

UNIVERSIDAD DE DEUSTO

INSTITUTO DE ESTUDIOS DE OCIO

“La Recreación y la Dinámica de Grupos como medio
de formación experiencial dentro de la empresa”

Propuesta de una metodología de aplicación sobre
madurez de equipos

Dra. Kathia de las Nieves Presno Ozaeta

UNIVERSIDAD DE DEUSTO

INSTITUTO DE ESTUDIOS DE OCIO

**Programa de Doctorado en Ocio y
Desarrollo Humano**

Curso 2005/2008

Investigación presentada por: Kathia de las Nieves Presno Ozaeta
Dirigida por: Dra. Martha Álvarez

Dra. Martha Álvarez

Director

Dra. Kathia de las Nieves
Presno Ozaeta
Investigador

Deusto-Bilbao, a del 2015.

**“LA RECREACIÓN Y LA DINÁMICA DE GRUPOS COMO MEDIO DE FORMACIÓN
EXPERIENCIAL DENTRO DE LA EMPRESA”
PROPUESTA DE UNA METODOLOGÍA DE APLICACIÓN SOBRE MADUREZ DE
EQUIPOS**

INDICE

I. INTRODUCCIÓN.....

1. Presentación del tema
2. Razones de la elección
3. Estado de la cuestión
4. Objetivos
5. Metodología
6. Contenido

II. DESARROLLO

Capítulo 1. La formación en desarrollo humano a través del ocio dentro del ámbito laboral.

1.1.- Introducción.

1.2.- El ocio humanista como factor de desarrollo humano en la empresa

1.2.1. Concepto de ocio humanista

1.2.2. El ocio y el trabajo

1.2.3. Desarrollo humano a través del ocio

1.3.- La formación en la empresa

1.3.1. Capacitación

1.3.2. Desarrollo

1.4.- El comportamiento organizacional y la formación.

1.4.1. La productividad laboral

1.4.2. El clima laboral

1.4.3. La cultura organizacional

1.5.- Desarrollo personal y organizacional

1.5.1. La madurez personal

1.5.2. La madurez organizacional

1.6.- Conclusiones

1.7.- Bibliografía del capítulo

Capítulo 2. La recreación como medio de formación dentro de la empresa.....

2.1.- Introducción

2.2.- Aproximación a la recreación.....

2.2.1. Atributos o características de la recreación

2.2.2. La recreación y su relación con el trabajo.....

2.2.3. El tiempo libre y su relación con el trabajo

2.2.4. Oferta de la recreación laboral

2.3.- La Recreación dentro de los programas de formación.....

2.3.1. Recreación educativa

2.3.2. El juego dentro de los programas de recreación educativa

2.3.3. La Dinámica de Grupos como proceso de formación

2.3.4. Las técnicas recreativas como herramienta de capacitación

2.3.5. El papel del recreador como instructor de capacitación

2.3.6. El recreador y la aplicación de técnicas recreativas

2.4.- Conclusiones

2.5.- Bibliografía del capítulo

Capítulo 3. La formación experiencial en el ámbito laboral.....

3.1.- Introducción

3.2.- Aprendizaje organizacional en el ámbito laboral.....

3.2.1. Componentes y fases del aprendizaje organizacional

- 3.2.2. Proceso enseñanza-aprendizaje
- 3.2.3. Aprendizaje significativo
- 3.2.4. La Andragogía
- 3.2.5. Principios de la Andragogía
- 3.3.- Aprendizaje Experiencial
 - 3.3.1. Programas de formación experiencial
 - 3.3.2. Características de la formación experiencial
 - 3.3.3. Elementos básicos de la formación experiencial
 - 3.3.4. La Carta Descriptiva como herramienta de planeación de la formación experiencial
 - 3.3.5. El cronograma como herramienta de control en los programas de formación experiencial
- 3.4.- Cambio organizacional
 - 3.4.1. Condiciones para el cambio
 - 3.4.2. La transferencia como garantía del cambio
 - 3.4.3. La observación conductual como herramienta de cambio
 - 3.4.4. Observación de conductas grupales
 - 3.4.5. Recolección de datos
- 3.5.- Conclusiones
- 3.6.- Bibliografía del capítulo

Capítulo 4. Metodología de Capacitación Recreativa MCR. Propuesta para incrementar el nivel de madurez de un equipo de trabajo.....

- 4.1.- Introducción
- 4.2.- Descripción de la Metodología de Capacitación Recreativa.....
 - 4.2.1. Niveles de madurez definidos dentro de la MCR
 - 4.2.2. Etapas de construcción de equipos
- 4.3.- Fase de definición
 - 4.3.1. Diagnóstico de la problemática actual
 - 4.3.2. Objetivo o necesidad de capacitación
 - 4.3.3. Población
 - 4.3.4. Temporalidad

- 4.3.5. Espacio o lugar
- 4.4.- Fase de Aprendizaje
 - 4.4.1. Estado actual
 - 4.4.2. Creación de la intervención
 - 4.4.3. Material y equipo
 - 4.4.4. Duración o cronograma del programa
 - 4.4.5. Carta descriptiva
 - 4.4.6. Preparación del facilitador
- 4.5.- Aplicación de la Intervención
 - 4.5.1. Evaluación de la MCR, evidencia de cambio
 - 4.5.2. Estructura de la evaluación
 - 4.7.3. Evaluación del servicio de capacitación
- 4.6.- Estado deseado, nivel de madurez alcanzado y seguimiento del programa
 - 4.6.1. Análisis de la personalidad utilizada por la MCR
 - 4.6.2. Algunas observaciones de la MCR
- 4.7.- Conclusiones
- 4.8.- Bibliografía del capítulo

Capítulo 5. Comprobación de la investigación. Caso práctico

- 5.1.- Introducción
- 5.2.- Datos generales del Hospital de Salud Mental A.C.
- 5.3.- Descripción específica de la fase de definición de la MCR.
 - 5.3.1. Diagnóstico del caso
 - 5.3.2. Objetivos determinados
 - 5.3.3. Temporalidad
 - 5.3.4. Población
 - 5.3.5. Espacio o lugar del evento
- 5.4.- Descripción específica de la fase de aprendizaje
 - 5.4.1. Estado actual relacionado al nivel de madurez del equipo
 - 5.4.2. Contenido del Programa de Capacitación Experiencial
- 5.5.- Reporte de Evaluaciones y resultados de cambio obtenidos a partir de las intervenciones.
 - 5.5.1. Sesión 1. Rompe hielo e integración de equipos

- 5.5.2. Sesión 2. Integración y sinergia
- 5.5.3. Sesión 3. Confianza Personal
- 5.5.4. Sesión 4. Credibilidad en el liderazgo
- 5.5.5. Sesión 5. Responsabilidad personal, actitud y mejora
- 5.5.6. Sesión 6. Confianza en las relaciones
- 5.5.7. Sesión 7. Comunicación y los niveles de escucha
- 5.5.8. Sesión 8. Comunicación efectiva
- 5.5.9. Sesión 9. Visión Unificada y alineamiento
- 5.5.10. Sesión 10. Visión unificada y estrategia
- 5.5.11. Etapa final del caso práctico

5.6.- Conclusiones

5.7.- Bibliografía del capítulo

III. CONCLUSIONES

1.- Comprobación de los objetivos de la investigación

1.1. Evaluaciones complementarias

2.- Líneas de acción futura.....

3.- Agradecimientos.....

IV. BIBLIOGRAFÍA.....

V. ANEXOS

1.- Contrato de Servicios de Capacitación del Hospital de Salud Mental de Tijuana

2.- Tablas de Evaluación Individual de Confianza Personal

3.- Gráficas de Evaluación Individual de Madurez de Liderazgo

4.- Evaluaciones de entrada de Conductas Grupales

5.- Evaluaciones de salida de Conductas Grupales