



Guía

de ejercicios prácticos
y actividades gamificadas
para la adquisición
de **competencias**
de **responsabilidad**
compartida





**Guide of practical exercises and gamified activities
for the acquisition of shared responsibility competencies**

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo del programa Erasmus+ de la Comisión Europea.
Proyecto SHARE: Nuevas competencias para nuevos modelos de gestión empresarial en el sector del metal.
N.º del Proyecto: 2017-1-ES01-KA202-038240.

La publicación refleja el punto de vista del autor, y es por ello que la Comisión no se hace cargo del uso que se le dé a la información que contiene este documento

(CC BY-NC-ND 2.0) 2017-2019 Proyecto COMPARTIR: Los usuarios son libres de compartir – copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato bajo los siguientes términos: Atribución – Los usuarios deben dar el crédito apropiado y proporcionar un enlace a la licencia . Los usuarios pueden hacerlo de manera razonable, pero de ninguna manera que sugiera que el licenciente respalda a los usuarios o el uso de los usuarios.
No comercial: los usuarios no pueden usar el material con fines comerciales. Sin derivaciones: si los usuarios mezclan, transforman o desarrollan sobre el material, los usuarios no pueden distribuir el material modificado. distribuir el material modificado.

ÍNDICE

¿Qué puedes encontrar en esta guía?	4
¿Cómo debería utilizarse el material de la guía?	6
¿Cuáles son los objetivos formativos de esta guía?	8
ÁREA 1: Adquisición del modelo empresarial de gestión de responsabilidad compartida para la empresa del sector metalúrgico	13
Responsabilidad compartida, la empresa y tú	14
Un villancico navideño	16
Una historia común	21
Nueva comunicación	24
La decisión	28
ÁREA 2: La implicación del participante en el modelo de gestión de responsabilidad compartida para los trabajadores del metal	32
¿Estás preparado para el cambio?	33
La empresa fracturada	36
Familiarizarse	39
Responsabilidad compartida: el desafío	45
Los Oscars.....	50
ÁREA 3: El nuevo contexto relacional en la empresa	53
En busca de las cartas perdidas	54
De retos y nudos	56
Puzzle grupal	60
La mejor torre	62
Felicitaciones navideñas	66
ÁREA 4: El impacto que tiene implementar este modelo en las empresas metalúrgicas	70
El dilema	71
Tarjetas emocionales	74
¿Una empresa o un zoo?	76
Matriz.....	79
Un paso adelante	86
Últimas observaciones	89

¿Qué vas a encontrar
En esta guía?

La guía de ejercicios prácticos y actividades gamificadas se ha llevado a cabo en el marco del proyecto SHARE (Nuevas competencias para nuevos modelos de gestión empresarial en el sector del metal), un proyecto de Erasmus+ financiado por la Comisión Europea, N.º del Proyecto: 2017-1-ES01-KA202-038240.

El objetivo de esta Guía es mejorar la dinámica del aprendizaje dirigido a la adquisición de competencias, ofreciendo un dossier de ejercicios y actividades prácticas gamificadas enfocadas a desarrollar las habilidades de los trabajadores del sector metal en materia de responsabilidad compartida.

Los beneficios que conlleva la gamificación de actividades son incuestionables para el desarrollo de competencias en cuanto a la responsabilidad compartida.

Para extraer todo el rendimiento de este material, es importante no confundir la **gamificación** con el **aprendizaje basado en juegos**, ya que las diferencias a nivel metodológico son significativas.

La formación basada en juegos consiste en utilizar el juego como herramienta de apoyo al aprendizaje, asimilación o evaluación de conocimientos. La gamificación se basa en la introducción de elementos relacionados con el juego (puntos, avatares, clasificaciones, normas, etc.) en entornos que no tienen nada que ver con ello, con la intención de beneficiarse de la predisposición psicológica del ser humano para participar en este tipo de actividades.

¿Cómo utilizarla?

Esta Guía puede utilizarse de dos maneras diferenciadas a la vez que complementarias del proceso formativo.

- 1) Como complemento a una formación teórica**
- 2) De manera independiente, utilizando aquellos ejercicios que más nos interesen como refuerzo de la actividad formativa**

La mayoría de los ejercicios están diseñados para realizarse en grupo y de acuerdo a una metodología Face2Face.

El objetivo pedagógico de los ejercicios diseñados en el marco de esta Guía, es que los alumnos y alumnas adquieran y pongan en práctica las competencias y habilidades que definen los modelos de gestión participativa, trabajando aspectos clave esenciales para la implementación este nuevo modelo empresarial.

- **Habilidades comunicativas**
- **Capacidad para trabajar en equipo**
- **Pensamiento creativo**
- **Resolución de problemas**

Esta Guía está adaptada a la realidad del sector metal, sus retos y especificidades, pero una de sus grandes ventajas es que, con las adaptaciones pertinentes, es totalmente transferible a cualquier otro sector interesado en adaptar su gestión a un modelo de gestión participada.

Objetivos de aprendizaje

This guide covers different key aspects of the implementation of shared responsibility that are distributed in different areas. These areas represent the fields where the implementation of a shared responsibility and participatory management will have an impact.

Cada área tratará diferentes objetivos de aprendizaje::

- **La adquisición del modelo de Gestión Participada en empresas del sector metal.**
- **La implicación del modelo para los trabajadores**
- **El impacto en las empresas**



Área 1.

Adquisición del modelo empresarial de Gestión Participada para las empresas del sector metal

Objetivos de aprendizaje:

- Entender lo que la Gestión participada significa para trabajadores y empresa.
- Entender el rol de los diferentes departamentos y secciones a la hora de implementar la responsabilidad compartida y la gestión participativa
- Entender la importancia de los procesos de comunicación en el desarrollo del modelo
- Entender el rol de las habilidades digitales a la hora de difundir información en el proceso de implementación de cambios

Actividades:

Actividad 1. **Gestión participada, la empresa y tú**

Actividad 2. **Un villancico navideño**

Actividad 3. **Una historia común**

Actividad 4. **Nueva comunicación**

Actividad 5. **La decisión**

Área 2.

La implicación del trabajador/a del sector metal en los modelos de gestión participada

Objetivos de aprendizaje:

- Entender los efectos potenciales de la implementación del modelo de responsabilidad compartida y el impacto en los trabajadores y trabajadoras del sector.
- Entender la importancia de la comunicación interdepartamental en el logro de un objetivo común.
- Entender qué supone el modelo de gestión participada para la empresa y para los empleados.
- Entender cuáles son los conceptos y cuestiones más importantes del modelo de responsabilidad compartida/ gestión participada
- Entender cómo el modelo de negociación utilizado conlleva diferentes gestiones de la situación.

Actividades:

Actividad 1. **¿Estás preparado para el cambio?**

Actividad 2. **La empresa fracturada**

Actividad 3. **Familiarizarse**

Actividad 4. **Responsabilidad compartida: el desafío**

Actividad 5. **Los Oscars**

Área 3.

El nuevo contexto relacional en la empresa del sector metal.

Objetivos de aprendizaje:

- Entender la importancia de las competencias inter e intragrupalas en el desarrollo del modelo
- Entender la importancia de los procesos o en el éxito de cada acción
- Entender la importancia de la definición de roles dentro del equipo
- Aprender técnicas de resolución de problemas que ayuden consolidar el modelo

Actividades:

Actividad 1. **En busca de las cartas perdidas**

Actividad 2. **De retos y nudos**

Actividad 3. **Puzzle grupal**

Actividad 4. **La mejor torre**

Actividad 5. **Felicitaciones navideñas**

Área 4.

El impacto del modelo en las empresas del sector metal

Objetivos de aprendizaje:

- Entender la importancia de expresar las emociones con relación al impacto de la responsabilidad compartida en los individuos durante el proceso de cambios
- Practicar la argumentación y debatir las habilidades durante el proceso de implementación del modelo
- Identificar los diferentes factores que intervienen durante el proceso de cambios organizacionales
- Entender el impacto del modelo de responsabilidad compartida en la comunidad creada entre trabajador-empresa-cliente

Actividades:

Actividad 1. **El dilema**

Actividad 2. **Tarjetas emocionales**

Actividad 3. **¿Una empresa o un zoo?**

Actividad 4. **Matriz**

Actividad 5. **Un paso adelante**

ÁREA **1**

**Adquisición del modelo empresarial
de gestión de responsabilidad
compartida para la empresa
del sector metalúrgico**



Área 1.

Adquisición del modelo empresarial de gestión de responsabilidad compartida para la empresa del sector metalúrgico

PRIMERA ACTIVIDAD:

Responsabilidad compartida, la empresa y tú

Duración (Tiempo estimado)



20 minutos

Objetivos

Introducir al alumno sobre el contenido y dimensiones que implican los modelos de responsabilidad compartida y gestión participativa

Descripción

1. Distribuir a los participantes 4-5 post its. Cada participante deberá tener un rotulador de pizarra para ver lo que se escribe desde lejos.
2. Recordar a los participantes que escriban palabras en bloques y de manera legible.
3. Proporcionar a los participantes: 3 minutos para escribir en los post its. Cada participante deberá escribir al menos dos post its. Deberías fomentar una lluvia de ideas para que los participantes proporcionen la mayor cantidad de ideas posibles.
4. Utilizar el método de los grupos nominales: Los participantes en silencio y concentrados escriben sus ideas relacionadas a los problemas escritos en los post its:
 - Primera sesión: responsabilidad compartida – lo que significa para ti (trabajador/a),
 - Segunda sesión: Responsabilidad compartida y lo que significa para la empresa

Las ideas proporcionadas se leen y se escriben, y luego se comentan y se verifican.

5. Después de 3 minutos, solicita a los participantes que peguen su post it en un papel en blanco pegado a la pared.
6. Al acabar la actividad, el formador deberá:
 - Leer rápidamente el post it (en el caso de que no esté lo suficientemente claro, el formador podrá pedir al participante que explique lo que ha escrito).
 - Reúne todos los post it en grupos (ejemplo: grupo “formación”, “comunicación”, etc.) La actividad debería hacerse con los participantes.
 - Las hojas de papel se colocan por la clase para convertirlas en referencia para las actividades.

Cierra y destaca la sección

- Los principales aspectos que han surgido durante la actividad (por ejemplo, el post it situado en algún grupo en particular)
- Las ideas que han surgido se retomarán en el taller
- Se animará a los participantes a que profundicen en los temas escritos en los post it.

¡Cada participante ganará 5 puntos máximo por cada idea!. Tanto los participantes como los formadores puntúan cada idea basándose en la relevancia de la idea propuesta. De esta manera, se creará un ranking de ideas dependiendo de la importancia.

Se anotarán los puntos de cada participante y el participante con más puntos será el ganador del juego.

Recursos/materiales requeridos

- Dos tacos de post its
- Rotuladores: Uno para cada participante
- 4 – 5 hojas blancas para pegar en la pared
- Celo para pegar las hojas blancas en la pared
- Una pizarra/Un papel para crear el marcador

Sugerencias

Valorar otorgar al ganador una recompensa



Área 1.

Adquisición del modelo empresarial de gestión de responsabilidad compartida para la empresa del sector metalúrgico

SEGUNDA ACTIVIDAD:

Un villancico navideño

Duración (Tiempo estimado)



30 minutos

Objetivos

Introducir los principales conceptos que definen el modelo de responsabilidad compartida y gestión participativa.

Descripción

Se dividirá a los participantes en grupos de 5 o 6 personas

Uno de los participantes de cada grupo leerá en voz alta al resto de los miembros. Todos deberían escuchar con atención ya que después se les harán preguntas al respecto.

“El 2018 fue un año difícil para una pequeña empresa situada en Veneto, famosa en todo Italia. Se llama Melegatti, y tiene 123 años de historia. Fue la primera compañía en patentar la receta de “Pandoro Veronese”, una de las marcas más famosas del mercado de los dulces. Hoy en día, en el área de Verona, miles de personas trabajan en este segmento específico del mercado que representa uno de los centros de excelencia de “Made in Italy”. El 14 de octubre de 1894 Domenico Melegatti recibió el Certificado de propiedad intelectual e industrial del ministerio de agricultura, industria y comercio del Reino de Italia por inventarse el nombre, forma y receta del Pandoro. Leyendas dicen que

un aprendiz delante de la primera rebanada de la nueva tarta iluminada por un rayo de sol dijo: “Es realmente un pan de oro”. De ahí el nombre Pandoro (Pan de oro). Durante muchos años la historia de la empresa ha sido un éxito, pero en los últimos años ha habido algunas dificultades. En 2018 parecía que la centenaria historia de la compañía había acabado.

Después de varios meses en los que la producción alternó cierres y aperturas de corto plazo, el 29 de mayo de 2018 el tribunal de Verona declaró la banca rota de la empresa. Durante los años de éxito, Melegatti facturaba una media de 70 millones de euros anuales, y en este momento de banca rota llegó a tener alrededor de 50 millones de deuda. La producción paró y la planta cerró. Pero los dos jefes de departamento siguieron trabajando. Cada noche, uno de los dos jefes de departamento, mantuvieron la masa madre activa. De hecho, la masa madre necesitaba “alimentarse” todos los días, si no podría morir. Para mantenerla viva, debían mantener una temperatura constante durante todo el año y tenían que “refrescarla” con la cantidad justa de harina y agua.

La masa madre le proporciona un típico y exclusivo perfil organoléptico al producto. Uno de los dos jefes de departamento dijo: En la masa madre << reside un secreto que no afecta sólo al sabor de nuestros productos, sino que también a su estructura. Eso es lo que permite a Pandoro erguirse y tener una forma perfecta>>. Por estas razones todas las empresas del sector protegen celosamente su propia masa madre: la masa madre garantiza la unicidad y especificidad del producto. La masa madre de Melegatti es única, tiene al menos 123 años de historia y fue probablemente utilizada en el primer bollo de Domenico Melegatti.

A finales de septiembre de 2018, la compañía fue comprada por una familia de Vicenza, ahora en su quinta generación y presentes en la cadena logística del envasado alimentario. Además, un joven miembro de la familia es “Chef repostera” y está preparada para introducir los procesos y productos innovativos necesarios. En octubre, después de una ardua negociación, el acuerdo se firmó y en diciembre la compañía comenzó a trabajar otra vez con la mayoría de los empleados.

Cuando la empresa reabrió, uno de los dos jefes de departamento dijo: “Creí en ello, ahora empecemos una nueva aventure... es como volver a casa”. “Cuidamos mucho esta empresa y esperamos que pueda tener una larga vida”. En navidades, las ventas fueron bien y muchos empresarios compraron Melegatti como regalo para sus empleados; la comunidad entera se movilizó para salvar la empresa.

La idea es que cada grupo después de leer y reflexionar sobre el caso, responda a cinco preguntas. Cada acierto significará obtener una o varias medallas. (Las medallas se encuentran en el anexo)

Los grupos deberían ser rápidos y levantar la mano tan pronto como sepan la respuesta para conseguir la medalla. El límite es de 3 por respuesta correcta.

- 1.** ¿Qué motivaciones han hecho que los jefes de departamento sigan con la masa madre viva? (Medalla de estrella)
- 2.** ¿Cuál es el papel de los trabajadores en la situación de banca rota? (Medalla de llave)
- 3.** ¿Cuál es el papel de los asociados sociales y clientes en esta situación? (Medalla de las manos)
- 4.** ¿Cuáles son los valores personales y profesionales que caracterizan este caso en particular? (Medalla de corazón)
- 5.** ¿Conoces alguna empresa que haya pasado por alguna situación similar? (Medalla =)
- 6.** ¿Cómo y por qué crees que los trabajadores estaban tan implicados y comprometidos con la empresa? (Medalla de bombilla)

Después de responder a las preguntas, el docente analizará cuántas medallas ha conseguido cada grupo para determinar al grupo ganador.

Recursos/materiales requeridos

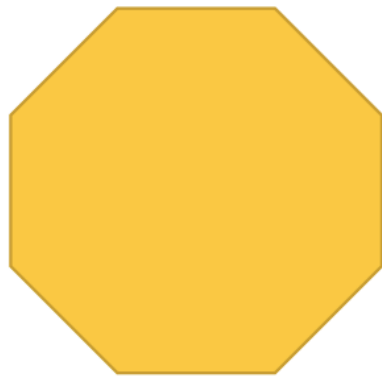
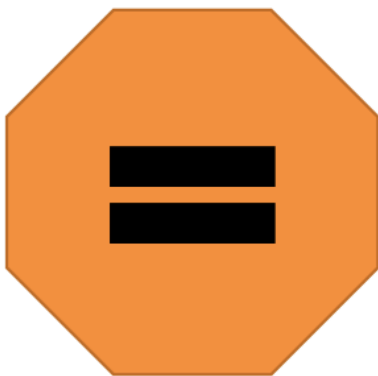
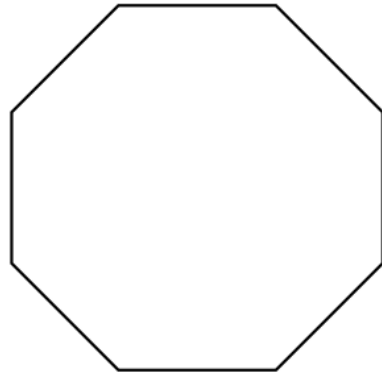
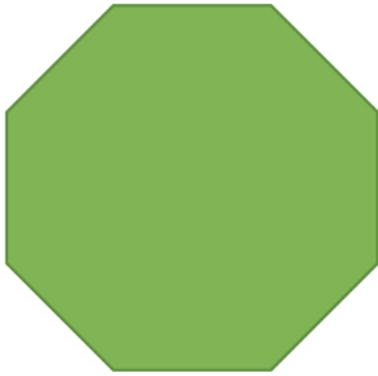
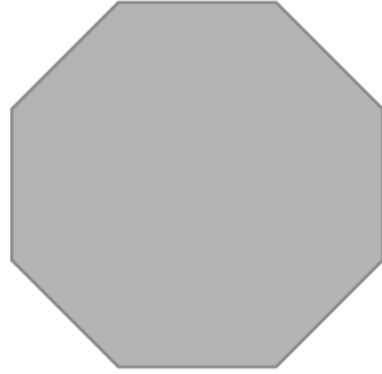
- Dos tacos de post its. (De diferentes colores para diferenciar los grupos)
- Rotuladores: Uno para cada participante
- 4 – 5 hojas de papel para pegar en la pared
- Celo para pegar las hojas de papel en las paredes

Sugerencias

Notas

- Destaca la importancia de los valores como por ejemplo la profesionalidad, la sensación de pertenencia y la confianza en el futuro.
- El docente puede decidir si hacer más preguntas y crear más medallas o no.
- Queda en manos del docente/ empresa traducir la obtención de medallas en algún tipo de recompensa.

ANEXO





Área 1.

Adquisición del modelo empresarial de gestión de responsabilidad compartida para la empresa del sector metalúrgico

TERCERA ACTIVIDAD:

Una historia común

Duración (Tiempo estimado)



60 minutos

Objetivos

- Entender la importancia de la comunicación en los procesos de implementación de los modelos de responsabilidad compartida.
- Estimular habilidades que tengan que ver con la resolución de problemas, la creatividad y el espíritu de equipo.

Descripción

La actividad se implementa en tres fases:

- 20- 30 minutos de preparación
- 5 minutos para cada presentación
- 10 minutos para la síntesis final

Implementación

Divide a los participantes en 2/3 grupos. Es recomendable que en el grupo haya como mínimo un miembro con experiencia en el área de la responsabilidad compartida.

Los grupos tienen que inventar una historia sobre el tema de la responsabilidad compartida de acuerdo a una estructura narrativa

Tras ello, a cada participante en el juego se le asignará uno de los siguientes cuatro roles: “cliente”, “trabajador”, “comunidad” y “compañía”. El rol que se le asigne a cada uno puede ser o público o privado, dependiendo de las preferencias del docente en cuanto al nivel de dificultad que vaya a establecer.

El docente pedirá a los participantes que formen un círculo cerrado en el que los puedan verse y hablar los unos con los otros.

La idea es que el docente formule una frase que será el comienzo de la historia, la cual el resto de los participantes tendrán que seguir. El docente comenzará la historia con cualquier frase que refleje un conflicto en una empresa; por ejemplo, “Los directores de la empresa reúnen a todos los trabajadores para darles una noticia terrible: la comunidad les ha denunciado por malas prácticas y los clientes quieren cancelar el contrato.”

Después de repetir el comienzo de la historia varias veces para que todos los participantes conozcan la situación y su rol, el docente tirará una bola de lana al azar a cualquier participante. Este tendrá que empezar a desarrollar la historia con un par de frases que avancen la trama dependiendo del perfil que se le haya asignado (cliente, compañía, trabajador, comunidad). Una vez el primer participante haya terminado con su contribución, tendrá que lanzar la bola de lana al azar a otro participante, el cual deberá continuar con la historia.

La acción se repetirá sucesivamente hasta que todos los participantes hayan hecho su contribución y que la lana haya pasado por sus manos, creando una telaraña que conecte a todos los participantes.

El objetivo es transformar la historia desde el comienzo dramático hacia un final positivo logrado de manera colaborativa.

Como cada participante tiene un rol asignado, todos necesitarán contribuir a la historia para encontrar una solución que favorezca a todas las partes, pero siempre de acuerdo a ese rol que han adquirido.

Este ejercicio implica que los participantes identifiquen los roles, las habilidades y las competencias, además de las condiciones necesarias para implementar este modelo de gestión desde las diferentes posiciones que define ese rol.

También existe la posibilidad de cambiar las reglas del juego y para ello el docente puede proponer contar la historia hacia atrás: desde el final positivo hasta el principio dramático,

para que puedan recordar el camino que han recorrido y la colaboración que han desarrollado.

Síntesis final

En la síntesis final el facilitador/docente destacará la función de la comunicación en el proceso de cambio, el poder de trabajar juntos como equipo por un objetivo común y realzará las situaciones y habilidades que han llevado a una solución más positiva.

Recursos/materiales requeridos

Bola de lana

Sugerencias

Se recomienda que el docente prepare diferentes comienzos y desarrollos de diferentes historias por si los participantes no progresan como deberían, necesiten que les guíen.



Área 1.

Adquisición del modelo empresarial de gestión de responsabilidad compartida para la empresa del sector metalúrgico

CUARTA ACTIVIDAD:

Nueva comunicación

Duración (Tiempo estimado)



45 minutos

Objetivos

Reflexionar en cuanto a las ventajas y áreas críticas que puedan tanto facilitar cómo dificultar la introducción de nuevas herramientas de comunicación digital en las empresas, y cómo pueden contribuir a la implementación de la responsabilidad compartida y la gestión participativa.

Descripción

La actividad se implementa en cuatro fases:

- 5 minutos para presentar la actividad
- 20 minutos para trabajar en grupo
- 5 minutos para cada presentación
- 15 minutos para la síntesis final

Implementación

Dividir a los participantes en 2/3 grupos.

El docente distribuirá hojas blancas por las paredes de la sala en la que la actividad se va a llevar a cabo. Estas hojas representarán las tecnologías más importantes que las empresas incorporan hoy en día en el sistema de gestión para las nuevas herramientas de comunicación digital. Estas son algunas de las opciones con las que se puede trabajar:

- Intranet/ Intranet Social.
- Chats, Mensajería Privada o Grupal.
- Foro de Debate.
- Portal de venta de entradas, Seguimiento de problemas vía online y Software.
- Blogs internos, Videos and Audios.
- Redes sociales.

Proporciona la siguiente tabla a los participantes, también incluida como anexo:

Tecnología	Ventajas	Cuestiones críticas – Puntos de mayor atención	Acciones posibles	Propuesta de cuestiones para debatir/reflexionar

Los participantes tendrán que analizar y reflexionar sobre las tecnologías anteriormente mencionadas (las cuales estarán pegadas en las paredes del aula), y hablar sobre sus ventajas y puntos críticos. También pueden añadir posibles acciones que puedan tener en cuenta las empresas y los empleados para adaptar estas tecnologías a contextos particulares, y poder implementarlas de manera exitosa.

Cada grupo presentará sus respuestas al resto y el docente guiará el debate hacia una discusión sobre las ventajas y los puntos críticos que conlleva la introducción de las nuevas tecnologías digitales en las empresas.

La idea es que cada grupo proporcione una “acción posible” que sea original y efectiva y en la que se puedan implementar estas tecnologías.

Después, se organizará un debate con la intención de decidir cual de las TIC analizadas puede contribuir mejor a la implementación de la responsabilidad compartida y la gestión participativa. Para ello, el instructor asignará una herramienta a cada grupo y el grupo deberá intentar explicar y defender la herramienta como la mejor opción para contribuir a la implementación de la responsabilidad compartida en frente del resto de grupos.

Cada una de las intervenciones debería durar máximo 30 segundos, y el número de rondas lo definirá el docente. Eso sí, se harán al menos dos para tener la capacidad de responder a los demás grupos.

El instructor asumirá el papel de juez y será el que determine la mejor defensa basándose en el siguiente criterio:

- Calidad de los argumentos
- El respeto mostrado a los demás participantes
- La aplicabilidad real de la herramienta

Ganará el grupo que mejor defienda y argumente sobre la validez de su herramienta en la implementación del modelo de gestión participada.

Recursos/materiales requeridos

- Post it
- Rotuladores: Uno para cada participante
- Hojas blancas

ANEXO PARA LA CUARTA ACTIVIDAD

Tecnología	Ventajas	Cuestiones críticas – Puntos de mayor atención	Acciones posibles	Propuesta de cuestiones para debatir/reflexionar



Área 1.

Adquisición del modelo empresarial de gestión de responsabilidad compartida para la empresa del sector metalúrgico

QUINTA ACTIVIDAD:

La decisión

Duración (Tiempo estimado)



40 minutos

Objetivos

Identificar acciones/actividades posibles que puedan potenciar la implementación de la responsabilidad compartida y la gestión participativa en las empresas mediante el debate.

Con esta actividad se va a trabajar en el desarrollo de las habilidades comunicativas, aptitudes de liderazgo, trabajo en equipo, capacidad de negociación, escucha activa y resolución de problemas.

Descripción

La actividad se implementa en cuatro fases:

- 5 minutos para presentar la actividad
- 20 minutos para trabajar en grupo
- 5 minutos para cada presentación
- 10 minutos para la síntesis final

Implementación

Divide a los participantes en 2/3 grupos.

Los participantes se dividirán en 2 o 3 grupos que escenificarán representar un departamento de la empresa. CEO, administración, un trabajador de X sección, etc.

El docente presentará la actividad y explicará la siguiente tabla. Es recomendable ilustrara su explicación mediante un par de ejemplos, para que todos los participantes entiendan la dinámica de la actividad.

Actividad / Acciones	Ventajas	Cuestiones críticas – Puntos de mayor atención	Propuesta de temas para debatir/reflexionar (ejemplos) 1. Mejorar la comunicación 2. Mejorar el Sistema de recompensas 3. Cambiar comportamientos

Cada grupo desarrollará una actividad que ayude a implementar la responsabilidad compartida y la gestión participativa en la empresa.

Después, todos los grupos presentarán al resto de participantes las acciones o actividades que han decidido de manera conjunta. Para ello, cada grupo elegirá un portavoz.

Posteriormente, se creará un debate para decidir una estrategia común y un plan de acción que se ajuste a todos los departamentos, sólo se aceptarán 3 ideas (el numero de ideas puede cambiar dependiendo de la cantidad de grupos). Para ello, el instructor actuará como moderador y el portavoz de cada grupo deberá luchar por los intereses de su grupo.

El grupo considerado directivo y/o CEO será el que decida, para ello tendrán que escuchar todas las propuestas, seguir el debate y justificar su decisión final. Tendrán que elegir que acciones y estrategias adoptar dependiendo de las necesidades de cada departamento y las teniendo en cuenta las posibilidades de manera realista.

Las ideas que se decidan al final convertirán a su grupo en ganador.

Recursos/materiales requeridos

- Post it
- Rotuladores: Uno para cada participante
- Hojas blancas
- Definición de un sistema de recompensas para el ganador

Sugerencias

Después de decidir una estrategia en común, el docente deberá potenciar una reflexión entre los participantes: ¿Ha sido fácil diseñar y acordar una estrategia que satisfaga las necesidades de todos los departamentos?

ANEXO PARA LA QUINTA ACTIVIDAD

Actividad / Acciones	Ventajas	Cuestiones críticas – Puntos de mayor atención	Propuesta de temas para debatir/reflexionar (ejemplos) 1. Mejorar la comunicación 2. Mejorar el Sistema de recompensas 3. Cambiar comportamientos

ÁREA 2

**La implicación del participante
en el modelo de gestión
de responsabilidad compartida
para los trabajadores del metal**



Área 2.

La implicación del participante en el modelo de gestión de responsabilidad compartida para los trabajadores del metal

PRIMERA ACTIVIDAD:

¿Estás preparado para el cambio?

Duración (Tiempo estimado)



60 minutos

Objetivos

El objetivo de esta actividad es que los participantes reflexionen sobre la implicación que les conllevará el desarrollo de un modelo de gestión de estas características.

Cuando hablamos de responsabilidad compartida normalmente se hace un enfoque general para describir los cambios que se deberán implementar, pero el análisis no se suele centra en un ámbito, grupo o nivel en particular.

Por lo tanto, esta actividad puede servir como una herramienta de autoconcienciación sobre las posibles consecuencias de la implementación de este modelo de gestión.

Además, también tendrá en cuenta la opinión de los participantes en cuanto a los cambios, y le proporcionará al docente la oportunidad de identificar los miedos/dudas de los participantes en cuanto al nuevo modelo.

Descripción

Esta actividad consiste en crear diferentes listas que reflejen los cambios que introduce un modelo de responsabilidad compartida.

Se crearán dos listas que deberán estar lo más enfocadas posible a las características de la empresa y a los sentimientos de los participantes en cuanto a la implicación de los cambios.

1. Cambios relacionados con el nuevo enfoque de la compañía que afecta a los trabajadores (ej. el cliente tiene prioridad)
2. Cambios relacionados con las habilidades requeridas de los trabajadores (ej. una comunicación más proactiva)

También se puede crear otra lista para ordenar los cambios que no sean tan fáciles de clasificar.

Los participantes deberán escribir el cambio que identifican y su sentimiento en cuanto al cambio en una página en blanco o post it y clasificarlo en una de las listas en la pizarra.

Una vez hecha la reflexión, deberían exponer su opinión personal y opinión en cuanto a los cambios: “Creo que requerirá una actitud más activa por mi parte como trabajador en consecuencia del aumento de responsabilidad y necesitaré un tiempo para acostumbrarme a ello, pero creo que será beneficioso también para mí” o “Estoy en desacuerdo con el enfoque de darle prioridad al cliente pero puede ser que una vez que lo intente pueda ver mejor sus beneficios”.

De esta manera, aunque los cambios se identifiquen y se repitan, el enfoque o la opinión de cada participante variará. Los trabajadores se beneficiarán de los diferentes puntos de vista de sus compañeros, que puede que traten algún tema que no hayan pensado anteriormente. Ej. “Tienes razón, este nuevo modelo también implica que nuestras demandas como trabajadores serán escuchadas”.

Se le dará medio punto a cada cambio o idea identificada por participante, y se dará un punto a los argumentos que hayan convencido a algún otro participante. El docente estará a cargo de moderar el voto para ver si los participantes han convencido a alguna otra persona, y para apuntar los puntos de cada participante. La persona con más puntos ganará.

Recursos/materiales requeridos

- Papel/ Post it
- Bolígrafo
- Ordenador

Sugerencias

- Puede utilizarse para romper el hielo o cómo primera actividad a la hora de hablar de la implicación que conlleva la responsabilidad compartida para los trabajadores, y sus impresiones en cuanto al nuevo modelo.
- Esta actividad proporciona la oportunidad de ver los sentimientos y opiniones de los trabajadores en cuanto al nuevo modelo de negocio. Es la oportunidad de ver los puntos más débiles o las dudas para tartar de resolverla.
- Las listas pueden cambiarse y diferenciarse en cuanto a los valores, principios, actitudes, habilidades... con la intención de incrementar la dificultad de la actividad
- El equipo ganador obtendrá una recompensa.



Área 2.

La implicación del participante en el modelo de gestión de responsabilidad compartida para los trabajadores del metal

SEGUNDA ACTIVIDAD:

La empresa fracturada

Duración (Tiempo estimado)



60 minutos

Objetivos

El objetivo principal de la actividad es hacer que los participantes se den cuenta de la importancia de comunicarse con diferentes departamentos para conseguir un objetivo en común.

Ofrecerá la oportunidad de experimentar cómo una empresa sin comunicación interdepartamental supone un gran obstáculo para la consolidación de un modelo de estas características.

Descripción

La actividad comienza dividiendo una hoja de papel en 2 partes iguales.

Un participante (el que identifiquemos como responsable o líder) deberá coger una de las dos piezas y cortar formas diferentes (triángulos, círculos, estrellas, rectángulos, cuadrados, etc.), tantas como quiera y con la forma que considere. Debería hacerlo a escondidas del resto del grupo.

Otro participante (el voluntario), sin saber cómo y cuántas piezas ha cortado y coloreado “el líder”, tiene que intentar cortar y colorear la otra parte igual, eso sí con la ayuda de los demás departamentos.

El resto de los participantes (dependiendo del número deberán crear equipos individuales, en pareja, tríos etc) se separarán por grupos que representaron diferentes departamentos.

Cada departamento estará a cargo de un aspecto del proceso en concreto:

1. Número de piezas
2. Colores
3. Formas

El jefe hablará con cada departamento solamente de la información que concierne a su tarea (ej. Para el departamento encargado del número de piezas solo mencionará el número de piezas, para el departamento encargado de los colores solo mencionará los colores, y para el departamento encargado de las formas solo mencionará las formas que ha cortado, no cuántas ni de que colores).

Una vez todos los departamentos estén al tanto, el voluntario deberá preguntar a los diferentes departamentos de manera individual SÓLO UNA PREGUNTA que tenga que ver con su responsabilidad. (Ej. ¿Cuántos colores se han utilizado?).

Una vez tenga toda la información, el participante deberá intentar adivinar e imitar cómo cree que “el líder” ha cortado y coloreado el papel. Si es necesario, el participante podría hacer otra ronda de preguntas (máximo cuatro rondas).

Al final, el líder y el voluntario compararán los dos resultados. Será muy difícil tener el mismo resultado. Entonces, se le preguntará al voluntario sobre las dificultades que se ha encontrado durante el proceso y como cree que se podrían afrontar.

Para hacer la actividad más entretenida, diferentes personas adoptarán el rol de voluntario.

El proceso, desde el principio de las preguntas a diferentes departamentos hasta el resultado final será cronometrado, y el objetivo será conseguir los resultados más parecidos en el menor tiempo posible. La persona que consiga los resultados más

parecidos en el menor tiempo posible será el ganador del juego.

Recursos/materiales requeridos

- Papel
- Tijeras
- Rotuladores de colores

Sugerencias

- Es posible incrementar la dificultad de la actividad: Utilizando una hoja de papel entera, incrementando el número de departamentos y sus características (ej. Tamaño) etc.
- Recuerda trabajar con un sistema de recompensas
- Puedes asignar un nombre a cada departamento con la intención de hacerlo más realista: finanzas, diseño, etc.



Área 2.

La implicación del participante en el modelo de gestión de responsabilidad compartida para los trabajadores del metal

TERCERA ACTIVIDAD:

Familiarizarse

Duración (Tiempo estimado)



60 minutos

Objetivos

Familiarizar a los participantes con los términos relacionados con el modelo de responsabilidad compartida/ gestión participada.

Facilitar conocer mejor a todos los trabajadores de la organización y su rol dentro de la organización

Descripción

La metodología de la actividad se basa en los principios del juego Tabú. Se crearán dos equipos con al menos dos personas por equipo.

Para comenzar a jugar se utilizarán las cartas que se encuentran en el siguiente anexo, las cuales incluyen términos relacionados con las características de la responsabilidad compartida/ gestión participada. El objetivo de la actividad es describir los términos de las cartas sin utilizar ciertas palabras incluidas en la misma carta. La actividad se tendrá que llevar a cabo en el mínimo tiempo posible.

CAPITAL HUMANO

- Humano
- Recursos humanos
- Trabajador
- Habilidad

Para hacerlo más interesante e implementar el objetivo de conocer el rol y las tareas de todos los empleados de la empresa, los participantes también tendrán que crear sus propias cartas describiendo su rol.

De esta manera, irán conociendo todas las responsabilidades, tareas y funciones de todos los trabajadores de la empresa, tomando conciencia de la relevancia de cada trabajador para los modelos de gestión participada.

MARC

- El más mayor
- Rubio
- Soldadura
- Responsable de departamento
- Perros

Cómo ya se ha mencionado, el objetivo es adivinar el máximo de términos en el mínimo tiempo posible, siempre en menos de un minuto.

Recursos/materiales requeridos

- Papel
- Bolígrafo
- Tijeras

Sugerencias

- Los participantes tendrán que rellenar el máximo de términos posibles relacionados con el modelo de responsabilidad compartida.
- En caso de que los participantes no sean capaces de adivinar la palabra a la primera, sería recomendable permitir el uso de una de las palabras prohibidas de la carta.

ANEXO PARA LA TERCERA ACTIVIDAD

CAPITAL HUMANO

- Humano
- Recursos humanos
- Trabajador

CAPITAL SOCIAL

- Relación
- Cliente

CAPITAL ESTRUCTURAL

- Estructura
- Humano
- Relación

COLABORACIÓN

- Colaborar
- Cooperar
- Cooperación
- Trabajo en equipo

SISTEMA PARTICIPATIVO

- Participación
- Opinar
- Cooperativo

COMUNICACIÓN

- Comunicar
- Conversar
- Hablar

ESTRUCTURA PLANA

- Horizontal
- Organizar

MODELO DE NEGOCIO

- Responsabilidad compartida
- Cooperativismo

HABILIDADES

- Habilidad
- Conocimiento

VISIÓN COMÚN

- Objetivo
- Misión

DELEGACIÓN

- Delegado
- Responsable

DISTRIBUCIÓN DE TAREAS

- Funciones
- Responsabilidades
- Organización

PROCESO DECISIVO

- Elección
- Organización
- Votación

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

- _____
- _____
- _____
- _____

- _____
- _____
- _____
- _____

- _____
- _____
- _____
- _____

- _____
- _____
- _____
- _____



Área 2.

La implicación del participante en el modelo de gestión de responsabilidad compartida para los trabajadores del metal

CUARTA ACTIVIDAD:

Responsabilidad compartida: el desafío

Duración (Tiempo estimado)



60 minutos

Objetivos

Trabajar los conceptos y problemas más importantes de la responsabilidad compartida/
gestión participada

Desarrollar habilidades como el espíritu de equipo, la comunicación, la resolución de
problemas y la capacidad de decisión.

Descripción

La actividad se llevará a cabo en grupos. Cada grupo deberá ponerse en el papel de una
empresa que quiere adoptar un modelo de responsabilidad compartida.

PRIMER DESAFÍO:

En un minuto, cada grupo debería acordar las 3 principales características de empresas del
sector metal que quieren implementar la responsabilidad compartida. Todos los
participantes del grupo deberán estar de acuerdo. No se pueden repetir las ideas, así que

en caso de que la característica que estén pensando ya se haya mencionado, deberán cambiar de idea en 30 segundos.

Se proporcionará 1 punto por cada característica correcta.

No se dará ningún punto a las ideas mencionadas fuera del tiempo establecido

Se restará 1 punto por repetir características ya mencionadas

SEGUNDO DESAFÍO:

Diseñar el líder perfecto.

Los grupos tendrán que cortar las palabras que hacen referencia a las características de un líder que se les proporcionarán (una copia por grupo)

En sus respectivos grupos, deberán elegir las 3 características que mejor describan al buen líder en el modelo de responsabilidad compartida. Tienen 3 minutos para argumentar y elegir.

Se darán 5 puntos a los grupos que hayan elegido: delegación, comunicación y impulsor de equipo como las características del líder perfecto.

Se darán 2 puntos a los grupos que hayan elegido las siguientes opciones: delegación y comunicación

Se dará 1 punto por: Escuchar, inteligencia, resolución de problemas, innovación, autonomía

Al resto no se le dará ningún punto

Potencia la reflexión entre los participantes, y propón que elijan el mejor líder (de acuerdo a las características que han elegido) entre los miembros de cada grupo, siempre justificando la decisión.

TERCER DESAFÍO:

Se proporcionarán cartas con cambios que deberán implementarse en una compañía que implemente el modelo de responsabilidad compartida. Cada equipo tendrá que coger las cartas correctas en un tiempo de 2 minutos.

Las correctas (1 punto cada una): grupos de trabajo autónomos, delegación, aumento del flujo de información, estructura plana, competencias interculturales, cooperación, basado en procedimientos, dirigido a los clientes.

Una vez más, fomenta la reflexión. ¿Cuáles son los mayores cambios que su empresa tiene que llevar a cabo para implementar el modelo de responsabilidad compartida? ¿Cuáles son las áreas crítica? Promueve la honestidad y los comentarios constructivos.

Recursos/materiales requeridos

- Fotocopias del anexo con las palabras que describen a un líder (Una copia por grupo)
- Tijeras
- Pizarra
- Ordenador

Sugerencias

- Intenta fomentar el pensamiento crítico en la parte de la reflexión
- Ten siempre en cuenta que es muy importante que intenten esforzarse al máximo dentro del equipo
- Al grupo con más puntos se le ofrecerá un premio para incrementar la motivación

ANEXO PARA EL SEGUNDO DESAFÍO

Divertido **Apoyo** **Autoridad** **Amigo** **Escuchar**

Inteligente **Delegación** **Supervisión**

Solucionador de problemas **Amable** **Vinculado al CEO** **Stricto**

Exigente **Comprometido** **Impulsor de equipo**

Emprendedor **Responsable** **Toma de decisiones**

Eficiente **Ahorrador** **Comunicación**

A cargo de la revisión **Impulsor de cambio** **Competente interculturalmente**

Joven **Con experiencia** **Conectado con el cliente**

Innovativo **Autónomo**

ANEXO PARA EL TERCER DESAFÍO

GRUPOS DE TRABAJO AUTÓNOMOS

DELEGACIÓN

AUMENTO DEL FLUJO DE INFORMACIÓN

APARICIÓN DE NUEVOS LÍDERES

ESTRUCTURA PLANA

COMPETENCIAS INTERCULTURALES

JERARQUÍA

COOPERACIÓN

BASADO EN PROCEDIMIENTOS

DIRIGIDO A LOS CLIENTES

BASADO EN EL FUNCIONAMIENTO

ESTABLE

PEQUEÑAS MODIFICACIONES

SUPERVISIÓN



Área 2.

La implicación del participante en el modelo de gestión de responsabilidad compartida para los trabajadores del metal

QUINTA ACTIVIDAD:

Los Oscars

Duración (Tiempo estimado)



90 minutos

Objetivos

Durante esta actividad, los participantes ilustrarán cómo la manera de manejar diferentes soluciones cambia dependiendo del modelo de gestión.

Es una actividad que ayudará a los participantes a identificar cómo el nuevo modelo va a afectar a situaciones diarias de la compañía, y como afecta a su rol dentro de la empresa.

Descripción

El docente deberá redactar diferentes situaciones que se den en el día a día de las empresas: una situación por hoja en blanco. Todas las hojas deberán tener el mismo tamaño y forma, y una vez la situación esté escrita, la hoja se guardará en una carpeta.

Los participantes se dividirán en dos grupos, y el docente que puede nombrar a sus ayudantes voluntarios, actuarán como jueces.

Los dos equipos se situarán uno en frente del otro y el juez estará en el medio de los dos. Un grupo representará el modelo tradicional (jerárquico, orientado hacia los resultados etc.) y el otro grupo representará el modelo de gestión participada.

Un juez escogerá una de las hojas en blanco y leerá en alto la situación.

Después, los dos grupos tendrán 5 minutos para preparar la escena (Juego de rol) que de manera exagerada y sobreactuada ilustrará cómo esta situación se llevaría a cabo en el modelo tradicional vs el modelo de responsabilidad compartida.

Cada escena del juego de rol puede durar 3 minutos como máximo.

Propuesta de situaciones:

- Uno de tus proveedores se ha retrasado en la entrega del material, la compañía deberá intentar encontrar una solución ya que si no el pedido del cliente también se retrasará.
- Hay un departamento que tiene una gran carga de trabajo y ha pedido ayuda. ¿Como debería manejarse esa situación?
- Ha llegado un nuevo trabajador y la empresa debe gestionar su bienvenida.
- Ha habido un malentendido en un pedido y el cliente ha puesto una queja. El error ha sido de un departamento en concreto o de una fase dentro de la etapa de fabricación.
- El supervisor esta enfermo y no hay nadie supervisando la producción. ¿Cómo debería gestionarse esa situación?
- Un compañero de trabajo ha estado trabajando muy mal las últimas semanas y eso ha afectado al bienestar y a la imagen de la compañía. ¿Qué se debe hacer?
- La organización ha estado trabajando de manera individual, pero ya es momento de empezar a trabajar en grupos. ¿Cómo se deberían crear los grupos? ¿Cuál es el criterio? ¿Quién debería ser el lider? ¿Qué tipo de lider?

Al final de las dos escenas (una tradicional y otra del modelo de responsabilidad compartida) el jurado deliberará y nominará a los participantes en cuanto a su actuación, como en los Oscars .

- Mejor actriz
- Mejor actor
- Mejor guión original (premio para todo el grupo)
- Mejor Director (en el caso de que haya)

Una vez se hayan representado todas las actuaciones, el jurado anunciará a los finalistas y finalmente a los ganadores de cada nominación.

Recursos/materiales requeridos

- Papel
- Bolígrafo
- Figuras que representen los premios

Sugerencias

- Se deberían incluir la mayor cantidad de situaciones posibles adaptadas a la realidad de la empresa
- Dependiendo del tamaño de los grupos, cada participante deberá adquirir un rol en concreto: director, escrito etc. La intención es añadir más categorías a las nominaciones.

ÁREA 3

El nuevo contexto relacional en la empresa



Área 3.

El nuevo contexto relacional
en la empresa

PRIMERA ACTIVIDAD:

En busca de las cartas perdidas

Duración (Tiempo estimado)



15 minutos

Objetivos

Normalmente los miembros de un equipo actúan de maneras diferentes: cara a cara, mensajes rápidos o vía email. Pero, ¿es efectivo?

El objetivo de la actividad es enseñar a los miembros del grupo otras perspectivas. Crea habilidades de negociación y comunicación, ayudará a los participantes a desarrollar su capacidad de empatía.

Descripción

Durante esta actividad, los miembros del grupo trabajarán con barajas de cartas.

- Cortar cada carta por la mitad (en diagonal), y después volver a cortar otra diagonal para terminar con cuatro piezas triangulares de cada carta.
- Mezclar todas las cartas y cerrar en sobres (tantos sobres como grupos) las piezas de cartas.

- Dividir a los participantes en grupos de tres o cuatro personas. Se necesitarán al menos tres grupos. Si no hay suficiente gente también es posible crear grupos de dos personas.
- Dar a cada grupo un sobre con piezas de cartas.
- Cada grupo tendrá tres minutos para ver las piezas, agruparlas y ver las que van a necesitar para completar todas las cartas. Además, tendrán que pensar una estrategia o un trato.
- Después de tres minutos, se les dejará a los equipos comenzar a negociar por las piezas. Los participantes podrán intercambiar las piezas de manera individual o grupal. Se proporcionarán ocho minutos para el intercambio.
- Al acabar los ocho minutos se tendrán que contar las cartas que ha completado cada grupo, y el grupo que haya completado más será el ganador de la ronda.

Después de la actividad, se les pedirá a los participantes que piensen junto con sus compañeros de grupo cuáles han sido las estrategias que han utilizado.

Es momento de discutir las siguientes preguntas:

- ¿Qué estrategias de negociación han funcionado?, ¿Cuáles no?
- ¿En que podrían haber mejorado?
- ¿Qué otras habilidades, como por ejemplo la escucha activa o la empatía han tenido que utilizar?
- ¿Ha sido el grupo un elemento importante para el éxito?
- ¿Cómo se han distribuido los roles dentro del grupo?

Recursos/materiales requeridos

- Cartas de juego.



Área 3.

El nuevo contexto relacional
en la empresa

SEGUNDA ACTIVIDAD:

De retos y nudos

Duración (Tiempo estimado)



40 minutos

Objetivos

La actividad demuestra la manera en la que se desarrollan las competencias socioprofesionales dentro de los miembros de un grupo de trabajo. Muestra las consecuencias de la igualdad y la desigualdad dentro del equipo.

Descripción

Los participantes deberán combinar pequeños trozos de papel para anudarlos. Lo harán de cuatro maneras diferentes. El grupo que lo haga antes cada vez ganará.

El juego consiste en cuatro pasos:

- **Primer paso:** Los participantes trabajarán de manera individual. Atarán los nudos con solo una mano. Tarea para llevar a cabo: pegar/conectar cuatro trozos de papel creando tres nudos.

- **Segundo paso:** Los participantes trabajarán en parejas. Cada persona trabajara solamente con una mano. Una persona trabaja con su mano izquierda y la otra le ayuda con la derecha. Juntos, tendrán que pegar/conectar seis trozos de papel creando cinco nudos.
- **Tercer paso:** Los participantes seguirán trabajando en parejas. Esta vez una de las dos personas podrá trabajar con las dos manos. La otra solamente con una. Ellos decidirán quién puede hacer la actividad con las dos manos. Tendrán que pegar/conectar seis trozos de papel creando cinco nudos. Los dos participantes del grupo deberán trabajar conjuntamente. ¡Esta vez no se podrán hacer nudos, solo uno!
- **Cuarto paso:** Los participantes deberán trabajar en grupos de cinco personas. Todos podrán utilizar las dos manos. Deberán pegar/conectar 16 trozos de papel creando 15 nudos.

El paso más importante de la actividad es el tercero, ya que los participantes tendrán que trabajar en equipo y tener en cuenta las diferentes habilidades de cada miembro. Normalmente, las personas que trabaja con las dos manos tratan de dominar la actividad y crean todos los nudos ellos solos.

A la hora de debatir la actividad, el docente deberá hacer hincapié en las desigualdades que se hayan visto en los grupos y explicar que las desigualdades vienen del nivel de competencia: gente con menos experiencia, gente nueva en el grupo, gente con menos habilidades... (Esto es importante ya que algunos pueden pensar que es una actitud de desigualdad física y que se aplica a gente con impedimentos físicos):

El docente deberá enfatizar en que la actividad muestra el desarrollo de las competencias de los miembros del equipo:

1. El primer paso – las personas que empiezan a trabajar en una nueva compañía desde un menor nivel de competencias;
2. El segundo paso – el primer grupo compuesto de trabajadores con competencias básicas;
3. El tercer paso – Personal que posee competencias más desarrolladas que permiten desarrollar tareas de forma más rápida.
4. El cuarto paso – todos han adquirido un nivel alto de competencias.

Al debatir la actividad y ver las conclusiones, el docente podrá proponer las siguientes cuestiones:

- ¿En cuál de los pasos has trabajado mejor durante la actividad? ¿Qué es lo que ha tenido mayor impacto en ello?
- ¿En qué paso te has tenido que esforzar más? ¿En cuál has sentido que has tenido mayor impacto?
- El Desarrollo de competencias de diferentes personas va a diferentes velocidades. Hay gente que lleva a un nivel mayor más rápido, y hay gente que tarda más. ¿Qué acciones crees que deberías llevar a cabo para acelerar el proceso?
- ¿Qué acciones pueden reducir el malestar de la gente que necesita más tiempo para llevar a cabo sus competencias?

Fases del juego:

1. Descripción del juego
2. Llevar a cabo el primer paso
3. Dividir a los participantes en dos.
4. Llevar a cabo el segundo paso.
5. Llevar a cabo el tercer paso
6. Dividir a los participantes en grupos de cinco personas.
7. Llevar a cabo el cuarto paso.
8. Concluir el juego.

Después de concluir el juego, se decidirán tres grupos y se les darán diferentes medallas basadas en su participación.

1. El grupo más rápido
2. El grupo con mejores resultados
3. El grupo que mejor funciona

Los tres grupos elegidos tendrán que debatir por qué creen que ellos deberían ser los ganadores . Deberán proporcionar ejemplos y explicaciones sobre la importancia de ser rapido, tener calidad o llevar a cabo un buen desempeño grupal, no sólo para la actividad sino que para el lugar de trabajo también.

Recursos/materiales requeridos

Aproximadamente 250 tiras de papel (hilos, lazos gruesos) con una medida aproximada de 30m cm cada uno (si son más cortos pueden dificultar la actividad)

Sugerencias

Unas pocas palabras sobre igualdad en el equipo

El nivel de progresión competencial es algo que se ignora muchas veces en el trabajo en equipo. Las personas más rápidas son las que antes llaman la atención y las más apoyadas por la compañía.

Los miembros del grupo con mayores competencias deberían pasar más tiempo ayudando a los miembros con menores competencias a desarrollarlas. Deberían apoyar el proceso de “ascensión” de competencias. Todo el proceso debería ser apoyado por el líder grupal y la directiva de la empresa.



Área 3.

El nuevo contexto relacional
en la empresa

TERCERA ACTIVIDAD:

Puzzle grupal

Duración (Tiempo estimado)



60 minutos

Objetivos

El objetivo de esta actividad es desarrollar los niveles de confianza, liderazgo y comunicación entre los diferentes equipos dentro de la empresa. Esta actividad muestra cómo todos los miembros tienen un gran impacto en el éxito de cada acción. ¿Qué efecto puede crear cada grupo utilizando las mismas “herramientas”, pero logrando niveles diferentes de implementación y compromiso?

Descripción

- Para la actividad se necesitarán parches (uno por participante) y piezas de puzzles sencillos.
- Dividir a los participantes en grupos de 5-6 personas.
- Los miembros del grupo se sentarán con los ojos vendados alrededor de la mesa. Uno miembro del grupo no tendrá los ojos tapados y se sentará fuera del círculo, dando la espalda al grupo.
- Extender las piezas de puzzle por la mesa en frente de los participantes con los ojos tapados. Los miembros de cada equipo deberán recolectar las piezas de la mesa y completar el puzzle.

- El miembro del grupo que esté sentado fuera de la mesa tendrá el mismo puzle, pero completo. Deberá dar instrucciones a los miembros del grupo con los ojos vendados, cómo completar el puzle.

Los participantes rotarán sus posiciones, y todos tendrán que ser la persona sin los ojos vendados al menos una vez.

Una vez todos los participantes hayan estado en esta situación al menos una vez, el resto de los miembros vendados tendrán que describir el estilo de líder que tiene cada uno. Deberán destacar las habilidades que les hacen mejores líderes y las que deberán mejorar.

Después, entre todos los miembros del grupo, deberán elegir la persona que mejor encaje en el papel de líder. Este será el ganador del juego.

De esta manera los participantes se darán cuenta de sus propias habilidades de liderazgo, además de saber cuáles son las que sus compañeros más aprecian.

Recursos/materiales requeridos

- Un parche/venda (uno por participante);
- Puzles simples – Dos kits por grupo (otra variante, en vez de utilizar puzles puede ser una figura espacial)

Sugerencias

Cuestiones adicionales para debatir:

- ¿Cuáles son los beneficios de la cooperación y las habilidades de coordinación?
- ¿Cómo es posible beneficiarse de la comunicación entre grupos/departamentos?
- ¿Qué elementos aumentan la participación de los miembros en un grupo?



Área 3. El nuevo contexto relacional en la empresa

CUARTA ACTIVIDAD:

La mejor torre

Duración (Tiempo estimado)



60 minutos

Objetivos

- Familiarizar a los participantes con los principios del trabajo en equipo, incluyendo la división de roles y tareas.
- Desarrollar habilidades de trabajo en equipo.
- Reforzar las habilidades comunicativas, ya que cada grupo tiene que discutir ideas y pensar maneras en las que utilizar los materiales que tienen para crear una torre.

Mejorar la capacidad de resolución de problemas y el pensamiento creativo.

Descripción

Los participantes participarán de manera grupal en una competición anunciada por el Ayuntamiento para la construcción de una nueva inversión en la ciudad- una torre.

Para ello se dividirán en grupos de 5-6 personas. Los participantes de cada grupo serán los representantes de una empresa de construcción, la cual participará en el concurso para crear la torre.

Las reglas

El instructor introducirá la actividad de manera breve a los participantes, lo que conlleva la oferta e información sobre la formación de la torre.

La tarea de cada equipo es leer las instrucciones y pensar cuál va a ser el modelo de su torre.

Para llevar a cabo la idea, cada grupo elegirá 4 de 9 materiales (recursos) disponibles.

El instructor informa a los participantes de que los materiales (recursos) son los suficientes para todos los equipos, aunque cada equipo elija los mismos materiales.

Atención

El instructor informa a los participantes de que no pueden utilizar nada más que los materiales que han elegido (ej. Un banco para crear la maqueta de la torre, tijeras para cortar la cuerda).

Sólo tienen los materiales que eligen.

Cuando todos los grupos reciben el material, el instructor les dará la señal para que comiencen la construcción.

El tiempo para esta parte de la actividad estará limitado de manera estricta. 15 minutos máximo.

Una vez acabe este tiempo y que se oiga claramente la palabra "STOP", los grupos finalizan su trabajo.

Después de la palabra "STOP", el instructor chequeará si algún grupo sigue trabajando en su edificio o tocando el edificio de algún otro equipo.

El Instructor revisa los edificios y elige el mejor, de acuerdo con los criterios que fueron comunicados a los grupos al principio del juego, explicando que ese es el edificio que ha ganado el concurso.

Criterios para valorar una torre (puedes elegir 2-3 criterios)

- La más alta,
- La más bonita,

- La más espacial,
- La más elegante,
- La más ligera,
- La más colorida,

La más resistente (por ejemplo, la torre debe mantenerse en pie durante 30 segundos)

Recursos/materiales requeridos

1. Hojas A4 - 20 unidades
2. Palillos para brochetas - 10 unidades
3. Vasos de plástico/papel - 10 unidades
4. Conta adhesiva - 1.5 m
5. Cordel - 2 m
6. Plastilina - 2 cachos
7. Clips - 20 unidades
8. Cartas de una unidad técnica / cartón - 10 unidades
9. Platos de papel - 10 unidades

Otros accesorios

- Pizarra o corcho – para planificación y presentación de resultados

Sugerencias

El docente puede modificar los objetivos o la estrategia por trabajo en equipo, por ejemplo:

- Cada miembro del equipo debe contribuir a la fase de planificación, y no se puede empezar a construir la torre sin el consentimiento de todo el grupo.
- Los equipos anuncian la altura de la torre que pretenden alcanzar. Esas declaraciones se ponen por escrito en una hoja y se le entregan al instructor (quien las fija en el corcho o anota en la pizarra). Después, tras las negociaciones grupales, los grupos declaran la altura de nuevo (este paso se repite tres veces). La tercera declaración es vinculante, y estas últimas estarán sujetas a valoración.

- Alcanzar una altura de la torre mayor a la declarada puede ser valorado de manera adicional, pero de manera mucho menos favorable que alcanzar la altura pretendida (el número máximo de puntos se obtiene cuando la altura de la torre corresponde a la declaración).
- Adicionalmente, el instructor puede dar puntos extra a una torre que cumple con la altura pretendida pero llevada a cabo con menos recursos. Por ejemplo, un grupo que construya una torre con el 80% de los recursos recibe un número adicional de puntos (10 puntos más, por ejemplo), y el equipo que haya construido su torre usando el 100% de los recursos recibe 10 puntos menos.
- El instructor puede otorgar una mejor puntuación a una torre, asimismo, cuando se haya construido con la altura declarada pero en menos tiempo. Por ejemplo, un grupo que haya construido su torre en 10 minutos recibe puntos adicionales (10, por ejemplo), mientras que el grupo que haya construido la torre al cabo del tiempo indicado recibe 10 puntos menos.

Cuestión de debate extra – La elección apropiada de objetivos durante la planificación. En la vida real, no es la empresa con la torre más alta la que gana, sino aquella que la construye con el mayor número de beneficios.



Área 3.
El nuevo contexto relacional
en la empresa

QUINTA ACTIVIDAD:

Felicitaciones navideñas

Duración (Tiempo estimado)



60 minutos

Objetivos

Esta actividad se centra en actividades de integración de equipos tales como la comunicación y colaboración, adaptabilidad, creatividad y habilidades de resolución de problemas.

Su lógica reside en que el éxito de un buen equipo también depende de la capacidad para lidiar con situaciones difíciles.

Descripción

Sois una empresa pequeña que produce tornillos. La compañía coopera de manera permanente con 20 clientes – ferreterías y empresas del sector servicios. Se acerca el Año Nuevo, y es costumbre que, cada año, la empresa les envíe a sus clientes habituales tarjetas de felicitación navideñas hechas a mano, de las cuales se ocupa una pequeña empresa de artesanía. Las tarjetas de felicitación se han convertido en una tradición y los clientes de la empresa las esperan, pero, por desgracia, este año no va a ser posible pedir las tarjetas a tiempo. Tenéis que crear las felicitaciones por vosotros mismos.

Tenéis papel, pinturas, papel de colores y pegamento a vuestra disposición.

Elegid al líder de vuestro grupo y dos especialistas en control de calidad, quienes, una vez estén producidas, controlaran la calidad de las tarjetas de la competición.

La producción se basará en:

1. REQUISITOS detallados (abajo).
2. PEDIDO, el cual especifica la cuota porcentual de cada tipo de tarjeta en la totalidad del pedido de manera detallada.

Recordad:

- Las tarjetas deberían cumplir las condiciones detalladas en el Pedido y Requisitos.
- Las tarjetas serán valoradas de acuerdo con los criterios de evaluación.
- La creatividad y el nivel de motivación del grupo deben estar al máximo.
- Tenéis 30 minutos para completar todas las tarjetas.

PEDIDO

- 30% de tarjetas navideñas para ferreterías
- 70% de tarjetas para empresas del sector servicios que producen mobiliario

REQUISITOS

1. Cada tarjeta debe ser de tamaño A5 y estar doblada por la mitad (partiendo de un tamaño A4).
2. Debería haber un dibujo original y apropiado para la ocasión en el exterior de la tarjeta.
3. Se deberían usar al menos dos colores para el dibujo.
4. Cada tarjeta debería tener un texto deseando felices fiestas en su interior.
5. Cada texto deberá estar compuesto por dos líneas.
6. Las líneas deben tener rima.
7. Debe haber dos tipos de tarjeta (diferenciadas bien por el dibujo o la felicitación).
8. Cada tarjeta debería tener un título informando acerca de la ocasión para la que está pensada escrito en la parte superior de la página trasera.

9. El título debería estar en mayúscula y subrayado.
10. Se deberían respetar la gramática, las reglas ortográficas, y las de puntuación.
11. Las felicitaciones pueden ser serias o graciosas.
12. El texto puede ser legible, sin borrones o correcciones.
13. El logo y nombre de vuestra empresa deberán aparecer en el reverso de la tarjeta.
14. Debe haber un mínimo de 20 tarjetas.

CRITERIOS DE VALORACIÓN

Requisitos formales

- Mantener la proporción porcentual del pedido: valoración por el proyecto en conjunto: 10 o 0 puntos
- Cumplimiento de los Requisitos: puntuación por cada tarjeta: 1 o 0 puntos

Criterios artísticos

- Estética (legibilidad, sin tachones, limpieza, sin daños, etc.) – puntuación por cada tarjeta: 1 o 0 puntos
- Creatividad: evaluación del Proyecto en su totalidad: de 0 a 10 puntos

Además de elegir el más apropiado, se elegirán diferentes tarjetas ganadoras en una serie de categorías: la más original, la más colorifa, la más fea, la más abstracta, y etc.

ATENCIÓN

La Comisión de Control de Calidad tendrá que justificar sus decisiones en lo que respecta a los puntos otorgados por creatividad.

Recursos/materiales requeridos

- Papel
- Pinturas
- Papel de colores
- Pegamento

Consejos

INFORMACIÓN PARA EL DOCENTE

1. División en dos grupos/organizaciones
 - a. Dividir a los participantes en dos grupos.
 - b. Los grupos deberán trabajar de manera aislada.
2. Tarea (30 minutos en total)
3. Control de Calidad y anuncio de resultados por parte de la comisión. La comisión trabaja en conjunto (4 personas), dos personas evalúan a los competidores y los representantes del grupo siendo valorado vigilan que la evaluación sea de confianza.
4. Reflexión
 - a. ¿Elegisteis la estructura y el reparto de tareas que habéis escogido para ser funcionales?
 - b. ¿Qué ayuda y que puso trabas para llegar a este objetivo?
5. Perspectiva del juego:
 - a. ¿Qué determina la eficiencia del proceso?
 - b. El rol del líder (planificación, seguimiento, refuerzo, motivación, cómo planearon el proceso)

Despilfarro (tiempo, recursos, potencial humano, materiales ...)

ÁREA **4**

**El impacto que tiene implementar
este modelo en las empresas
metalúrgicas**



Área 4.

El impacto que tiene implementar este modelo en las empresas metalúrgicas

PRIMERA ACTIVIDAD:

El dilema

Duración (Tiempo estimado)



60 minutos

Objetivos

El objetivo de este ejercicio se centra en el desarrollo de las habilidades de toma de decisiones y resolución de problemas.

La actividad llevada a cabo otorgará la habilidad para reconocer e identificar el distintivo impacto que tiene el modelo de Gestión participada/ responsabilidad compartida para la empresa y sus trabajadores.

Descripción

El docente presentará un caso específico a los participantes en la actividad: la compañía se enfrenta a retrasos en cuanto a cumplimiento de pedidos. Para solventar este problema permanente y cumplir con las necesidades del cliente, el director de la compañía les pide a sus trabajadores que trabajen más horas, pero estos no están de acuerdo y quieren seguir sus obligaciones contractuales (horas de trabajo fijas, salario fijo, etc.). La mayoría (aunque no todos) los trabajadores no están interesados en la misión, estrategia, o reputación, y por tanto no están interesados en las consecuencias de los retrasos.

Este caso representa un dilema en el que los intereses de diferentes grupos chocan. Se usará un método de aprendizaje basado en juego de roles y resolución de problemas para proponer una solución.

Los participantes serán divididos en varios grupos (recomendamos que sean 3), que representarán a cada parte en el conflicto: en primer lugar la dirección, en segundo los trabajadores que no quieren aumentar su jornada, y finalmente, el grupo de trabajadores que esta dispuesto a trabajar más horas e involucrarse en la difícil situación de la empresa.

Este ejercicio consiste en resolver la situación, alcanzando soluciones que se ajusten a los intereses de los tres bandos enfrentados. Los grupos de participantes trabajan por separado durante 20 minutos, desarrollando soluciones basadas en amoldarse a un modelo de responsabilidad compartida. El objetivo es animar a cada grupo a que alcancen una solución que sea tan parecida como sea posible a las soluciones propuestas por los otros grupos.

Cada grupo tendrá que presentar las soluciones que han desarrollado al resto de grupos y al instructor, incluyendo sus intereses y los intereses del resto de grupos. Será importante tener en cuenta los intereses del resto, ya que una vez representen sus soluciones posibles al dilema, no serán capaces de modificar sus propuestas. Aquellos grupos que no estén presentando pueden hacer preguntas, presentar exigencias y mostrar su desacuerdo durante la presentación. Una vez acabada, cada grupo decidirá si aceptan la solución propuestas. La ganadora será aquella que haya recibido menos comentarios o sea más convincente. El docente actuará como juez imparcial y analizará qué propuesta es menos problemática, y qué grupo maneja mejor la situación.

La idea es que los participantes, sin conocer las soluciones propuestas por el resto de los equipos, intenten interiorizar y comprender la posición de los otros actores. De este modo, los participantes pueden ponerse en el lugar de otros y tener una idea completa del impacto que este problema tiene en todos los grupos implicados.

Recursos/materiales requeridos

- Papel
- Bolígrafo
- Rotuladores

Consejos

Solución posible al caso presentado: el consultor de la compañía recomendó a los dueños y a la administración que cambien la estratégica de gestión de la empresa, animándolos a involucrar a los trabajadores en los procesos.

En la reunión entre los trabajadores de la empresa, administración y los dueños se decidió distribuir el 50% de los beneficios futuros de la compañía entre los propios trabajadores. Esto significa que, si el pedido se completa a tiempo, el cumplimiento del siguiente pedido se iniciara a tiempo, y así sucesivamente, evitando todos los retrasos posibles en el proceso.

Si, desgraciadamente hubiese retrasos, los ingresos de la empresa se reducirían, y, en consecuencia, también decrecería el porcentaje de beneficios destinado a los trabajadores. En este caso, los trabajadores son motivados para completar todos los pedidos a tiempo, y trabajar de manera más efectiva.

El impacto en la compañía está basado en la efectividad de la producción.



Área 4.

El impacto que tiene implementar este modelo en las empresas metalúrgicas

SEGUNDA ACTIVIDAD:

Tarjetas emocionales

Duración (Tiempo estimado)



40 minutos

Objetivos

El objetivo es expresar emoción respecto al impacto de la responsabilidad compartida.

Descripción

Esta actividad se lleva a cabo en 2 pasos, cada uno dura 20 minutos.

Hay una serie de tarjetas con fotos: un sol, lluvia, un arcoíris, nieve, un paisaje, lluvias o nevadas fuertes, niebla, y etc.

- Paso 1: Elegir la tarjeta que mejor represente las emociones sobre gestión empresarial al comienzo del módulo (¿curso?). Explicar el porqué.
- Paso 2: Elegir la tarjeta que mejor se ajuste a las emociones sobre gestión empresarial que los participantes imaginan que sentirán al final del módulo (¿curso?). Explicar el porqué.

El instructor divide a los participantes en grupos pequeños (de no más de 4 personas por grupo), y cada grupo recibirá una de estas tarjetas fotográficas representando diferentes momentos a lo largo del curso sobre responsabilidad compartida.

Cada grupo necesitará debatir qué emociones les genera esa foto acerca de la gestión empresarial. Una vez hayan concluido su debate, tendrán que preparar una pequeña escena, en la que, tendrán que actuar y simular esa situación, emoción o momento en particular a través de un juego de rol, y sin hablar.

Los otros grupos deben adivinar qué imagen se está representando, y una vez que lo hayan hecho, deben adivinar si dicha escena corresponde a la situación de la empresa con anterioridad o posteriormente al curso en responsabilidad compartida.

Se adjudicarán puntos a aquellos grupos que adivinen qué imagen está siendo representada.

Recursos/materiales requeridos

- Papel
- Tarjetas/fotos en el ordenador, o impresas

Sugerencias

- Expresar emociones
- Reflexionar sobre el Sistema de administración empresarial
- Reflexionar sobre los impactos de la responsabilidad compartida en la persona y la organización.



Área 4.

El impacto que tiene implementar este modelo en las empresas metalúrgicas

TERCERA ACTIVIDAD:

¿Una empresa o un zoo?

Duración (Tiempo estimado)



30 minutos

Objetivos

El objetivo es intentar entender la gestión empresarial y el rol de cada trabajador usando el mundo animal.

Discusión por parejas, a través del cual trabajarán en sus habilidades comunicativas.

Descripción

Hay una serie de tarjetas con animales. Deberían cortarse por la mitad. El fondo de una mitad debería pintarse de verde y el de la otra de rojo.

Los jugadores deberían coger una mitad, encontrar la otra mitad correspondiente al animal, y debatir las siguientes cuestiones:

- ¿Cuál es el rol de este animal en el mundo?
- ¿Quién es el equivalente en el mundo empresarial?
- ¿Cuáles son los aspectos positivos (persona con la tarjeta verde) y negativos (persona con la tarjeta roja) de este rol en la vida empresarial?

El instructor les pide a los participantes que piensen en qué animal les representa mejor en su empresa o en su posición en su lugar de trabajo. Los participantes deberían pensar en un animal y dibujarlo en una hoja.

Una vez todo el mundo haya dibujado a su animal, los participantes compartirán con el resto las características de dicho animal y por qué creen que les representa, pero sin decir el nombre o enseñar el dibujo. Deberían tratar de centrarse en características concretas conectadas (tanto como sea posible) a comportamientos, aptitudes y habilidades.

Concretamente, cada participante debe ser descrito de tal manera que los otros sepan a qué animal se está refiriendo. Si los participantes son honestos y la descripción que hace sobre sí mismos es veraz, el resto será capaz de adivinar de qué animal se trata fácilmente. En cambio, si el participante no se comunica de manera óptima, no establece la relación entre su descripción y el animal de manera clara o, directamente, no se está describiendo a sí mismo de manera honesta, el resto no podrá adivinar qué animal ha dibujado.

Una vez todos los participantes hayan mostrado sus animales, deben formular una lista donde incorporen todos los animales que han mencionado en la discusión. La lista debería mostrar un equipo de trabajo ideal que especifique los puntos fuertes y débiles de cada animal, para que el equipo tenga éxito.

Después de este ejercicio, los participantes pueden debatir acerca de los perfiles que han aparecido durante la actividad, y reflexionar sobre los aspectos positivos y negativos de su rol en la vida empresarial. Tomarán conciencia de cuál es su lugar en la compañía, y se darán cuenta de la importancia que tiene el desarrollar sus funciones correctamente. También les brindará la oportunidad de establecer roles claros en su empresa, y en aquellas con un modelo de responsabilidad compartida.

Recursos/materiales requeridos

- Tarjetas de león, abeja, hormiga, lobo, conejo, oso, pájaro
- Papel
- Bolígrafo
- Rotuladores

Consejos

- Reflexionar sobre el sistema de administración de empresas
- Reflexionar sobre los aspectos positivos y negativos de la vida empresarial



Área 4.

El impacto que tiene implementar este modelo en las empresas metalúrgicas

CUARTA ACTIVIDAD:

Matriz

Duración (Tiempo estimado)



90 minutos

Objetivos

El objetivo de este ejercicio es hacer referencia al conocimiento sobre los diversos motores de cambio organizacional de los participantes.

La actividad que se lleve a cabo les proveerá de la habilidad para reconocer e identificar cómo los diferentes motores están integrados y se afectan mutuamente.

Potenciará la mejoría de habilidades de comunicación, creatividad, y aprendizaje colectivo de todos los participantes.

Descripción

El instructor mostrará el modelo Burke-Litwin de cambio organizacional a los participantes en la actividad. Los principales motores de cambio organizacional son identificados y explicados en detalle: (1) entorno externo, (2) misión y estrategia, (3) liderazgo, (4) cultura organizativa, (5) estructura, (6) prácticas administrativas, (7) clima de la unidad de trabajo, (8) sistemas (políticas y procedimientos), (9) requisitos de la tarea y competencias/habilidades individuales, (10) necesidades y valores individuales, (11) motivación de los empleados y (12) rendimiento individual y organizacional. Se presenta el contexto de factores transformativos y transaccionales.

Los participantes en la actividad son divididos en grupos separados (el número de grupos depende del número de participantes), con el objetivo de explicar cómo cada motor identificado en el modelo Burke-Litwin de cambio organizacional podría afectar a los demás.

Los grupos de participantes trabajan por separado durante 30 minutos desarrollando ejemplos basados en su experiencia laboral y conectándolos al modelo de responsabilidad compartida.

Los grupos de participantes presentan los ejemplos al auditorio y al instructor.

Se entablará un debate sobre los ejemplos presentados y su correspondencia para con el modelo de responsabilidad compartida.

Dado que hay 12 motores para el cambio organizacional, el instructor dividirá a los participantes en 12 grupos pequeños, y se le asignará un motor a cada grupo. Cada grupo tendrá que debatir acerca de su motor y el impacto que ha tenido en su empresa en particular.

Tras llevar a cabo esta reflexión, cada grupo tendrá que preparar una presentación frente al resto de participantes, en el formato que prefieran utilizar. Puede tratarse de un juego de rol, mímica, collages coloridos, y etc. Cualquier formato que permita a los grupos presentar ese motor y sus implicaciones particulares en la empresa será aceptable.

Una vez todos los grupos hayan presentado su motor para el cambio organizacional, tendrán que evaluar las presentaciones llevadas a cabo por el resto. Las bases para la evaluación serán la originalidad del formato, la claridad del mensaje y la motivación de los participantes.

Los resultados y perspectivas se compartirán entre todos los participantes y el instructor, quien guiará las mismas hacia el aprendizaje colaborativo de todos los participantes.

De este modo, la mejor presentación será evaluada a través de un ejercicio grupal, ya que todos los grupos dedicarán un par de minutos a ponerle nota a la presentación y a justificar su decisión.

Se generará una clasificación, y el instructor será responsable de actualizarla de acuerdo con los puntos otorgados por cada grupo a cada presentación. Los tres grupos con las mejores puntuaciones pasaran a constituir un podio final.

En caso de empate, el instructor (en su capacidad de observador), otorgará el punto de desmarque al grupo cuya presentación sea considerada más acertada y atractiva.

Recursos/materiales requeridos

- Papel
- Bolígrafo
- Materiales para un collage: Cartulinas, lápices de colores, rotuladores, material adhesivo, pegatinas, revistas, y etc.

Consejos

Para el docente – Llevar el modelo Burke-Litwin de cambio organizacional dibujado en la hoja que presenta cada motor de cambio organizacional.

Los principales motores para el cambio organizacional (ejemplo):

Grupo 1

	Facilitar política pública	Proactividad en la sociedad civil	Mercado en expansión
(1) Entorno externo			

Grupo 2

	Fomento de relevancia estratégica	Implicación de las partes interesadas	Operacionalización estratégica
(2) Misión y estrategia			

Grupo 3

	Sensibilización del líder	Implicación del líder	Orientación visionaria
(3) Liderazgo			

Grupo 4

	Producción de sentido constructiva	Institucionalización de valores	Aprendizaje organizacional
4) Cultura organizativa			

Grupo 5

	Toma de decisiones influyente	Adquisición de competencias	Colaboración transfronteriza
5) Estructura			

Grupo 6

	Liderazgo multi-nivel	Fomento de la claridad
6) Prácticas administrativas		

Grupo 7

	Apoyo multi-direccional	Participación por parte de los empleados
7) Clima de la unidad de trabajo		

Grupo 8

	Adquisición de competencias	Comunicación	Autoregulación
8) Sistemas (políticas y procedimientos)			

Grupo 9

	Contratación de empleados	Orientación de empleados	Fomento de la autoeficacia
9) Requisitos de la tarea y competencias/habilidades individuales			

Grupo 10

	Valoración de la adecuación entre la persona y la organización	Transformación de valores
10) Necesidades y valores individuales		

Grupo 11

	Realización personal	Reconocimiento
11) Motivación de los empleados		

Grupo 12

	Volúmen de negocios	Productividad	Satisfacción del cliente
12) Rendimiento individual y organizacional			



Área 4.

El impacto que tiene implementar este modelo en las empresas metalúrgicas

QUINTA ACTIVIDAD:

Un paso adelante

Duración (Tiempo estimado)



1 hora

Objetivos

El objetivo de este ejercicio hace referencia al conocimiento adquirido por los participantes a la hora de percibir el impacto que puede tener el modelo de responsabilidad compartida en la comunidad trabajador-empresa-cliente.

Descripción

El instructor presenta las reglas del juego a los participantes. El instructor repartirá unos pequeños *post-its* entre los participantes, entre los que se encuentran los siguientes perfiles: “empleado”, “empresa”, “cliente” o “comunidad”. Habrá un mismo número de *post-its* por perfil, y se distribuirán al azar entre los participantes, quienes no deben divulgar el perfil que les ha asignado el instructor con el resto.

La idea es que los participantes se coloquen en fila frente al instructor, y este enunciará varias frases acerca del impacto de las diferentes dimensiones de la responsabilidad compartida en una empresa. Los participantes, ya con su perfil asignado por el *post-it*, deberán prestar atención a cada enunciado y dar un paso adelante cuando crean que el impacto mencionado esté relacionado con su perfil.

El instructor enunciará la primera frase: La responsabilidad compartida está asociada al bienestar general de la organización. Está conectada al impacto en...

- a) El empleado
- b) La empresa
- c) El cliente
- d) La comunidad

Tras enunciar la frase, el instructor dejará unos 30 segundos para que los participantes puedan reflexionar y den un paso adelante si creen que el/ella está hablando sobre su perfil. Una vez los participantes han dado un paso al frente, cada uno enseñará al resto el perfil que les ha sido asignado.

En este caso, la respuesta correcta al enunciado es el perfil “la empresa”. Si los participantes que han dado un paso al frente tienen ese perfil, pueden volver a la fila y seguir jugando. Por el contrario, de haber participantes que hayan dado un paso adelante con el perfil incorrecto, deberán retirarse y reflexionar individual y/o colectivamente sobre los impactos conectados la responsabilidad compartida del perfil que les ha sido asignado.

El instructor continuara enunciando otras frases usando el mismo mecanismo:

(2) Los clientes pueden ser vistos como “empleados parciales”. Esto está conectado con el impacto en:

- a) El empleado
- b) La empresa
- c) El cliente
- d) La comunidad

(3) La visión compartida de la organización está ligada al impacto en...:

- a) El empleado
- b) La empresa
- c) El cliente

d) La comunidad

(4) La maximización de impactos beneficiosos a largo plazo en la sociedad está ligada a...:

a) El empleado

b) La empresa

c) El cliente

d) La comunidad

El instructor puede proponer y enunciar todas las frases que fueran necesarias para integrar los conocimientos sobre responsabilidad compartida entre los participantes.

Finalmente, y una vez todos los participantes sepan cual es el perfil de cada uno, pueden ser divididos en cuatro grupos para debatir la relación entre (1) empleado - (2) empresa – (3) cliente – (4) comunidad con el concepto de la responsabilidad compartida.

Los grupos de participantes trabajarán por separado durante 15 minutos, desarrollando ejemplos basados en su experiencia laboral en conexión al modelo de responsabilidad compartida.

Los grupos de participantes presentan los ejemplos al auditorio e instructor.

Se iniciará un debate sobre la correspondencia entre los ejemplos presentados y el modelo de responsabilidad compartida.

Recursos/materiales requeridos

- Papel
- Bolígrafo
- Post-its

Consejos

El docente deberá identificar un equipo ganador que será quien gane la recompensa

ÚLTIMAS OBSERVACIONES

Esta Guía incluye diferentes actividades y ejercicios que pueden ser modificados de acuerdo con las necesidades y características específicas del grupo objetivo.

El docente debe ser capaz de adaptarlas para asegurarse de que concuerdan con los objetivos de aprendizaje y necesidades formativas del grupo al que se está dirigiendo.

En esa misma línea, hemos de recalcar que las actividades las hemos diseñado de modo que sean transferibles a otros sectores económicos que precisen de un desarrollo competencial de los trabajadores y trabajadoras para la implementación de un modelo de responsabilidad compartida/gestión participada.

Dado que el grupo objetivo puede no estar familiarizado con estas metodologías, y con vistas a hacer que se sientan cómodos durante el desarrollo de las actividades, sería aconsejable explicar el propósito de cada una de manera clara y crear una atmósfera relajada donde los participantes se sientan libres para participar, implicarse y disfrutar.

Es muy importante no perder de vista los elementos que van a introducir la gamificación en estas actividades:

- Los sistemas de puntos: asignación de un valor cuantitativo a determinadas acciones o logros, que se van sumando conforme se consiguen.
- El escalado de niveles: permite a los participantes ir ascendiendo en diferentes niveles a medida que superan los retos propuestos.
- La obtención de premios: se conceden diferentes galardones/ regalos según se van cumpliendo objetivos.
- Los rankings de clasificación entre los participantes.

Cuida el sistema de recompensas!! El jugador ha de estar motivado para participar en el juego!!

Algunos consejos...

- ✓ Plantea actividades sencillas. Un juego no ha de ser complicado, Tienes que ser capaz de explicarlo en menos de 5 minutos.
- ✓ Motiva con un buen sistema de recompensas, que puede ir desde dar un día libre al ganador a pagarle un curso de formación.
- ✓ No te olvides de la competitividad. Y es que cuando jugamos a todos nos gusta ganar ¿o no? Introducir elementos que la fomenten será bueno para motivar al aprendizaje
- ✓ Define bien las reglas del juego, de otro modo la actividad será un fracaso
- ✓ Y por supuesto no olvides que tiene que ser divertido

Guía



de ejercicios prácticos
y actividades gamificadas
para la adquisición
de **competencias**
de **responsabilidad**
compartida

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



SHARE

