

Evidencia: Reporte de Aprendizaje Individual

Abraham Cepeda Oseguera

A00827666

ESCENARIO 1

Los involucrados evalúan pésima la dinámica (es una pérdida de tiempo, no se logró ningún objetivo, no genera valor). El supuesto de este escenario es: el que el 80% de los involucrados son de la generación X; es decir, debes de tomar en cuenta que los participantes que EVALUARON de manera negativa la dinámica son de la generación X. Debes de tomar en cuenta el supuesto del escenario para generar tu estrategia para que la dinámica sea aceptada.

Solución

Muy posiblemente la generación X no encuentra el valor en la dinámica porque no ven claramente los resultados que se buscan obtener. Además, generalmente buscan que lo que hagan tenga algún tipo de recompensa.

Tomando en cuenta lo anterior, pienso que se debe de encontrar la forma de que esta generación de personas encuentre el valor de la dinámica y lo vea de forma atractiva, para así, contar con su completa participación y entusiasmo. Una de las formas más sencillas de fomentar el interés en este grupo generacional sería que la problemática que deban resolver sea una real de la empresa y enfatizando que el equipo ganador de la dinámica será quien lidere el proyecto además de tener algún tipo de compensación económica. De esta forma, se consigue que este grupo de edad se interese bastante por la actividad, ya que tendría la oportunidad de tener un impacto positivo en la empresa mientras recibe compensaciones económicas.

Una vez pensada esta solución, convocaría una nueva junta con los participantes para informarles la decisión y tener un diálogo con las personas para escuchar diferentes puntos de vista sobre el nuevo enfoque de la dinámica.

ESCENARIO 2

Hay división de opiniones: al 50% de los involucrados les gusta la dinámica (están seguros de que funcionará) y al 50% restante no les gustó la dinámica presentada. El supuesto de este escenario es:

El 50% que está A FAVOR son participantes de la generación X

El 50% que está EN CONTRA son participantes de la generación Y y Z.

Debes de tomar en cuenta el supuesto del escenario para generar tu estrategia para que la dinámica sea aceptada.

Solución

Lo primero que haría al enfrentar esta situación sería analizar la dinámica para ver qué aspecto podría ser lo que les disgusta a estas generaciones. Después de analizarlo vería dos posibles razones. La primera podría ser que no se sientan cómodos o cómodas hablando de temas personales durante la ronda de preguntas y respuestas o cuando tengan que hablar de sus razones por las cuales están en la empresa y de sus aspiraciones a futuro. Por otro lado, la segunda opción podría ser que buscan que la problemática a parte de tener un impacto en la empresa además tenga un impacto positivo en la sociedad.

Dadas estas dos situaciones, pensaría en cómo motivar a esta generación a participar ya sea explicándoles las razones y cambiando en el enfoque de la dinámica.

Para la primera situación, considero que lo más conveniente sería platicar solamente con estas dos generaciones y explicarles la importancia de escuchar y platicar sobre temas personales con sus compañeros y compañeras de trabajo. En primer lugar, les mencionaría que pueden utilizar la ronda de preguntas y respuestas como una oportunidad para aprender de personas que tienen más experiencia tanto laborales como sociales, lo cual les puede servir para saber cómo manejarse en diversas situaciones. Además, les explicaría que el saber qué le motiva a cada grupo generacional es

sumamente importante para tener una mejor colaboración en equipo, ya que con ese conocimiento uno puede saber cómo motivar a cada persona según sus aspiraciones.

Por otro lado, para solucionar la segunda situación, replantearía la problemática a resolver para que tenga un impacto en la sociedad, lo cual motivaría bastante mas a estas jóvenes generaciones.

Ya pensadas las soluciones se podría crear un video en el cual se expliquen tanto las razones por las cuales la primera actividad de la dinámica les puede beneficiar como el nuevo enfoque que tendrá la problemática.

ESCENARIO 3: Al 100% de los participantes les gustó la dinámica, pero hay muchas dudas (¿cuál será la carga de trabajo?, ¿habrá alguna compensación económica para que el equipo multigeneracional funcione?, ¿tengo que hacer algo extra?)

En este caso, lo que más conviene sería brindarles información visual sobre lo que se tendría que hacer exactamente para que les quede totalmente claro. De modo que, prepararía una presentación en cual les expondría esta información.

Primeramente, le diría que para la actividad inicial no hay carga de trabajo, ya que implica solamente un diálogo entre los participantes. Por otro lado, para la segunda actividad les explicaría que tienen cuatro horas para pensar una solución y entregarla en formato de una presentación, reporte, prototipo o video según les parezca conveniente. Finalmente, aclararía que el equipo ganador sería quien lidere el proyecto de la empresa y obtendría o bono adicional a su salario.

Con esta presentación buscaría resolver todas las dudas respecto a lo que se debe realizar a lo largo de la dinámica y lo que implicaría tanto económicamente como en su participación en la empresa.

ESCENARIO 4: Al 100% de los involucrados les gustó la dinámica, están de acuerdo con la misma, pero los inversionistas mayoritarios piensan que es innecesario este tipo de actividades porque para ellos no suma a la organización (el que quiera trabajar, que se quede; el que no, que se vaya). El supuesto de este escenario es que todos los inversionistas son de la generación Baby Boomers. Debes de tomar en cuenta el supuesto del escenario para generar tu estrategia para que la dinámica sea aceptada.

Para esta situación pienso que la mejor manera de resolverla sería convocando a una junta a los inversionistas mayoritarios para explicarles la importancia de llevar a cabo dinámicas de este tipo con los equipos multigeneracionales de la empresa.

En primer lugar, les mostraría evidencia medible de que las empresas que realizan este tipo de actividades tienen resultados positivos tales como mejorar su rendimiento, generar mayores ganancias y el crecimiento de la empresa. Posteriormente, le mencionaría que esta dinámica en particular, además de mejorar las relaciones entre los equipos de trabajo, busca resolver una problemática real de la empresa, lo cual los beneficia directamente. Finalmente, mencionaría que, en el mundo actual, las empresas que les brindan experiencias positivas a sus empleados a parte de su salario generan mayor grado de lealtad a la empresa, lo cual es empírico para cualquier empresa.