10 ACTIVIDADES PARA INTEGRAR A TU EQUIPO

APRENDEMOS JUGANDO

COMPILADO POR INTERVENCIÓN ORGANIZACIONAL

INTERVENCIÓN organizacional

Actividades y Dinámicas de Capacitación y Teambuilding

Actividades para teambuilding, formación, motivación, aprendizaje y desarrollo de empleados, juegos de calentamiento, juegos rápidos y ejercicios, rompehielos

Estas actividades generalmente duran menos de una hora y pueden ser ajustadas para crear variaciones dependiendo de sus requerimientos de capacitación, del tamaño del grupo, el espacio, el material disponible, etc.

La discusión después de las actividades resulta sumamente útil para fomentar el análisis de la experiencia y relacionarla con la vida organizacional, para verificar si ha habido aprendizaje y si han cambiado las percepciones de la gente con respecto de los temas tratados en la dinámica. También recomendamos planificar y practicar todos los aspectos de las actividades antes de usarlos con el grupo. La logística, la calidad de la facilitación y especialmente la manera de dividir el grupo en equipos son factores que tienen un gran efecto en cómo funcionan los ejercicios y en cómo todos viven la experiencia.

1. Cambio

DESCRIPCIÓN: Ideas rápidas simples para ayudar a demostrar la reacción del cerebro ante el cambio, basadas en cumplir una tarea cotidiana sencilla de manera diferente:

OBJETIVO: Ilustrar y experimentar el manejo del cambio

NÚMERO DE PARTICIPANTES: Ilimitado

MATERIAL: Objetos cotidianos

INSTRUCCIONES:

- hacer con la mano zurda una tarea simple que normalmente haga con la diestra (o viceversa)
- hacer tareas simples con los ojos vendados o cerrados (ser consciente de los problemas de seguridad)
- hacerlas afuera en vez de en el interior - quizás incluso bajo lluvia o con viento – lo cual tiende a crear circunstancias radicalmente diferentes
- en pares (cuando la tarea es normalmente de una persona - como usar un par de tijeras - que destaca las presiones resultantes del cambio en equipo
- por alguien diferente de sí mismo, lo que destaca los miedos referntes al control personal y desonfianza
- al revés contra una pared, siendo apoyado por un colega, lo cual manifiesta cuestiones de presiones de tarea y confianza
- girar la tarea al revés (por ej un teclado, creando extrañeza, desconocimiento y reaprender bajo presión

Ejemplos de tareas simples que se pueden aplicar los anteriores métodos alternativos (mientras la seguridad y la factibilidad lo permitan:

- cortar formas de papel con tijeras
- lanzar una bola de papel en un recipiente
- escribir en un teclado
- romper un huevo en un cuenco
- hacer una taza de té o café o un sándwich
- escritura o dibujo
- ponerse el reloj en el brazo opuesto
- aplicar maquillaje o atar una corbata o los cordones de los zapatos o abrochar un botón

- tareas que implican contar, clasificar o construir cosas (jugar a las cartas es ideal para todos estos)

No importa que los métodos sean en su mayoría ridículos - se trata de demostrar y experimentar las diferentes presiones que se sufren como consecuencia de diferentes tipos de cambio. No todas las tareas pueden combinarse con todos los métodos, por ejemplo hacer una taza de té con los ojos vendado no es muy seguro. Usar un teclado bajo la lluvia no es ni seguro ni practicable. Use su imaginación y sentido común para elaborar combinaciones interesantes y memorables.

Diferentes métodos (tipos de cambio) crean diferentes presiones en diferentes partes del cerebro y estos efectos varían según el individuo.

Observe y revise cómo cada persona reacciona de diferentes maneras ante diferentes situaciones de cambio.

La empatía por los sentimientos de los demás, por lo tanto, es crucial en la gestión del cambio que afectan a otras personas. Modelos de personalidad, motivacionales y actitudinales como los de Maslow y Erikson ayudan a explicar por qué las personas reaccionan de forma diferente. Por ejemplo, las personas constantes y confiables pueden encontrar el cambio más difícil que la gente intuitiva y espontánea. Una persona puede sentirse terriblemente amenazada por un cierto cambio que otra persona puede tomar a la ligera.

DISCUSIÓN: El cambio de cualquier tipo es difícil dado que:

- Requiere que el cerebro supere el miedo al fracaso y la falta de autoconfianza, y que supere la incertidumbre ante el cambio en sí; eso puede resular excesivo para ciertas personas/personalidades
- Requiere que el cerebro (y a menudo el cuerpo también) aprenda algo nuevo, o que vuelva a aprender o aceptar algo de una manera diferente

El cambio puede ser especialmente frustrante si implica reaprender un sistema o modo de hacer las cosas en en el que antes ya nos sentíamos competentes (aquí aplica el modelo de competencia consciente); el cerebro recuerda haber sido competente y ello causa una sensación de pérdida o falla en relación con las experiencias anteriores.

2. Tarjetas de Beisbol

DESCRIPCIÓN: Actividad de 10 a 15 mins. para que el grupo se conozca mejor en un ambiente relajado y divertido, que permite a los participantes autodefinirse y otorgarse una personalidad distinta de la que yienen en el ambiente de trabajo. Permite que los participsantes conozcan cosas de sus compañeros que tal vez no sabrían en una conversación típica y crea imágenes visuales memorables que generan muchos temas de futuras conversaciones.

OBJETIVO: Rompehielos, comunicación

NÚMERO DE PARTICIPANTES: Ilimitado

MATERIAL: Fichas blancas tamaño ¼, plumones

INSTRUCCIONES: Repartir una ficha a cada participante y pedirles que tomen 15 minutos para diseñar una tarjeta de béisbol que incluya un autoretrao, un apodo y una cosa acerca de sí mismos que los demás muy probablemente no sepan sobre sí mismos.

Una vez que terminen, circular entre todos las tarjetas y quedarse con una que les llame la atención y de la cual quieran hacer alguna pregunta extra a su dueño acerca de la frase elegida. Se inicia con un voluntario que hace su pregunta. El dueño de la tarjeta responde la pregunta y una vez que termina hace a su vez la pregunta que desea al dueño de la tarjeta que eligió. Se continúa la cadena hasta que todos hayan respondido una pregunta, y al menos hayan pasado unos 15 minutos.

3. Congelados

DESCRIPCIÓN: Reto de 45 a 60 minutos en donde se requiere que un equipo de exploradores atrapados en la nieve contruya una estructura de tubería de pvc simulando una tienda de campaña.

OBJETIVO: Comunicación, liderazgo, confianza, trabajo en equipo, gestión del tiempo

NÚMERO DE PARTICIPANTES: 6 a 30 en equipos de 4 ó 5 personas.

MATERIAL: El mismo número de piezas de pvc y conectores dobles y triples para cada equipo, con distintas longitudes. Se requieren unos 8m2 de espacio para cada equipo, de preferencia en un ambiente exterior.

INSTRUCCIONES: Cada equipo representa unos exploradores del Ártico que han quedado atrapados por el mal tiempo. Deben elegir a un líder y luego levantar una tienda de campaña para refugiarse de la nieve. Como resultado de las condiciones meteorológicas, el líder del equipo se ha congelado ambas manos y no puede físicamente ayudar en la construcción de la tienda. El resto del equipo sufre de ceguera por la nieve y consecuentemente no puede ver. Presentar esta como una tarea que requiere planificación y comunicación verbal efectiva.

Indique que cada equipo tiene aproximadamente 20 minutos para construir la tienda entre todos, pero el líder del equipo con los ojos vendados y sólo puede ayudar al resto del equipo verbalmente. También indique que usted va estar rotando el liderazgo para que cada participante tenga la oportunidad de liderar.

Dé a cada participante una venda y cada equipo el material para su tienda de campaña.

Coloque los equipos a distancia segura y pida a todos, excepto al líder del equipo, que coloquen las vendas sobre sus ojos. Una vez que estén todos preparados, inicie el conteo para la erección de la tienda. Durante el ejercicio permanezca atento por si un participante puede estar en riesgo de sufrir lesiones.

Recuerde que debe rotar al líder del equipo de cada grupo cada 4-5 minutos para que cada participante tenga oportunidad de ser el líder.

DISCUSIÓN:

- Planificación y sincronización - quién planeó y a quién se le terminó el tiempo.
- Presión - ¿cuáles fueron los efectos sobre la gente y el rendimiento por la presión del tiempo? ¿Qué aspecto del ejercicio puso a cada uno de los líderes bajo presión?
- Aprendizaje – permitir al grupo mejorar su resultado en un segundo intento.
- Discutir cómo se vivió la dinámica, por qué y el valor de la experiencia.
- Habilidades - ¿qué habilidades resultaron ser cruciales para el mejor desempeño de la tarea? Se podrían haber adivinado cuáles serían estas habilidades vitales antes del ejercicio, o sólo hicieron evidentes después de realizarla? ¿Qué nos dice esto acerca de la identificación de competencias (para ser desarrolladas/enseñadas) para una tarea dada?
- ¿Cuáles fueron las oportunidades y desafíos que enfrentó el equipo para realizar la tarea con eficacia? ¿Cómo se sentía al ser conducido sin poder mirar?
- Consideren y sugieran un proceso de trabajo en equipo eficaz para la tarea: ¿qué elementos y principios de éste son transferibles a las operaciones normales y trabajo en equipo en la vida real?
- Liderazgo: ¿Cómo se sentían cuando eran el líder?

VERSIONES ALTERNATIVAS: Construir tiendas de campaña reales, sólo que en este caso hay que cerciorarse de que todas sean más o menos del mismo tamaño y grado de complejidad.

NOTAS: El cuestionario de estilos de equipo Belbin podría utilizarse para resaltar diferentes fortalezas y estilos dentro del equipo.

4. Torre de papel rápida

DESCRIPCIÓN: Un ejercicio rápido para individuos o equipos, con poco material

OBJETIVO: Rompehielos, calentamiento, pensamiento creativo, trabajo en equipo, habilidades y análisis de procesos

NÚMERO DE PARTICIPANTES: Ilimitado. Equipos tan grandes como se quiera hacer compleja la actividad.

MATERIAL: Una hoja de papel tamaño carta

INSTRUCCIONES: Repartir una sola hoja de papel tamaño carta para cada miembro del grupo (o una hoja por equipo si el ejercicio es para ser jugado como un juego de equipo). Usando la hoja de papel solamente, deben construir la estructura más alta que se sostenga de forma independiente - en 5 minutos.

DISCUSIÓN

- Planificación y sincronización - quién planeó y a quién se le terminó el tiempo.
- Presión - ¿cuáles fueron los efectos sobre la gente y el rendimiento por la presión del tiempo.
- Innovación - qué ideas innovadoras fueron propuestas.
- Riesgo - ¿Qué observaciones podrían realizarse sobre métodos/enfoques de alto riesgo y bajo riesgo?
- Aprendizaje – permitir al grupo mejorar su resultado en un segundo intento.
- Discutir cómo se vivió la dinámica, por qué y el valor de la experiencia.
- Mejores prácticas - si todo el grupo construyera una sola torre ¿Qué ideas se combinarán y qué nos dice esto acerca del poder de las ideas colectivas?
- Habilidades - ¿qué habilidades resultaron ser cruciales para el mejor desempeño de la tarea? Se podrían haber adivinado cuáles serían estas habilidades vitales antes del ejercicio, o sólo hicieron evidentes después de realizarla? ¿Qué nos dice esto acerca de la identificación de competencias (para ser desarrolladas/enseñadas) para una tarea dada?
- (Si se juega como dinámica de equipo) ¿Cuáles fueron las oportunidades y desafíos que enfrentó el equipo para realizar la tarea con eficacia? Consideren y sugieran un proceso de trabajo en equipo eficaz para la tarea: ¿qué elementos y principios de éste son transferibles a las operaciones normales y trabajo en equipo en la vida real?

- Mejora de procesos - ¿qué herramienta o material adicional (no mayor que el ancho de la hoja de papel) podría mejorar notablemente el resultado?

VERSIONES ALTERNATIVAS

- Usar más de una hoja de papel tamaño carta, con o sin cinta adhesiva
- Usar una o más hojas de papel periódico, con o sin cinta adhesiva

NOTAS

- El mejor enfoque técnico para esta tarea requiere de secciones tubulares conectadas o tramos telescópicos triangulares, hechas de tiras de hoja longitudinales. Esta técnica permite hacer una torre de por lo menos tres veces la longitud de la hoja.
- El ejercicio puede adaptarse a su situación, por ejemplo dando a los miembros del grupo 15 minutos para la tarea y emisión de una hoja de práctica extra de papel aumentará la profundidad y la complejidad de la tarea y la revisión.

5. Creando Poesía

DESCRIPCIÓN: Describir cualquier cosa que sea de interés para la empresa, en forma de poema o con una estructura definida

OBJETIVO: Creatividad, rompehielos, Johari, conciencia, pensar fuera de la caja, perspectivas frescas

NÚMERO DE PARTICIPANTES: Ilimitado

MATERIAL: Una hoja de papel en blanco para cada persona/equipo. Notas de periódico si se va a utilizar esa versión

INSTRUCCIONES: Crear un poema corto con el fin de promover un producto / servicio / Departamento / iniciativa / tu equipo / educar / informar / memorizar algo. Pueden colocarse los poemas en su tablón de anuncios o la intranet a ver qué pasa.

DISCUSIÓN

- ¿Qué les dicen los poemas entre líneas sobre los equipos, la organización o el tema central del poema?
- ¿Qué les dice de su proceso creativo la manera como desarrolló el poema cada equipo o cada persona?

VERSIONES ALTERNATIVAS

- Escribir un poema chistoso sobre sí mismo y/o la organización (es necesario ponerse primero de acuerdo sobre la estructura y las reglas para el poema).
- Escribir un verso de haiku sobre una lección/valor/ punto significativo en la vida o el trabajo (establecer primero reglas y parámetros de un verso de haiku).
- Reescribir en pareja un texto de una nota del periódico en verso - puede ser cambiando las palabras o no.
- Igual que arriba - cambiar las palabras al estilo de Shakespeare/Cervantes/nota amarillista, un departamento de la empresa, un partido político, calavera, etc..

6. ¿Quién soy YO?

DESCRIPCIÓN: Cuando nos piden presentarnos en grupo, invariablemente nuestra respuesta gira en torno a nuestro curriculum: lugares de residencia, estudios, trabajos, estado civil, número de hijos y nombre del perro. Y aunque esto transmite mucha información, no dice casi nada acerca de lo que crees, o quién eres realmente. Esta herramienta es una forma más eficaz de tener esta conversación, diseñada para ayudar a líderes y grupos pequeños a aumentar su auto-conciencia a través de la introspección y luego aumentar la confianza del grupo a través de la práctica intencional de la vulnerabilidad emocional.

La conciencia de sí mismo requiere una introspección seria acerca del propio sistema de creencias y valores. Cuanto más confiado estás de tu punto de referencia, es más fácil desprenderse de éste para examinar el marco de referencia de los demás; esto permite empezar a entenderlos, a tenerles confianza y respetarlos más fácilmente. Conocer la propia cultura, reflexionar sobre las propias experiencias y entender por qué crees y valoras lo que haces, permite aceptar mejor perspectivas alternas. Puede ser una herramienta extremadamente poderosa para el desarrollo tanto del equipo como del líder. Crea un cambio rápido, palpable en la cultura del grupo, engendrando lazos emocionales que fomentan un alto rendimiento. Para que sea exitosa los facilitadores deben permitir que los participantes sepan que esto no es parte del trabajo cotidiano, sino que se establezca un contexto liberador, de preferencia fuera de la oficina.

OBJETIVO: Comunicación profunda**,** introspección y vulnerabilidad emocional, liderazgo, escucha activa, confianza del equipo

NÚMERO DE PARTICIPANTES: Grupos pequeños, idealmente máximo 15

MATERIAL: Ninguno

INSTRUCCIONES: Hay dos elementos críticos para el ejercicio: preparación privada a través de la reflexión individual y compartir en grupos. Los Individuos primero reflexionan sobre sucesos en su vida que fueron fundamentales en la conformación de sus personalidades. Es importante que los participantes sean completamente honestos consigo mismos sobre cómo se

convirtieron en la persona que son hoy. Esta preparación puede tomar una hora o más y es idealmente realizada por lo menos un día antes de la participación del grupo.

Uno por uno los individuos comparten en voz alta su historia. Los participantes pueden tomarse el tiempo que quieran sin interrupción, aunque se les indica que traten de limitarse a 10 minutos. Esto permite cierto grado de divagaciones que intencionalmente crean un ambiente donde muchos terminan compartiendo más de lo que planeaban originalmente. Este plazo abierto puede ser muy liberador, pues para muchos esta es la primera oportunidad que jamás han tenido que compartir en voz alta con otros por qué son lo que son.

NOTAS:

La historia debe contarse sin apoyos, clips de película etc. – nada que distraiga de la historia de cada persona y nada detrás de lo cual ocultarse.

No hay ninguna pregunta y respuesta después de la historia y cada miembro del grupo que no comparte se le pide escuchar con todo el cuerpo, dando su atención total e irrestricta a la persona que habla. Recibir esta atención mientras compartimos es extremadamente potente.

Cada participante deberá contar su hisoria, pero el orden de presentación es voluntario, un factor importante en la sensación de seguridad. Mientras que todos los participantes deben compartir algo, cuán profundo van y cuánto revelan acerca de sí mismos es una decisión individual. De esta manera el ejercicio implica un riesgo personal individualmente manejable.

No se desarrollarán más de tres narrativas personales en una sesión. Si alguien se extiende demasiado se puede acortar a dos o incluso simplemente una.

Se recomienda que el facilitador modele su propia historia antes de que los participantes comiencen su reflexión individual. Esto establecerá el tono para lo que los participantes compartan y se les debe hacer comprender la importancia de revelar acontecimientos significativos en su vida que realmente los han formado como personas y eventos que fueron personalmente transformacionales en un nivel fundamental.

Se requiere un grado de confidencialidad en el grupo y advertir a todos que lo expuesto no debe salir de ahí ni convertirse en chismes.

7. Juego de calificación política

DESCRIPCIÓN: El apreciar cuestiones fundamentales de competencias y perfiles necesarios para determinar la idoneidad, formación y capacitación de un puesto es un tema árido al que podemos inyectar nueva vida sacándolo del contexto normal de la organización.

OBJETIVO: Habilidades, formación, competencias, idoneidad

NÚMERO DE PARTICIPANTES: Ilimitado. Equipos de dos ó tres personas.

MATERIAL: Hojas para hacer anotaciones por equipo y pluma

INSTRUCCIONES: Divida al grupo en parejas, tríos o forme un grupo de dicusión general si el tamaño del grupo lo permite. Lea la siguiente instrucción al equipo y pidaque respondan las siguientes preguntas:

Imagínese que usted es responsable de otorgar una certificación profesional a un político: un diputado, un secretario de estado, un gobernador o el mismo presidente y responda:

- ¿Qué competencias requiere el trabajo? Estructure su respuesta en términos de habilidades, conocimientos, actitudes, comportamientos, personalidad, estilo, experiencia.
- ¿Cómo podrían estos partámetros ser definidos, medidos y probados?
- ¿Cómo podría estructurarse y acreditarse una cualificación profesional?
- ¿Por qué el trabajo de un político en la realidad escapa de todos los requisitos normales de una acreditación profesional?
- ¿Y esto explicaría por qué los políticos resultan a veces tan incompetentes en comparación con sus homólogos en la industria?

DISCUSIÓN

- ¿Cómo se relaciona esta discusión con nuestra empresa en particular?
- ¿Qué puestos requieren una atención especial en cuanto a las competencias que se requieren y cóno podemos establecer esos parámetros más eficazmente?

VERSIONES ALTERNATIVAS: Puede adaptarse esta idea básica según el tamaño del grupo, y los aspectos de capacitación que requiera en materia de perfiles y selección, desarrollo y acreditación de candidatos, según los intereses y necesidades del grupo.

8. Un mundo nuevo

DESCRIPCIÓN: Esta es una actividad fascinante y flexible

OBJETIVO: Rompehielo, roles de liderazgo / equipo, inteligencias múltiples, habilidades para la vida, análisis y reacción

NÚMERO DE PARTICIPANTES: Grupos de hasta 12 personas

MATERIAL: Hojas de papel para anotaciones, pluma

INSTRUCCIONES: Pedir a los participantes discutir en grupo y responder la siguiente pregunta:

Escenario: Imagina que el mundo sufrió un evento catastrófico como un meteorito, peste o guerra nuclear, que destruyó la mayoría de la vida humana y todos los avances del siglo pasado. Ha sobrevivido a un grupo mixto (edad, género, etnia, religión) de unos pocos cientos de personas con suerte (es útil ponerse de acuerdo sobre dónde ocurrió – puede ser en cualquier lugar - porque esto influirá en algunos aspectos del planteamiento.

Pregunta: Para que este grupo pueda prosperar y desarrollarse, qué estructura de liderazgo inicial sugeriría, declarando unas 6 a 12 funciones/roles clave? (Es necesario que los participantes justifiquen sus sugerencias.)

Establezcan acuerdos sobre tiempos y presentación según posibilidades del grupo. El número de roles puede ser el mismo que el número de participantes, dependiendo de la cantidad de tiempo con que se cuente.

VERSIONES ALTERNATIVAS

El ejercicio puede ampliarse mediante la adición de las siguientes preguntas complementarias, que pueden abordarse como si los participates fueran el equipo de liderazgo de los sobrevivientes, asignando los roles claves identificadosde forma individual o en comités. Los roles pueden asignarse mediante voluntariado o algún otro proceso de grupo, a discreción del facilitador.

Preguntas complementarias opcionales:

- ¿Qué leyes básicas introducirían para el grupo de sobrevivientes?
- Como equipo de liderazgo, ¿cuáles serían tus diez objetivos inmediatos?
- ¿Qué dificultades importantes (3-5) esperas enfrentar como líder y cómo intentarías manejar estos desafíos?
- ¿Qué lecciones del mundo moderno encuentras más valiosas en la reconstrucción del nuevo mundo?
- ¿Cuáles serían tus cinco objetivos principales a mediano y largo plazos?

NOTAS

La actividad es muy flexible. Puede reducirse a un rompehielos de dos minutos, simplemente para ponerse de acuerdo en los 6-10 roles, o ampliarse para incorporar a todo tipo de temas y modelos de referencia y herramientas, dependiendo de los objetivos de desarrollo y las necesidades de los participantes.

Para acortar el ejercicio en un rompehielos rápido simplemente establezca el escenario y pida al grupo que en 1-2 minutos piensen en los roles de liderazgo apropiados. Entonces rápidamente recoja y contabilice las sugerencias en un rotafolio o pizarrón y cierre con un repaso de los roles de equipo más popularmente sugeridos. Puede refrirse a la teoría de Inteligencias Múltiples o a la teoría de roles de Belbin u otro modelo de referencia de roles y habilidades equipo convenientemente relevantes.

9. Secretos del éxito

DESCRIPCIÓN: Actividad muy corta para hablar de actitudes

OBJETIVO: Rompehielos, elementos del éxito en los negocios (sobre todo actitudes)

NÚMERO DE PARTICIPANTES: Grupos de hasta 20 personas

MATERIAL: Rotafolios

INSTRUCCIONES: Pida al grupo a tomar unos segundos para pensar (individualmente y en silencio) en alguien que sepan que es exitoso en los negocios. Dígale al grupo que no revelen el nombre de la persona que están pensando. Después pida al grupo pensar (otra vez en silencio e individualmente):

- "¿Qué características de esa persona le permiten tener éxito?"

Después de diez o veinte segundos, pida al grupo enunciar las palabras que pensaron. Escríbalas en el rotafolio. Una vez que tenga ocho o más, pida al grupo sus comentarios y observaciones acerca de las palabras. Específicamente: ¿Qué tipo de características son (la mayoría) de estas palabras?"

DISCUSIÓN: Las palabras normalmente describen en gran parte o totalmente características **actitudinales**. No habilidades, conocimientos o experiencia.

Podemos lograr cualquier cosa con una actitud positiva. La Actitud también gobierna cómo desarrollamos nuestras habilidades, conocimientos y experiencia. La Actitud – según lo que funciona mejor para cada uno de nosotros, ya que todos somos diferentes - es el factor individual más importante para el éxito en cualquier ámbito.

VERSIONES ALTERNATIVAS: El ejercicio se refiere a la demostración de los factores propicios para el éxito empresarial, pero los factores y el ejercicio pueden aplicarse a cualquier otro aspecto del éxito en la vida.

Esta actividad básica puede desarrollatse de muchas maneras para añadir interés extra, interacción de grupo y profundidad, como por ejemplo:

- Divida el grupo en equipos de tres personas. Pídale a cada persona identificar tres factores de éxito. Pida a cada equipo que produzca una lista de los tres factores mejor identificados dentro de su equipo. Compare y contraste los resultados en todos los equipos.
- Pida a la mitad del grupo que piensa en un hombre de éxito y la otra mitad a pensar de una mujer exitosa. Comparen las características identificadas para hombres y mujeres. Vinculen los resultados al estilo y fortalezas personales, la efectividad y potencialmente a la discusión sobre el género y la igualdad.
- Tome un enfoque similar para ilustrar y comparar características de personas exitosas de diferentes edades. Esto puede vincularse a discusiones y cuestiones relativas a la discriminación por edad.
- Adopten un enfoque similar para ilustrar las características de personas exitosas según otra forma relevante de clasificación de personas relevante a su situación u objetivos de la sesión.
- Aplique el ejercicio para identificar las características de éxito de los equipos o empresas.

10. Estaciones

DESCRIPCIÓN: Una actividad que permite analizar las conescuencias de los cambios estacionales en cualquier aspecto de la organización.

OBJETIVO: Calentamiento de sesión, rompehielo, discusión-arrancador para virtualmente cualquier tema relacionado con el trabajo

NÚMERO DE PARTICIPANTES: Para grupos de entre 4 y 20 personas - 8 mínimo es lo ideal.

MATERIAL: Hojas de papel o rotafolios para que cada equipo haga anotaciones

INSTRUCCIONES: Se divide el grupo en cuatro equipos y se realiza un sorteo para asignar a cada equipo una temporada: primavera, verano, otoño, invierno. La tarea para cada equipo es identificar los factores estacionales relacionados con e influyentes sobre el trabajo / negocio / ventas / atención al cliente / servicio / HR / reclutamiento / capacitación (o cualquier otra función relevante al grupo, a discreción del facilitador) para su temporada asignada.

Dar un límite de tiempo para la tarea - entre uno y cinco minutos. Por supuesto puede dar más si quiere hacer el ejercicio más desafiante y estratégico.

Organizar / facilitar las presentaciones y discusiones consecuentes.

Este ejercicio es extremadamente flexible: fomenta y permite pensar y posteriomente discutir cómo cambiar situaciones, demandas, necesidades, prioridades, etc., según las circunstancias (eventos predecibles, tendencias, etc.).

DISCUSIÓN: La discusión puede extenderse a las consecuencias de los efectos identificados y cómo lidiar con ellos.

El principio se centra en factores estacionales, pero puede utilizarse para hacer hincapié en la necesidad de fomentar laadaptabilidad en la gestión, planificación, motivación y toma de conciencia, etc., en relación con todos los tipos de cambios que puedan darse en los factores causales e influyentes de cualquier proceso organizacional con el que se quiera trabajar.

Cuanto más pensemos en todo lo que es probable que suceda, entonces podemos planear más fácil, y tendremos menos sorpresas.