra que exprese su sentimiento. El dinamizador lo anota en el mural y hace unas cuatro o cinco ruedas similares a la primera.

e - MURO DE LOS LAMENTOS / MURAL DE DESAHOGOS

Si el juego es muy competitivo, puede provocar tensiones. En este caso, luego después de la vivencia, el dinamizador abre un espacio para quejas y desembarazos, utilizando como recurso carteles con símbolos alusivos a las circunstancias.

f - CARTELES SIMBÓLICOS

Se entregan carteles en hojas de flip-chart de figuras que enlacen con sentimientos. El grupo rellena los carteles con los sentimientos que vivencia.

ALGUNAS SUGERENCIAS

g - SIMULACIÓN SIN LO VERBAL

Cada participante demuestra con gestos y expresiones no verbales las reacciones y emociones vividas durante el juego.

h - EL COLOR DEL SENTIMIENTO

Se esparcen en el medio del salón varias fichas con diferentes colores. Cada participante elige tres colores.

Identifica a otros participantes también escogieron el mismo color y forman subgrupos. Dialogan sobre el significado de su color y crean un cartel con las fichas y las palabras referentes al significado de cada uno.

i - RECORTE Y ENCOLADO

Se distribuyen revistas a los participantes, solicitándole a cada grupo que cree un mural con figuras representativas de sus sentimientos durante la experiencia.

Las sugerencias presentadas para la etapa del relato son formas alternativas para dinamizar y diversificar dicho momento, teniéndose en cuenta aquellos momentos en que las personas hallan más dificultades. El recurso intermedio funciona como dinamizador de la expresión grupal.

En cualquiera de estas situaciones, es necesario no olvidar de cualificar los resultados obtenidos. Para ello, se podrá realizar el cierre del juego o un análisis general resaltando lo que ha prevalecido: sentimientos agradables o desagradables. Lo que más importa es valorar el esfuerzo grupal. Bajo ninguna hipótesis el dinamizador dejará de realizar un comentario final.

RESUMEN

ACTIVIDADES PARA LA ETAPA DEL RELATO

01 - MURAL DE RELATO

02 - NAIPES DE SENTIMIENTOS

03 - RELATOS CON PREGUNTAS

04 - RUEDA DE ARREPENTIMIENTOS

05 - MURO DE LOS LAMENTOS / MURAL DE DESAHOGOS

06 - CARTELES SIMBÓLICOS

07 - SIMULACIÓN SIN LO VERBAL

08 - EL COLOR DEL SENTIMIENTO

09 - RECORTE Y ENCOLADO

3ª. ETAPA; PROCESAMIENTO:

Considerada una de las etapas más importantes del CICLO DE APRENDIZAJE DESDE LA VIVENCIA, el procesamiento es el momento donde los participantes tienen la oportunidad de analizar lo sucedido durante el juego, evaluando su actuación y estableciendo nexos con el resultado alcanzado. A partir de ese momento, se discuten los patrones de desempeño y el nivel de interacción entre los jugadores.

Tal como sucede en la realidad empresarial, el producto de cualquier trabajo en equipo depende de la forma como éste actuó. Si una de ellas sobresale, existen motivos técnicos o de comportamiento que determinarán su éxito. Igual sucede con los grupos a quienes no les va bien durante el juego. Las causas, tanto del éxito como del fracaso, deben discutirse y detectarse.

El dinamizador puede auxiliar en el análisis del proceso grupal, valiéndose de distintas actividades, como por ejemplo:

a - GUÍAS DE DISCUSIÓN

Elaborar las guías de acuerdo con el tema central del juego y los objetivos deseados.

Orientar al grupo en la discusión y el registro de las conclusiones, a fin de ser expuestas en el panel afín.

La comunicación móvil vía carteles o transparencias ayuda en la dinámica de exposición y evita que el relator exponga sus posiciones personales en las conclusiones.

En el caso de que la guía contenga preguntas, es necesario que ellas estén bien formuladas, exigiendo del grupo el examen de hechos y de conceptos. Las preguntas inteligentes exigen respuestas elaboradas y requieren destrezas de comprensión, aplicación, análisis, síntesis y evaluación.

Al hacer las preguntas, el dinamizador deberá evitar:

- * aquéllas que inducen respuestas del tipo SI/NO;
- * desdoblarlas en más de una pregunta (¿Quién? ¿Dónde? ¿Cuándo?);
- * uso de términos desconocidos o fuera de la realidad del grupo.

SI DESEAMOS RESPUESTAS QUE ESTÉN ENRIQUECIDAS, TENEMOS QUE CUIDAR QUE LAS PREGUNTAS OTORGUEN MARGEN PARA ESO.

b - PANEL LIBRE

Algunos juegos reproducen de manera tan fidedigna la realidad empresarial, que el dinamizador, prácticamente, no encuentra dificultades en promover el procesamiento. El mismo grupo se adelanta y empieza la discusión en torno de las dificultades, facilidades y patrones de desempeño. El informe de las vivencias sucede en forma natural. En este caso el rol del dinamizador ha de ser el de dar la oportunidad a que todos los jugadores se manifiesten, solicitando que el grupo establezca pautas de participación. Así se evita que haya monopolización de la palabra y la omisión de opiniones.

c- DISCUSIÓN EN SUBGRUPOS Y RELATO DE CONCLUSIONES

Se colocan fichas orientadoras con palabras claves en un sitio visible para la discusión y se registran las principales dificultades y/o facilidades encontradas durante el juego.

ALGUNOS EJEMPLOS:

TIPOS DE LIDERAZGO

PROCESO DE COMUNICACIÓN
 ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN
 MODOS DE PLANIFICACIÓN
 RELACIÓN INTERGRUPAL E INTRAGRUPAL
 AMBIENTE DE TRABAJO
 PARTICIPACIÓN Y COMPROMISO
 ADMINISTRACIÓN DE COSTES
 CONTROL DE CALIDAD
 d - CUESTIONARIOS INDIVIDUALES

Si el juego exige la participación activa de todos, el dinamizador preparará cuestionarios individuales que servirán para la autoevaluación del desempeño y la posterior discusión en subgrupos. Generalmente, este tipo de ejercicio suministra el intercambio de feedback, y es común que el resultado de la autoevaluación diverja de la percepción del grupo.

Para orientar el trabajo y garantizar su efectividad, es necesario preparar a los jugadores para tales fines. De hecho, informar sobre las dimensiones ÉTICAS y SICOLÓGICAS del feedback es una estrategia que evita la falta de atención con el otro.

Centrar las discusiones en VERDADES CON AMOR transforma el procesamiento en un momento de crecimiento y desarrollo personal.

Abordar el feedback con base en verdades con amor puede profundizarse haciendo hincapié en breves exposiciones de parte del dinamizador.

Básicamente resumiremos los cuatro modos de efectuar feedback y los resultados o reacciones que cada uno produce:

En la dimensión ÉTICA el feedback puede ser VERDAD o MENTIRA.

En la SICOLÓGICA, el feedback será AMOR u ODIO.

Las combinaciones generan diferentes reacciones y distintas actitudes:

	POSIBLES REACCIONES	RESULTADO
--	---------------------	-----------

FORMA		
VERDAD CON ODIO	* AGRESIVIDAD * DESCREDITO	* RESPONDER * ENOJO * CONFLICTO
MENTIRA CON AMOR	* APROBACIÓN * DESCONFIANZA	* NO AVANZAR * PERMANENCIA * REFUERZO DEL COMPORTAMIENTO
MENTIRA CON ODIO	* AGRESIVIDAD * FUGA	* DISGUSTO * ENEMISTAD
VERDAD CON AMOR	* ACEPTACIÓN * SORPRESA	* CAMBIO * CRECIMIENTO

d - ESTABLECIMIENTO DE CORRELACIONES DEL PROCESO Y RESULTADO DEL JUEGO

Se requiere a los jugadores que identifiquen los motivos del éxito o del fracaso. Esta forma de trabajar el procesamiento puede apoyarse con preguntas del tipo:

- ¿A QUÉ SE DEBE LA VICTORIA DEL EQUIPO “X”?
- ¿ QUÉ DIFICULTADES ENCONTRARON LOS EQUIPOS CON BAJO DESEMPEÑO?

e - RECURSO BRAINSTORMING

Se ponen frases para los subgrupos, que sea menester completar, bajo orientación de la técnica del BRAINSTORMING.

Las preguntas pueden ordenarse de modo tal que atiendan los objetivos pretendidos.

Si el juego tenía como meta desarrollar destrezas de liderazgo, las frases tendrán que permitir que haya conclusiones sobre el referido tema.

Ejemplo:

- El liderazgo ha sido...
- En el liderazgo, los errores hay sido...
- La forma de actuar de los líderes ha sido...
- El liderazgo ha ayudado en...
- El liderazgo ha dificultado en...

Observación: Por líder se entiende a cualquier persona que ha actuado intentando influenciar al grupo en las decisiones (incluso el dinamizador, siempre que éste represente roles)

ORIENTACIONES PARA EL USO DEL BRAINSTORMING SIMPLE

En el procesamiento de juegos, podemos usar sólo la primera etapa del Brainstorming: formación de ideas. Iniciando con frases expuestas, se explican las reglas del juego y se delimita el tiempo para las conclusiones.

REGLAS:

- 1) Todos deben participar;
- 2) No utilizar la censura;
- 3) Todas las participaciones serán registradas por un redactor;
- 4) Todos y cada cual deberán exponer sus observaciones;
- 5) Si sale blanco, se pasa a la palabra siguiente;
- 6) ¡Cuanto más ideas, mejor!

Es importante resaltar que planear el PROCESAMIENTO es un factor determinante en el nivel de comprensión y contenido presentado por el dinamizador, en sus análisis y conclusiones. Cuanto mayor es la oportunidad de revivir todo el proceso, más abundante es el análisis y mayores las oportunidades de enriquecimiento de la etapa posterior.

El rol del dinamizador es crucial en esta etapa. Su postura debe ser la de orientar y observar, evitando analizar y dar conclusiones que son competencia del grupo. Al anticiparse a sus conclusiones, le quita la oportunidad a los individuos de aprender desde los errores y aciertos, pudiendo, incluso, causar un ambiente de dependencia y apatía para con el “maestro”.

RESUMEN	
ACTIVIDADES PARA LA ETAPA DEL PROCESAMIENTO	
01 - GUÍAS DE DISCUSIÓN	
02 - PANEL LIBRE	
03 - DISCUSIÓN A PARTIR DE PALABRAS CLAVE	
04 - CUESTIONARIOS INDIVIDUALES	
05 - ESTABLECIMIENTO DE CORRELACIONES DEL PROCESO Y	RESULTADO DEL JUEGO
06 - BRAINSTORMING	

4ª. ETAPA; GENERALIZACIÓN:

Después del procesamiento, los jugadores ya tienen las condiciones para salir de la “fantasía y de la simulación” y entrar en la realidad. El momento de la GENERALIZACIÓN es aquel en donde el grupo hace comparaciones y analogías del juego y su día a día empresarial.

Todo proceso es fruto de la experiencia de cada participante. Sus fallos y aciertos interfieren en el ambiente de trabajo, en el resultado, en las formas de jugar. El resultado de la etapa anterior puede darnos indicios acerca de “cómo nos comportamos en las situaciones de la vida cotidiana”.

En la generalización, el dinamizador prepara las actividades que auxilien al grupo a salir del juego y orientarse hacia su mundo laboral. A modo de síntesis, veamos algunas de ellas:

a - PROCESO FANTASÍA

Disparar preguntas que remitan a la realidad, como:

- ¿Qué comportamientos, actitudes y procesos Uds. identifican en su trabajo, diferente de lo que ocurre en el juego?
- ¿Qué roles Uds. modificarían para que su juego se asemeje a su vida cotidiana?

b - ANALOGÍAS Y COMPARACIONES

Preparar guías con preguntas que ayuden en el uso de analogías y comparaciones:

- ¿QUÉ FALLOS EN LA PLANIFICACIÓN, SE ASEMEJAN A LOS DE SU VIDA DIARIA.
- ¿QUÉ ASPECTOS DE LA COMUNICACIÓN, SIMILARES A LOS DE SU SECTOR / EMPRESA / DIRECTORIO, UDS. IDENTIFICAN EN EL JUEGO?
- APUNTE SITUACIONES OCURRIDAS EN EL JUEGO QUE SE PAREZCAN A LAS DE SU COTIDIANO
- ESTABLEZCA UNA RELACIÓN DEL RESULTADO DEL JUEGO CON LOS RESULTADOS QUE UD. PERCIBE EN SU DÍA A DÍA.

c - COMPLEMENTACIÓN DE SENTENCIAS

A partir del tema central del juego, el dinamizador presenta algunas frases, para que el grupo las complete:

- UN COORDINADOR ES EFICAZ CUANDO...
- LA MOTIVACIÓN DE UN GRUPO PUEDE AMPLIARSE CUANDO...
- LAS PRINCIPALES DIFICULTADES DE PACTO EN MI TRABAJO SON...

d - APUNTE DE PROCESAMIENTO (comunicación móvil)

Utilizar los apuntes de la etapa anterior para el análisis de lo ocurrido, comparándola con la realidad del grupo.

Solicitar que retomen la etapa anterior, tachando o sustituyendo lo que no corresponda a lo que sucede realmente en su ámbito de trabajo.

e - SIMULACIONES DE LA REALIDAD

Solicitar al grupo que prepare una simulación sobre los días de cada día en su trabajo, enfatizando las situaciones que se asemejen a las acaecidas en el juego.

f - DISCUSIÓN LIBRE

En grupos de hasta doce personas, la discusión libre es pertinente. El dinamizador pone el cartel del procesamiento en un lugar visible y pide la manifestación de cada participante, señalando las semejanzas y las divergencias del juego y su realidad.

RESUMEN	
ACTIVIDADES PARA LA ETAPA DE LA GENERALIZACIÓN	
01 - PROCESO FANTASÍA	
02 - ANALOGÍA Y COMPARACIONES	
03 - COMPLEMENTACIÓN DE SENTENCIAS	
04 - APUNTES DE PROCESAMIENTO	
05 - SIMULACIÓN DE LA REALIDAD	
06 - DISCUSIÓN LIBRE	

5ª. ETAPA; APLICACIÓN

A efectos de cerrar el Ciclo del Aprendizaje Vivenciado se hace necesario preparar actividades que otorguen un margen a la aplicación de lo que ha sido vivificado y discutido. Luego de haberse identificado fallos,

aciertos, facilidades y dificultades, el grupo apunta hacia la planificación de nuevas metas.

En esta etapa, crucial para el proceso, cada participante tiene la oportunidad de comprometerse con los cambios y resultados deseados.

No es provechoso un profesional que participa en seminarios, cursos, encuentros y reuniones. Al regresar a sus quehaceres, su tendencia es quedar asfixiado por la rutina y relegar a un segundo plano lo que ha sido ampliamente diagnosticado en la actividad de adiestramiento y desarrollo. Para que cada uno asuma la responsabilidad de "su parte", el dinamizador podrá utilizar una de las siguientes formas:

a - Orientar y solicitar que cada uno establezca METAS DE AUTODESARROLLO (en el caso de programas de comportamiento);

b - Presentar modelos de PLANOS DE MEJORA DE LA ACCIÓN SECTORIAL, para grupos del mismo sector. Los participantes delimitan objetivos, elaboran metas, definen responsabilidades, establecen plazos y formas de seguimiento de las acciones.

El dinamizador orienta para que las metas tengan la posibilidad de realizarse, y sean independientes de las directrices superiores. De esa manera evita que el plan de mejora se transforme en un plan de intenciones y termine restringiéndose al mero registro en el papel.

c - PROYECTO ÁNGEL DE LA GUARDIA

Actuar igual a una de las formas anteriores y al final del registro de las propuestas de cambio y mejoría, proponerle al grupo la adopción del PROYECTO "ÁNGEL DE LA GUARDIA":

- Los participantes escriben sus nombres y direcciones en papeles individuales;
- Se sortea entre las personas de manera tal que cada una tenga una persona en quien responsabilizarse por el lapso de seis meses;
- El dinamizador recoge los planes, y diligencia una copia de cada uno;
- Los "ángeles de la guardia" reciben la copia del plan de su colega;
- Durante seis meses, él tendrá que enviar, a través de Correos, una copia del plan recibido, un determinado día del mes (que podrá ser exactamente la fecha de clausura del evento).

La estrategia del proyecto pretende dividir la responsabilidad del seguimiento entre los participantes. Cuando cada uno reciba su plan de metas, será recordado de su compromiso con cambios y evaluará sus progresos.

d - SIMULACIÓN: REALIDAD AMPLIADA

Solicitar a los grupos que presenten una simulación representando la realidad futura, ampliada y con mejoras posibles de ser puestas en práctica.

e - PROCESO DE INTERACCIÓN

Algunos juegos permiten la posibilidad de repetirse a partir del análisis de las cuatro etapas anteriores. Al vivir el proceso, luego de haber comprendido lo que puede y lo que es menester cambiar, el grupo rehace patrones de desempeño y tiene la oportunidad de poner en práctica todo aquello que consiguió aprender, jugando de nuevo.

f - CUADRO DE RESPONSABILIDADES Y EXPECTATIVAS

Se solicita a cada participante que escriba las tareas que están bajo su responsabilidad, ítems o etapas que pueden perfeccionarse y expectativas con relación a mejorías en su desenvolvimiento. Se registra en cuadros sintéticos y se presentan en el panel de conclusiones.

La etapa final del Ciclo de Aprendizaje Vivificado puede realizarse luego después de un juego o simulación, o al final de un evento, en donde todas las conclusiones y análisis realizados por el grupo han de servir de base para que se establezca el compromiso con mejoras y cambios.

En ese caso, el dinamizador reúne sintéticamente, en un cartel o en una hoja resumida, los fallos y las dificultades apuntadas por el grupo. El material recogido se utilizará como orientación para la etapa aplicativa.

<p>RESUMEN</p> <p>ACTIVIDADES PARA LA ETAPA DE APLICACIÓN</p> <p>01 - METAS DE AUTODESARROLLO</p> <p>02 - PLANES DE MEJORA DE LA ACCIÓN SECTORIAL</p> <p>03 - PROYECTO "ÁNGEL DE LA GUARDIA"</p>
<p>04 - SIMULACIÓN DE LA REALIDAD AMPLIADA</p> <p>05 - PROCESO DE INTERACCIÓN</p>
<p>06 - CUADRO DE RESPONSABILIDADES Y EXPECTATIVAS</p>

2.3 LA ESPONTANEIDAD, LO LÚDICO Y SU ROL EN EL APRENDIZAJE

La experiencia demuestra que los niños, cuando juegan, aprenden. Tal hecho se debe a la espontaneidad en sus actos y a la oportunidad de demostrar lo que saben y lo que NO SABEN, sin temor a equivocarse. Y aprender con el propio error, sin las sanciones normales de lo cotidiano, hace con que ellos desarrollen su autoconfianza y se sumerjan con mayor dedicación y empeño a nuevos retos.

Los juegos y las diversiones cumplen un rol fundamental en el proceso educativo. Un ambiente lúdico, donde el buen humor y la espontaneidad prevalecen, permite establecer un clima de confianza y libertad que fomenta la búsqueda del éxito.

El emprendedor es aquél que arriesga, superando el miedo a equivocarse. Generalmente nuestros actos son calculados, medidos, racionalizados y sopesados para evitar fallos. Pero cuando jugamos, las reglas son otras. Ponemos en funcionamiento nuestro hemisferio derecho y detectamos habilidades que, muchas veces,

nos son desconocidas como potencial.

La forma suelta y relajada de dirigir las actividades vivificadas favorecen las actitudes emprendedoras. Eso refuerza el proceso de aprendizaje. Trabas y bloqueos se superan y la gente tiende a dar un uso pleno a sus potencialidades. El equilibrio entre lo emocional y lo racional está establecido en forma natural. Cuando la gente tiene espacios y libertad para utilizar todos sus sentidos, las posibilidades de superar límites son mayores. Algunas funciones poco usadas surgen de repente.

Si observamos a un jugador de fútbol en la cancha, constatamos que aparte de toda su habilidad y técnica adquirida a través de entrenamiento, él usa sus habilidades mayores: la intuición y la creatividad. Para él, se hace imposible calcular de manera milimétrica desde qué ángulo tendría mayor probabilidad de hacer el GOL del triunfo.

2.4. FUNCIONAMIENTO DE LA MENTE HUMANA

La sabiduría milenaria del oriental ha sido relegada a un segundo plano por los occidentales hasta hace muy poco tiempo. De todas formas, estudios recientes han comprobado científicamente que no utilizamos en pleno nuestro potencial.

Roger Sperry, médico y fisiologista, Premio Nobel en 1981, comprobó la lateralización del cerebro e identificó funciones diferenciadas para cada uno.

SINTESIS FUNCIONES DE LOS HEMISFERIOS CEREBRALES	
DERECHO (Características Yin)	IZQUIERDO (Características Yang)
<ul style="list-style-type: none"> · INTUICIÓN · ORIENTACIÓN DIONISIÁCA · COOPERACIÓN · IMAGINACIÓN · EMOCIÓN · SENSACIONES · ESPONTANEIDAD · VISIÓN DEL TODO · SABIDURÍA · ESPIRITUALIDAD · REUNIR · ACTIVIDAD ECOLÓGICA · CREATIVIDAD ARTÍSTICA 	<ul style="list-style-type: none"> · RAZÓN · ORIENTACIÓN APOLÍNEA · COMPETICIÓN · LÓGICA · RAZÓN · LENGUAJE VERBAL · ACCIONES CALCULADAS · VISIÓN DE LAS PARTES · CONOCIMIENTO · VALOR A LA MATERIA · SEPARAR · ACTIVIDAD EGOCÉNTRICA · CREATIVIDAD OPERACIONAL

Nosotros, los occidentales, tenemos las funciones del hemisferio izquierdo mucho más desarrolladas que las del derecho. Hemos recogido los estímulos, en función de nuestra historia de vida, educación y cultura, a valorar las acciones dirigidas por el lado apolíneo. Nos volvemos muy críticos, competitivos, egocéntricos y extremadamente racionales. Tenemos dificultades en expresar las emociones, intuir, cooperar, imaginar y sentir.

2.5. RESCATANDO LA ESENCIA DEL SER HUMANO

¿ CÓMO ES POSIBLE REVERTIR ESTE CUADRO DE SITUACIÓN YA QUE NUESTROS ACTOS RECIBEN LA INFLUENCIA DE LOS PATRONES CULTURALES Y EDUCACIONALES?

¿ EXISTEN ESPERANZAS DE UNA VIDA MÁS ARMONIOSA, EQUILIBRADA, SANA Y ALEGRE PARA EL HOMBRE OCCIDENTAL?

De un tiempo a esta parte, los occidentales empezamos a sentir el reflejo en nuestra salud, forjado por el peso de lo que nos condiciona y por nuestra conducta racional y no natural. Datos reales han comprobado el estrés del hombre moderno y sus subsiguientes consecuencias.

Buena parte de nuestra sociedad sufre de enfermedades sicosomáticas. Personas relativamente jóvenes padecen infartos, tienen alto colesterol, sufren de insomnio y sueño perturbado, producen inconscientemente sus propias úlceras, sienten dificultades para concentrarse, pasan por períodos de tristeza, depresión y letargo, además de momentos de excesiva ansiedad.

Las relaciones interpersonales en el trabajo y en la familia se hallan desgastadas en razón de la desarmonía y disociación del hombre moderno.

Quizá por precisar sobrevivir haya todo un movimiento natural hacia la búsqueda del equilibrio. Así descubrimos que estamos con condiciones para cambiar nuestros patrones de comportamiento y también los hábitos.

Hemos usado algunos disparadores intencionales para activar las funciones del hemisferio derecho.

El aislamiento o la sobrecarga sensorial se utiliza en procesos terapéuticos con el fin de poner una pausa al trabajo del hemisferio izquierdo, activando de hecho el otro. Proliferan la literatura y los cursos de enseñanza de técnicas de relajación. La música de la "nueva era" se expande y abre, a diario, más espacios en el mercado. La meditación no es tan sólo una práctica de los orientales. Puede parecer un modismo más, pero en realidad el movimiento que busca una vida holística no cayó del cielo. Vino a rellenar el espacio que faltaba para mejoría de la salud y de la calidad de vida de la gente.

Existen otras actividades espontáneas, fáciles, de poco coste y que no pasan desapercibidas. La danza, la charla, la plática, la música, el canto, las actividades manuales, las bromas, el "no hacer nada", los paseos sin ningún tipo de compromiso (caminar por caminar) y el trabajo creador, son algunos ejemplos.

Nos hemos olvidado de lo obvio y de las cosas sencillas. Se nos hace difícil descubrir en las pequeñas cosas, la ocasión de sentir alegría.

Como respuesta a esta tendencia, los profesionales que sentimos como misión ayudar al ser humano en su trayectoria en las empresas y en la vida, buscamos formas de adecuar nuestros programas a las necesidades de la gente.

No basta simplemente la calificación tecnológica. Hemos vivido ya la era del HOMO MACHINA, donde los modelos administrativos confundían a la gente con partes de un engranaje sin considerarlas en su condición de SER HUMANO (que piensa, siente y tiene ideas).

Ahora hemos importado el HOMBRE ORGANIZACIONAL. Se refleja en las frases del tipo: "defender la camiseta de la empresa" y "mi nombre es trabajo".

El hombre organizacional no logra armonizar su vida personal con la profesional. Normalmente lleva trabajo y problemas a su casa y no consigue desenchufarse. Por eso pierde el encanto de vivir la vida como un todo y sólo es movido desde sus realizaciones profesionales. En general, cuando se jubila, o se enferma o muere. Desde principios de siglo estamos pasando por un modelo de transición: es la tiempo del HOMBRE PARENTÉTICO.

Veamos algunas de sus nuevas características:

- conciencia crítica altamente desarrollada de los aspectos importantes de la cotidianidad;
- aptitudes para equilibrar su ritmo de vida y poder examinarla como si fuese un espectador, gracias a una visión de las partes y del todo (percepción holística);
- capacidad para apartarse de instituciones y romper raíces cuando su calidad de vida se ve afectada;
- versatilidad con compromisos y resultados;
- urgencia para adquirir un significado para su vida;
- capacidad crítica para aceptar roles y funciones;
- esfuerzo para ejercer su influencia sobre su entorno y sacarle el máximo provecho;
- actuación como ser político activo, como ciudadano del mundo;
- estimular las conductas que favorecen las actividades en la búsqueda de la libertad;
- intentos concretos de echar por tierra los sistemas rígidos y autocráticos;
- disconformidad con las jerarquías y las normas rígidas;
- flexibilidad para los cambios;
- preocupación con lo ético;
- despreocupación y poca valoración hacia el poder.

Al observar nuestro entorno descubriremos este nuevo hombre muy cerca, acercándose mansamente y haciendo cosas. Él incomoda y, en determinados lugares muy autocráticos, puede llegar a ser marginado y rotulado como anarquista o un alienado. Sin embargo, cuando se transforma en hombre parentético, pasa a ser un camino sin vuelta. Él sabe que tiene valor como persona y a su vez lo hace con los otros y con las instituciones en las que forma parte. De todas maneras "poniéndose entre paréntesis", se observa como ser único y original que no será manipulado y amaestrado. Así y todo sabe adaptarse a los sistemas y a su vez transformarlos en beneficio de la colectividad.

El momento es favorable para que reforcemos nuestras prácticas en las empresas y rescatemos al hombre en su esencia.

Pienso que si usamos los instrumentos que le permiten al hombre reconocer sus potencialidades de creación, sus destrezas y su riqueza, lograremos transformar nuestras vidas en el mundo empresarial.

Tengo como hábito clausurar los seminarios y talleres defendiendo la idea de que poseemos un gran poder. El de la transformación. Y transformación es acción. Nuestros actos pueden destinarse hacia la mejora de la calidad de vida. Tan sólo obtendremos cualidad en las empresas cuando estemos satisfechos con nuestras propias vidas.

El juego de empresa, creo yo, es uno de los instrumentos valiosos. Nuestra mano puede ser el disparador de este proceso. Una de sus ventajas primordiales es que le permite a los jugadores utilizar de lleno su potencial Yin y Yang.

PROYECTO DE LA FIRMA :G - CONSULTORIA E TREINAMENTO EMPRESARIAL nde los juegos de empresa se utilizan ampliamente

PROYECTO META

01. PLANTEAMIENTO

- & Metodologías
(maneras de actuar, de proceder, "salto del gato")
- & Estrategias
(uso de medios que están a disposición para alcanzar los objetivos y metas)
- & Tácticas
(búsqueda del mejor procedimiento para tener éxito en los proyectos)
- & Actos orientados hacia la obtención de resultados
(estimular e impulsar actos que promuevan ganancias).

02. ENFOQUE

El ser humano con sus peculiaridades y posibilidades de desarrollar actitudes y comportamientos asertivos.

03. DIFERENCIAL

- & Programa desarrollado a través de módulos (estrategia cuentagotas)
- & Metodología participativa: los diferentes equipos tienen que asumir el reto de resolver problemas, crear su modelo de toma de decisiones, hacerse cargo de los riesgos calculados y alcanzar los resultados.
- & Compromiso del grupo para con los cambios que sean pertinentes.
- & Recursos técnicos y pedagógicos: Juegos de Empresa, Simulaciones, Vivencias de lo cotidiano.

04. DINÁMICA META

- & Espacio destinado a la participación del grupo.
- & Aprendizaje Vivificado (80% del tiempo se destina a las actividades prácticas).
- & Uso de técnicas disparadoras del hemisferio derecho.
- & Presencia del factor lúdico.
- & Espacio para la creatividad y ampliación del potencial individual.
- & Los participantes pueden arriesgar y osar nuevos comportamientos y procesos.
- & Al final de cada etapa del proceso, existen momentos de reflexión donde el grupo tiene que recapitular acerca de sus aciertos y errores y así evaluar su desempeño.
- & El lenguaje utilizado en los seminarios pone énfasis en los conceptos básicos y en la calidad total.
- & Los grupos se comprometen con las transformaciones que sean necesarias a través de sus planes y metas.

05. EL EQUIPO

- & Multidisciplinario
- & Con amplia experiencia en Consultoría e Instrucción
- & Con estudios complementarios de Dinámica de Grupo, Juegos de Empresa, Psicodrama Empresarial, Arte Escénico, Psicopedagogía, Lectura Corporal y Pensamiento Sistémico.

PARA EQUIPOS	PARA GERENTES
INAUGURAL: Descifrando el enigma del trabajo en equipo.	INAUGURAL: Descifrando el enigma del trabajo en equipo.
Reconsiderando el rol del (de la)...	RPG - Reconsiderando el rol del gerente
Interactuando con el otro (Relaciones Humanas en el trabajo)	Interactuando con el otro
El arte de planificar y organizar el trabajo	Instrumentos de gerencia de la planificación
Reviendo la creatividad	Reviendo la creatividad
La comunicación diaria	La comunicación empresarial
La negociación diaria	El arte de negociar
Dirigiendo el enfoque hacia la calidad total: Un planteo práctico	Dirigiendo el enfoque hacia la calidad total: Un planteo práctico
Liderazgo y ciudadanía	Liderazgo y ciudadanía
Poder y ética en las organizaciones	Poder y ética en las organizaciones
Administración de los conflictos	Administración de los conflictos
Sociedades como factor de desarrollo	Sociedades como factor de desarrollo
Seminario Meta Global (consolidación de los equipos)	Seminario Meta Global (consolidación de la gerencia)

ABA Colombia
Asociación Colombiana para el Avance de las Ciencias del Comportamiento
informacion@abacolombia.org.co

Este artículo proviene de: www.abacolombia.org.co
 Todos los derechos reservados ©2003