**ENTRENAMIENTO PARA EL CAMBIO TRAINING FOR CHANGE**

Escrito por Daniel Hunter, Training for Change

**Metas**

* Dar a las personas participantes una oportunidad para hacer una auto reflexión sobre comportamiento y tipo
* Ayudar a las personas participantes a trabajar juntas en equipo a través del mutuo entendimiento más profundo
* Dar a las personas participantes otro “lente” para mirar y trabajar unas con otras.

Invitar a las personas a levantarse y dar un breve contexto para la herramienta (encuadrar la experiencia: ¿están explorando cómo trabajar con equipo? ¿Estrategia? ¿Reflexión personal?). Explicar que estará describiendo cuatro roles diferentes. Mientras los describe, las personas pueden reflexionar si aplica para ellas.

**Describir los roles**

Es mejor si puede evitar leerlo como una lista pero descríbalo en sus propias palabras. Explique los cuatro roles de varias formas. Por ejemplo un lenguaje que puede usar es:

„ Este • La gente en este rol genera muchas ideas, viendo el panorama más amplio. Estas personas miran a la situación y se preguntan qué más podría pasar. Muy rara vez no tienen nuevas ideas. Eso puede resultar en distracción sobre nuevas posibilidades, talvez sentirse abrumadas o resultar en una pérdida de tiempo. Les gusta pensar en el futuro y la experimentación.

„ Sur • Okay, personas del sur son personas de relaciones. Mientras la persona este ven ideas, las del sur ven relaciones – son personas guiadas por valores, usando las relaciones alrededor de ellas para logar sus tareas. Son personas que brindan apoyo, se basan en sus sentimientos, y tienden a a ver por la salud del grupo as su alrededor como prioridad. Debido a que son personas que se basen en sus sentimientos, puede ser que tengan problemas diciendo no a peticiones y pueden internalizar culpa o aceptar responsabilidad incluso si no son responsables. De nuevo, son personas de relaciones.

„ Oeste • Donde el este genera ideas, el sur relaciones, el oeste se interesa por los datos y la información. En un grupo la gente oeste quiere ver toda la información antes de tomar una decisión, tomando en cuenta todos los lados de un asunto. Utilizan datos y lógica y muy a menudo son vistas como prácticas y profundas en sus tareas. Debito a su énfasis, pueden ser vistas como arraigadas e incluso tercas, a veces siendo indecisas porque se enredan en los detalles.

„ Norte • y finalmente norte, a veces llamada la guerrera. Les gusta actuar, incluso disfrutando el provocar desafíos. Son firmes, activas y tienen hacia “disparar primero y luego apuntar”. Llevan consigo un sentido de urgencia y pueden irse por sobre otras personas. Esto significa que pierden la paciencia con los demás y pueden intentar estar en control – o avanzar sin el apoyo del grupo.

Mientras describe cada posición, señale físicamente donde está cada posición en el salón. Uste quiere que la gente se mueva hacia ese lugar del salón luego de un rato. Evite dar el material informativo en este momento. Si lo hace, las personas a menudo tienden a buscarle la quinta pata al gato: “Me identifico con esta línea. Esto no me calza”. Usted querrá que las personas reciban el sentimiento general de cada tipo de equipo – no precisamente.

**Haga que la gente avance**

Responda toda pregunta, pero logre que las personas se unan con sus cuatro grupos. Deles la primera tarea para conversar sobre cómo es estar en esa posición. Esto les permite concentrarse en comprender ese grupo.

Puede que algunas personas muestren algo de Resistencia, “pero yo soy todas esas cosas”. Motíveles a encontrar la posición con la que más se identifica, incluso escuchando las otras conversaciones si es necesario. A veces la gente creará posiciones sureste o noroeste. Está bien. Párese junto a personas que están solas para que puedan tener diálogo (o motíveles a conversar con un grupo que está cerca, motive al sureste para que converse con el grupo sur pero que compartan su propia perspectiva con el grupo grande.

**Diálogo en el grupo grande**

Dele una pregunta al grupo pequeño para que responda. Luego facilite un diálogo con el grupo grande. Dele la oportunidad de hablar a cada grupo. Repita esto un par de veces con preguntas apropiadas. Por ejemplo:

„ ¿Qué le gusta sobre su rol?

„ ¿Qué le molesta sobre los otros roles?

„ ¿Que petición le haría a los otros roles para trabajar más efectivamente con ellos?

Durante esta conversación, tome en cuenta los estilos que emergen incluso cuando la gente habla. Cuando la gente norte van primero, haga que se note esto visiblemente. O cuando una persona sur pide permiso a los otros grupos para ser la siguiente persona que habla, reconózcalo. O cuando una persona oeste hace una lista. O cuando el este pregunta, “¿podemos añadir una cosa más? Cada vez que haya la oportunidad de ayudar a la gente a internalizar el concepto y vea las dinámicas expuestas. ”

Manténgase liviana y motive el humor, especialmente mientras los grupos comparten lo que les molesta sobre los otros grupos. Gente riéndose es una de las formas de internalizar el concepto.

**Aplicación**

Luego de compartir, la gente necesita una oportunidad de pensar sobre cómo utilizar esa perspectiva. (Si la gente lo entendió, recuérdeles a menudo que el resto la reunión o taller incluirá referencias y bromas acerca de los roles. ¡Motívelo!).

Talvez querrá compartir historias.  Por ejemplo, algunos ejemplos :

„

En una reunión de la junta nacional un grupo hizo esto. De un grupo de treinta, cerca de cinco eran sur y dos norte. El resto todas eran este. La única persona en el oeste fueron las dos personas del personal. La persona facilitadora le dio atención extra a expresión del oeste, incluyendo el sentimiento de aislamiento y frustración manteniendo a la gente este a raya. Luego de mucha conversación, el grupo decidió reconsiderar esta composición e incluyó más roles oeste.

„ Una coalición nacional pidió a un entrenador para trabajar en una acción directa con ellas. ¡Cuando hicieron esta herramienta, no había personas norte! Por qué, preguntó el entrenador. Lentamente las personas miembras hablaron de cómo las personas miembras más alborotosas han sido sutilmente y ocasionalmente abiertamente motivadas a irse. “Ellas siempre creaban confrontación,” dijo un líder de la coalición. “Bueno”, anunció la entrenadora, “sin energía norte usted no podrá sostener una campaña de acción directa. En lugar de continuar este entrenamiento, vamos a enfocarnos en ver si usted quiere acercarse a los grupos de antes o cómo traer otros grupos que traen esa energía. Porque usted no puede ganar una campaña de acción directa sin energía norte”.

Finalmente, deles la oportunidad de compartir en grupos pequeños (o si es un grupo de trabajo, tal vez quiera trabajar con el grupo grande). Si el grupo es relativamente balanceado puede ser que se unan con un rol diferente al de ellas y compartir cómo pueden trabajar juntas de una mejor manera.