

CUADRO COMPARATIVO

Grupo Objetivo	Motivación	Metodología	Condiciones	Tiempo	Resultados	Insights
			Físicas		Surgimiento de roles	
			Vinculos Afectivos		Habilidades descubiertas	
			Intereses		Proyectos propuestos	

Estudiantes de diseño y administración no involucrados en servicio social

Colaboración para la primera prueba de prototipo

-A cada jugador se le asignaron dos colores al azar
 -Se daba un tiempo para que los jugadores recolectaran la mayor cantidad de fichas posibles. Si la torre se derrumbaba podían volver a armarla siempre y cuando estuvieran dentro del límite de tiempo.
 -Los jugadores no sabían cuál era su categoría sino hasta cuando se derrumbó la torre
 -Se daba el número de recursos según el número de fichas que cada uno recolectara
 -Entre todos los jugadores armaban una estrategia para llevar a cabo una misión que les era asignada con los recursos que tuvieran sobre la mesa

El prototipo se llevo a cabo en una sala de estudio de la universidad, a las 11 de la mañana. Las personas ya habían comido y tenían tiempo libre en donde aceptaron prototipo. Fue más fácil llevar el prototipo a un lugar con el cual estuvieran familiarizados.

Todos los participantes se conocían entre sí, sin embargo, el vínculo afectivo no era igual entre todos y eso hizo que algunos de los participantes se aislaran.

No existían vínculos emocionales ni ideológicos para realizar el proyecto, lo hacían más como un favor. Sin embargo al tener profesiones como diseño y administración aplicaban metodologías aprendidas en la organización de la información y las conexiones entre los diferentes elementos. Se enfocaron más en la recaudación de recursos y publicidad que en la comunidad como tal.

En total en este grupo el juego tardó 60 minutos, de los cuales 15 fueron utilizados para recolectar las fichas en la torre.

Se pudo evidenciar el surgimiento espontáneo de los siguientes roles: líder de proyecto, comunicador o vocero, racional (quien aterriza los proyectos), sensible (quien se preocupaba por las necesidades afectivas y relacionales de la comunidad), pasivos e indiferentes.

En un principio se pensaba que el talento que se debía recolectar era de profesiones específicas, por ejemplo administradores que ayudaran con el presupuesto o médicos que ayudaran en brigadas médicas. Sin embargo, se descubrió que existen muchos talentos que no son explícitos de la profesión sino que surgen a medida que se ponen retos, demostrando qué caracteriza como persona a cada profesional más allá de sus habilidades profesionales.

Las habilidades descubiertas anteriormente fueron sumamente valiosas en el desarrollo de estrategias de las misiones, surgió un laboratorio de innovación en donde la personalidad de cada uno aportaba una ficha importante para construir una torre sólida y poder ayudar a una comunidad específica.

Grupo de personas pertenecientes a diferentes iglesias de la comunidad cristiana involucradas previamente en misiones de servicio social.

A pesar de pertenecer a diferentes iglesias y poseer diferentes edades, la comunidad cristiana se ve claramente motivada por sus creencias y por su concepto de misión. La fe en este grupo objetivo se convierte en un concepto muy fuerte que impulsa a cada uno de ellos y además, se evidencia como la base de sus pensamientos y del desarrollo de sus proyectos.

-Al principio del juego se mostraron los 7 colores y sus categorías correspondientes
 -Cada persona debía recolectar los colores y la cantidad de fichas que considerara necesarios para desarrollar de manera estratégica la misión
 -Se daba un tiempo para que los jugadores recolectaran la mayor cantidad de fichas posibles. Si la torre se derrumbaba podían volver a armarla siempre y cuando estuvieran dentro del límite de tiempo.
 -Se daba el número de recursos según el número de fichas que cada uno recolectara
 -En un principio cada jugador armaba su propia misión con las fichas que recolectó, después de un tiempo la exponían a los demás jugadores
 -Después de que cada uno expuso su misión debían armar una misión entre todos, no debían usar todas las fichas que tenían, podían darle prioridad a unas y descartar las que no consideraran necesarias

El ejercicio se llevó a cabo un viernes en la noche en una de las casas de los estudiantes del grupo. En este lugar se les proporcionó comida y estaban ubicados en un lugar cómodo con iluminación cálida. Todo esto tuvo como resultado que las personas se sintieran en un ambiente ameno y tomaron la actividad como un momento de juego y diversión. Alejando el ejercicio de una actividad académica y fomentando la espontaneidad.

En este caso, había personas de diferentes edades, con diversos trabajos y pertenecientes a diferentes iglesias. Sin embargo, había fuertes vínculos entre ellos que hacían parte de la misma iglesia. Sin embargo, esto no ocasionó ningún tipo de exclusión y el grupo trabajó de manera dinámica sin hacer evidentes estas diferencias

A diferencia del grupo objetivo anterior, este grupo sí comparte una ideología, la fe cristiana. Esto se manifestó como un factor muy importante puesto que al creer todos en lo mismo, se pudo observar la unión entre los integrantes del juego y compromiso con el ejercicio. Además, los llevó a realizar una propuesta muy sólida sustentada por sus creencias, haciendo que ellos se enfocaran más en la comunidad que iban a ayudar, proponiendo soluciones a partir de la fe.

En este grupo objetivo, el juego tardó 3 horas aproximadamente. Las personas en primer lugar, dedicaron una significativa porción del tiempo en la escogencia de las fichas para la realización de las misiones. Y finalmente, fueron muy dedicados con la formulación y creación de la misión grupal.

Se pudo evidenciar el surgimiento espontáneo de los siguientes roles: líder de proyecto, comunicador o vocero, racional (quien aterriza los proyectos), sensible (quien se preocupaba por las necesidades afectivas y relacionales de la comunidad), quien recordaba la importancia de la fe y de Jesús y cómo el proyecto debía enfocarse en eso, el humorista (alguien que aprovechaba las herramientas que tenía para divertir a los demás y romper el hielo) y el pasivo

En un principio se pensaba que el talento que se debía recolectar era de profesiones específicas, por ejemplo administradores que ayudaran con el presupuesto o médicos que ayudaran en brigadas médicas. Sin embargo, se descubrió que existen muchos talentos que no son explícitos de la profesión sino que surgen a medida que se ponen retos, demostrando qué caracteriza como persona a cada profesional más allá de sus habilidades profesionales.

Se repite lo mismo al caso de los estudiantes de administración y diseño. Además de lo anterior existía un componente muy fuerte que se tenía en cuenta todo el tiempo, la fe y el compartir de Dios a los demás. Lo que hacía que los proyectos se enfocaran de manera diferente, y buscaron principalmente llegar a la parte espiritual y emocional de cada comunidad, usando la ayuda física como un recurso de acercamiento.

Pareja de líderes de una iglesia de una comunidad cristiana

Mostrar un mapa general de cómo está constituida la comunidad cristiana desde el punto de vista de estos. Así mismo, identificar mediante estos actores cuáles son las relaciones que los une y como dichos líderes identifican la forma en que lo hacen.

-En una cartelera que representa la fe, se escriben las características que todos los actores tienen en común.
 -Se le daban a los dos líderes 9 estructuras compuestas de una base y un palo que representan los actores que están involucrados en la comunidad.
 -Los líderes escribían en aros las características principales de cada actor.
 -Con lanas de diferentes colores que representan acciones como recursos o habilidades. Los líderes identifican como se dan estas relaciones entre los actores puestos en escena.
 -Analizan porque estas conexiones se dan de dicha manera y cuáles son los principales obstáculos de estas relaciones.

El ejercicio se llevo a cabo en la sala de una casa un sábado en la noche. Se hizo en la casa de los líderes para así lograr un mayor confort para ellos y que tuvieran la libertad de estar a sus anchas.

Las dos personas se conocían perfectamente ya que llevan 24 años de casados por lo cual se entendían de manera idónea a la hora de comunicarse.

Quizá la ideología se identifica de manera más fuerte en este grupo ya que además de creer en una doctrina específica, tienen un vínculo aun más fuerte entre los dos.

Este ejercicio se demoró aproximadamente una hora, ya que ambos líderes se tomaron bastante tiempo para analizar y darle las características pertinentes a cada actor. Por el lado de las relaciones, el proceso de unir las fue bastante rápido ya que tenían muy clara como se daban dichas conexiones.

Se pudo evidenciar el surgimiento espontáneo de los siguientes roles: principalmente fueron determinados por los sexos involucrados en la actividad. El hombre por un lado era mucho más tajante a la hora de dar las características. Mientras que la mujer era mucho más afectiva cuando las daba.

En un principio se pensaba que la relación de pareja iba a influenciar de manera directa el ejercicio pero a medida que pasaba este, nos queda claro que cada uno complementaba lo que el otro decía con la intención de hacer mejor y de manera más eficaz la descripción de cada actor.

En el caso de esta pareja el es comunicador y ella ingeniera. Esta mezcla de talentos nunca se hizo evidente en esta actividad ya que no se requería de ella para desarrollarla. En este ejercicio se necesitaba una carga mucho más espiritual, de lo que creen y como lo crean.

Grupo de jóvenes que han ido a un techo para mi país y tienen experiencia en misiones de servicio social.

A pesar de ser jóvenes de la misma edad la posición de cada uno de los participantes ante la situación es muy diferente ya que pesó mucho la experiencia que hayan tenido en techo.

-A cada jugador se le asignaron dos colores al azar
 -Se daba un tiempo para que los jugadores recolectaran la mayor cantidad de fichas posibles. Si la torre se derrumbaba podían volver a armarla siempre y cuando estuvieran dentro del límite de tiempo.
 -Los jugadores no sabían cuál era su categoría sino hasta cuando se derrumbó la torre
 -Se daba el número de recursos según el número de fichas que cada uno recolectara
 -Así mismo, se le otorgaba los desafíos pertinentes a cada jugador. Los desafíos están señalados en los lomos del juego.
 -Cada jugador arma una misión propia con lo elementos que tenía incluyendo recursos y desafíos.
 -Entre todos los jugadores armaban una estrategia para llevar a cabo una misión que les era asignada con los recursos que tuvieran sobre la mesa

El prototipo se llevo a cabo en una sala de estudio de la Universidad de los Andes. Los jugadores de manera cordial decidieron ayudar con el prototipo en su tiempo libre.

Debido a que no habían vínculos previos entre los 4 personas fue fácil para cada uno de ellos tomar un rol activo o pasivo en la actividad en donde algunos eran participativos y otros no.

A diferencia de todos los grupos anteriores este grupo es la mezcla perfecta ya que tiene ese compromiso social que la fe cristiana requiere pero son objetivos y organizan la misión de manera rápida y concreta. Es por ello que la actividad tuvo un resultado que en ninguno otro se dio.

El ejercicio tuvo una duración de 25 a 30 minutos ya que muchos de los participantes estaban condicionados por el horario universitario, pero de igual modo fueron muy efectivos resolviendo los problemas.

Se pudo evidenciar el surgimiento espontáneo de los siguientes roles: líder de proyecto, comunicador o vocero, racional (quien aterriza los proyectos), sensible (quien se preocupaba por las necesidades afectivas y relacionales de la comunidad), quien estaba pendiente de toda la parte administrativa y todo lo que los recursos refería y el pasivo

Se pensó que como todos habían tenido la misma "experiencia" los aportes de todos iban a ser los mismos. Pero sorpresivamente salieron a relucir roles que quizá en una misión de Techo también salen.

Como en los grupos anteriores se dejan atrás los talentos de cada persona para así lograr un proyecto sólido, pero con la diferencia que en este se tiene en cuenta aspectos de corto, mediano y largo plazo.

-Muchas veces las personas no saben con qué habilidades cuentan pero al darles retos, herramientas y recursos, estas se hacen evidentes y enriquecen la estrategia.
 -El trabajo participativo enriquece la misión y la planeación, además de generar un laboratorio de innovación de donde surgen muchos proyectos y lo más importante el cómo desarrollarlos.
 -A pesar de que no eran misiones reales las personas cristianas asumieron la tarea seriamente, fueron más críticos y se ayudaban unos a otros para poder crear mejor el trabajo, es evidente como la fe se convirtió en un motor y en los cimientos de los proyectos.
 -Es importante analizar la construcción de misiones a corto, a mediano y a largo plazo.
 -En medio del juego emergen roles no establecidos previamente los cuales permiten que cada persona pueda ver que hay un espacio para él/ella dentro de la misión y fomenta a que se involucren y se potencien.
 -El lugar, condiciones y momento en el que el juego se lleve a cabo fomentan la creación de vínculos de confianza, desarrollan comodidad y fomentan un trabajo más riguroso y juicioso sin dejar al lado el humor y la compinchería.