

CONCLUSIONES 38 ANIVERSARIO DE PLENITUD

MESA 1

Primer horario: liderazgo

- Los participantes estuvieron receptivos a los conceptos (nuevos para ellos en algunos casos).
- Los sketches representados estuvieron relacionados con el servicio en el área.
- De los 12 participantes, hubo una sola compañera, sin embargo demostró aptitudes como líder. El resto de los compañeros se motivó por el buen servicio que demostró llevar a cabo la compañera y la mayoría le pidió amadrinamiento para poder realizar mejor su servicio.
- Al principio quizá hubo un poco de rigidez en la representación de los sketches, pero fueron fluyendo poco a poco. Incluso resultó divertido en el caso del equipo 2 con la representación del líder autoritario. (La mayoría coincidió en que eso sucede muy a menudo en los grupos, dar la razón al líder que se impone, aunque no la tenga, y por desconocimiento o ignorancia se fomenta la flojera y la apatía).
- El sketch del equipo 3 fue de los más aleccionadores: se delegó autoridad, se aportaron ideas nuevas para adquirir suscripciones de Plenitud Digital. Concluyeron que la motivación se debe dar a partir del conocimiento. En una de las áreas no hay ni una suscripción de Plenitud Digital (área de oportunidad para el compañero que se fue motivado a impulsar las suscripciones en su área).
- Un buen líder se apadrina y pregunta.
- Uno de los factores para generar confianza al líder es la honradez en el manejo del dinero (un tema constante en las áreas).

Segundo horario: comunicación

- Sí hubo retención en la mayoría de los participantes; algunos de ellos olvidaron la información que su compañero les había dado, quizá porque estaban más preocupados por memorizar lo que les decían, que realmente escuchar al compañero.
- La dinámica fue útil para romper el hielo, los participantes entraron en más confianza.
- Mencionaron que fue importante mirarse a los ojos mientras se escuchaba al otro compañero.
- La mayoría aportó más información de lo que se les pidió, como una plática entre padrino y ahijado.
- Se dieron cuenta que con facilidad se puede distorsionar la información, así como sucede en nuestra estructura: generalmente no llega hasta los grupos o llega distorsionada.

- Se comentó la importancia de ir a la fuente original de la información para no generar confusión.
- La información debe ser sencilla y clara. No necesitamos adornarla ni rellenar con paja.
- No inventar información que desconocemos, es mejor preguntar; ya que en este caso la información que proporcionemos puede salvar una vida.
- Siempre será mejor dar una información por escrito, esto reducirá la posibilidad de malas interpretaciones. Pero lo que escribamos también debe ser claro, objetivo y concreto.
- Hay fallas humanas en nuestra estructura que imposibilitan que la información llegue de forma clara a los grupos, quienes son la base y a quienes debemos servir.
- Por comentarios de algunos participantes, fue notable que la Gaceta de Plenitud sí se lee y se toma como fuente de información, por lo que es un área de oportunidad para llegar a los grupos.
- Al final se comentó sobre la información que se había generado desde la oficina por el incremento de la literatura: primero se dijo que sería a partir del 1º de mayo y posteriormente que a partir del 28, y esto generó confusión. También es importante que desde la oficina se dé la información clara y sin cambios que puedan confundir.

Tercer horario: planeación

- Fue el tema que costó un poco más de trabajo comprender.
- La mayoría de los objetivos que se presentaron fue sobre incrementar la adquisición de Plenitud Digital a través de diferentes acciones como:
 1. Donar Plenitud Digital a profesionales.
 2. Trabajar con otros comités, sobre todo con el de finanzas.
 3. Invitar a adquirir dos suscripciones por distrito.
 4. Adquirir una suscripción por grupo.
 5. Realizar campaña de promoción en grupos.
 6. Motivar la adquisición de Plenitud Digital por cada servidor.
 7. Programar compartimientos con temas de Plenitud Digital en los distritos.
 8. Realizar “tandas”.
 9. Llevar a cabo un “Plan de amigos agradecidos”, es decir, que por aniversario de miembros o de grupos, se done uno o dos pesos al área para crear un fondo y adquirir suscripciones para donación.
 10. Capacitar a coordinadores de distrito y Miembros de Comité.
 11. Recuperar la confianza perdida en una de las áreas debido a malos manejos en sus finanzas.
 12. Rendir informes mensuales financieros para generar confianza.
 13. Hacer llegar, por escrito, reconocimientos a suscriptores.

- Al final de cada propuesta se dio un aplauso a los participantes, lo que motiva aún más la participación y los hace sentir reconocidos.
- En general, se confunden los objetivos con acciones concretas. Se hizo hincapié en la diferencia entre estos dos.
- La planeación y la organización de proyectos es lo que cuesta más trabajo.

Cuarto horario: Plenitud Digital

- Existe un desconocimiento general acerca de lo que es Plenitud Digital, la mayoría de los coordinadores no conocía este nuevo producto. En general, todavía hay resistencias para el manejo de la computadora. Sin embargo, con la dinámica aplicada la mayoría hizo conciencia de lo importante que es hoy en día el manejo de la PC.
- Hay interés en aprender el manejo de Plenitud Digital, ya que se descubrió que puede tener otros usos, como la proyección de videos en los eventos que se realicen.
- Plenitud Digital es un área de oportunidad para los compañeros que no les gusta leer, ya que se tiene la opción de poder escuchar el audio sin necesidad de seguir la lectura en la pantalla.
- Al término de la dinámica que consistió en que cada uno de los participantes ingresara a la página de la revista, se dieron cuenta de que en realidad no es tan difícil (es más el miedo lo que nos impide acercarnos a la tecnología).
- Se fueron con la motivación de llevar a cabo esta misma dinámica en sus áreas y motivarla también en los distritos y grupos.

Quinto horario: seguimiento

- Antes de iniciar la dinámica, surgieron muchas dudas acerca de Plenitud Digital, por lo que se tuvieron que hacer las aclaraciones necesarias. Nuevamente quedó de manifiesto el problema de comunicación que tenemos en la comunidad: se les había comunicado por escrito en qué consistía la motivación de 80X80, pero no se lee la información que llega a las áreas.
- La última dinámica “soltar cacahuates” fue de las más emotivas, hubo algunas lágrimas al darse cuenta de lo mucho que vamos cargando: miedos, resentimientos, etc.
- Esta dinámica cumplió su objetivo, la mayoría pudo captar su esencia y se fueron sensibilizados.
- Se motivaron a llevar esta dinámica en sus centros de servicio.
- Al final surgió la idea de elaborar un manual de procedimientos para los servidores nuevos, con esto se evitaría lo que continuamente sucede: que el servidor saliente se lleve la información y deje prácticamente en cero al que llega a sucederlo.

- Talleres como éstos deben seguir.