

**GAMIFICACIÓN ;SIGAMOS A RAFAEL!
SISTEMATIZACIÓN DE UNA EXPERIENCIA**

GONZALO GONZÁLEZ CELIS

WILMER JOSÉ MAHECHA CASTAÑEDA

ASESOR: MSc DANIEL ROCHA JIMÉNEZ

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS - UNIMINUTO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN**

BOGOTÁ D. C.

2018

*Los sueños se convierten en realidad cuando abres tu corazón
para compartir con Dios y la Virgen María; también cuando
miras en el horizonte un sol que te permite abrir caminos y ver
cada mañana que existe un aliciente para vivir.*

A quienes te regalan los espacios para cumplir una meta fijada.

¡El amor de los seres que te aman te hace llegar a ser grande!

¡Padres, hermanos, hijas y amigos, infinitas gracias!

Tabla de contenido

1. ASPECTOS PRELIMINARES	10
1.1 Introducción	10
1.2 Planteamiento del Problema	12
1.3 Justificación	14
1.4 Marco Teórico y Conceptual	16
1.4.1 El uso de estrategias de gamificación en Colombia y Latinoamérica	16
1.4.2 Marco Conceptual	17
1.4.2.1 Organización	18
1.4.2.2 Cultura organizacional	20
1.4.2.2.1 Casos de estudio de cultura organizacional	20
1.4.2.3 Cultura de innovación	22
1.4.2.4 <i>Brainstorming</i>	26
1.4.2.5 Gamificación	27
1.4.2.5.1 Nivel 1: Concepto	27
1.4.2.5.2 Nivel 2: Otros conceptos	30
1.4.2.5.3 Nivel 3: Diseño	31
1.4.2.5.4 Nivel 4: Organización	32
1.4.2.5.5 Nivel 5: Cultura organizacional	33
1.4.2.5.6 Nivel 6: ¡Sigamos a Rafael!	33
1.4.2.6 <i>Storytelling</i> : “Aprende a contar tu historia y genera impacto”	33
1.4.2.7 <i>Design thinking</i>	35
1.5 Contexto del Caso: EL Padre Rafael y la Organización Minuto de Dios	36

1.5.1 Vida y obra del padre Rafael García-Herreros	36
1.5.2 Organización Minuto de Dios	38
1.5.2.1 Programa Radial.....	39
1.5.2.2 El Minuto de Dios por Televisión.....	39
1.5.2.3 Corporación de Vivienda Minuto de Dios	40
1.5.2.4 Corporación Educativa Minuto de Dios - CEMID	40
1.5.2.5 Corporación Centro Carismático Minuto de Dios - CCCMD	41
1.5.2.6 Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO	42
1.5.2.6.1 Historia.....	43
1.5.2.7 Cooperativa Minuto de Dios.....	44
1.5.2.7.1 Historia.....	44
1.5.2.8 Fundación de Asesorías para el Sector Rural - FUNDASES	44
1.5.2.8.1 Historia.....	44
1.6 Objetivo.....	50
1.6.1 Objetivo general.....	51
1.6.2 Objetivos específicos	51
1.7 Marco Metodológico.....	52
1.7.1 Tipo de investigación.....	52
1.7.2 Aspectos metodológicos de la investigación	52
1.7.3 Muestra	54
2. GAMIFICACIÓN ¡SIGAMOS A RAFAEL!.....	54
2.1 Sistematización de la Experiencia	56
2.2 Evaluación de la Experiencia.....	56
2.3 Resultados	56

2.3.1 Descripción física del juego ¡Sigamos a Rafael!	56
2.3.1.1 Caja	57
2.3.1.2 Cartas	58
2.3.1.2.1 Cartas verdes	59
2.3.1.2.2 Cartas amarillas	63
2.3.1.2.3 Cartas azules	67
2.3.1.2.4 Cartas ilustradas	81
2.3.1.3 Cartilla de respuestas	90
3. SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA	92
3.1 Fase 1: Delimitación	92
3.1.1 Contexto y problemática real	95
3.2 Fase 2: Descripción de la experiencia	96
3.3 Fase 3: Análisis	102
3.4 Fase 4: Matriz de Análisis	103
3.4.1 Dimensión	103
4. EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA - ENCUESTA	105
4.1 Participación	106
4.2 Generalidades de la Cultura Organizacional	106
5. CONCLUSIONES	124
6. BIBLIOGRAFIA	126
ANEXOS	135
Anexo 1	135
Anexo 2	135

Índice de figuras

Figura 1. Los siete elementos para construir una cultura de innovación	25
Figura 2. Niveles del proceso de gamificación	27
Figura 3. Fases de la investigación	55
Figura 4. Caja del juego ¡Sigamos a Rafael!.....	57
Figura 5. Cartilla de respuestas (Carátula).....	90
Figura 6. Cartilla de respuestas (portada)	91
Figura 7. Distribución porcentual de la participación	106
Figura 8. Pregunta 1: Definición	107
Figura 9. Pregunta 2: Familiarización con la vida y obra del padre Rafael García-Herreros.	108
Figura 10. Pregunta 3: Ideales enmarcados en la cultura.....	109
Figura 11. Pregunta 4: Historia de la entidad.....	110
Figura 12. Pregunta 5: Valores y principios.....	110
Figura 13. Pregunta 6: Claridad en la Misión y Visión.....	111
Figura 14. Pregunta 7: Socialización Código.....	112
Figura 15. Pregunta 8: Programa cultura organizacional.....	112
Figura 16. Pregunta 9: Tiempo para conocer la cultura organizacional.....	113
Figura 17. Pregunta 10: Ha escuchado a los líderes de la organización ¡Error! Marcador no definido.	
Figura 18. Pregunta 11: Estímulos	114
Figura 19. Pregunta 12: Espacios.....	115
Figura 20. Pregunta 13: Eventos	116
Figura 21. Pregunta 14: Semana Minuto de Dios	¡Error! Marcador no definido.
Figura 22. Participación segunda parte de la evaluación	117

Figura 23. Instrucciones del juego	118
Figura 24. Diseño	119
Figura 25. Ambiente.....	119
Figura 26. Motivación hacia el juego.....	120
Figura 27. Fomento de la cultura a través del juego	121
Figura 28. Premios	121
Figura 29. Actividad realidad virtual	122
Figura 30. Aspectos por mejorar	¡Error! Marcador no definido.

Índice de tablas

Tabla 1. Herramientas para la gamificación	32
Tabla 2. Entidades hoy reconocidas.....	45
Tabla 3. Método Bruno Munari	52
Tabla 4. Cartas del juego ¡Sigamos a Rafael!	58
Tabla 5. Cartas de color verde (indicación)	59
Tabla 6. Cartas de color amarillo	64
Tabla 7. Cartas azules (relación con las ilustraciones)	68
Tabla 8. Cartas ilustradas	82
Tabla 9. Delimitación.....	93
Tabla 10. Contexto y problemática social.....	95
Tabla 11. Descripción de la experiencia	97
Tabla 12. Parámetro 1: Participación.....	102
Tabla 13. Parámetro 2: Sostenibilidad de las actividades del proyecto	103
Tabla 14. Parámetro 3: Impacto cultural y social	103
Tabla 15. Dimensión	104

Tabla 16. Respuestas	108
----------------------------	-----

Anexo 1.

AGRADECIMIENTOS

A quien profesionalmente ha tenido confianza en nosotros y nos ha dado el impulso para continuar nuestros estudios de formación; por tanto, ¡gracias padre Harold de Jesús Castilla Devoz!

EL conocimiento adquirido en *gestión de la innovación* se trasmite a través de nuestros maestros de formación, a quienes agradecemos profundamente su entusiasmo y liderazgo para enseñar. Un proyecto de grado se convierte en un puente que deseas atravesar, pero se presentan momentos en los que no quieres continuar, y es allí cuando encuentras personas que te dan la mano para lograr tu objetivo.

Gracias a nuestro director de la Maestría de Gestión de la Innovación, doctor Roberto Ríos León, al director del proyecto de grado, Daniel Rocha Jiménez y a las personas buenas que nos encontramos en el camino para poder llegar al destino deseado. Entre muchos otros líderes, gracias al doctor Jefferson Arias Gómez, a la doctora Marelen Castillo Torres, a la doctora Ximena Cortés Lozano, al doctor Edgar Alirio Aguirre Buenaventura, a la doctora Pilar Montoya Chacón y al equipo de la UNIMINUTO Virtual y a Distancia, doctor Álvaro Campo Cabal, doctora Yeldy Milena Rodríguez García, doctora Yadira Fernanda Mora Susa, Juan Carlos Buitrago Sanabria y María Carolina Escobar López.

Al fundador de la Organización Minuto de Dios, padre Rafael García-Herreros Unda...
¡fuente de inspiración!

Al padre Diego Jaramillo Cuartas y al padre Camilo Bernal Hadad, gracias por permitirnos participar y vivir en la mejor organización social de Colombia.

Resumen

En este trabajo, cuyo objetivo fue elaborar, diseñar y crear el juego *¡Sigamos a Rafael!*, en honor a la vida y obra del padre Rafael García-Herreros, y determinar a través de la sistematización de esta experiencia de gamificación cómo se puede fortalecer la cultura organizacional en los colaboradores de la Organización Minuto de Dios, a través de los resultados de las encuestas que recogen las percepciones de los participantes sobre la experiencia del juego, se concluye que la utilización de la estrategia de gamificación tiene gran aceptación y una influencia positiva en el fortalecimiento del aprendizaje de la cultura de una organización a través de la implementación de un juego innovador y didáctico.

Palabras claves: *¡Sigamos a Rafael!*, Innovación, gamificación, cultura organizacional, sistematización de la experiencia, organización Minuto de Dios, padre Rafael García-Herreros

Abstract

The objective of this work was to elaborate, design and create the “Let’s follow Rafael” Game in honor to the biography, work and life of Father Rafael García-Herreros where its purpose was to determine, through the experience systematization and gamification means, how the organizational culture of Minuto de Dios Organization collaborators could be increased. The surveys results and the participants perceptions through the game experience permit to conclude that the gamification usage has positive acceptance and influence to strengthen an organization culture learning through an innovator and didactic

Keywords: Key words: Let's follow Rafael, innovation, gamification, organizational culture, experience systematization, Minuto de Dios Organization, Father Rafael García-Herreros.

1. ASPECTOS PRELIMINARES

1.1 Introducción

El éxito de una organización no depende solamente de los resultados financieros, pues se ha comprobado que existen también aspectos estratégicos y misionales que son fundamentales para el crecimiento y desarrollo de una empresa (Hamburger, 2017). Uno de estos aspectos es la cultura organizacional, que Menguzzatto (1991) define como:

El conjunto de valores, creencias, actitudes, expectativas, racionalidades y actitudes comunes a todos o por lo menos a la mayoría de los miembros de la empresa y que constituyen otras normas implícitas que influyen sobre su comportamiento en el contexto del trabajo. (Citada en Hamburger, 2006, p. 189)

Un caso de éxito de cultura organizacional lo ejemplifica Javier García, CEO de IOS Offices¹ cuando afirma:

(...) Reconocemos que una fuerte cultura organizacional, que se vive por personas comprometidas, resulta en un mejor desempeño a largo plazo, por ello nuestro decálogo de valores más que una lista es nuestra forma de vida (...). Desde el momento de la contratación buscamos a personas que compartan nuestros valores y competencias. Gracias a esto influimos de manera positiva en la conducta de quienes transitan diariamente nuestros espacios, aportando a que sean personas más felices y productivas. (RHHR Group, 2016, p. 114)

¹ Empresa que se ocupa de la renta de oficinas equipadas; inició labores en el año 2007 y, en la actualidad, cuenta con más de treinta y cinco centros de operaciones, en más de diez ciudades de México, y diez mil socios.

En este sentido, uno de los retos de las organizaciones es lograr la motivación entre sus empleados para fortalecer su sentido de pertenencia, cuando claramente desean obtener mayores ingresos en sus salarios; no obstante, también necesitan de la parte motivacional en su entorno de trabajo para el cumplimiento de los objetivos de la entidad, tal y como lo expresa Carlos Sandoval Gómez, presidente ejecutivo del Grupo Pozzeidon² (RHHR Group, 2016):

Esta generación de jóvenes [los *millennials* –jóvenes nacidos entre los años 1980 y 2000, también llamados “Generación Y”] es tendiente a participar en ambientes interculturales, tener movilidad, flexibilidad en el trabajo para manejarse por resultados, y no menos importante un pago competitivo. (p. 48)

Sin lugar a dudas las empresas deben considerar que la gran fórmula actualmente consiste en la generación de ambientes donde la gente pueda dar rienda a la creatividad y a la innovación como el principal motor de las grandes propuestas y decisiones de negocios. (p. 49)

La posibilidad de una mayor comprensión de las normas de la organización y la apropiación de los valores, las formas de pensar y las creencias compartidas entre los miembros es lo que posibilita dar rienda a la creatividad, innovación y entrega a la entidad en procura de un bien común: la estabilidad de la organización, su reconocimiento y su impacto misional.

Rodríguez (2015) afirma que “la organización requiere conocer su propia cultura, a objeto de implementar a partir de ella esquemas organizacionales de alta calidad y productividad que, al mismo tiempo, permitan que la organización mantenga su identidad vigente” (p. 38); no obstante, los esquemas de las entidades no están diseñados para priorizar la

² Pozzeidon es una “(...) empresa que ofrece soluciones innovadoras, enfocadas al activo más importante de las organizaciones, *el humano*, abarcando cuatro elementos claves: estrategias de desarrollo humano que incluyen planes de carrera, programas de formación directiva, cursos y seminarios de capacitación, herramientas tecnológicas para sus estrategias de negocio (Grupo Pozzeidon, s. f., párr. 1).

cultura organizacional, lo que inhibe una gran oportunidad de mejora en su desarrollo, innovación y evolución.

Este hecho se convierte en una barrera para la innovación en la organización, debido a que no permite que sus miembros hagan sus aportes de forma libre, generen valor agregado y mejoren los índices de calidad y la gestión administrativa, entre otros aspectos, como consecuencia de no considerarse parte de ella, como una familia. Esto se evidencia en empresas donde las personas cumplen horarios, reciben salarios y son indiferentes ante los contextos y las realidades que mueven a la organización; de allí la necesidad de implementar estrategias novedosas que rompan paradigmas relacionados con el clima laboral.

1.2 Planteamiento del Problema

La Organización y Obra Minuto de Dios, que ha trascendido con más de 50 años de servicio a la comunidad, ha generado un posicionamiento de marca y ha logrado la estabilidad económica, con un considerable nivel de impacto social, tanto en el ámbito nacional como internacional, y las entidades que la conforman, enfocadas a la cultura misional de servir, gozan también de tal reconocimiento (Corporación Minuto de Dios, 2016). Sin embargo, no se evidencia una cultura organizacional sólida entre sus colaboradores, que si bien ostentan principios y valores organizacionales definidos, muestran debilidades tanto en su recordación y, por lo tanto, en su aplicación efectiva en el desempeño de sus cargos, como en su baja participación y en el desconocimiento de la mayoría en la actividades que se realizan, tal como la Semana Minuto de Dios, que se lleva a cabo desde el año 2003 y que constituye un espacio para la reflexión en el cual directivos, empleados, amigos y benefactores de la Organización Minuto de Dios, pueden disfrutar de actividades lúdicas y compartir la alegría de formar parte

de una gran familia: ¡la familia Minuto de Dios!

Muchas empresas, dentro de su cronograma de actividades anuales, destinan algunos días del calendario para realizar un encuentro con sus empleados, con el propósito de hacer balances sobre las metas alcanzadas, superar dificultades y reactivar entre sus miembros su sentido de pertenencia. La Organización Minuto de Dios - OMD no es ajena a este tipo de actividades y, por ello, desde hace seis años, como una propuesta para la integración y el compartir fraterno, nació la “Semana Minuto de Dios”; no obstante, en el periodo comprendido entre 2013 y 2016 no se llevó a cabo esta actividad, lo que generó pérdida de su esencia y del compromiso de los colaboradores en participar y reforzar la cultura misional de la organización que permite fortalecer la filosofía de la obra Minuto de Dios.

Adicionalmente, los colaboradores han perdido el sentido de pertinencia, se han distanciado de la filosofía de la Obra Minuto de Dios y han dejado de inspirarse en la vida del fundador, el padre Rafael García-Herreros, lo que propicia su desconocimiento sobre todo por parte de quienes recién ingresan. A pesar de que reciben una inducción sobre la cultura Minuto de Dios y su fundador, con el transcurso de los años se pierde el compromiso de seguir reforzando la cultura organizacional a través de capacitaciones u otras actividades, ya sea por estar inmersos en las tareas que tradicionalmente realizan, como por desconocimiento o por falta de ingenio y comunicación de las actividades que se programan, lo que no permite que tengan acogida entre los empleados y colaboradores y, por lo tanto, no cumplen con los objetivos que se plantean orientados a reforzar la cultura organizacional. Lo anterior puede generar, a largo plazo, un detrimento en la prestación de servicios, en la imagen y en la reputación de la Obra.

En este contexto, es importante resolver los siguientes interrogantes:

- ¿Puede generar sentido de pertenencia entre los colaboradores de la organización una actividad lúdica e innovadora basada en la vida de su fundador?
- ¿Cómo utilizar la estrategia de gamificación para impulsar la apropiación de la cultura organizacional en la Obra Minuto de Dios?

1.3 Justificación

El clima organizacional, que es consecuencia de la cultura organizacional, es una de las prioridades estratégicas de las entidades, como quiera que es el talento humano el que impulsa su desarrollo y productividad (Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo, 2009). Sin embargo, la falta de concientización de las empresas en este sentido ha afectado directa e indirectamente su avance.

La Organización Minuto de Dios, que está conformada por varias entidades (ver tabla 2), se convierte en una muestra interesante en la medida en que cobija diferentes tipologías de empresas, ciudades y sentires, todas enmarcadas en un mismo objeto misional.

Al hablar de la Organización Minuto de Dios, lo primero que se debe contemplar es la vida del hombre que tuvo la visión de crear estas entidades, con el fin de humanizar las condiciones de vida del pueblo colombiano a través de su pensamiento visionario, de servicio, de educador, de transformador social y de innovador. Este hombre, llamado Rafael García-

Herreros Unda³, dejó huella entre quienes aún trabajan en las diferentes entidades de la Organización y en millones de colombianos y de gentes de otras naciones por donde trascurrió su vida, a través de sus enseñanzas, su espíritu de servicio y su personalidad estricta y disciplinada; es este su legado de servicio a la humanidad.

La Organización Minuto de Dios, a lo largo de su historia y a través de las diferentes entidades que la conforman, ha buscado inculcar y promover su misionalidad; para ello, ha generado espacios y actividades como la denominada “Semana Minuto de Dios”, organizada por el Comité de la Fraternidad Minuto de Dios, en la que se fomenta la participación de los funcionarios de la Obra para dejar un mensaje que trascienda todo el ámbito organizacional.

Sin embargo, después de cumplirse la edición XIII de esta actividad, en 2014 se interrumpió. Antes de retomar esta iniciativa de cultura organizacional se percibieron situaciones problemáticas que evidenciaron la falta de impacto y buen desarrollo de este evento, lo que, como consecuencia, no permitía que el mensaje misional quedara impregnado ni que se involucran aún más los funcionarios de la Organización y, por ende, que se cumplieran a cabalidad los objetivos de la actividad, especialmente los de la edición XIV:

- Conmemorar los 25 años de la pascua del Siervo de Dios Rafael García-Herreros.
- Dar a conocer el papel de la Organización Minuto de Dios en el contexto sociopolítico actual del país.
- Resaltar la importancia y el mensaje que nos dejó el Papa Francisco con su visita a Colombia y su relación con la misión de la Organización.
- Posicionar en la familia Minuto de Dios los valores y principios fundamentales de la

³ Ver numeral 1.5.1, en el que se hace una semblanza del padre RGH.

Obra.

- Desarrollar, fortalecer y apropiar la cultura Minuto de Dios.

Esta situación obliga a renovar la realización de la Semana Minuto de Dios, generando un escenario propicio para fomentar, como estrategia de apropiación y sentido de pertenencia, la creación de un juego innovador, en el marco de gamificación; se trata de la creación, el diseño y la elaboración del juego *¡Sigamos a Rafael!*, en conmemoración a la vida y obra del padre Rafael García-Herreros, actividad que abre paso a la cultura de la innovación en la Organización Minuto de Dios y, en ese orden, al mejoramiento de la cultura organizacional. Se pretende demostrar con ello que una actividad lúdica puede no solo conquistar el interés de los colaboradores de una empresa para participar, sino que conlleva una apropiación de la misión institucional, generando diferentes tipos de motivaciones, satisfacción laboral y, por ende, compromiso con la organización, lo cual se reflejará en la productividad de la empresa.

Como se dijo previamente, el escenario para desarrollar la prueba piloto para la actividad lúdica fue la Semana Minuto de Dios, a partir de la cual se espera que, una vez arrojados los resultados, se deleve la posibilidad de institucionalizarlo como parte de las actividades de la Organización Minuto de Dios, convirtiéndose en un modelo para el resto de empresas del país.

1.4 Marco Teórico y Conceptual

1.4.1 El uso de estrategias de gamificación en Colombia y Latinoamérica

Según la revista *Portafolio*, en 2015, una encuesta realizada por Adecco⁴ a quinientas tres personas, a nivel nacional, y que buscaba sondear y comprobar cómo califican los colombianos el ambiente laboral en su trabajo, arrojó que un 33 % de los encuestados siempre participa de las actividades extralaborales que organiza su empresa, en tanto que el 12 % manifiesta no hacerlo. Asimismo, el 45 % admitió acudir “a veces” a estas jornadas y el 11 % afirmó que casi siempre asiste (“Así los colombianos califican el ambiente laboral”, 2015).

De otra parte, Camilo Rico, líder del equipo de consultoría y entrenamiento de Adecco, explica que el clima laboral va más allá de las actividades culturales y deportivas, y puntualiza que se debe diferenciar entre *clima organizacional*, *satisfacción laboral* y *motivación*:

La primera se refiere a la percepción que tienen los empleados de las prácticas y procedimientos de la empresa; la segunda, al grado de correspondencia entre expectativas personales y la realidad, y la tercera es la motivación laboral, que se demuestra en el comportamiento. (Díaz, 2016, párr. 4)

Y es en este punto en donde se genera la diferencia entre un empleado regular y otro feliz y más productivo. En Colombia este es un tema que, aunque hace décadas se trabaja en grandes empresas como Bavaria, Telefónica y P&G, aún no ha sido incorporado estratégicamente por empresas micro-, pequeñas y medianas, lo que demuestra que este tipo de investigaciones son oportunas para generar estrategias de bajo costo pero de alta significancia en el desarrollo cultural de una organización.

⁴ “Adecco Group se especializa en asesorar empresas líderes, ofreciendo soluciones integrales en Servicio Temporal, Selección de personal y consultoría de Talento Humano. En Colombia, Adecco cuenta con 36 sucursales ubicadas en 11 ciudades, 725 colaboradores que dan servicio a más de 1500 empresas nacionales y multinacionales. Líder indiscutible del sector, es una de las 10 primeras empresas de Colombia en la creación de empleo directo e indirecto. Adecco tiene como filosofía un intenso compromiso y visión empresarial hacia el servicio, la flexibilidad para adaptarnos a las prácticas de cada empresa así como el deseo de invertir en relaciones de largo plazo, todo esto sustentado en nuestra trayectoria corporativa y empresarial” (Adecco Colombia, 2018, página web).

1.4.2 Marco Conceptual

Para ubicar la gamificación en un contexto estratégico con el objetivo de optimizar la cultura organizacional de una entidad y, en particular, de mejorar el sentido de pertenencia, es indispensable adentrarse en conceptos relevantes en el desarrollo de la propuesta de modelo de gamificación, tales como *organización, cultura organizacional, cultura de innovación, brainstorming, gamificación, storytelling y design thinking*.

Con este punto de partida, se entrará a identificar la organización que se ha tomado como caso para esta investigación, para finalizar con una revisión de los contextos, sus problemáticas y sus antecedentes.

1.4.2.1 Organización

Partiendo de una serie de definiciones sobre *organización*, para el presente estudio se apropia el concepto acuñado por los autores Hamburger y Cortés (2017): “Una organización es cualquier tipo de institución social: la familia, un sindicato, la empresa, un club deportivo o una iglesia. La empresa es una modalidad específica de organización” (p. 50).

Estos mismos autores, en su libro *Liderazgo ético corporativo* (2017), establecen cuatro pasos para determinar la cultura organizacional: investigar, identificar, evidenciar y fortalecer, criterios que permiten definir los aspectos que deben ser analizados sobre la organización objeto de la investigación en este estudio.

- a. *Investigar*: Es la búsqueda de fuentes que permitan la recolección de datos sobre los aspectos que se enumeran a continuación.

- Historia de la organización
- La vida del fundador
- Las motivaciones del fundador y el objeto de la fundación
- La trayectoria de la organización
- Los modelos en los cuales se sustentan las decisiones tomadas a lo largo de la historia
- La concepción de *hombre* de la que se parte

b. Identificar: Es la posibilidad de adentrarse en la organización para establecer los aspectos que se describen seguidamente.

- Qué es la organización
- A qué se dedica la organización (misión)
- Qué piensa la organización (visión, metas, objetivos y propósitos)

c. Evidenciar: A partir de las indagaciones e identificaciones realizadas, se documentan los hallazgos para lograr una comprensión de la organización, a partir de las categorías que se enuncian enseguida.

- Historia de la organización
- Historia de la vida del fundador
- Misión, visión, objetivos, metas y propósitos

d. Fortalecer: Los elementos anteriores permitirán el fortalecimiento de la cultura organizacional, a partir de la generación y socialización de una estrategia.

- Creando el código corporativo

- Dando espacio para que los miembros de la organización asistan a los talleres, seminarios y congresos en los que se estudie la cultura corporativa.
- Incentivando a los miembros de la organización para que conozcan la cultura de la organización a través de premios y estímulos.
- Promoviendo programas de capacitación para que los miembros de la organización se desempeñen de una manera más competente y, en esa medida, puedan obtener ascensos dentro de la misma.

1.4.2.2 Cultura organizacional

La cultura organizacional tiene diferentes definiciones; para el caso de este estudio, nos apoyaremos en la formulada por Vergara (1989), quien la entiende como “(...) el conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal en todos los niveles de la empresa, así como en la propia presentación de la imagen” (citada en Hamburger y Cortés, 2017, p. 69), y en la de Koontz y Wehrich (1995), quienes indican que “la cultura organizacional es el patrón general de comportamientos, creencias compartidas y valores comunes de los miembros. La cultura se puede inferir de lo que dicen, hacen y piensan las personas dentro de un ambiente organizacional” (citados en Hamburger y Cortés, 2017, p. 69).

1.4.2.2.1 Casos de estudio de cultura organizacional

- a. *Almacenes la 14*: Es una cadena de almacenes que, desde 1964, se especializa en el comercio minorista de bienes y servicios, con reconocimientos en Colombia por su buen servicio. Hoy promueve de una forma constante la cultura organizacional a sus cinco mil doscientos empleados, fortaleciendo cada vez más, a través de

capacitaciones, los valores de la compañía (*honestidad, respeto e integridad*), además de las dos inducciones que reciben sus empleados para reforzar los valores misionales. Para ser promovidos, estos deben tomar una cátedra que abarca ciento sesenta horas en la que se da a conocer la historia de la organización, considerando los valores éticos y de servicio al cliente. Y con el fin de reforzar aún más los valores de la entidad, contrató una compañía de arte que realizó un estudio a través de una serie de entrevistas para montar una obra de teatro que pretendía fortalecer principalmente los valores de la honestidad y el respeto.

El mensaje caló y los personajes gustaron tanto que Gestión Humana los adoptó para diseñar, en adelante sus campañas con ellos. Ahora quien les habla a los empleados no es una oficina, sino unos personajes con los que tiene mucha empatía (Vallejo y Sánchez, 2017, p. 200).

- b. *Grupo Bancolombia*: El 29 de enero de 1875, en Medellín, fue la fecha en que la casa de don Ramón del Corral sirvió de escenario para el nacimiento del Banco de Colombia. La primera junta tuvo veinticinco miembros y el anfitrión fue nombrado como primer gerente de la nueva empresa. Así comenzó la historia de la entidad bancaria más grande del país, que hoy, en 2018, es uno de los grupos financieros más grandes del país, y en donde sus empleados se sienten orgullosos de proclamar el eslogan “Le estamos poniendo el alma”. A 2015, contaba con 826 oficinas distribuidas en 243 municipios y, a 2017, con 25 150 empleados (Casa Editorial El Tiempo - Leadearsearch S.A.S., 2014).

La gestión de la cultura para Bancolombia ha tenido un primer resultado: el cambio de muchos procesos para gestionar lo humano, entre ellos la selección y el ascenso de un gran número de personas, un sistema de competencias

organizacionales, un eficaz sistema de evaluación y de medición, incentivos y sistemas de compensación, lo que ha incrementado la calidad de vida y ha optimizado la forma de gestionar la cultura y el cambio.

La gestión de la cultura ha producido, como primer resultado, el cambio de muchos procesos para gestionar lo humano, entre ellos la selección y ascensos de personas, el sistema de competencias organizacionales, la forma de evaluarnos, los sistemas de medición e incentivos, los sistemas de compensación, la calidad de vida y la forma de gestionar la cultura y el cambio.

Además, uno de los resultados de nuestra transformación fue la creación de una nueva área denominada Gerencia de Calidad de Vida. De esta manera, propiciamos un entorno laboral más saludable para que puedan desarrollar su trabajo, a través de un equilibrio físico, mental y emocional. Esto se logra por medio de programas orientados a la promoción de la calidad de vida y de la salud en el lugar de trabajo. (Casa Editorial El Tiempo - Leadearesearch S.A.S., 2014, Respuesta 3).

1.4.2.3 Cultura de innovación

Generar cultura es una de las funciones más difíciles en una sociedad, más cuando las personas están acostumbradas a ciertas formas y estilos de vida. No obstante, a través del tiempo y con el desarrollo de nuevos modelos tecnológicos que se involucran en su estilo de vida y el desarrollo de sus actividades, la innovación se ha convertido en un aspecto fundamental, porque determina un proceso de mejora y exige de las personas cambios que les permitan adecuarse y desarrollar más sus habilidades.

En este sentido, hay que entender que no solo los grandes inventos, como la máquina de vapor, el ferrocarril, el automóvil, el teléfono celular, la Internet, los electrodomésticos, el pago con tarjeta o la compra con carrito electrónico, entre otros, constituyen innovaciones, como quiera que este término no define solo los nuevos productos o servicios. El individuo también

reviste gran relevancia al respecto, pues es un generador de intangibles como:

- Nuevos métodos y herramientas
- Nuevas maneras de gestionar sus recursos y capacidades
- Nuevas formas de llegar y tratar a los clientes.
- Nuevas estrategias empresariales

Pero, ¿sabemos a ciencia cierta a qué se debe el éxito de la cultura de la innovación?

De acuerdo con Manuel Ponce (2018), empresario y consultor peruano, la clave de la innovación es “saber escuchar” y crear valor mediante la idea (o la captura de ideas) de una red de personas, ya que “(...) el desarrollo de una cultura de la innovación es necesario en las empresas, para no quedarnos desfasados” (Albarracín, 2014, “Desarrollo de la cultura de la innovación”, párr. 1).

Una empresa que quiere crear una cultura de la innovación debe estar asentada sobre valores como *apertura, confianza, equidad y compromiso*; así que el primer paso es revisar el marco axiológico que conforma su cultura corporativa e implementar procesos que permitan la evolución de la misma, aparte de saber escuchar las ideas y propuestas de mejora de los que conocen y manejan mejor los procesos.

Fomentar la cultura de la innovación dentro de una organización promueve el desarrollo de la misma, considerando que se obtienen ganancias para la entidad, pues sus funcionarios experimentan un mejor clima organizacional, se comprometen con el compromiso misional de la organización, surgen nuevas ideas que fomentan al desarrollo o transformación de productos y servicios para cumplir con las necesidades de sus clientes, y esto les permite mayor adaptabilidad al cambio.

Crear ambiente para formar una cultura de innovación dentro de una organización requiere de la aceptación, por parte de las directivas, de abrir espacios donde su personal participe en las actividades que promuevan la innovación y brindar la disponibilidad de recursos humanos, financieros y materiales.

Una vez implementados los proyectos de innovación, estos deben ser evaluados para identificar tanto aquellos logros alcanzados como las actividades que no cumplieron con los objetivos propuestos y, de este modo, hacer los ajustes necesarios para continuar con las dinámicas de innovación.

Morales y León (2013) presentan los elementos que componen una cultura de la innovación (ver figura 1):

- a. *Tener visión y liderazgo para la innovación*: Se debe establecer un liderazgo a través del cual se caracterice el conocimiento, y un pensamiento visionario, estratégico, que inspire respeto, para que tenga efecto sobre el equipo de trabajo.
- b. *Cuestionar el statu quo*: Porque de otro modo no es posible que se genere un cambio.
- c. *Facilitar el entorno y los recursos para innovar*: Programar los tiempos y presupuestar los recursos financieros necesarios para poder innovar.
- d. *Estimular el talento y la motivación*: los participantes deben tener la disponibilidad y motivación para el trabajo que implica construir una cultura organizacional y los líderes deben reconocer y estimular el talento de los participantes.
- e. *Experimentar y correr riesgos*: Generar nuevas propuestas basadas en el experimento y permitir el error.

- f. *Diversidad de pensamiento*: Agrupar las diferentes ideas e ir las decantando hasta obtener una idea principal.
- g. *Fomentar la colaboración*: Permitir la ayuda de las áreas que conforman la entidad” (p. 91).

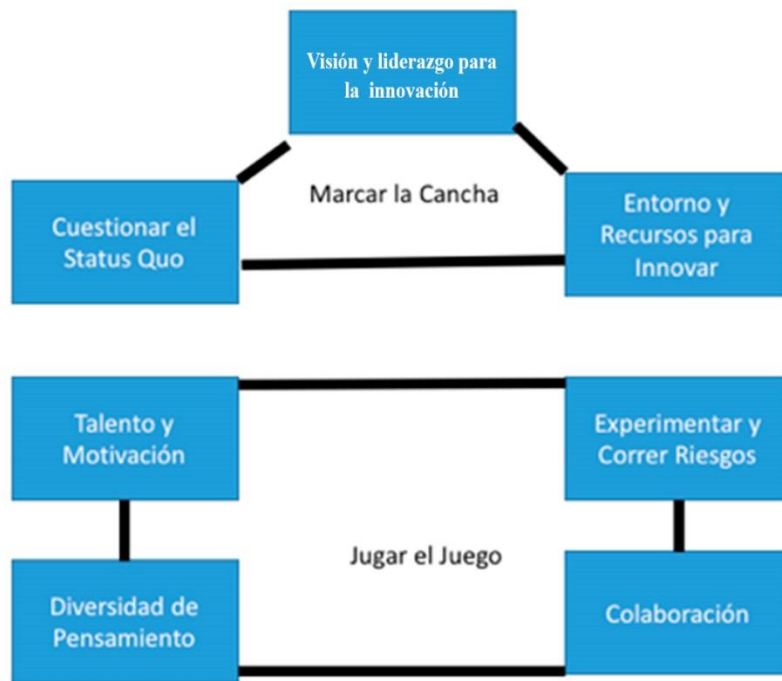


Figura 1. Los siete elementos para construir una cultura de innovación. Adaptado de M. Morales y A. León, 2013, Adiós a los mitos de la innovación: una guía práctica para innovar en América latina. Bogotá, D. C.: Innovare.

Otro ejemplo de cultura de innovación es la experiencia del Parque de Científico de Innovación Social MD, contribución de I + D para innovar con comunidades marginales, la cual tiene como objetivo resolver problemas que afectan la calidad de vida de las comunidades marginales. Con el Parque, liderado por los investigadores Jefferson Arias. Miguel González, Daniel Rocha, UNIMINUTO comenzó a fomentar la idea de establecer el 'Parque de Ciencia de Innovación Social-SISP-' en Colombia (2010), iniciativa que reunió a varias instituciones,

incluido el gobierno local, empresas privadas y otras universidades prestigiosas de Colombia con el propósito de promover proyectos que contribuyan en el sistema de I + D + i, involucrando a las comunidades. Dicho proyecto hoy es una realidad que demuestra como la cultura de la innovación permite transformación social y mejorar la calidad de vida de los miembros de una comunidad. Así como el trabajo con comunidades marginales, también está la experiencia innovadora de formación de ingenieros en contextos de innovación social: ‘Escuela de Innovación Social’, y que contribuye en este estudio en la medida que permite entender cómo desde la ingeniería también se pueden comprender el territorio y las personas que lo habitan, desarrollar las competencias de trabajo en equipo, logrando hacer una segmentación de problemas para generar soluciones utilizando estrategias adecuadas para cada situación presentada.

1.4.2.4 *Brainstorming*

Una de las formas más eficaces para crear o transformar un producto o la de prestar un nuevo un servicio es la de saber escuchar a los integrantes del equipo, pues esto nos generará múltiples ideas, para cuyo efecto una de las técnicas que nos lo permite es la “tormenta de ideas” o *brainstorming*, que promueve la creatividad y posibilita generar propuestas en conjunto y, de esta forma, tener los elementos necesarios para tomar decisiones, resolver problemas y dar solución a situaciones conflictivas desde diferentes puntos de vista.

Esta técnica fue creada por Alex Osborn, y divulgada en su libro *Applied Imagination*, publicado el 1954, aun cuando él ya la venía utilizando desde el 1939; ganó popularidad

rápidamente, hecho que obligó a su inventor a publicar una versión revisada en 1957⁵, ampliando el contenido con la experiencia acumulada en este periodo y reordenando los capítulos con fines didácticos. A pesar de ser publicada hace más de setenta años, aún continúa siendo válida, y consiste en aplicar cuatro reglas básicas:

- Suspender el juicio (eliminar toda crítica de las ideas).
- Pensar libremente (libertad de expresión o emisión).
- La cantidad es importante (no limitarse en el momento de generar ideas, todas sirven).
- El efecto multiplicador (combinación de las ideas y mejoras posibles).

1.4.2.5 Gamificación

En la figura 2, que se presenta a continuación, se exponen los seis niveles del proceso de gamificación.

⁵ En castellano, *Imaginación aplicada* (Osborn, 1960).

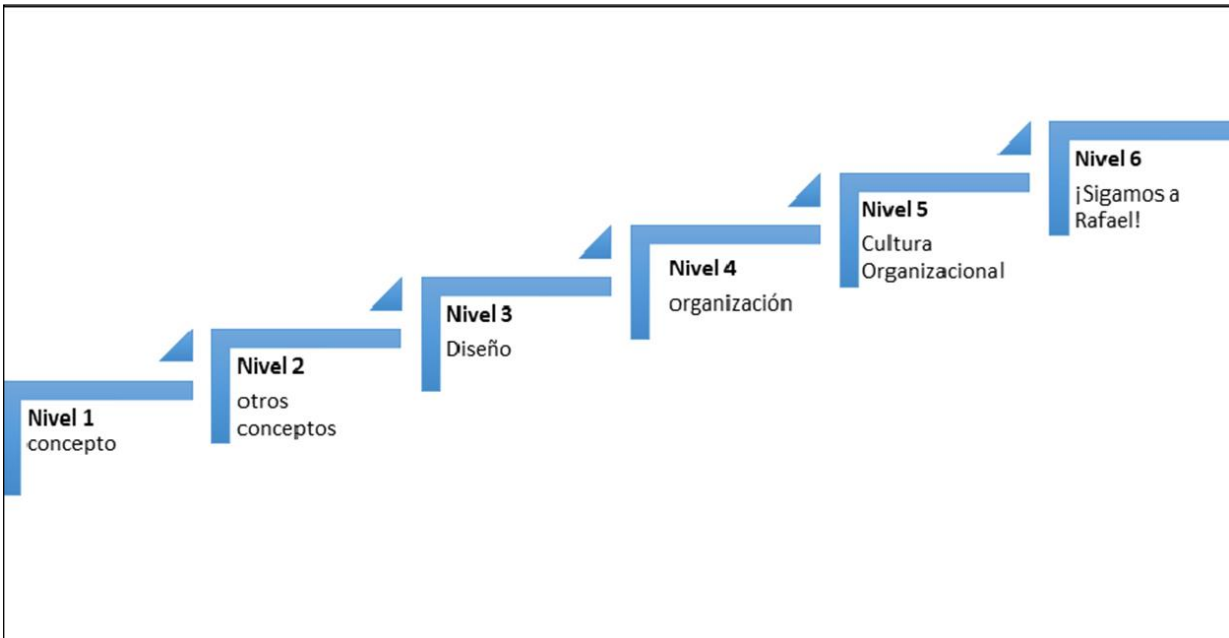


Figura 2. Niveles del proceso de gamificación

1.4.2.5.1 Nivel 1: Concepto

- *Vocablo en inglés:* Gamification
- *Game:* Juego en inglés.
- *Fication:* “A making, creating, causing” (Collins Dictionary, n. f.).
- *Neologismo:* Gamification
- *Vocablo en español:* Gamificación
- *Significado en español:* “ludificación”, “juguetización”

La historia de la estrategia de la gamificación inicia en el año 2008, pero solo hasta 2010 se empezó a difundir el término, pues ha sido asumido por autores que lo han conceptualizado, lo que nos permite usarlo con más claridad. Por ejemplo, José Luis Ramírez (2014) propone la siguiente: “Gamificar es aplicar estrategias (pensamientos y mecánicas) de

juegos en contextos no jugables, ajenos a los juegos, con el fin de que las personas adopten ciertos comportamientos”. (p. 27).

Hay que tener en cuenta que actualmente la adquisición del conocimiento se desarrolla a través de procesos de innovación, los cuales se emplean en medios de comunicación convencionales, o utilizando los recursos tecnológicos que se encuentran en una constante evolución e influyen en las nuevas generaciones. En un artículo de la revista *Semana*, se afirma que la gamificación se puede implementar en cualquier entidad, independientemente de su tamaño o el sector al que pertenezca, pues esta técnica admite ser empleada en diferentes actividades que permitan “(...) aportar emoción y conseguir una mayor fidelización y compromiso por parte de los trabajadores” (“El juego de motivar a los empleados”, 2014).

En este contexto, la propuesta de gamificación se puede enfocar en varios ámbitos, pues hace posible transportar la mecánica del juego a espacios o ambientes educativos y profesionales, permitiendo mejorar los procesos de aprendizaje y las habilidades de los individuos. Esta técnica ha sido objeto de estudio, como lo demuestra la experiencia empírica realizada en Hungría con estudiantes, en la que se acudió al uso de tecnologías, como la aplicación de *Kahoot* que permite desarrollar cuestionarios en línea. Después de este estudio, la gamificación ha tenido gran expansión en la educación superior (Varannai, Savari y Urbanovics, 2017, pp. 1-6).

Según la revista *Semana*, un caso que se encuentra vigente es el de *Duolingo*; esta aplicación gratuita tiene más de ochenta millones de usuarios en la actualidad y cuenta con cuarenta y un cursos de idiomas, como inglés, francés, portugués e italiano, entre otros. Según el artículo, varias investigaciones indican que, por ejemplo, si se invierten en el estudio del

inglés cien horas aplicando esta técnica, los usuarios estarían en un nivel B1, equivalente al nivel intermedio de acuerdo con el estándar del *Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas* (Consejo Europeo, 2002), que mide el nivel de comprensión y expresión oral y escrita en una determinada lengua (“‘Gamificación’, el arte de aprender y trabajar jugando”, 2015).

Otro ejemplo importante de gamificación es el desarrollado con el patrocinio del Banco Mundial, por el Parque Científico de Innovación Social, proyecto EVOKE, el cual es considerado un juego serio, y que según Lara (2013):

“ha utilizado la realidad alternativa para que los jugadores se involucren en temas planetarios. Este juego plantea cada semana un tema real, que ha sido dramatizado por comics. Los jugadores son agentes que se encargan de salvar el mundo de este tipo de problemas, que deben ser resueltos por los participantes y aplicarlos a nivel local. Al mismo tiempo, le permite al jugador dar cuenta de sus propias habilidades y les plantea la manera de ponerlas al servicio de las necesidades planetarias. Para recibir retribución a su trabajo, el participante debería completar las misiones, redactar un texto, subir un video o una foto en el cuadro de texto dispuesto para que socialice los productos. Este es leído por otros participantes quienes otorgan poderes determinados de acuerdo a su criterio. Los jugadores que tienen mayores reconocimientos obtienen becas para ejecutar sus proyectos a escala real”. (2013)

En Colombia, en el artículo de Mera (2016), publicado en la *Revista Científica* de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, se hace un análisis sobre la gamificación como estrategia de fortalecimiento en el programa de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Popayán. El estudio concluye que la gamificación permitió cambios en los programas académicos que generaron resultados positivos, como la creación de escenarios en los cuales se articula el trabajo entre docentes y estudiantes mediante acuerdos de colaboración.

1.4.2.5.2 Nivel 2: Otros conceptos

Cuando escuchamos la palabra *gamificación*, inmediatamente evocamos las palabras *juego*, *diversión*, pero no solo los juegos nos llevan a la diversión; existen otros términos

motivacionales, por lo que es necesario considerar los siguientes conceptos:

- *Comportamiento humano*: Conjunto de acciones y actitudes ejecutadas por el ser humano y determinadas por la cultura, las emociones, los valores de la persona, la ética, el ejercicio de la autoridad, las relaciones, incluso ajenos a su voluntad como en el caso de la hipnosis⁶, la persuasión, la coerción o la genética.
- *Competitividad*: Es la “capacidad para competir” (Ramírez, 2014).
- *Competencia*: Es el reto entre personas que pretenden llegar a un mismo objetivo.
- *Motivación*: Es la “(...) acción y efecto de motivar” (RAE, 2018, “motivar”, Ítem 1); es la causa o razón que impulsa una acción; el estímulo para animar y suscitar el interés; es disponer del ánimo de alguien para que proceda de un determinado modo.

Una vez definidos los conceptos mencionados: el *comportamiento humano*, la *competitividad*, la *competencia* y la *motivación*, es necesario identificar las variables que se deben considerar en la realización de un juego y las motivaciones: si se ejecuta solo con fines recreativos, por superación, por aumentar el nivel de destreza, para socializar, como pasatiempo, para liberar el estrés o para ganar dinero; este es el punto de partida para construir un diseño de gamificación.

1.4.2.5.3 Nivel 3: Diseño

Identificar claramente para qué se desea hacer el juego nos permite plantear un diseño atractivo, divertido, retador y fácil de comprender, para cumplir con el objetivo de cautivar desde el primero momento al jugador; para este efecto, el pensamiento del diseñador debe ser

⁶ Estado de inconsciencia adquirido por la sugestión que se identifica por la sumisión de la voluntad de la persona a las órdenes de quien se lo ha provocado.

empático, planteando un diseño centrado en el usuario, por lo que aquí se determinó un modelo que se ajustara a este criterio y permitiera la viabilidad del proyecto. Para el caso en estudio, se ha determinado el modelo de Bruno Munari.

El diseñador debe tener la mente abierta, permitir la ideación y saber escuchar las propuestas de expertos y no expertos para tomar la mejor decisión y estructurar el juego de modo que cumpla con el objetivo establecido; asimismo, debe emplear su “pensamiento creativo”; es decir, trabajar con los dos hemisferios del cerebro, el derecho, imaginativo y espacial, y el izquierdo, ordenado y serial (Varela, 2015).

Para desarrollar esta estrategia de gamificación fue necesario considerar un conjunto de herramientas, las cuales se clasificaron como *mecánicas*, *dinámicas* y *estéticas* (ver tabla 1).

- *Mecánicas*: Determinan puntos, niveles, premios, medallas, retos, regalos.
- *Dinámicas*: Definen la conducta del jugador.
- *Estéticas*: Son las relacionadas con las emociones con las cuales reacciona el jugador.

Tabla 1. Herramientas para la gamificación

Mecánicas	Dinámicas	Estéticas
Clasificaciones	Competencia	Competición
Puntos	Recompensa	Autorrealización
Medallas	Superación personal	Recompensa
Niveles	Prestigio	Estatus
Premios	Logros	Autosuperación

1.4.2.5.4 Nivel 4: Organización

Las gamificación en la empresa ha sido una tendencia a partir del año 2010, especialmente cuando se trata de fidelizar a sus clientes con respecto a los productos ofrecidos; es decir, ha sido empleada dentro de sus estrategias del *marketing*; sin embargo, para el año 2012 en el Reino Unido, el Departamento de Trabajo y Pensiones aplicó la técnica del *brainstorming* para descentralizar la innovación, incorporando cuatro mil quinientos usuarios que generaron mil cuatrocientas ideas, de las cuales se seleccionaron sesenta y tres para ser aplicadas. Asimismo, la empresa Marriot Internacional realizó un juego a través de *Facebook* con el fin de reclutar personal (Varela, 2015). Pero, ¿cuál es la razón por la que se aplican técnicas de gamificación en las empresas? Esto obedece, de acuerdo con la firma Gartner, a cuatro factores:

- Rapidez en la retroalimentación
- Metas y reglas claras
- Coherencia
- Retos precisos

1.4.2.5.5 Nivel 5: Cultura organizacional

Valera Mariscal (2015) nos formula la siguiente pregunta: ¿de qué serviría gamificar nuestro proceso de ventas, que en el fondo implementa un sistema de motivación transparente, precisa objetiva y positiva, si tenemos una cultura opresiva, arbitraria, controladora con un liderazgo egocéntrico? A continuación nos da una respuesta en la que afirma que la organización debe ser madura y abierta; es decir, actuar con transparencia, autonomía y permitir el desarrollo.

1.4.2.5.6 Nivel 6: ¡Sigamos a Rafael!

Una vez contemplados los cinco niveles, se ha considerado al juego *¡Sigamos a Rafael!* como una de las gamificaciones que permiten dar continuidad a las acciones en las cuales la Organización Minuto de Dios ha trabajado con el fin de fortalecer su cultura organizacional entre sus colaboradores. ¡Este proyecto es la apuesta que el autor propone a los líderes de la Organización Minuto de Dios para que continúen reafirmando la cultura corporativa!

1.4.2.6 *Storytelling*: “Aprende a contar tu historia y genera impacto”

Para Mootee (2014), “Storytelling es una técnica para armonizar la visión de la compañía y traducir los elementos clave de una estrategia a una narrativa atractiva y accesible que vincule el pasado con el presente y el futuro de forma cohesiva” (p. 87); es decir, que debe existir una interconexión entre los tres tiempos para que sea una narración que despierte interés, considerando en la historia ciertos aspectos que el autor nos describe:

- *Participativa*: Para que exista eco sobre la narrativa se debe invitar a mucha gente para que participe en estos eventos y puedan transmitir lo expuesto.
- *Atractiva*: Crear ilustraciones que reflejen un buen trabajo, que sea atractivo para el público participativo. También se puede representar la narrativa a través de vídeos que permitan experimentar sensaciones e inspiren a las personas en estas prácticas.
- *Estructurada*: La narración debe contemplar un inicio y un final, y determinar claramente qué es lo que se desea en el futuro.
- *Tangible*: Las personas son sensibles a los sentidos de visión y tacto por lo que se deben relacionar prototipos y el uso de la tecnología.

- *Ser divertida*: Bien puede definirse a través de “juegos serios”.
- *Ser real*: La narrativa le dará la información necesaria y veraz al equipo de trabajo con el que interactúa.

De acuerdo con los docentes Camilo López García y Mirian Jiménez Ocaña (2017), el *storytelling* se define como “(...) el arte de conectar con el público objetivo a través de una historia. Esta historia permite que el público que la escucha u observa interiorice y comprenda el contenido, creando un significado propio” (p. 12).

Para ilustrar otras maneras en las que es utilizada la técnica del *storytelling*, es necesario mencionar el libro *Obama es el mensaje: una interpretación macluhaniana del nuevo liderazgo presidencial estadounidense* (Ortega y Luque, 2009) en el que se argumenta que la victoria de Barack Obama tuvo mucho que ver con el efecto carismático que ejerció su biografía sobre los electores. La historia personal del candidato demócrata se confundía con su mensaje político en virtud de esta técnica; sin embargo, el éxito de tal estrategia no solo radicó en el hecho de que la biografía de Obama ofrecía a los ciudadanos un relato, sino en que evocaba con su fisonomía el contenido de su mensaje.

1.4.2.7 Design thinking

Continuando con los enfoques que tiene esta propuesta de innovación, a fin de presentar de forma diferente una idea educativa, una de las técnicas que también se asocian a este proyecto es el *design thinking*, que es una metodología que permite el desarrollo de la innovación, centrándose en las personas, con el objetivo de observar los retos, detectar las necesidades y darles solución integrando equipos multidisciplinarios para generar diseños y propuestas nuevas que capturen al usuario o población objetivo.

El objetivo de esta técnica, según el Innovación Factory Institute (2013) se basa en:

- Adquirir conocimientos básicos sobre los usuarios del producto o solución, y sobre la situación o el problema que afrontan. Por lo tanto, pretende comprender al usuario.
- Desarrollar empatía con los usuarios, mediante la observación de los mismos. Por lo tanto, es una metodología basada en observar al usuario.
- Generar un usuario tipo para el cual se diseña la solución o producto, definiendo así el punto de vista a partir del cual se debe desarrollar el diseño.
- Generar tantas ideas como sea posible. Por lo tanto, es necesario “idear”.
- Construir prototipos de las ideas más prometedoras.
- Aprender a partir de las reacciones de los usuarios al interactuar con el prototipo. Por tanto, es necesario dejar que prueben el producto mediante los prototipos desarrollados y recabar información gracias a dicha interacción (párr. 4).

Teniendo en cuenta lo anterior, esta propuesta de juego innovador se presenta como una estrategia diferente que permitirá vislumbrar, desde diferentes ángulos, nuevas ideas que aporten a la educación y la forma de “inyectar” conocimiento mediante técnicas innovadoras, creativas y prácticas que permitan contribuir con el desarrollo de una organización y, por ende, el de la comunidad,

1.5 Contexto del Caso: EL Padre Rafael y la Organización Minuto de Dios

1.5.1 Vida y obra del padre Rafael García-Herreros

Rafael, hijo de padres que, desde niño, contemplaron su formación a través de una disciplina en la que se combinó el comportamiento riguroso, estricto, de servidor a la patria, con el amor al prójimo y el servicio a la humanidad; esta fusión obedeció a su papá, el general

Julio César García-Herreros, y a su mamá, María Unda, una mujer entregada al servicio, que constituyeron un hogar donde siempre predominaron estos valores.

Sus primeros estudios fueron realizados en el colegio de las Hermanas de la Presentación y, luego, en el colegio provincial. En ese transcurrir de los años, Rafael escuchaba en su casa bambucos como *Brisas de Pamplonita*, los versos de Pacho Morales, los poemas de Teodoro Gutiérrez y la música que interpretaba el violinista de su tierra Ángel María Corzo; luego, a la edad de 14 años, fue llevado por su padre al Seminario Conciliar de Pamplona.

El Seminario Menor, en el que transcurrieron sus estudios secundarios, le permitió a Rafael García-Herreros Unda encausar y fortalecer su vocación hacia el sacerdocio, tal y como lo afirma el padre Diego Jaramillo (2017) en el libro *Rafael García-Herreros: una vida y una obra*:

Otros sucesos que posiblemente influyeron en las decisiones que tomaría el joven seminarista fueron la canonización de San Juan Eudes en mayo de 1925, celebrada en el seminario con muchísimo fervor, y la beatificación, el 17 de octubre de 1926, de tres sacerdotes eudistas, a quienes la iglesia honró como mártires por haber sacrificado su vida por Cristo en tiempos de la revolución francesa. Estos acontecimientos eran importantes, dado que los eudistas dirigían el seminario de Pamplona desde 1890. (p. 38)

Fue entonces que, para el año 1931, empezó sus estudios de teología, tiempo que transcurrió en su preparación, hasta ordenarse como sacerdote el 19 de agosto de 1934.

Desde el periodo en el que inicia su sacerdocio, y durante dieciocho años, el padre Rafael García-Herreros fortalece su compromiso de servicio formando sacerdotes y una de las técnicas que usó para que educar fue la de escribir cuentos en los que “expresó ideas y planteó inquietudes” (Jaramillo, 2017, p. 65). Estas narraciones, que realizaba cada mes, permitían a los

seminaristas reflexionar sobre la vida cristiana. Y como dice el padre Diego: “Los cuentos de Rafael García-Herreros son cátedras de ideales. Ellos invitan a superar la mediocridad y romper la rutina” (p. 106). Un periodista en Cali escribió:

Narrador magnifico que atrae la atención del lector hasta los desenlaces del cuento exquisitamente trabajado. Sus cuentos [son] de exquisita factura clásica, de incomparable sabor regional y de una espiritualidad que se hace más y más patente. (...) Es un cuentista como pocos: gusta, atrae y compensa de manera maravillosa las horas que se empleen en leerlo. (Jaramillo, 2017, p. 112)

Otros de sus métodos de enseñanza fueron las meditaciones matinales inspiradas en obras del clérigo y escritor francés, Jacobo Benigno Bosque y la metodología de formación espiritual “Proclamación de la Palabra de Dios”.

Después de haber estado en varios seminarios de Colombia como el de Santa Rosa de Osos, Jericó, Pamplona, Usaquén y Cartagena, y en el de Mérida, Venezuela, en el año 1950 realiza un viaje a Europa para adelantar estudios de Filosofía en la Universidad Gregoriana y luego a Suiza, en donde tomó un curso de vacaciones de Filosofía y Ciencias Sociales; luego regresa en el año 1951, cuando fue nombrado para laborar en el Seminario de Cali, en donde, además de ser profesor de Filosofía, fue el director del programa *El Minuto de Dios*. Posteriormente, en 1953, su vocación de servicio lo llamó a ser organizador en la creación de un barrio para los damnificados de las inundaciones del río Cauca y alcanzó a construir algunas casas en un barrio al que denominaron “El ojo de la Aguja”. Las arduas labores externas al seminario diocesano lo llevaron a que, en el año 1954, fuera trasladado a Medellín, pero muy pronto llegaría a la ciudad de Bogotá.

1.5.2 Organización Minuto de Dios

La Organización Minuto de Dios, fundada en 1958, es el producto de una serie de sentimientos, preocupaciones sociales e inquietudes que, desde el interior de la persona del padre Rafael García-Herreros, dio surgimiento a una serie de entidades que hoy son reconocidas como la Organización Minuto de Dios.

La obra del Padre García-Herreros, fundamentada en el amor al otro, el servicio y la entrega, plasma en cada una de las entidades esas preocupaciones en torno a temas como la ciudad y la familia, el trabajo, la educación y la cultura, el servicio al país, la justicia, la innovación social en la evangelización, el arte, la pobreza, la inequidad, la importancia de la equidad, la exclusión y la inclusión social y otros temas que, poco a poco, a lo largo de la vida del sacerdote eudista lo llevaron a fundar estas empresas que se mantienen vigentes con la consigna misional del servicio con calidad y sin discriminación ni miramientos de clase, sino de equidad y de justicia.

1.5.2.1 Programa Radial

En el año 1946, cuando llega a Cartagena para cumplir con sus actividades de profesor, las clases ya habían empezado y el padre Rafael no tenía asignado ningún programa para realizar como docente. No obstante, él gestiona funciones fuera del seminario y es entonces cuando conoce al propietario de la emisora Radio Fuentes, en la cual abre un espacio radial llamado la *Hora Católica*; simultáneamente a este programa, el 8 de febrero de 1950 conforma otro programa “corto y dinámico” llamado *El Minuto de Dios* (Jaramillo, 2017), el cual, según sus propias palabras, define como “(...) un instante de Dios en la Tierra (Beltrán, 1984, citada en UNIMINUTO, 2017a).

1.5.2.2 El Minuto de Dios por Televisión

En el año 1953, el padre Rafael fue invitado por el rector de la Universidad Incca a participar en los programas de televisión *Fantasía Navideña* y *El Artista y su Obra*, que dieron la pauta para que el Presidente de la época le asignara un espacio en televisión al *Minuto de Dios*, el 13 de junio de 1954. En los años sesenta, el padre creó algunos episodios que generaron polémica por los mensajes expresados; fue necesaria la intervención del presidente Guillermo León Valencia para que el programa televisivo continuara. En el periodo del Presidente Belisario Betancur Cuartas, dado el sistema de licitaciones para los espacios de televisión, el programa se vio afectado; pero, la intervención del Presidente, quien declaró “¡Este programa se mantiene!”, no permitió que fuera suspendido. A hoy, en 2018, el programa continúa como el más antiguo de la televisión Colombiana.

1.5.2.3 Corporación de Vivienda Minuto de Dios

Sin duda, esta institución da formalidad a la experiencia del padre García-Herreros de creación de viviendas para las personas más necesitadas, a partir de la construcción de casas en los años cincuenta en el barrio “El Ojo de la Aguja”, en Cali, y de las donaciones que se entregaban en el programa de televisión *El Minuto de Dios* por el año 1955. Con la ayuda de estudiantes, bachilleres y universitarios, en mayo de 1956 estaba trabajando en el mejoramiento de viviendas del barrio Pardo Rubio; en ese mismo periodo, con la colaboración del arquitecto Alfonso Cleves, construyen algunas casas en el barrio Altamira al nororiente de Bogotá. Finalmente, en el año 1957 se funda el barrio Minuto de Dios.

Toda esta gama de actividades terminan en la constitución, como ente jurídico, de la primera entidad de la Obra, la Corporación de Vivienda Minuto de Dios, el 15 de enero de

1958. Su objetivo es constituir comunidades en las que, además de la construcción física de vivienda y el mejoramiento del entorno, se genere un tejido social de progreso, a partir de la confirmación de núcleos de participación de personas naturales y entes jurídicos que brinden recursos financieros, técnicos, y administrativos, lo cual permite la creación de comunidades establecidas, autosostenibles y comprometidas con su desarrollo integral. Hoy, en 2018, está registrada jurídicamente como Corporación El Minuto de Dios y atiende al año aproximadamente noventa y cinco mil personas en los diferentes programas sociales que conforman la Institución.

1.5.2.4 Corporación Educativa Minuto de Dios - CEMID

En el año 1957, el padre Rafael inicia la construcción del Barrio Minuto de Dios, pero, simultáneamente empezó a pensar en la carencia de la educación, por lo cual consolida una escuela considerando que era un requisito que los niños que habitaban el barrio estudiaran. La mensualidad que cada familia debía aportar tenía un valor de cincuenta centavos, así no tuvieran hijos estudiando, como “(...) signo de que la educación es un bien que a todos beneficia” (Jaramillo, 2017, p. 181).

En 2018, a nivel nacional, la Corporación cuenta con nueve colegios privados, diez en concesión y cuatro en administración. Asimismo, abarca varios centros de desarrollo infantil y once hogares infantiles. Para el año 2017 “fueron atendidos 26 067 estudiantes” (CEMID, 2018, p. 3). La Corporación Educativa, dentro de su misión, tiene como responsabilidad la de establecer cambios estructurales que beneficien al desarrollo de una sociedad.

1.5.2.5 Corporación Centro Carismático Minuto de Dios - CCCMD

Una vez consolidado el movimiento de la Renovación Carismática, el padre Rafael sintió la necesidad de crear el Centro Carismático el 25 de abril de 1976, una entidad concebida para coordinar las múltiples publicaciones relacionadas con el tema, las cuales deberían ser distribuidas especialmente a los grupos de oración de la Renovación Carismática tanto en Colombia como en América Latina.

El Centro Carismático se conforma por:

- a. *Emisoras Minuto de Dios*: Encargadas de transmitir hoy un mensaje inspirado en la espiritualidad de la Renovación Carismática de la Iglesia católica y por el trabajo social de la Obra el Minuto de Dios. En abril de 1987 se inician las transmisiones de prueba, pero días antes, el padre anunciaba que esta emisora iba a restaurar la moral y la sanidad en Bogotá. En la vigilia del Pentecostés, el 6 de junio de 1987, se inauguró la emisora Minuto de Dios bajo el lema "Una emisora católica para la gloria de Jesucristo". Hoy, en 2018, tiene sedes en Bogotá, Barranquilla y Cartagena.
- b. *Escuelas de Evangelización*
- c. *Librerías Minuto de Dios*
- d. *Shalom - Centro de retiros*

1.5.2.6 Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO

Ya desde 1962 el padre García-Herreros soñaba con tener una universidad, porque

desde ese entonces en los planos del Barrio se contaba con espacios para la construcción de un centro de educación superior. Así, en los años 60 y 70 el padre Rafael no dejaba de mencionar entre los otros proyectos que bien estaban propuestos, el de la Universidad Minuto de Dios.

En 1985 es cuando se conforma, en el Centro Carismático, la programadora Lumen 2000 que dio origen a la Escuela Latinoamericana de Televisión, que fuera el germen para la creación de la Facultad de Comunicación y Periodismo. Esto fue posible aunando esfuerzos de algunas entidades de la Organización Minuto de Dios, como el Centro Carismático la Corporación Minuto de Dios y la Congregación de Jesús y María, y con los aportes del mismo padre Rafael, quien vendió una yegua que le había sido donada por diez millones de pesos. Es así que, para el segundo periodo de 2017, la Universidad atendió a 119 489 estudiantes a nivel nacional (UNIMINUTO, 2017b, p. 10).

En este marco, la creación, el diseño y el desarrollo de un juego innovador, haciendo uso de la estrategia de la gamificación, en conmemoración a la vida y obra del padre Rafael García-Herreros, se convierte, entonces, en una actividad que da paso a la cultura de la Innovación en la Organización Minuto de Dios, especialmente en la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO.

1.5.2.6.1 Historia

La primera idea de construir una universidad para dar continuidad al proceso educativo de los estudiantes que estaban cursando su bachillerato, se registra en el año 1962, tomado más fuerza en 1967, cuando se gradúan los primeros bachilleres del Minuto de Dios. En 1986, jóvenes de diferentes países aprenden a evangelizar a través de la escuela de Televisión el Minuto de Dios, por lo que surge la necesidad de crear una facultad de comunicaciones.

Para el 31 de agosto de 1988 se firma el acta de constitución de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. El 18 de septiembre de 1990 es nombrado como primer rector el padre Mario Hormaza y, entre 1991 y 1993, el Icfes aprueba los programas de Administración, Ingeniería Civil, Comunicación social - Periodismo, y las licenciaturas en Informática, Filosofía y Básica Primaria con énfasis en Estética, todos dirigidos al desarrollo social.

Para el año 1997 es nombrado como rector el padre Camilo Bernal Hadad, quien lleva la Universidad a diferentes áreas del país consolidándola como la institución educativa que cubre mayor número de estudiantes en Colombia. Entre los años 2011 y 2012 es nombrado como rector el doctor Leonidas López Herrán; en este periodo, UNIMINUTO se reconoce como un caso de éxito internacional en lo referente a negocios incluyentes. Para el año 2016 es nombrado como rector general el padre Harold Castilla Devoz y se logra que su modelo educativo sea llevado a Costa de Marfil, creando la Institución Tecnológica Eudista Africana - IUTEA.

En 2017, el padre Harold, después de haber recorrido cada uno de los centros de educación donde se encuentra la Institución, hace una invitación como líder:

Sigamos construyendo juntos, a que mantengamos un dialogo permanente para lograr ser un equipo integrado, cuestionado, con una identidad grande con nuestro proyecto institucional y con ese empoderamiento que cada uno tiene desde la función que le corresponde hacer en el Sistema; solo así podremos pasar de la visión al logro de le estrategia, a la acción como líderes transformadores, donde todos tenemos una misión en la que apenas llevamos cien días (Castilla, 2017, p. 12).

1.5.2.7 Cooperativa Minuto de Dios

1.5.2.7.1 Historia

Respaldada desde sus inicios por la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO para su posicionamiento y desarrollo, originalmente fue creada como una entidad solidaria en beneficio de la educación superior, cuyo objeto es apoyar a los estudiantes de UNIMINUTO; posteriormente, dio cobertura a otros servicios para colaboradores de la Organización Minuto de Dios. Actualmente se encuentra en más de setenta y cinco lugares del país.

1.5.2.8 Fundación de Asesorías para el Sector Rural - FUNDASES

1.5.2.8.1 Historia

Desde su creación, esta fundación contribuye al mejoramiento del nivel de vida de los estratos más pobres del pueblo colombiano, a través de la investigación, el desarrollo y la transferencia de tecnologías que incidan en la reducción de los costos de producción, mediante procesos de producción limpia orientados a la protección ambiental.

La entrega que caracteriza la obra Minuto de Dios se plasma en las entidades que integran la Organización, que hoy son reconocidas a nivel nacional e internacional y cuyas características e impronta cultural se describen en la Tabla 2.

Tabla 2. Entidades hoy reconocidas

Entidades de la Organización Minuto de Dios	
Corporación El	Personería jurídica: La Corporación se reconoce con personería jurídica el 14 de agosto de

Minuto de Dios	1958, bajo el nombre de “Corporación Provivienda Minuto de Dios”.
	Misión: A la luz del Evangelio, servir a las personas y comunidades vulnerables, estimulando la participación de las mismas en su proceso de desarrollo integral (Corporación Minuto de Dios, 2016, “Historia”: Misión).
	Visión: Ser líder en el desarrollo integral de la población vulnerable, innovando y promoviendo soluciones con eficiencia y eficacia (Corporación Minuto de Dios, 2016, “Historia”: Visión).
	Valores corporativos: Solidaridad, construcción de comunidad, desarrollo integral de la población vulnerable, eficacia, eficiencia (Corporación Minuto de Dios, 2016, “Historia”).
	Líneas de acción: Vivienda e infraestructura, gestión social, generación de ingresos.
	Programas: Dame una Casa, Plan Padrinos, Banco de Ropa, Bonos de Condolencia, Banquete del Millón.
	Evidencia: “La Corporación El Minuto de Dios, se permite publicar la información registrada como entidad sin ánimo de lucro, para que pueda ser consultada por la comunidad según los artículos 364-5 del E. T., y los artículos 1.2.1.5.1.3 y 1.2.1.5.1.4 del Decreto 1625 de 2018” (Corporación Minuto de Dios, 2016, “Régimen Especial Tributario”).
Corporación Educativa Minuto de Dios	Personería jurídica: “(...) La Resolución No. 686 del 20 de diciembre de 1993, expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.” (Secretaría de Educación - Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., 2018, párr. 1) como entidad sin ánimo de lucro denominada Corporación Educativa Minuto de Dios – CEMID.
	Misión: “Promover, a la luz del Evangelio, el desarrollo del potencial humano, procurando el paso por cada uno y para todos a condiciones de vidas más dignas, facilitando el acceso al conocimiento, al desarrollo de la inteligencia, a la formación en valores y al crecimiento en el amor por los demás con base en lo cual quiere propiciar cambios estructurales que contribuyan al desarrollo de la sociedad” (CEMID, 2018, “Horizonte institucional”: Misión).
	Visión: Ser “(...) generadora de un modelo educativo que proporcione a sus estudiantes una educación pertinente, innovadora y de alta calidad, a través de recursos pedagógicos que integren la ciencia y la tecnología con la formación cristiana con valores morales y cívicos, que contribuyan a desarrollar la sensibilidad social de los estudiantes, garantizando una educación integral. De igual manera, desea contar con un equipo de colaboradores que trabajen por el crecimiento continuo de la institución, capaces de desempeñarse en un ambiente de solidaridad, servicio y amor al prójimo, principales enseñanzas del fundador, el padre Rafael García-Herreros” (CEMID, 2016a).
	Valores Corporativos: Amor, servicio, justicia y libertad

	<p>Líneas de Acción: Primera infancia, educación preescolar, básica y media académica; bachillerato internacional, nivel de avance, articulación de la educación media con la superior, educación media técnica, educación para adultos, modelos flexibles de educación.</p>
	<p>La evidencia: “La Corporación Educativa Minuto de Dios - CEMID, ubicada en la transversal 74 No. 81C-05, Sede Principal Bogotá, Colombia, tiene a su disposición como canales de contacto el teléfono 5933050 y el correo electrónico contacto@colegiosminutodedios.edu.co (CEMID, 2014, “Política de Tratamiento para la protección de datos personales”).</p>
<p>Corporación Centro Carismático Minuto de Dios</p>	<p>Personería jurídica: “La Corporación Centro Carismático Minuto de Dios, entidad sin ánimo de lucro, [fue] legalmente constituida, con personería jurídica reconocida mediante Resolución 2373 del 05 de octubre de 1984, proferida por el Ministerio de Justicia de la República de Colombia, y circunscrita a la Diócesis de Engativá por su carácter religioso” (CCCMD, 2018b, Generalidades, párr. 1).</p>
	<p>Objetivo: Adelantar labores de evangelización, administrar librerías, conducir una productora de música católica, varias emisoras, y una productora de televisión.</p>
	<p>Misión: “Somos una obra de la Iglesia católica, dirigida por los padres eudistas, comprometida con el anuncio de la Buena Nueva de Jesucristo, como modelo y sentido de vida. Promovemos, a través de los medios de comunicación social y distintos servicios pastorales, la conversión, la renovación en la fe y el desarrollo integral de las personas y las comunidades a la luz del Evangelio” (Minuto de Dios, 2016).</p>
	<p>Visión: “Ser la mejor propuesta evangelizadora de habla castellana, siendo atractiva y efectiva frente a las necesidades actuales, ayudando a transformar las vidas de nuestros oyentes desde la experiencia eudista y de la renovación carismática, para propiciar un encuentro personal con Jesucristo vivo” (Emisora El; Minuto de Dios, s. f., párr. 1).</p>
	<p>Valores: Respeto, coherencia, responsabilidad, honestidad, espiritualidad, trabajo en equipo, solidaridad y creatividad (CCCMD, 2018a).</p>
<p>Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO</p>	<p>Personería Jurídica: La Corporación Universitaria Minuto de Dios –UNIMINUTO es una institución de educación superior, privada, de utilidad común, sin ánimo de lucro y su carácter académico es el de institución universitaria, con personería jurídica reconocida mediante la Resolución 10345 de 1990, expedida por el Ministerio de Educación Nacional (Ministerio de Educación Colombia - Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, 2018).</p>
	<p>Valores: el concepto de <i>hombre</i> basado en el humanismo cristiano que determina que “creemos en la persona humana, en su integridad como hijo de Dios, digno de respeto y por lo tanto llamada a su completo desarrollo como individuo y como miembro de una comunidad” (UNIMINUTO, 2017c, “Principios” párr. 1).</p>

	<p>Misión: “El Sistema Universitario UNIMINUTO, inspirado en el Evangelio, el pensamiento social de la Iglesia, la espiritualidad eudista y el carisma del Minuto de Dios, tiene como propósito ofrecer educación superior de alta calidad y pertinente con opción preferencial para quienes no tienen oportunidades de acceder a ella, a través de un modelo innovador, integral y flexible; formar excelentes seres humanos, profesionales competentes, éticamente orientados y comprometidos con la transformación social y el desarrollo sostenible; contribuir, con nuestro compromiso y nuestro testimonio, a la construcción de una sociedad fraterna, justa, reconciliada y en paz” (UNIMINUTO, 2017c, “Misión”).</p> <p>Visión: “En el 2019, UNIMINUTO es reconocida, a nivel nacional e internacional, como una institución de educación superior que, desde su modelo educativo inspirado en el humanismo cristiano, forma personas íntegras que, como profesionales competentes y emprendedores, abiertos a la búsqueda de Dios y al servicio del hombre, contribuyan al desarrollo de sus comunidades y de una sociedad equitativa”. “UNIMINUTO se caracteriza por ser una institución incluyente y sostenible, soportada en una cultura de alta calidad, con una oferta educativa amplia y pertinente, gran cobertura, fácil acceso, uso de nuevas tecnologías, promoción de la innovación social y de iniciativas de cooperación para el desarrollo” (UNIMINUTO, 2017c, “Mega”).</p> <p>Los valores: Humanismo cristiano, actitud ética, espíritu de servicio, excelencia, inclusión y equidad educativa, sostenibilidad, praxeología, comunidad educativa, comunidad participativa, identidad cultural.</p> <p>Líneas de acción: las líneas de acción se establecen en cada programa según su carácter: técnico profesional, técnico laboral, tecnología, universitario, especialización y maestría.</p> <p>Eslogan: “Educación de calidad al alcance de todos”.</p> <p>Actividades de imagen corporativa: Creación de página web, vallas publicitarias, informes de gestión.</p> <p>Código de ética y buen gobierno: Acuerdo número 2011 del 24 de enero de 2014 por el cual se expide el Código de Buen Gobierno y de Ética (UNIMINUTO, 2014).</p> <p>Desarrollo de procesos de capacitación: Se crea UNICORPORATIVA para dar apoyo en la formación de sus colaboradores, apoyo educativo vía titulaciones en formación profesoral y profesional, y establecer convenios con la Universidad de los Andes, la Universidad del Rosario y la Pontificia Universidad Javeriana, entre otras (UNIMINUTO, 2016).</p>
<p>Corporación Industrial Minuto de Dios - CIMD</p>	<p>Personería jurídica: La Resolución 008 del 11 de enero de 1995 del secretario general de la Alcaldía Mayor de Santa Fe de Bogotá, Distrito Capital, resuelve reconocer la personería jurídica a la entidad sin ánimo de lucro denominada “Corporación Industrial Confecciones Minuto de Dios o MD Conexiones (Artículo 1º).</p> <p>“(…) Certifica que por Acta No. 90 del Consejo Directivo del 5 de noviembre de 2008, inscrita el 28 de enero de 2009 bajo el número 0014 7270 del Libro I de la entidad sin ánimo</p>

	<p>de lucro, la entidad cambió su nombre de Corporación Industrial Confecciones Minuto de Dios o MD Confecciones por el de Corporación Industrial Minuto de Dios O CIMD (...) el secretario de la Cámara de Comercio de Bogotá” (Cámara de Comercio, 2018a, p. 2).</p>
	<p>Misión: “(...) Propender por un nivel de vida más digno para los individuos, contribuyendo con la generación de empleos y con el mejoramiento de la productividad. CIMD promueve el desarrollo y fortalecimiento de la industria Colombiana; desarrollando competencias profesionales y personales del capital humano, asistencia técnica para elevar su productividad, potenciar la I&D como una herramienta clave para el desarrollo de la competitividad y apoyamos el desarrollo de emprendimientos con ideas innovadoras en nuestro laboratorio de emprendedores; asimismo servir de articulador entre la población vulnerable y el sector empresarial a fin de contribuir a la generación de empleo y desarrollo de nuestro país” (Olaya, 2017, p. 3).</p>
	<p>Visión: Ser la “(...) empresa líder en consultoría de gestión enfocada a la industria” (Corporación Industrial Minuto de Dios, 2015, “Quiénes somos”).</p>
	<p>Valores: Proporcionar valor, compromiso, integridad, innovación, excelencia, equipo (CIMD, 2018).</p>
	<p>Líneas de Acción: Formación especializada, desarrollo empresarial, de proyectos de investigación, de emprendimiento, en plantas (Olaya, 2017).</p>
	<p>Evidencia: “En cumplimiento de las obligaciones legales, particularmente lo dispuesto en el artículo 364-5 del Estatuto Tributario, y lo señalado en el artículo 1.2.1.5.1.3 y 1.2.1.5.1.4 del Decreto 2150 de 2017, CIMD dispuso de este espacio en su página web, a efectos de dar transparencia y publicidad al proceso de solicitud de permanencia en el Régimen Tributario Especial (RTE) que actualmente se encuentra adelantando ante la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN” (Corporación Industrial Minuto de Dios, S. f., “Epígrafe”).</p>
<p>Fundación de Asesorías para el Sector Rural – FUNDASES</p>	<p>Personería jurídica: “Por certificación del 30 de abril de 1997, otorgado(a) en la Alcaldía Mayor de Bogotá, inscrita en esta Cámara de Comercio el 6 de mayo de 1997 bajo el numero: 00004940 del libro I de las entidades sin ánimo de lucro, fue inscrita la entidad denominada Fundación de Asesorías para el Sector Rural Ciudad de Dios FUNDASES” (Cámara de Comercio, 2018b).</p>
	<p>Misión: “Generar y adoptar eficientemente nuevas tecnologías y servicios mediante la investigación, transferencia y difusión para fortalecer la producción agropecuaria, agroindustrial y la conservación del medio ambiente, para el beneficio de la sociedad, en especial de aquellos ubicados en las áreas rurales” (FUNDASES, 2018a, “Misión”).</p>
	<p>Visión: “FUNDASES quiere ser reconocida como una institución generadora y proveedora de innovaciones biotecnológicas y servicios a partir de la investigación aplicada, que transfiere sus tecnologías sin ánimo lucro en las áreas de producción agropecuaria, agroindustrial y conservación ambiental” (FUNDASES, 2018a, “Visión”).</p>

	<p>Líneas de Acción: Biotecnologías –Microorganismos que tienen beneficio para la actividad agropecuaria–, Coraflor –centro para dar ambientación a los animales–, Laboratorios –se prestan servicios de laboratorios fisicoquímico y microbiológico de aguas y suelos a empresas públicas y privadas en ramas agrícola, ambiental e industrial–, proyectos ambientales y de desarrollo rural (FUNDASES, 2018b).</p>
	<p>Evidencia: Para cualquier información requerida sobre esta institución se podrá contactar a los siguientes correos electrónicos: centrodecontacto@fundases.com serciorcliente@fundases.com.</p>
<p>Minuto de Dios Corporation</p>	<p>Visión: “Ser, a la luz del Evangelio, una organización social sostenible que propenda por el desarrollo integral de los pobres, para acompañar a persona y comunidades en sus procesos de descubrir y realizar sus potencialidades a través de programas de atención a grupos y comunidades” (Cancillería República de Colombia, 2014, “Visión”, párr. 1).</p>
	<p>Líneas de acción: Sistemas de servicios –ferias de servicios para colombianos en el exterior, salud, aportes de pensiones desde el exterior, cajas de compensación familiar, educación, vivienda, prevención exequial desde el exterior, semana binacional de la salud–, Plan Comunidad –multiplicadores, asociaciones, colombianos destacados en el exterior–, acompañamiento al retorno –tipos de retornos, beneficios Ley retorno, Abecé ley 1565, Oficinas de atención al migrante, normativa–, migración ordenada y regulada –prevención, espacio multilaterales, experiencia de migrantes– (Cancillería República de Colombia, 2014).</p>
	<p>Personería jurídica: Electronic Articles of Incorporation No. 3000006411, Filed July 28, 2003, Sec. of State.</p>
<p>Cooperativa UNIMINUTO</p>	<p>Objetivo: “(a) Propender por el desarrollo integral humano, social y cultural de los asociados, de la comunidad en general y de las regiones. (b) Contribuir al desarrollo de la educación, mediante el otorgamiento, administración o gestión total o parcial de créditos o planes de financiación. (c) Ofrecer y prestar servicios de crédito. (d) Apoyar la búsqueda de oportunidades laborales y el desarrollo de empresas de los asociados” (Cooperativa UNIMINUTO, 2017, p. 6).</p>
	<p>Misión: “La Cooperativa UNIMINUTO es una cooperativa inspirada en la Obra Minuto de Dios y los principios solidarios, que promueve el desarrollo integral de sus asociados, a través de la prestación de servicios que facilitan el acceso y la permanencia en la Educación Superior, la empleabilidad, el desarrollo empresarial y el bienestar de todos los que la integran” (Cooperativa UNIMINUTO, s. f.c, “Misión”).</p>
	<p>Visión: “En el 2019 nos habremos transformado en una cooperativa multiactiva con sección de ahorro y crédito; líder a nivel nacional en el sector cooperativo en productos y servicios financieros educativos; consolidada como socio estratégico de nuestras entidades aliadas y de las organizaciones de la Obra Minuto de Dios; con nuestros grupos de interés fortalecidos en principios de la economía solidaria y beneficiados con obras de servicio comunitario que incidan en el buen vivir de los asociados, familias y colaboradores” (Cooperativa UNIMINUTO, s. f.c, “Visión”).</p>

	Valores: Autoayuda, democracia, solidaridad, equidad, igualdad.
	Línea de acción: Crédito educativo, crédito de consumo, convenios comerciales, servicios misionales.
	“Código de ética y buen gobierno” (Cooperativa UNIMINUTO, s. f.a)
	Desarrollo de procesos de capacitación profesional y tecnología: Curso gratuito de Sensibilización en la economía solidaria, curso básico de Economía solidaria –dictado por el SENA–, Finanzas solidarias, aspectos relevantes sobre temas pensionales, cursos Emprender (Cooperativa UNIMINUTO, s. f.b).

1.6 Objetivo

Con esta propuesta se quiere innovar y presentar una idea diferente sobre cómo difundir la vida y obra del padre Rafael García-Herreros; este enfoque, basado en la técnica *storytelling*⁷ lo permite, ya que es el arte de contar una historia, de transmitir un mensaje que cautive y emocione al usuario, usando un lenguaje que puedan interiorizar y comprender, y con la capacidad de crear un significado que se asocie a su personalidad. Un ejemplo muy conocido lo encontramos en la empresa Apple cuando presentó el iPod al mundo por primera vez, pues no nos hablaron de cuántas *megabytes* tenía, sino que nos contaron la historia de “1000 canciones en tu bolsillo” y así nos engancharon (iPhoneros, 2016).

Es por ello que esta técnica debe incluir aspectos relacionados con los valores, elementos y leguajes que desencadenen emoción, un punto diferenciador del resto, que haga un aporte positivo y genere fidelidad inmediata en el usuario a quien va dirigido.

⁷ Ver ítem 1.4.2.6

1.6.1 Objetivo general

Diseñar un juego innovador, en el marco de la estrategia de la gamificación, en conmemoración a la vida y obra del fundador de la Organización Minuto de Dios, padre Rafael García-Herreros.

1.6.2 Objetivos específicos

- Proponer una experiencia de gamificación que permita fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia entre los colaboradores de una organización.
- Valorar (evaluar) esta experiencia de gamificación.
- Determinar las habilidades sociales en los miembros de la Organización para apropiar la filosofía del fundador de la Organización

1.7 Marco Metodológico

1.7.1 Tipo de investigación

Esta es una investigación cualitativa, que se puede clasificar dentro de un enfoque constructivista, pues buscó determinar la realidad desde el conocimiento y la comunicación basada en la experiencia, para descubrir la verdad a través de la recopilación de información en reuniones, ejercicios y desde la misma experimentación y razonamiento. El tipo de investigación es investigación-acción.

1.7.2 Aspectos metodológicos de la investigación

Para la creación, la experimentación, el modelo, la verificación y la solución en esta investigación se determinó la metodología de “pensamiento de diseño” (*design thinking*), la que se consideró primordialmente por las necesidades que se visualizaron directamente, lo cual aportó conceptos que permitieron consolidar la base del proyecto; por esta razón, se habla del punto 4 del modelo de Bruno Munari (Serrano y Blázquez, 2016, p. 70) del cual se extrajeron y apropiaron los elementos mencionados.

Esta ruta metodológica se traduce en una revisión de la cultura organizacional, en la *brainstorming* (creatividad), el pilotaje de gamificación (experimentación), el *storytelling* (modelo), y la verificación e implementación del juego (solución), los cuales, para efecto de esta investigación, se aplicaron a través de un estudio de caso en la Organización Minuto de Dios. El modelo de la ruta se puede observar en la tabla 3, que se presenta a continuación.

Tabla 3. Método Bruno Munari

Método Bruno Munari		
Problema	P	¿Cómo crear y desarrollar una actividad lúdica, innovadora, didáctica y dinámica que permita incentivar la cultura organizacional, con la participación masiva del personal institucional de la Organización Minuto de Dios para conocer y conmemorar la vida y obra del padre Rafael García-Herreros (PRGH)?
Definir el problema	DP	Crear un juego de mesa innovador y didáctico, en conmemoración a la vida y obra del padre PRGH.
Complejidad del problema	CP	Debe contener imágenes del PRGH, logo, título, cartas, contenido y se debe definir la temática de las cartas, la forma que tendrán; además, debe implicar innovación y tecnología, ser práctico, tener un tiempo de duración definido, ser repetitivo (se podrá jugar varias veces), y debe estar diseñado para más de un integrante.

Recopilación de datos	RD	Usar las técnicas de <i>Storytelling</i> , <i>brainstorming</i> ; se consultan estilos de juegos de mesa didácticos, conmemorativos de biografías; libros de biografías del PRGH, libros y páginas web sobre la Organización Minuto de Dios.
Análisis de datos	AD	Definir materiales, costos, inclusión de tecnología, libros sobre la temática de la biografía PRGH, número de cartas e imágenes.
Creatividad	C	Tomar la decisión, por parte del autor, para desarrollar el juego a través de la estrategia de la gamificación.
Materiales y tecnologías	MT	Definir materiales, texturas, tamaño de las cartas, simulación virtual, imágenes, impresión, colores.
Experimentación	E	Bosquejar la ideación, imágenes, tamaño de cartas, textos.
Modelos	M	Bocetar el juego <i>¡Sigamos a Rafael!</i>
Verificación	V	Plantear el prototipo I <i>¡Sigamos a Rafael!</i> , las reglas del juego, la simulación y la práctica, presentándolo a integrantes del área de Tesorería, la Fraternidad Minuto de Dios y al equipo de Comunicaciones.
Dibujos constructivos	DC	Definir textos, ilustrador, corrector de estilo, tamaño real de las cartas, tipo de papel para impresión y logo.
Solución	S	Juego <i>¡Sigamos a Rafael!</i>

Esta metodología se consideró pertinente teniendo en cuenta que el proceso de testeo del modelo permitió una aproximación real al diseño y la ejecución, más ajustados a las necesidades del juego de la Organización, porque dentro de la muestra hay representación de la alta gerencia, la cual, indirectamente, determinará el diseño apropiado para proceder al siguiente paso de la verificación del modelo seleccionado y aceptado⁸.

⁸ Ver ítem 5.2

1.7.3 Muestra

El pilotaje se realizó con una muestra de setenta personas y la verificación con una muestra aleatoria simple de quinientas veinticuatro personas de diferentes entidades de la Organización. Ambas pruebas se desarrollarán en el departamento de Cundinamarca, por ser allí donde la Organización cuenta con mayor concentración de colaboradores.

2. GAMIFICACIÓN ¡SIGAMOS A RAFAEL!

En la figura 3, que se presenta a continuación, se muestran las cuatro fases del proceso de investigación; posteriormente, se describe cada una de ellas.

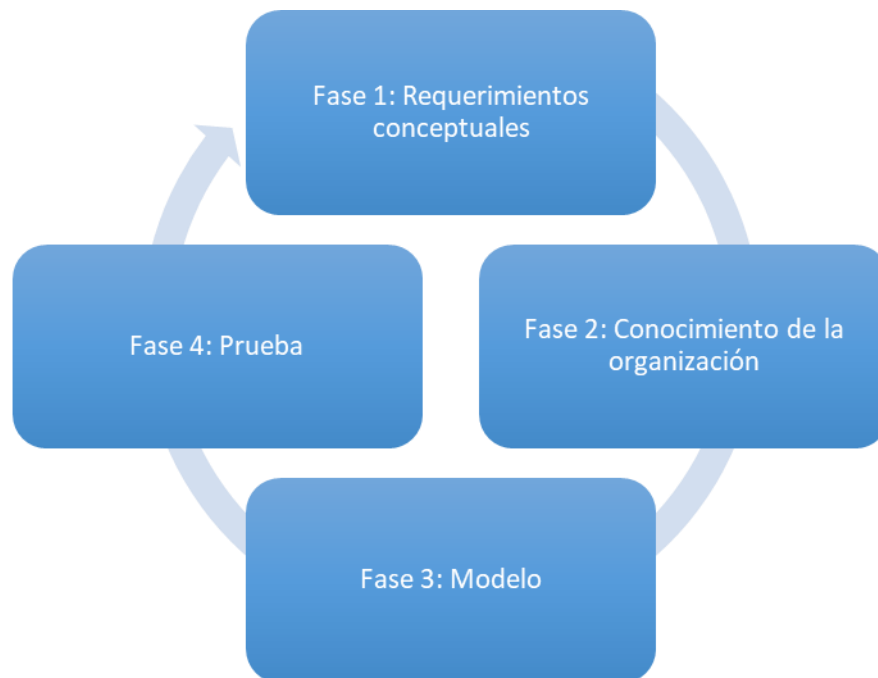


Figura 3. Fases de la investigación.

- La primera fase consistió en determinar los requerimientos conceptuales, identificando y describiendo los principales referentes, tal como se evidencia en el

marco conceptual del presente documento.

- La segunda fase consistió en conocer la Organización Minuto de Dios, revisando su estructura e historia; asimismo, se realizó una revisión teórica de los principales antecedentes de las diferentes organizaciones.
- La tercera fase consolidó el modelo propuesto sobre gamificación.
- La cuarta fase se desarrolló con la aplicación de la prueba para la verificación del modelo.

2.1 Sistematización de la Experiencia

Para llevar a cabo la sistematización de la experiencia se adaptó la metodología propuesta por Jorge Chávez Tafur (2006) en su libro *Aprender de la Experiencia: una metodología para la sistematización*, que se centra en un método práctico para apoyar la tarea de describir y analizar experiencias para alcanzar su completa sistematización, que busca organizar la información resultante de un proyecto de campo determinado para analizarla minuciosamente y obtener lecciones a partir de ella. El objetivo principal del proceso es la producción de nuevo conocimiento.

2.2 Evaluación de la Experiencia

Para la evaluación se diseñó un instrumento, que consistió en una entrevista estructurada que se evidencia en vídeos con testimonios de los participantes; asimismo, se construyó una encuesta dirigida a los participantes del juego y fue aplicada mediante *Google Forms* (ver Anexos).

2.3 Resultados

Para dar cumplimiento al objetivo general se diseñó un juego innovador en el marco de la estrategia de la gamificación, en conmemoración a la vida y obra del fundador de la Organización Minuto de Dios, el padre Rafael García-Hereros. A continuación, se presentan la descripción y las características:

2.3.1 Descripción física del juego ¡Sigamos a Rafael!

El juego está basado primordialmente en los textos de los libros *Rafael García-Hereros: una vida y una obra*, cuyo autor es el padre Diego Jaramillo Cuartas (2017), e *Innovaciones sociales para la equidad y la inclusión social*, de María Teresa Gnecco de Ruiz (2014).

El juego *¡Sigamos a Rafael!* está conformado por un estuche donde se encuentran ciento cinco cartas y la cartilla de respuestas.

2.3.1.1 Caja

A continuación, en la figura 4, se presenta el aspecto de la caja del juego *¡Sigamos a Rafael!*



Figura 4. Caja del juego *¡Sigamos a Rafael!*

- *Descripción:* En la cara superior de la caja se presenta la imagen del padre Rafael García-Herreros Unda, con el nombre del juego: *¡Sigamos a Rafael!*; esto permite el posicionamiento de la marca.
- *Formato:* Maule 250 gramos, impreso 4 x 1, plastificado mate por una cara. Tamaño abierto 21,5 cm x 28 cm.
- *Características:* Empaque tipo caja en escala negro y blanco, con la imagen del fundador de la Organización Minuto de Dios y el lema insigne del juego. Al respaldo se mencionan los nombres de quienes participaron en la composición de la caja y las cartas: Nombre del autor, el ilustrador, las personas que

participaron en la corrección de estilo y los diseñadores que intervinieron en la obtención del producto.

2.3.1.2 Cartas

- *Descripción:* Las cartas son el eje del juego, pues constituyen el instrumento orientador; se dividen en normas, textos e ilustraciones (ver tabla 4).

Tabla 4. Cartas del juego ¡Sigamos a Rafael!



<p><i>Cartas color azul:</i> Este color es uno de los que predominan en la imagen corporativa de la mayoría de las entidades de la Organización Minuto de Dios, por lo que identifica a la institución. Para la dinámica, el azul identifica las cartas que contienen las frases.</p>	<p><i>Carta color verde:</i> Son 13 cartas en las que se describe el origen de los textos, el objetivo del juego, su preparación, dinámica, reglas, y otra carta llamada “Otra forma de jugar”.</p>	<p><i>Cartas Color amarillo:</i> Otro de los colores que predomina en la imagen corporativa de las entidades de la Organización; identifica las cartas de ilustraciones y las cartas de “reflexión”.</p>
		

- *Formato:* Bond 115 gramos, impresas a 4 x 4 tintas, tamaño 9 cm x 6 cm. Son 13 verdes de normas, 10 amarillas de reflexión (comodines), 41 azules de texto y 41 amarillas de ilustraciones. Las características técnicas son iguales en cuanto a gramaje y tamaño.
- *Características:* A continuación, en las tablas 5, 6 y 7, se especifican las características de cada una de las cartas, de acuerdo con su función en el juego.

2.3.1.2.1 Cartas verdes

Seguidamente, en la tabla 5, se presenta la descripción y el aspecto de las cartas verdes del juego ¡Sigamos a Rafael!

Tabla 5. Cartas de color verde (indicación)

Comentario	Ilustración
<p>Buen Juego</p> <p>Carta en la que se presentan los libros que fundamentaron los textos y la dinámica del juego.</p> <p>Texto:</p> <p>Los textos de este juego han sido tomados de los escritos del padre Diego Jaramillo Cuartas en su libro <i>Rafael García-Herreros: una vida y una obra</i> y del libro de María Teresa Gnecco de Ruiz <i>Innovaciones sociales para la equidad y la inclusión social</i>, como un primer paso para profundizar en las enseñanzas de la vida y obra del padre Rafael García-Herreros Unda.</p> <p>Gonzalo González Celis.</p>	 <p>The illustration shows a green card with a white border. At the top, it has a green header with the text 'Buen Juego'. Below the header, the text reads: 'Los textos de este juego han sido tomados de los escritos del padre Diego Jaramillo Cuartas en su libro "Rafael García Herreros, Una Vida y una Obra" y del Libro de María Teresa Gnecco de Ruiz "Innovaciones sociales para la equidad y la inclusión social", como un primer paso para profundizar en las enseñanzas de la vida y obra del padre Rafael García Herreros Unda.' At the bottom, the author's name 'Gonzalo González Celis' is listed.</p>
<p>Objetivo del Juego</p> <p>Describe la finalidad del juego sin ahondar en la estrategia de cultura organizacional que se pretende.</p> <p>Texto:</p> <p>Emparejar conceptos con imágenes a través de la relación de las cartas amarillas y azules.</p>	 <p>The illustration shows a green card with a white border. At the top, it has a green header with the text 'Objetivo del juego'. Below the header, the text reads: 'Emparejar conceptos con imágenes a través de la relación de las cartas amarillas y azules.'</p>

Preparación del juego

Consta de dos cartas; en la primera se describen:

- Los conceptos de las cartas de acuerdo con su color
- Las primeras instrucciones para dar inicio al juego

Texto

1. Existen tres clases de cartas:

- Las amarillas con imágenes.
- Las amarillas con reflexiones que contienen una pregunta, estas son los comodines.
- Las azules, que son las cartas que contienen frases.

2. Se barajan las cartas azules y se le entregan a cada jugador cuatro cartas. Cada jugador debe memorizar sus cartas para que pueda asociarlas con las cartas de las imágenes.

En la segunda se explica:

- Qué se hace con las cartas que no son dadas a los jugadores.
- Se continúa con las instrucciones de qué se hace con las cartas según su color.

Las cartas azules restantes se descartan y salen del juego; luego, se barajan las cartas amarillas y se ponen en el centro de la mesa, tapadas.

La preparación del juego

1. Existen tres clases de cartas:
Las amarillas con imágenes.
Las amarillas con reflexiones que contienen una pregunta, estas son los comodines.
Las azules, que son las cartas que contienen frases.

2. Se barajan las cartas azules y se le entrega a cada jugador cuatro cartas. Cada jugador debe memorizar sus cartas para que pueda asociarlas con las cartas de las imágenes.

Dinámica del juego 1/5

Brinda instrucciones de cómo iniciar el juego: quién inicia y los pasos que se deben realizar en caso de acierto o error.

Texto

1. Inicia el juego cada participante que se encuentra a la derecha del coordinador de la mesa.

2. El primer jugador toma una carta amarilla del centro de la mesa, y si esta le coincide con las frases que tiene en su mano, se queda con ella, y dice en voz alta: "Sigamos", para ceder el turno.

3. Si la carta NO COINCIDE con las frases que tiene, la pone al lado de las cartas tapadas, para formar el mazo de las cartas destapadas, con el fin de que el siguiente participante la tome, en caso de que alguna de...

Dinámica del juego


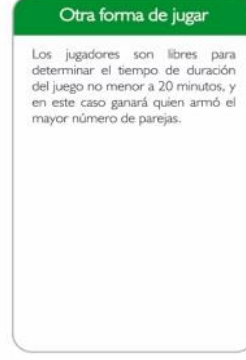
1. Inicia el juego, cada participante que se encuentra a la derecha del coordinador de la mesa.

2. El primer jugador toma una carta amarilla del centro de la mesa, y si esta le coincide con las frases que tiene en su mano, se queda con ella, y dice en voz alta: "Sigamos", para ceder el turno.

3. Si la carta NO COINCIDE con las frases que tiene, la pone al lado de las cartas tapadas, para formar el mazo de las cartas destapadas, con el fin de que el siguiente participante la tome; en caso de que alguna de...

<p>Dinámica del juego 2/5</p> <p>Continúa con el punto 3 de la dinámica del juego. A los jugadores se les hace claridad sobre la importancia de esperar el turno, tanto para tomar la carta del mazo de las tapadas como de las de destapadas.</p> <p>Texto</p> <p>...sus frases conecten con esta imagen o tome una del mazo de las cartas tapadas.</p> <p>4. Es importante resaltar que se debe esperar el turno para poder tomar la carta de cualquiera de los dos grupos de cartas (las del mazo de cartas tapadas y las del mazo de cartas destapadas por los jugadores).</p>	<p>Dinámica del juego</p> <p>...sus frases conecte con esta imagen o tome una del mazo de las cartas tapadas.</p> <p>4. Es importante resaltar que se debe esperar el turno para poder tomar la carta de cualquiera de los dos grupos de cartas (las del mazo de cartas tapadas y las del mazo de cartas destapadas por los jugadores).</p>
<p>Dinámica del juego 3/5</p> <p>Determina el uso de las cartas de reflexión.</p> <p>Texto</p> <p>5. Las cartas de reflexión son cartas que tienen una función especial:</p> <p>Cuando a un jugador le haya salido una carta Reflexión, esta le servirá para que tome una carta de imagen lanzada por cualquier compañero, sin estar en su turno, para usarla debe pronunciar la palabra “¡Reflexión!” en voz alta (antes de que el siguiente compañero tome o lance una nueva carta de imagen) y contestar la pregunta.</p>	<p>Dinámica del juego</p> <p>5. Las cartas de reflexión son cartas que tienen una función especial:</p> <p>Cuando a un jugador le haya salido una carta Reflexión, esta le servirá para que tome una carta de imagen lanzada por cualquier compañero, sin estar en su turno; para usarla, debe pronunciar la palabra “¡Reflexión!” en voz alta (antes de que el siguiente compañero tome o lance una nueva carta de imagen) y contestar la pregunta.</p>
<p>Dinámica del juego 4/5</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se explica quién es el ganador. - Determina una de las funciones del coordinador. <p>Texto</p> <p>6. Gana quien haga coincidir las cuatro frases con cuatro cartas de imágenes correspondientes y debe decir en voz alta “¡Sigamos a Rafael!”.</p> <p>7. Al coordinador de mesa le corresponde deliberar si quien primero dijo “¡Sigamos a Rafael!” es el ganador.</p>	<p>Dinámica del juego</p> <p>6. Gana quien haga coincidir las cuatro frases con cuatro cartas de imágenes correspondientes, y debe decir en voz alta “¡Sigamos a Rafael!”.</p> <p>7. Al coordinador de mesa le corresponde deliberar si quien primero dijo “¡Sigamos a Rafael!” es el ganador.</p>

<p>Dinámica del juego 5/5</p> <p>Indica la función del coordinador cuando un jugador ha dicho “¡Sigamos a Rafael!” y este no ha ganado.</p> <p>Texto</p> <p>En caso afirmativo, el juego termina. De lo contrario, se suspende al jugador que hizo el anuncio errado y el juego continúa durante dos rondas más, al cabo de las cuales se le muestran las cartas al coordinador de mesa para verificar quién tiene el mayor número de aciertos y que será el ganador.</p>	<p style="text-align: center;">Dinámica del juego</p> <p>En caso afirmativo, el juego termina. De lo contrario, se suspende al jugador que hizo el anuncio errado y el juego continúa durante dos rondas más, al cabo de las cuales se le muestran las cartas al coordinador de mesa para verificar quién tiene el mayor número de aciertos y que será el ganador.</p>
<p>Reglas del juego 1/3</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se indican las cantidades mínima y máxima de personas que pueden jugar. - Menciona la cantidad máxima de cartas que debe tener un jugador. - Menciona qué hacer cuando un jugador completa 8 cartas y aún no ha ganado. - Indica la norma cuando el jugador ha tomado una carta por error. <p>Texto</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se juega mínimo con 2 jugadores y máximo con 8. 2. Un jugador no puede tener más de 8 cartas en su poder. 3. Si tiene 8 cartas y aún no ha ganado, podrá recoger más cartas de la mesa y reemplazarlas con las que ya tiene en la mano, o de lo contrario cede el turno. 4. Cuando se ha tomado una carta por equivocación (creyendo que coincide con la imagen), esta se puede devolver a la baraja, sin la posibilidad de tomar una carta nueva y pierde su turno. 	<p style="text-align: center;">Reglas del juego</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se juega mínimo con 2 jugadores y máximo con 8. 2. Un jugador no puede tener más de 8 cartas en su poder. 3. Si tiene 8 cartas y aún no ha ganado, podrá recoger más cartas de la mesa y reemplazarlas con las que ya tiene en la mano, o de lo contrario cede el turno. 4. Cuando se ha tomado una carta por equivocación (creyendo que coincide con la imagen), esta se puede devolver a la baraja, sin la posibilidad de tomar una carta nueva y pierde su turno.
<p>Reglas del juego 2/3</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describe las condiciones para ganar. - Determina qué se debe hacer cuando se han terminado las cartas de las ilustraciones en la primera ronda. <p>Texto</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El jugador gana inmediatamente cuando complete sus cuatro parejas y diga en voz alta “¡Sigamos a Rafael!”. Las cartas deben ser verificadas por el coordinador. 2. Después de haber agotado las imágenes y de que ninguno de los jugadores haya cantado “¡Sigamos a Rafael!” se puede hacer una segunda ronda e incluir las cartas que fueron utilizadas en la primera ronda. 	<p style="text-align: center;">Reglas del juego</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. El jugador gana inmediatamente cuando complete sus cuatro parejas y diga en voz alta “¡Sigamos a Rafael!”. Las cartas deben ser verificadas por el coordinador. 6. Después de haber agotado las imágenes y de que ninguno de los jugadores haya cantado “¡Sigamos a Rafael!” se puede hacer una segunda ronda e incluir las cartas de reflexión que fueron utilizadas en la primera ronda.

<p>Reglas del juego 3/3</p> <p>Se detalla la manera en que se gana en el caso de que se hayan agotado las cartas de ilustraciones en una segunda roda y también para cuando ocurre un empate.</p> <p>Texto</p> <p>Después de dos rondas sin que ningún participante haya cantado “¡Sigamos a Rafael!”, el coordinador verifica quién es el ganador. En el caso de que existan dos o más jugadores con la misma cantidad de parejas armadas correctamente, cada uno de ellos escogerá una carta de frases y la destapará; en seguida, el coordinador mostrará una a una las cartas con las imágenes y el primer jugador que cante “¡Sigamos a Rafael!” será el ganador, siempre y cuando la carta realmente coincida con la que tiene.</p>	 <p>7.Después de dos rondas sin que ningún participante haya cantado “¡Sigamos a Rafael!”, el coordinador verifica quién es el ganador. En el caso de que existan dos a más jugadores con la misma cantidad de parejas armadas correctamente, cada uno de ellos escogerá una carta de frases y la destapará; en seguida, el coordinador mostrará una a una las cartas con las imágenes, y el primer jugador que cante “¡Sigamos a Rafael!” será el ganador, siempre y cuando la carta realmente coincida con la que tiene.</p>
<p>Otra forma de jugar</p> <p>Hace recomendación sobre otra forma de jugar cronometrando un tiempo no menor a 20 minutos.</p> <p>Texto</p> <p>Los jugadores son libres para determinar el tiempo de duración del juego no menor a 20 minutos, en este caso ganará quien armó el mayor número de parejas.</p>	 <p>Los jugadores son libres para determinar el tiempo de duración del juego no menor a 20 minutos, y en este caso ganará quien armó el mayor número de parejas.</p>




2.3.1.2.2 Cartas amarillas

A continuación, en la tabla 6, se presenta la descripción y el aspecto de las cartas amarillas del juego ¡Sigamos a Rafael! (diez cartas de reflexión y cuarenta y una de ilustraciones)

Tabla 6. Cartas de color amarillo

Comentario	Ilustración
------------	-------------

<p>Reflexión (3 cartas)</p> <p>Estas cartas son consideradas como comodines y permiten al jugador reemplazarla por alguna otra que le pueda servir. Es importante leerla en voz alta y ante sus compañeros, así como dar respuesta a la pregunta.</p> <p>Una de las expresiones más recordadas por el sacerdote eudista es “Que nadie se quede sin servir”; se pregunta: ¿Cómo podemos servir a los demás?</p> <p>Se formula esta pregunta por considerarse que una de las razones de existir es la de poder prestar servicio a nuestros semejantes.</p>	<p>Reflexión</p> <p>"Que nadie se quede sin servir"</p> <p>¿Cómo podemos servir a los demás?</p>
<p>Reflexión</p> <p>Esta carta se toma como comodín y permite al jugador reemplazarla por alguna otra que le pueda servir. Es importante leerla en voz alta y ante sus compañeros, así como dar respuesta a la pregunta.</p> <p>El hombre que piensa se abruma ante la extensión del espacio, ante la inmensidad del tiempo, ante la soledad de su vida.</p> <p>¿Qué te hace sentir grande? (El jugador debe contestar la pregunta).</p>	<p>Reflexión</p> <p>El hombre que piensa se abruma ante la inmensidad del espacio, ante la inmensidad del tiempo, ante su situación cósmica, ante la soledad de su vida.</p> <p>¿Qué te hace sentir grande?</p>
<p>Reflexión</p> <p>Esta carta se toma como comodín y permite al jugador reemplazarla por alguna otra que le pueda servir. Es importante leerla en voz alta y ante sus compañeros, así como dar respuesta a la pregunta.</p> <p>El hombre moderno vive lleno de situaciones que lo agobian.</p> <p>¿Qué es lo que lo tranquiliza? (El jugador debe contestar la pregunta).</p>	<p>Reflexión</p> <p>El hombre moderno vive asfixiándose en el cúmulo de cosas que lo rodean, que lo agobian.</p> <p>¿Qué te tranquiliza?</p>

<p>Reflexión</p> <p>Esta carta se toma como comodín y permite al jugador reemplazarla por alguna otra que le pueda servir. Es importante leerla en voz alta y ante sus compañeros, así como dar respuesta a la pregunta.</p> <p>Para el padre todo era gracia, es todo armonía como las estrellas, los más lejanos átomos, la gota de rocío, el mar cuando suena, la flor, la hormiga y la abeja.</p> <p>¿Qué es la gracia? (El jugador debe contestar la pregunta)</p>	 <p>Reflexión</p> <p>Todo es gracia.</p> <p>Gracia son las lejanas y vibrantes estrellas, los recónditos átomos, la clara gota de rocío, el sonoro mar, la flor, la hormiga y la abeja.</p> <p>¿Qué es gracia para ti?</p>
<p>Reflexión</p> <p>Esta carta se toma como comodín y permite al jugador reemplazarla por alguna otra que le pueda servir. Es importante leerla en voz alta y ante sus compañeros, así como dar respuesta a la pregunta.</p> <p>El hombre se encuentra solo en su mundo, con su enigma, con su angustia, con sus interrogantes.</p> <p>¿Cuál es la forma para no estar solo? (El jugador debe contestar la pregunta).</p>	 <p>Reflexión</p> <p>Cada hombre está solo en el mundo. Solo con su enigma, con su angustia, con sus interrogantes sin respuesta humana posible.</p> <p>¿Qué haces para no estar solo?</p>
<p>Reflexión</p> <p>Esta carta se toma como comodín y permite al jugador reemplazarla por alguna otra que le pueda servir. Es importante leerla en voz alta y ante sus compañeros, así como dar respuesta a la pregunta.</p> <p>Se habla de una serie de valores que el padre Rafael, en muchas ocasiones, pregonaba y de que en la creación de las entidades se difundieron muchos valores entre ellos.</p> <p>Amor, amistad, bondad, dignidad, generosidad, honestidad, lealtad, responsabilidad, prudencia y solidaridad</p> <p>¿Cuál es el valor relevante para jugador? (El jugador debe contestar la pregunta).</p>	 <p>Reflexión</p> <p>Amor, agradecimiento, amistad, bondad, dignidad, generosidad, honestidad, justicia, lealtad, responsabilidad, prudencia, solidaridad.</p> <p>¿Cuál es el valor que prima en tu vida?</p>

<p>Reflexión</p> <p>Esta carta se toma como comodín y permite al jugador reemplazarla por alguna otra que le pueda servir. Es importante leerla en voz alta y ante sus compañeros, así como dar respuesta a la pregunta.</p> <p>El padre afirma que con nuestra vida estamos llamados a construir un mundo.</p> <p>¿Cuál es el mundo que estás construyendo? (El jugador debe contestar la pregunta).</p>	
<p>Reflexión</p> <p>Esta carta se toma como comodín y permite al jugador reemplazarla por alguna otra que le pueda servir. Es importante leerla en voz alta y ante sus compañeros, así como dar respuesta a la pregunta.</p> <p>El padre afirma: “Estamos trabajando por el hombre para mejorarlo, para ayudarlo”</p> <p>¿Con el trabajo que el jugador está desempeñando, cómo ayuda al hombre? (El jugador debe contestar la pregunta).</p>	

Las cuarenta y un cartas amarillas restantes son ilustraciones enfocadas en las cartas azules, lo que significa que cada una de ellas representa a una de las cartas azules en las que se encuentran las frases. Las ilustraciones de las cartas fueron muy bien elaboradas, a partir del relato del autor del juego *¡Sigamos a Rafael!*, por el ilustrador José Manuel Sarralde Escobar, y fueron debidamente elaboradas por los diseñadores Letty Pérez Clavijo y Edwin Mauricio Ortiz Solórzano.

2.3.1.2.3 Cartas azules




En las cartas azules, que son cuarenta y una, se encuentran textos en los que, con un orden cronológico, se narra la biografía del padre Rafael García-Herreros, que, como hombre




ejemplo de vida, desde muy temprana edad se destacó por su amor a las personas y en especial a las más necesitadas. Estas cartas contaron con la corrección de estilo de las profesionales Pilar Montoya Chacón y Aurora Fandiño Calderón.




Los colores azul y amarillo son escogidos por que son amigables, dan confianza y evocan la parte intelectual de la mente; además, son los colores institucionales que predominan en la Organización Minuto de Dios, donde se identifica que simbolizan “la riqueza de la labor social”. A continuación, en la tabla 7, se describen cada una de las cartas de color azul, cotejándolas con las de ilustraciones (amarillas) con las que guardan relación.




Tabla 7. Cartas azules (relación con las ilustraciones)

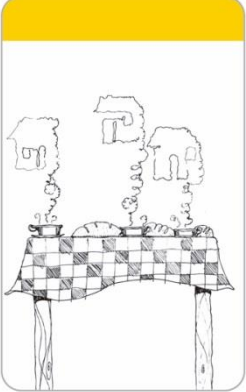
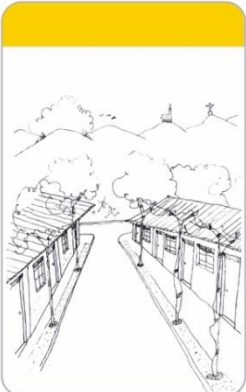

Comentarios	Ilustraciones
--------------------	----------------------




<p>1. La ciudad y la familia</p> <p>Carta azul: Señala la fecha del nacimiento del padre Rafael y describe la ciudad donde nació; luego, indica los nombres de los padres, señalando el periodo en que se casaron.</p> <p>Carta amarilla: Ilustra las casas y el templo de una ciudad, con un sol radiante; asimismo, describe una familia integrada por un hombre militar y una señora teniendo en brazos a un niño, haciendo alusión a “la familia”.</p>	<p>La ciudad y la familia</p> <p>Rafael García Herreros Unda nació el 17 de enero de 1909 en la ciudad de Cúcuta, considerada la “ciudad radiante de alegría e intensidad”, “la centinela de la patria”, “la vitrina de Colombia” y el “primer puerto terrestre de Colombia”. Sus padres eran el general Julio César García Herreros y doña María Unda Pérez, quienes contrajeron matrimonio el 24 de octubre de 1905.</p>	
<p>2. Infancia</p> <p>Carta azul: Narra las reuniones que realizaba la familia García-Herreros, que eran eventos especialmente infantiles, en los que se conmemoraban los cumpleaños, el Día de los Santos y las primeras comuniones, destacando las piñatas que eran la forma más frecuente de celebración.</p> <p>Carta amarilla: Representa a varios niños rompiendo una piñata y, sobre una mesa, un pastel con varias velitas.</p>	<p>Infancia</p> <p>Los García Herreros realizaban reuniones de familia, que alguno de ellos evocaba con estas palabras:</p> <p>“Las fiestas infantiles se hacían con frecuencia en las diversas casas familiares. Tenían lugar para celebrar santos, cumpleaños y primeras comuniones; casi siempre consistían en una piñata, que era la principal diversión de los chicos”.</p>	
<p>3. El Seminario Menor</p> <p>Carta azul: Describe el método del Seminario para garantizar buenos resultados en los estudios, que consistía en guardar silencio en los espacios como la capilla, las habitaciones, el comedor y el lugar de estudio.</p> <p>Carta amarilla: Representa el seminario, ilustrando un campanario, con una cruz y varios hombres vestidos con sotanas. Apartado de este lugar, muestra a un hombre, también con sotana, sentado leyendo un libro.</p>	<p>El Seminario Menor</p> <p>“Para asegurar el rendimiento en los estudios y para la formación de carácter, el método ideal era la disciplina adusta”. La palabra silencio era considerada como un valor inigualable; “el gran silencio”:</p> <p>Silencio en la capilla, silencio en el dormitorio, silencio en el estudio, silencio en el comedor e, incluso, silencio en los recreos.</p>	


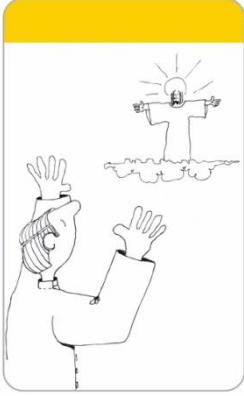
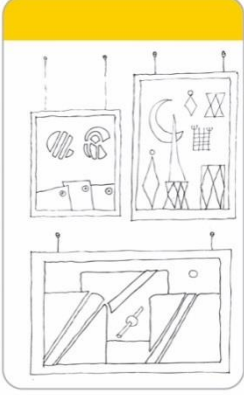
<p style="text-align: center;">4. Los estudios filosóficos</p> <p>Carta azul: Narra la llegada a la capital de Colombia, provenientes de la parte norte y occidente del país, de una comunidad religiosa, la cual se instala en un lugar del norte de la ciudad, en donde abre un seminario y explica los ciclos de la vida en él: Probación, Magisterio e Incorporación.</p> <p>Carta amarilla: En el horizonte se aprecian unas colinas que evocan la Acrópolis de Atenas y, en un plano más cercano, se representa a Sócrates, padre de la filosofía, descrito con una corona de laurel y con su barba característica, hablándole a unos jóvenes, quienes escuchan su charla atentamente.</p>	<p style="text-align: center;">Los estudios filosóficos</p> <p>La comunidad Eudista llegó a Bogotá, proveniente de la Costa Atlántica, de los santanderes y de Antioquia. En 1913, se abrió una casa en el pueblito sabanero de Usaqué, en donde se alojaban varios estudiantes. La vida en los seminarios de Usaqué se dividía en tres ciclos:</p> <p>La probación, comprobar si el candidato se adaptaba. El magisterio, seminarios menores. La incorporación, compromiso definitivo.</p>	
<p style="text-align: center;">5. Los años de teología</p> <p>Carta azul: Relata los años en que inicio y terminó sus estudios de Teología un hombre llamado Rafael García-Herreros; a su vez, describe la respuesta a la pregunta “¿por qué escogió el sacerdocio?”</p> <p>Carta amarilla: Presenta un grupo de jóvenes vestidos con sotanas disfrutando de un descanso, e ilustra la acción de cada uno: uno montando en bicicleta, otro con un balón, otro más sentado leyendo y uno de ellos levantado sus manos hacia el sol que les ilumina.</p>	<p style="text-align: center;">Los años de teología</p> <p>Rafael García Herreros comenzó sus estudios de teología en febrero de 1931 y los culminó en agosto de 1934.</p> <p>En alguna ocasión le preguntaron por qué había escogido el sacerdocio, y él contestó: “Uno no escoge, lo escogen. De un momento a otro le llega a uno la vocación de rendirse personalmente a Cristo. Se apodera de uno una fuerza interior y lo esclaviza, lo somete, lo subyuga. El Señor se apodera de uno y hace un servidor y no hay nada que lo tranque”.</p>	
<p style="text-align: center;">6. Formador de sacerdotes</p> <p>Carta azul: En los diferentes lugares por donde anduvo el padre Rafael dejó ideas y planteó inquietudes. Para el padre, los sacerdotes eran constructores de obras materiales y amantes de Jesucristo.</p> <p>Carta amarilla: Representa tres personas vestidas con sotanas, que se identifican que son padres, escuchando a otra que les está explicando algo a través de un libro (la Biblia).</p>	<p style="text-align: center;">Formador de sacerdotes</p> <p>En los diferentes seminarios por donde pasó el padre Rafael García ideas y planteó inquietudes.</p> <p>Él consideraba que los sacerdotes eran constructores de obras materiales que debían ir a la búsqueda de Dios, al encuentro con Jesús y al aprendizaje de la oración. Todo formador de sacerdote debería ser amigo íntimo y un fervoroso amante de Jesucristo.</p>	

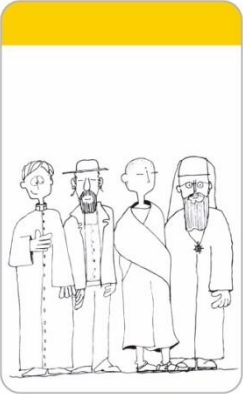


<p style="text-align: center;">7. Profesor de humanidades</p> <p>Carta azul: El profesor García-Herreros es un apasionado en las disciplinas relacionadas con la cultura humana, fue traductor de libros como <i>Edipo Rey</i>, <i>Manual del Epicteto</i> y los <i>Sermones de San Juan</i>, entre los principales.</p> <p>Carta amarilla: Un padre, identificado con una sotana, da una explicación a algunos jóvenes, al parecer dentro de un salón... profesor de humanidades.</p>	<p style="text-align: center;">Profesor de Humanidades</p> <p>La enseñanza del griego también entusiasmó al profesor García Herreros. Con sus discípulos de Cartagena, asumió la traducción del <i>Edipo Rey</i> de Sófocles, del <i>Manual de Epicteto</i>, de los <i>Sermones de San Juan Crisóstomo</i> y de algunas páginas de Luciano de Samosata, que publicó en edición mimeografiada.</p>	
<p style="text-align: center;">8. Los estudios en Europa</p> <p>Carta azul: El padre Rafael viajó a Roma a tomar cursos de Filosofía, por lo que tuvo que asistir a varias bibliotecas; sin embargo, no se dedicó a estos estudios solamente, también asistía a las reuniones de la Acción Católica los días jueves y tomó cursos de Ciencias Sociales.</p> <p>Carta amarilla: Un padre, identificado con una sotana y un libro en la mano, va pasando frente a la Torre Eiffel y sobre el horizonte se vislumbra el Vaticano, lo que significa que el joven estudió en Francia y Roma.</p>	<p style="text-align: center;">Los estudios en Europa</p> <p>Para completar sus esfuerzos, en Roma, el padre Rafael García Herreros tuvo que asistir a clases y visitar bibliotecas. La actividad del padre Rafael en la Ciudad Eterna no se reducía, sin embargo, a los cursos filosóficos, porque también asistía los jueves a las reuniones de la Acción Católica, a las conferencias del padre Marlion sobre el apostolado moderno de "la radio, la prensa y el cine", y a las clases de Ciencias Sociales que se dictaban en la Universidad Pro Deo.</p>	
<p style="text-align: center;">9. Ideales y desengaños</p> <p>Carta azul: El padre viajó a Venezuela con visa de turista validada por un mes; estuvo en Mérida donde desempeñó una serie de trabajos, como dar clases de Griego, entre otros. Cómo no había prorrogado la visa, apareció la Policía para deportarlo del país.</p> <p>Carta amarilla: Representa un padre con una maleta y un policía, quien le llama la atención y le señala que se retire del lugar.</p>	<p style="text-align: center;">Ideales y desengaños</p> <p>El padre Rafael llegó a Mérida, Venezuela, con visa de turista, válida por un mes. Allí aceptó regentar la clase de griego en la universidad y adquirió otros compromisos; todo iba sobre ruedas hasta que un agente de la policía se presentó en el seminario para exigirle que saliera del país; su visa había expirado, y él no había solicitado la prórroga oportunamente.</p>	



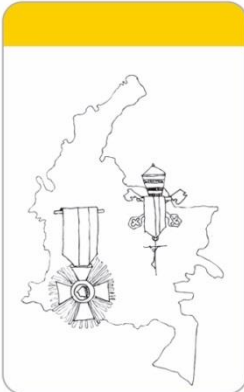
<p style="text-align: center;">10. El escritor</p> <p>Carta azul: Se destacan las cualidades de un escritor: la originalidad, el lirismo y la expresión.</p> <p>Carta amarilla: Muestra la figura de un hombre, vestido con sotana, que se encuentra sentado escribiendo bajo la luz de una vela.</p>	<p style="text-align: center;">El escritor</p> <p>En los numerosos escritos de Rafael García - Herrerros aparecen las cualidades de los buenos literarios: Originalidad en el pensamiento, lirismo, moderado por la forma clásica y correcta expresión.</p> <p>Entre los cuentos escritos por el padre Rafael están: El cuento de la Vida Profunda, La Mamá, La misa en el mar, Logré hablar con el Papa, Un hombre feliz, entre otros.</p>	
<p style="text-align: center;">11. Un programa radial</p> <p>Carta azul: Establece la fecha 1950 en que inició el programa radial en la ciudad de Cartagena, llamado “El Minuto de Dios”.</p> <p>Carta amarilla: Representa una emisora donde se encuentran tres personas, dos de ellas locutores y el coordinador de cabina.</p>	<p style="text-align: center;">Un programa radial</p> <p>En febrero de 1950, en Cartagena, el padre Rafael empezó un programa matinal corto y dinámico, llamado “El Minuto de Dios”. El programa se transmitió en Cartagena durante 8 meses, pero se interrumpió por el viaje del padre Rafael a Europa, y se reinició el 18 de enero de 1952 en Cali.</p>	
<p style="text-align: center;">12. Un minuto por TV</p> <p>Carta azul: Se describe el programa <i>El Minuto de Dios</i> como el más antiguo de la televisión colombiana, espacio creado en 1955 que, además de difundir la evangelización, prestaba un servicio social para vivienda y alimentos bajo los patrocinios de algunas de las entidades del país.</p> <p>Carta amarilla: Se observa un camarógrafo grabando a un hombre vestido con sotana, y al su lado se encuentra uno de los símbolos del Minuto de Dios, “la Cruz”.</p>	<p style="text-align: center;">Un minuto por TV</p> <p>El programa de televisión más antiguo de Colombia es “El Minuto de Dios”, un breve espacio que, desde comienzos de 1955, aparecía diariamente en el canal 7 de la Televisora Nacional de Colombia. Además de evangelizar, entre las actividades que promovía, con el patrocinio de Azúcar Manuelita, estaban la construcción de vivienda de interés social y la distribución de alimentos a las personas de bajos recursos económicos.</p>	




<p style="text-align: center;">13. Banquete del Millón</p> <p>Carta azul: Se describe la forma en que nació el Banquete del Millón, una de las innovaciones sociales más destacadas, creada con el fin de recaudar dinero para ayudar a los más necesitados económicamente.</p> <p>Carta amarilla: el dibujo está representando un consomé con pan, servido en una mesa, cuyo vapor forma la figura de una casa.</p>	<p style="text-align: center;">Banquete del Millón</p> <p>El 15 de agosto de 1961, don Jaime Villa, gerente entonces de la Corporación Minuto de Dios, recibió un llamado telefónico: era el padre Rafael que le proponía organizar un banquete en el que solo se serviría consomé y pan.</p> <p>Sin embargo, para darle a esa comida el nombre de "banquete" y, más todavía, para fijar el precio de la boleta de entrada, se requería de audiencia.</p>	
<p style="text-align: center;">14. Pueblito blanco</p> <p>Carta azul: Describe un barrio que, por su limpieza, parques y por estar aislado del público, pareciera un pueblito blanco, como lo ha denominado el fundador.</p> <p>Carta amarilla: Figuras de casas iguales con una calle muy limpia; al fondo se vislumbran las montañas.</p>	<p style="text-align: center;">Pueblito blanco</p> <p>El primer fundador del primer Minuto de Dios fue el señor Ramón Torres, que llegó allí el 27 de junio de 1927.</p> <p>Y en los barrios, los misioneros y en las ciudades. El aire es limpio y familiar, alejado de las casas y familias campesinas y a la vez, es un barrio de Dios en un pueblo.</p>	
<p style="text-align: center;">15. La comunidad</p> <p>Carta azul: Describe el grupo social según el ideal del padre, en el que desea que se haga posible la dignificación del hombre.</p> <p>Carta amarilla: Ilustra un grupo de personas; una de ellas está construyendo un muro, el compañero le alcanza un ladrillo, la señora le ofrece una bebida refrescante y un tercero le cubre con una sombrilla para protegerlo de sol.</p>	<p style="text-align: center;">La comunidad</p> <p>Para el padre García Herreros, el Minuto de Dios no ha tenido por finalidad "construir casas, sino organizar un nuevo modo de vida social", una comunidad fraternal, libre y ordenada. No ha deseado, ante todo, aliviar angustias o remediar necesidades temporales, sino dignificar hombres.</p>	




<p style="text-align: center;">16. Fuentes de trabajo</p> <p>Carta azul: El fundador del Minuto de Dios nos incentiva a laborar y nos indica las fuentes donde podemos conseguir trabajo, y el aprovechamiento que debemos hacer de nuestra tierra y nuestros mares para poder extraer sus frutos.</p> <p>Carta amarilla: Representa a varios hombres en diferentes actividades: labrando la tierra, en las carreteras y en los oficios de soldadura.</p>	<p style="text-align: center;">Fuentes de trabajo</p> <p>"Cuando empecemos a trabajar brotará el trabajo de debajo de las piedras".</p> <p>"Nosotros tenemos por hacer carreteras, fábricas, artesanías, agricultura, oficinas, archivos, etc.".</p> <p>"Nuestra tierra está esperando la siembra, nuestros mares esperan la pesca, nuestras minas esperan entregar la riqueza que ocultan".</p>	
<p style="text-align: center;">17. Educación y Cultura</p> <p>Carta azul: El texto nos enseña el significado de lo que es un colegio; a su vez, subraya la obligatoriedad de la educación en los niños que habitan en un barrio, donde existe la formación y la cultura, por ejemplo, a través de un museo.</p> <p>Carta amarilla: Describe a un grupo de niños con características culturales propias, algunos sentados en pupitres escolares; al fondo se aprecia el mapamundi y al lado un cristo</p>	<p style="text-align: center;">Educación y cultura</p> <p>"De un colegio, en verdad, no se debería conceptuar que es un negocio magnífico, sino una forja de hombres de bien, un troquel de inteligencias".</p> <p>"Educación obligatoria de los pequeños, requisito para vivir en el Minuto de Dios. Todas las familias pagan pensión, así no tengan niños estudiando".</p> <p>"En el Museo se organizan exposiciones artísticas, posibilidad de formación y cultura".</p>	
<p style="text-align: center;">18. El Cristo Desnudo</p> <p>Carta azul: El texto indica el nombre del artista que realizó la escultura <i>El Cristo desnudo</i>. En el siguiente párrafo, se comenta que la escultura fue retirada por un miembro de la diócesis.</p> <p>Carta amarilla: Escultura de un Cristo desnudo, crucificado en una cruz.</p>	<p style="text-align: center;">El Cristo Desnudo</p> <p>El artista panameño Arosemena quiso representar a Cristo en completa desnudez... porque al encarnarse optó por la condición humana: las manos bienhechoras, los pies que recorrieron Palestina y el rostro que refleja la divinidad.</p> <p>Esta escultura fue retirada del templo por solicitud del Vicario Episcopal de la S. Eucaristía.</p>	




<p style="text-align: center;">19. La Virgen del Mar</p> <p>Carta azul: Relata cuando el padre García-Herreros propone la creación de una escultura de la virgen en el mar cerca de la ciudad Cartagena, que años después fue remplazada por causa de una ruptura.</p> <p>Carta amarilla: El dibujo representa una Virgen sobre el agua, un barco, en el horizonte una ciudad cercana y en el cielo las gaviotas y el sol.</p>	<p style="text-align: center;">La Virgen del Mar</p> <p>El 16 julio de 1946, en una bella procesión en Cartagena, el padre García Herreros propuso erigir una colosal imagen de Nuestra Señora, la Virgen del Mar. Se hicieron colectas y, para animar la solidaridad de los cartageneros, se distribuyeron alcancías en el mercado de Getsemani y en muchos almacenes de la ciudad.</p> <p>La escultura de 15 metros se averió al momento de transportarla y fue remplazada por una de 8 metros y de un peso de 30 toneladas. Su inauguración se llevó a cabo el 16 julio de 1958.</p>	
<p style="text-align: center;">20. Experiencia de Dios</p> <p>Carta azul: Describe en el texto que Rafael García-Herreros busco y encontró la relación con Dios y para él “...la experiencia de Dios es la toma de la conciencia de la relación que existe entre el creador y nosotros”.</p> <p>Carta amarilla: Representa un hombre vestido con sotana, con las manos arriba y el rostro dirigido hacia el cielo, donde hay una imagen que representa un Cristo sobre una nube.</p>	<p style="text-align: center;">La experiencia de Dios</p> <p>“De Rafael García -Herreros se puede decir que es un hombre que ha buscado y que ha encontrado la relación con Dios”...</p> <p>...“La experiencia de Dios es la toma de la conciencia de la relación que existe entre el creador y nosotros”...</p> <p>...“El como padre, como salvador y como Don que vive en nuestra intimidad, y nosotros como criaturas, como redimidos, y como templos suyos”.</p>	
<p style="text-align: center;">21. Museo de Arte Contemporáneo</p> <p>Carta azul: El texto describe la historia de la creación y fundación del Museo, ubicado en el barrio Minuto de Dios, mencionando al primer director y la cantidad de obras que conformaron las primeras colecciones.</p> <p>Carta amarilla: Representa unos cuadros abstractos colgados en la pared.</p>	<p style="text-align: center;">Museo de Arte Contemporáneo</p> <p>El 15 de agosto de 1966 se formalizó la idea de abrir el primer museo de arte contemporáneo de Bogotá en el barrio Minuto de Dios. Germán Ferrer, primer director y el padre García-Herreros, fundador del Museo de Arte Contemporáneo, les solicitaron a diferentes artistas que donaran sus obras para que formara parte del museo. Así, con 55 obras donadas, se inició la colección y, el 25 de noviembre de 1966, el MAC abrió sus puertas al público.</p>	

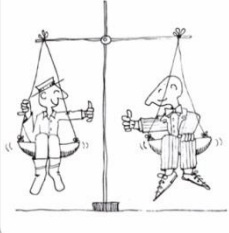


<p style="text-align: center;">22. Dialogo sin Fronteras</p> <p>Carta azul: En el párrafo citado hace referencia a la apertura de la Iglesia Católica a toda la humanidad.</p> <p>Carta amarilla: Ilustra una reunión de varios líderes de las religiones más representativas, con su indumentaria característica.</p>	<p style="text-align: center;">Diálogo sin fronteras</p> <p>"La Iglesia no considera a nadie extraño a su corazón ni indiferente a su ministerio; a nadie considera enemigo, a no ser que él mismo quiera serlo. Por algo se llama católica, que quiere decir abierta a todos los hombres, a todos los pueblos, a todas las culturas".</p>	
<p style="text-align: center;">23. El amor al prójimo</p> <p>Carta azul: El autor explica, a partir de una cita, la manera en que el hombre debe ayudar a sus semejantes cuando hay necesidad económica, sin denigrarlos.</p> <p>Carta amarilla: Representa dos personas que se dan un abrazo fraterno.</p>	<p style="text-align: center;">El amor al prójimo</p> <p>"Hay que dar limosna, pero con dignidad. Dar con respeto, sin desviar la vista de la persona a quien se da, ni por cumplir un compromiso o por salir del paso. Dar limosna es sustituirse en la cosa que se da ante la persona que se ama: no puedo darte mi persona, te ofrezco este don que es una sustitución de mí mismo".</p>	
<p style="text-align: center;">24. El servicio a Colombia</p> <p>Carta azul: El texto tiene una cita que indica la riqueza de opciones laborales que tiene un país para su desarrollo y ayuda al hombre.</p> <p>Carta amarilla: Ilustra un mapa de Colombia en el cual se dibujan varias personas que representan varios oficios y profesiones: panadero, secretaria, ingeniero petróleo, pescador, ganadero, médico y labrador.</p>	<p style="text-align: center;">El servicio a Colombia</p> <p>"Colombia es uno de los campos más interesantes para el trabajo, para la entrega, para la ayuda al hombre".</p> <p>"Se necesita un gran diálogo entre los humildes y los hombres de poder, en busca del camino que requiere el país. El país tiene que sentir como una oleada que lo lleva al cambio, el cambio social".</p>	



<p>25. La motilona</p> <p>Carta azul: Indica la fecha en que el padre Rafael llega a la serranía de los motilones.</p> <p>Carta amarilla: Representa a tres indios motilones y, al fondo, una choza sobre las montañas.</p>	<p>La motilona</p> <p>El 23 de diciembre de 1963, el padre García Herreros había llegado hasta donde los motilones.</p> <p>"Esos indios no pueden seguir sin Cristo, sin luz, sin remedios, solo sostenidos en su flecha y en su resistencia".</p> <p>"En ninguna parte he visto esa total falta de egoísmo, esa fraternidad, esa solidaridad como la que hay en los indios motilones".</p>	
<p>26. Polémica por la justicia</p> <p>Carta azul: El texto menciona el cambio negativo en la estructura social, familiar y en el sistema judicial.</p> <p>Carta amarilla: Presenta a un hombre vestido con toga y birrete y, con la mano derecha, llama al orden golpeando el escritorio con un mazo; sobre este, una balanza de la justicia.</p>	<p>Polémica por la justicia</p> <p>"Hay síntomas gravísimos en nuestra patria y en nuestra ciudad que indican un derrumbamiento familiar y social. Algo se ha perdido y es irreparable: se ha perdido el concepto sagrado de la ley, el respeto a la verdad, a la patria y a la vida".</p>	
<p>27. La patria agradecida</p> <p>Carta azul: En el texto se relacionan algunas de las condecoraciones recibidas por el padre Rafael García-Herreros.</p> <p>Carta amarilla: Delineación del mapa de Colombia sobre el cual se presentan dos condecoraciones: la cruz de Boyacá y la condecoración que otorga la Conferencia Episcopal de Colombia.</p>	<p>La patria agradecida</p> <p>1965. El presidente Valencia le concedió la Cruz de Boyacá, en el grado de Comendador.</p> <p>1981. La Comisión de Comunicación Social de la Conferencia Episcopal de Colombia le otorgó la condecoración "Inter Mirifica" por su labor evangelizadora a través de los medios de comunicación social. llevó a cabo el 16 julio de 1958.</p>	

<p style="text-align: center;">28. Corporación El Minuto de Dios</p> <p>Carta azul: Nos indica el nombre con el que inició la entidad y su misión.</p> <p>Carta amarilla: Describe a un hombre abriendo la puerta de una casa e invitando a una familia, compuesta por un hombre, una mujer y una niña, a que entre en ella.</p>	<p style="text-align: center;">Corporación El Minuto de Dios</p> <p>Originalmente llamada Corporación Provienda Minuto de Dios, esta es una obra de carácter social, cuya misión es servir, a la luz del evangelio, a las personas y comunidades vulnerables, fomentando, con la participación de ellas, su desarrollo integral.</p>	
<p style="text-align: center;">29. Corporación Educativa Minuto de Dios</p> <p>Carta azul: Señala las fechas en las que se crearon los primeros colegios y, posteriormente, señala la fecha en la que se constituyó la entidad.</p> <p>Carta amarilla: Ilustra a un hombre con gafas que se encuentra de pie en un escritorio señalando en un tablero una operación matemática, la suma, a algunos niños sentados en pupitres.</p>	<p style="text-align: center;">Corporación Educativa Minuto de Dios</p> <p>En 1958, se fundó el Colegio Minuto de Dios para los niños del barrio Minuto de Dios.</p> <p>En 1993, preocupado por los niños que perdían el año, el padre Rafael fundó el Ateneo Juan Eudes, donde inicialmente se cursaba el año perdido en un semestre y se empezaba el grado siguiente en el segundo semestre.</p> <p>En 1993, la Corporación El Minuto de Dios y la Congregación de Jesús y María crearon la Corporación Educativa Minuto de Dios, que agrupa instituciones educativas de sala cuna, preescolar, primaria y bachillerato.</p>	
<p style="text-align: center;">30. Centro Carismático Minuto de Dios</p> <p>Carta azul: Describe la fecha en que fue creada la entidad y relaciona las instalaciones y actividades que la componen.</p> <p>Carta amarilla: Representa tres espacios: en el lado izquierdo de la parte inferior se ve un hombre delante de un mostrador de libros. A la derecha, se representa a un locutor, sentado y con un micrófono y, en la parte superior, está un hombre sentado frente a una escultura de la virgen al lado de un monasterio; de este, sale otro leyendo, escena que representa la Escuela de Evangelización.</p>	<p style="text-align: center;">Centro Carismático Minuto de Dios</p> <p>El Centro Carismático fue creado en 1976 como entidad de programas de evangelización en la línea de la Renovación Católica Carismática. Sus principales programas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> Escuelas de Evangelización. Librerías. Emisoras. Casa de Retiros Shalom. Producciones de música católica. <p>Aló Jesucristo es un servicio telefónico de información católica y orientación espiritual.</p> <p>Corporación Lumen 2000 Colombia (productora de televisión).</p>	

<p style="text-align: center;">31. UNIMINUTO</p> <p>Carta azul: Presenta un texto entre comillas sobre el objetivo de crear una universidad para Colombia; luego, indica las entidades que se unieron para fundar UNIMINUTO, que abrió sus puertas en el año 1992.</p> <p>Carta amarilla: Retrata a un hombre con gafas y una bata de laboratorio enseñando a algunos estudiantes un balón de destilación o matraz; al fondo, el logo del Minuto de Dios – y la cruz.</p>	<p style="text-align: center;">UNIMINUTO</p> <p>"Queremos ofrecerle al país una universidad donde se formen los nuevos hombres de Colombia, los que estarán preparados para enrumbar al país en los cauces de honradez, de progreso, de trabajo que él necesita".</p> <p>Con este ideal del padre Rafael García Herrerros, la Corporación El Minuto de Dios, el Centro Carismático y la Congregación de Jesús y María se unieron para fundar la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, la cual abrió sus puertas en 1992.</p>	
<p style="text-align: center;">32. Cooperativa Multiactiva</p> <p>Carta azul: Presenta la cronología desde la creación y desarrollo de la entidad y los cambios más significativos que se han dado en la Cooperativa; a su vez, indica los principios bajo los cuales rige.</p> <p>Carta amarilla: Muestra a una mujer sentada en su escritorio atendiendo a un hombre. Ella tiene en su mano derecha una alcancía de “marranito” y con la mano izquierda señala un impreso, pegado a la pared, el cual está ilustrado con un libro, un avión, el signo pesos y un joven con un birrete.</p>	<p style="text-align: center;">Cooperativa Multiactiva</p> <p>El 6 de abril de 2011, fue creada como precooperativa, por 39 personas, con el apoyo y la orientación de UNIMINUTO.</p> <p>El 28 de noviembre de 2006, la Asamblea Extraordinaria de Delegados aprobó esa conversión a cooperativa.</p> <p>El 9 de abril de 2007, quedó aprobada la conversión por parte de la Superintendencia de Economía Solidaria.</p> <p>La Cooperativa está inspirada en la Obra Minuto de Dios y en los principios solidarios; promueve el desarrollo integral de sus asociados a través de la prestación de servicios que faciliten el ingreso y la permanencia en la educación superior, el empleo, entre otros.</p>	
<p style="text-align: center;">33. FUNDASES</p> <p>Carta azul: Indica la fecha en que fue fundada la institución y el objetivo de su creación.</p> <p>Carta amarilla: Presenta a tres personas, cada una ejerciendo una labor; una mujer observando un puñado de tierra a través de un microscopio, un hombre llenando de tierra una bolsa plástica y, por último, otro hombre observando una mata a través de una lupa.</p>	<p style="text-align: center;">FUNDASES</p> <p>La Fundación de Asesorías para el Sector Rural Ciudad de Dios –FUNDASES– fue creada en 1988, con el objetivo de contribuir al mejoramiento del nivel de vida de los estratos más pobres, mediante la investigación, el desarrollo y la transferencia de tecnologías que incidan en la reducción de los costos de producción a través de procesos de producción limpia que ayuden a la protección ambiental.</p>	

<p style="text-align: center;">34. Corporación Industrial Minuto de Dios</p> <p>Carta azul: Hace un resumen sobre la fecha de creación y el cambio de su misión que permite ofrecer servicios de consultoría.</p> <p>Carta amarilla: Describe a un hombre de pie con un libro en la mano como si estuviera enseñando de él a dos personas, un hombre escribiendo en un computador y una mujer de pie prestando atención a la charla del hombre del libro.</p>	<p style="text-align: center;">Corporación Industrial Minuto de Dios</p> <p>Creada en 1991 como "Confecciones MD", pero, con los cambios que ha registrado el mercado de confecciones, tuvo que modificar su misión para ofrecer servicios de consultoría y asesoría técnica a empresas de cualquier sector en las áreas de manufactura, mercadeo, logística, productividad, inventarios, diplomados y cursos a la medida.</p>	
<p style="text-align: center;">35. Pobreza</p> <p>Carta azul: Describe de manera textual lo que significa la pobreza.</p> <p>Carta amarilla: Representa a un hombre vestido con sotana y con un botiquín en la mano auxiliando a un herido recostado contra la pared y que carece de dinero para su bienestar.</p>	<p style="text-align: center;">Pobreza</p> <p>"La pobreza es la violación de la dignidad humana, significa la falta de capacidad para participar efectivamente en la sociedad; no tener suficiente para alimentar y vestir a la familia; no poder asistir a una escuela ni acudir a un centro de salud; no tener tierra para cultivar alimentos o un trabajo para ganar lo necesario para subsistir. En resumen, significa inseguridad, falta de poder, exclusión de las personas, vivir en ambientes marginales o frágiles sin acceso a agua potable o a servicios sanitarios".</p>	
<p style="text-align: center;">36. Inequidad</p> <p>Carta azul: El texto describe entre comillas el significado de <i>inequidad</i>, haciendo un paralelo de lo que le sucede a los pobres con respecto a los ricos.</p> <p>Carta amarilla: Presenta dos ambientes; a la izquierda se encuentra una familia pobre al lado de una casucha, mientras que al lado derecho se ve un hombre disfrutando un descanso debajo de un parasol, con abundantes viandas y licores.</p>	<p style="text-align: center;">Inequidad</p> <p>"La falta de equidad en la distribución de ingresos es un aspecto que se debe considerar en los programas de lucha contra la pobreza. Mientras el ingreso de los grupos más pobres aumenta en forma lenta, el de los grupos más ricos se incrementa en forma acelerada".</p> <p>"La desigualdad es esencialmente un problema político que toca muchos intereses, y no ha habido una alternativa dispuesta a enfrentar esos pobres".</p>	

<p style="text-align: center;">37. Importancia de la equidad</p> <p>Carta azul: explica, entre comillas, qué es la <i>equidad</i> y cuál es su relevancia:</p> <p>Carta amarilla: Registra a dos hombres balanceándose satisfechos, de acuerdo con la expresión de sus caras, y la señal de bienestar que hacen con sus manos.</p>	<p style="text-align: center;">Importancia de la equidad</p> <p>"La equidad es un factor que contribuye al crecimiento económico. Un factor determinante en la reducción de la pobreza es la distribución equitativa de los activos, incluyendo la tierra y el capital humano. Otra herramienta importante para lograr la equidad, además de ser una inversión sostenible en el tiempo, es la educación".</p>	
<p style="text-align: center;">38. Exclusión social</p> <p>Carta azul: Registra el concepto de <i>exclusión social</i> y lo que conlleva.</p> <p>Carta amarilla: Se describen tres personas, una de las cuales es señalada por un hombre y una mujer, quienes los agreden, echándolo del lugar. Sobre su cabeza flotan signos de interrogación, que indican que no entiende por qué lo excluyen.</p>	<p style="text-align: center;">Exclusión social</p> <p>La exclusión se refiere a aquellos procesos en los que a las personas se les niega sistemáticamente sus derechos, oportunidades y recursos, que generalmente están disponibles para toda la población.</p> <p>"Así mismo, la exclusión social es un proceso multidimensional que conlleva a una ruptura social progresiva!".</p>	
<p style="text-align: center;">39. Juntos podemos hacer más</p> <p>Carta azul: Entre comillas, el texto se refiere a los ideales que se pueden construir cuando se encuentran los amigos participando en los mismos proyectos y, asimismo, a la importancia de las alianzas.</p> <p>Carta amarilla: Muestra una pirámide formada con las manos estrechadas de varias personas.</p>	<p style="text-align: center;">Juntos podemos hacer más</p> <p>"En El Minuto de Dios, queremos seguir soñando e imaginando la renovación espiritual y el desarrollo integral de los colombianos. Si carecemos de medios económicos, quizá encontremos amigos que apoyen nuestros proyectos"</p> <p>Las alianzas nos permiten realizar programas sociales que demuestran solidaridad con los más necesitados.</p>	

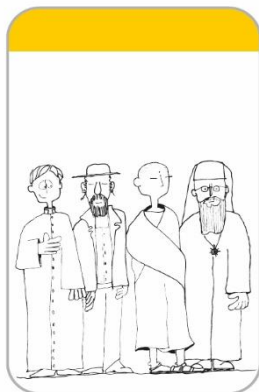
<p style="text-align: center;">40. Inclusión social</p> <p>Carta azul: Entre comillas, afirma que si existe la participación de todos sin discriminación, habrá prosperidad para todos.</p> <p>Carta amarilla: Representa a un hombre llevando a otro en silla de ruedas.</p>	<p style="text-align: center;">Inclusión social</p> <p>"El sueño de toda Colombia es que todos tengamos vivienda, es que todos tengamos buen vestido, es que todos tengamos buena alimentación; pero todos, no unos pocos... Que el bienestar no sea privilegio de unos pocos, que el bienestar sea para todos".</p>	
<p style="text-align: center;">41. Innovación social en la evangelización</p> <p>Carta azul: Habla sobre el conocimiento de Jesucristo a través del Espíritu Santo.</p> <p>Carta amarilla: Muestra una familia conformada por un hombre, una mujer, una niña y un niño; los infantes señalan la presencia de una paloma, la que representa al Espíritu Santo en la Iglesia católica.</p>	<p style="text-align: center;">Innovación social en la evangelización</p> <p>"Lo más precioso que puede sucedernos en nuestra vida, es alcanzar y vivir el conocimiento de Jesucristo. Esto lo realiza... el Espíritu Santo".</p> <p>Entre las primeras personas que participaron en la experiencia de la Renovación Carismática, en Colombia, estuvieron el padre Rafael García-Herreros y el padre Diego Jaramillo Cuartas.</p>	

2.3.1.2.4 Cartas ilustradas

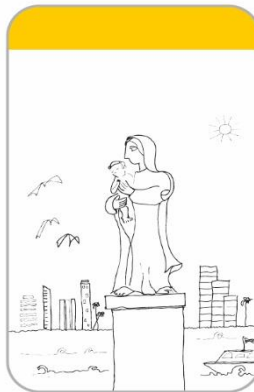
A continuación, en la tabla 8, se muestra el aspecto de las cartas ilustradas del juego
 ¡Sigamos a Rafael!

Tabla 8. Cartas ilustradas

22. Dialogo sin fronteras



19. La virgen del Mar



18. El Cristo desnudo



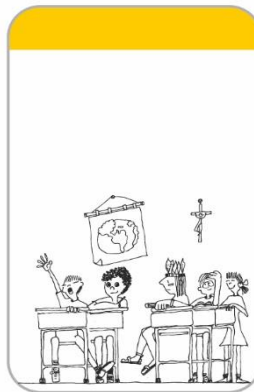
23. El amor al prójimo



24. El servicio a Colombia



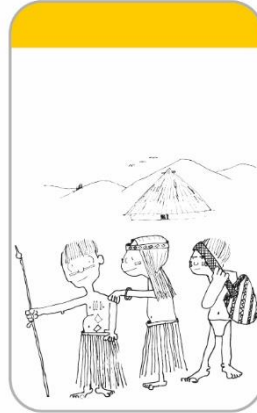
17. Educación y cultura



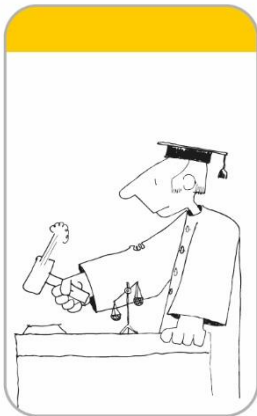
16. Fuentes de trabajo



25. La Motilona



26. Polémica por la justicia



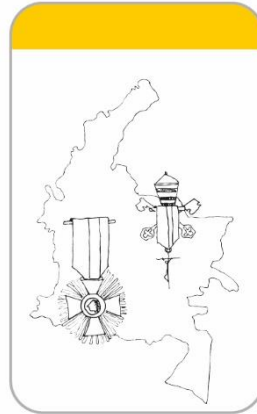
15. La comunidad



14. Pueblito blanco



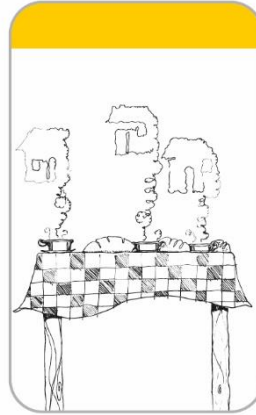
27. La Patria agradecida



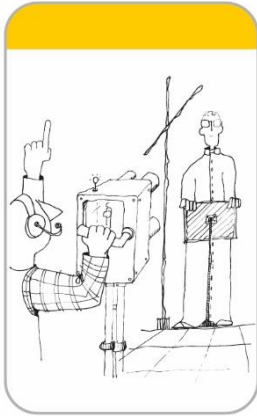
28. Corporación El Minuto de Dios



13. Banquete del Millón



12. Un minuto por TV



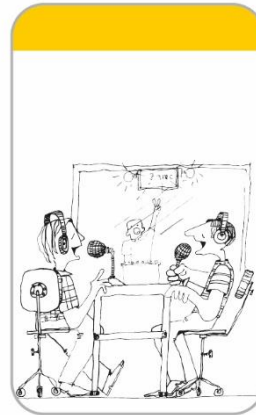
29. Corporación Educativa El Minuto de Dios



30. Centro carismático Minuto de Dios



11. Un programa radial



10. El escritor



31. UNIMINUTO



32. Cooperativa Multiactiva



9. Ideales y desengaños



8. Los estudios en Europa



33. FUNDASES



34. Corporación industrial Minuto de Dios



7. Profesor de humanidades



6. Formador de sacerdotes



35. Pobreza



36. Inequidad



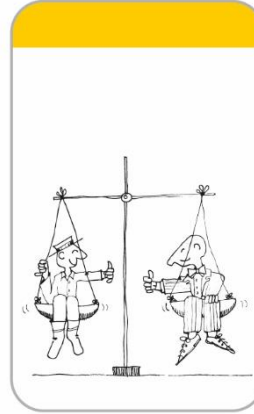
5. Los años de teología



4. Los estudios filosóficos



37. Importancia de la equidad



38. Exclusión social



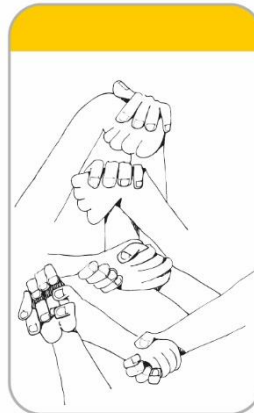
3. El Seminario Menor



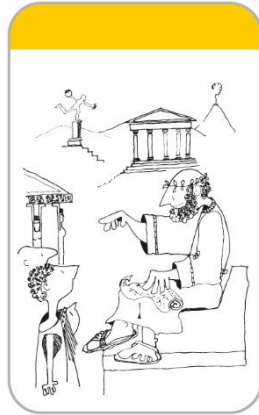
2. Infancia



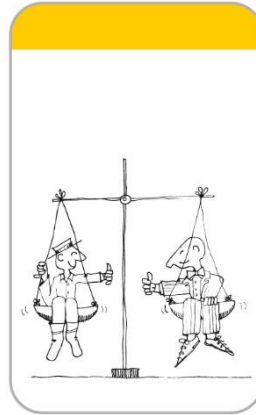
39. Juntos podemos hacer más



4. Los estudios filosóficos



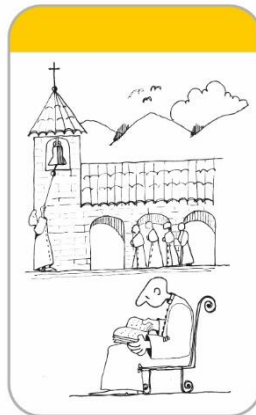
37. Importancia de la equidad



38. Exclusión social



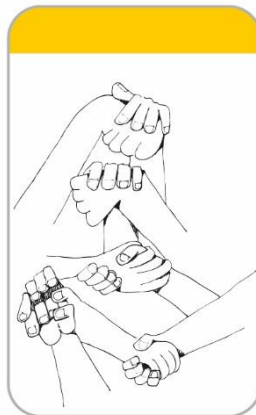
3. El Seminario Menor



2. Infancia



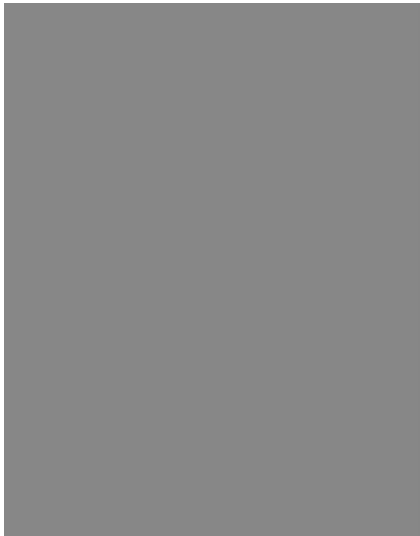
39. Juntos podemos hacer más



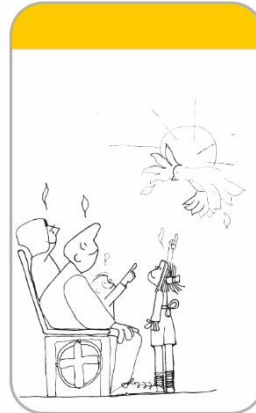
40. Inclusión social



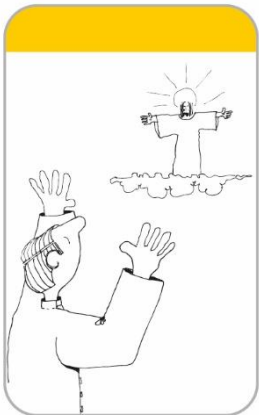
1. La ciudad y la familia



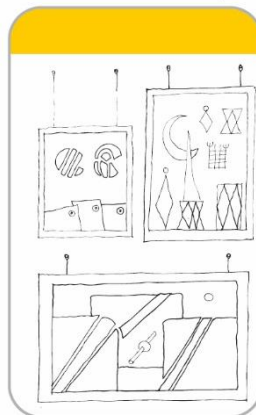
41. Innovación social en la evangelización



20. La experiencia de Dios



21. Museo de Arte Contemporáneo



2.3.1.3 Cartilla de respuestas

- Carátula plastificada brillante por una cara
- 4 x 1 Propalcote mate de 110 gramos 4 x 4 dimensiones
- Cerrado 5,5 cm x 7 cm
- Abierto 11 cm x 7 cm

En las figuras 5 y 6, que se presentan a continuación, se pueden apreciar la carátula y la solapa de la cartilla de respuestas del juego ¡Sigamos a Rafael!



Figura 5. Cartilla de respuestas (Carátula).



Figura 6. Cartilla de respuestas (portada)

Con el juego se dio a conocer la vida del padre Rafael García-Herreros como fundador, dado que fue diseñado para profundizar sobre su labor en la tierra y su Obra El Minuto de Dios y, además, fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia entre los colaboradores.

Se determinaron las habilidades sociales en los miembros de la Organización, necesarias para apropiarse de la filosofía del fundador, que se debían fortalecer a partir de la implementación del juego, conformando los grupos con participantes de todas las entidades que la constituyen, y se generó una competencia sana, en la que se evidenció el trabajo en equipo, la integración y el intercambio de pensamientos y habilidades de los concursantes.

Esta propuesta de gamificación puede ser aplicada a otras organizaciones con características similares, dado que su implementación puede considerarse a través de los valores y principios o del pensamiento del fundador o fundadores, según el caso.

Para la valoración de la experiencia, se aplicó un instrumento de recolección de datos y se llevó a cabo un proceso de sistematización de la información para evaluar la percepción del juego; a continuación, se presentan los resultados.

3. SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA

En las páginas siguientes se esbozan los principios del proceso y las condiciones básicas que deben cumplirse para dar lugar al proceso de sistematización. Más adelante, se presentan los pasos que se dieron junto con las matrices diligenciadas. La exposición del método se complementa con la presentación del caso del juego *¡Sigamos a Rafael!*, basado en experiencias reales.

3.1 Fase 1: Delimitación

Siendo la primera fase de la experiencia de la gamificación *¡Sigamos a Rafael!* se determinó el título de la experiencia, los espacios en los cuales se implementó, el grupo objetivo al cual se enfocó la actividad, los objetivos, las estrategias, el tiempo en que se desarrolló y los componentes que permitieron la creación, el diseño y la puesta en marcha de la actividad (ver tabla 9).

Tabla 9. Delimitación

Título	Creación, diseño y desarrollo de actividad innovadora didáctica y dinámica para XIV Semana Minuto de Dios
Ámbito de intervención (localización)	<p>Oficinas y sedes de las entidades de la Organización Minuto de Dios ubicadas en Bogotá y algunos Municipios de Cundinamarca:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Corporación El Minuto de Dios - Corporación Educativa Minuto de Dios - CEMID - Corporación Centro Carismático Minuto de Dios - CCCMD - Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO - Cooperativa Multiactiva Minuto de Dios - Fundación de Asesoría Rurales - FUNDASES - Corporación Industrial Minuto de Dios - CIMID - Corporación Lumen 2000 Colombia - Minuto de Dios Corporation
Grupo meta (participantes)	<ul style="list-style-type: none"> - Personal administrativo de las entidades Minuto de Dios - Docentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO - Comunidad (comité) de Fraternidad Minuto de Dios - Sacerdotes eudistas de la Congregación de Jesús y María - Personal de la Dirección de Tesorería de UNIMINUTO - Oficinas de Comunicaciones de las entidades de la Organización Minuto de Dios - Oficinas de Recursos Humanos de las entidades de la Organización Minuto de Dios - Personal de la Vicerrectoría de Pastoral UNIMINUTO - Personal de Pastoral Sede Principal y Virtual y a Distancia UNIMINUTO - Personal del Departamento de Compras de Servicios Integrados UNIMINUTO - Proveedores - Ilustradores - Diseñadores gráficos - Correctores de estilo
Fecha de inicio y duración	Del 13 de septiembre al 3 de noviembre de 2017
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar actividades que aporten al desarrollo de la XIV Semana Minuto Dios. - Desarrollar actividades innovadoras, didácticas y dinámicas que permitan motivar al personal institucional de la Organización Minuto de Dios. - Involucrar a los participantes con la temática de la XIV Semana Minuto de

	<p>Dios, para conmemorar los veinticinco años de la pascua del Siervo de Dios, Rafael García-Herreros.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impregnar al público objetivo de la cultura organizacional. - Lograr una convocatoria que permita la participación del público en las actividades la XIV Semana Minuto de Dios.
<p>Enfoque/estrategia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivar la temática de la XIV Semana Minuto de Dios. - Desarrollar, para la XIV Semana Minuto de Dios, actividades innovadoras, didácticas y dinámicas, aceptadas por el comité organizador. - Definir tiempos puntuales para las actividades. - Dar a conocer la vida y obra del padre Rafael García-Herreros (o fortalecer su conocimiento). - Emitir mensajes relacionados con obras sociales y la Semana Minuto de Dios. - Incluir la tecnología en el desarrollo de las actividades para interactuar con los participantes. - Optimizar espacios físicos brindados por las instituciones, creando ambientes de acuerdo con las actividades que se desarrollan en el marco de la Semana Minuto de Dios.
<p>Componentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reuniones con los miembros de la Fraternidad Minuto de Dios: revisión de información para generación de ideas. - Reuniones, ejercicios y actividades en el área de Tesorería: <i>brainstorming</i> o lluvia de ideas, opiniones, comentarios y retroalimentaciones sobre la temática. - Reuniones con la Dirección de Comunicaciones y Mercadeo de UNIMINUTO: asesorías sobre los materiales que se debían usar, diseños, promoción y divulgación. - Encuentros con los padres eudistas: aportes de conocimientos e ideas para el desarrollo de las actividades. - Proveedores: cotizaciones sobre materiales e implementos. - Reuniones con los gerentes administrativos: permisos para ocupación de espacios. - Encuentros con gerentes de las instituciones Minuto de Dios: divulgación del plan (la idea).

3.1.1 Contexto y problemática real

Considerando el *contexto*, entendido como la serie de características y las acciones imprescindibles para una mejor comprensión de una situación, se debían identificar los problemas que el proyecto implicaba. En la tercera columna de la tabla 10, que se presenta a continuación, se registra lo que ya se había trabajado en proyectos similares en otras instituciones.

Tabla 10. Contexto y problemática social

Contexto	Problemática real	Antecedentes
Participación de los funcionarios de las entidades de la Organización Minuto de Dios en la Semana Minuto de Dios	Desconocimiento de la mayoría de las personas de la organización sobre las actividades que se realizan durante la Semana Minuto de Dios	La semana Minuto de Dios lleva 13 ediciones. Se realizaba anualmente; sin embargo, por efectos de poca participación, desde 2013 se dejó de llevar a cabo.
Conocimiento de la vida y obra del padre Rafael García-Herreros	Disminución del reconocimiento de la vida y obra del padre Rafael García-Herreros entre funcionarios y personas que forman parte de la Organización	La Organización ha desarrollado actividades espontáneas que no han permitido un impacto entre los miembros de la misma. Desde UNIMINUTO se creó, en 2008, un juego relacionado con la Cátedra Minuto de Dios para la Organización, pero no se logró su implementación. Oferta de la Cátedra Minuto de Dios que se maneja en UNIMINUTO a través de Unicorporativa para funcionarios UNIMINUTO y CEMID.
Promoción de la Semana Minuto de Dios	Falta de estrategias de comunicación y promoción de la Semana Minuto de Dios	Para las Semana Minuto de Dios no se integraban las áreas de comunicación de las diferentes entidades de la Organización Minuto de Dios, por lo que su divulgación y las invitaciones a participar en los temas tratados no llegaban al público objetivo.

Programación de los eventos de la Semana Minuto de Dios	Los horarios de las actividades permiten tan solo la participación de algunos funcionarios.	Las jornadas de las semanas Minuto de Dios se diseñaron en horarios fijos que no siempre eran flexibles para garantizar la participación de los colaboradores. Los jefes inmediatos solicitaban que los horarios no invadieran la agenda de trabajo del personal de la OMD, incluso, sugiriendo que algunas actividades se hicieran a la hora del almuerzo.
Vinculación de elementos de innovación, gamificación y tecnología a las actividades	Actividades tradicionales y repetitivas sin uso de nuevas metodologías	Las actividades no respondían a una cultura innovadora de inclusión.
Consideración de las memorias de la Semana Minuto de Dios	Olvido de la Semana Minuto de Dios	Se había interrumpido la continuidad anual de la Semana Minuto de Dios.
Obtención de reconocimiento dentro de la Organización en la planeación, ejecución y resultado exitoso de las actividades y la semana Minuto de Dios	No se resalta el compromiso ni la dedicación de los involucrados en las actividades, como tampoco del grupo de trabajo de la Semana Minuto de Dios.	Las actividades las proponía un grupo de la Fraternidad Minuto de Dios, lo que generaba el distanciamiento de los líderes de las entidades de la organización Minuto de Dios, muy a pesar de que la Fraternidad está constituida también por varios de sus funcionarios.
Utilización de espacios físicos de las entidades para obtener mayor acogida, conocimiento y participación en las actividades que se realizan en la Organización	La falta de planeación para definir la semana Minuto de Dios no permite la programación de los espacios para las actividades.	La mayoría de las actividades se realizan en espacios poco ambientados para las mismas.
Dinamización didáctica basada en la pedagogía de juego de mesa	Temor al cambio.	En una de las Semanas Minuto de Dios se desarrollaron actividades pedagógicas que involucraban un simulador de juego, pero en las últimas semanas se incluyó solo el deporte sin considerar otro tipo de actividades.

3.2 Fase 2: Descripción de la experiencia

En este apartado se registran todos los elementos y las actividades más relevantes que se desarrollaron en el proyecto, así como los recursos que fueron empleados; seguido de ello, se

consignan los principales aciertos, las dificultades encontradas y los resultados no esperados (ver tabla 11).

Tabla 11. Descripción de la experiencia

Componentes	Actividades (momentos o hitos del proceso organizativo)	Materiales y recursos	Principales logros	Dificultades encontradas	Resultados no esperados
Reuniones de la Fraternidad Minuto de Dios	<p>Retroalimentación de experiencias anteriores</p> <p>Recopilación de información del padre Rafael García-Herreros</p> <p>Aportes y apreciaciones de los integrantes del comité</p>	<i>Brainstorming</i> (lluvia de ideas)	<p>Establecer fechas y cronograma para la XIV Semana Minuto de Dios.</p> <p>Definir las temáticas que se tratarán durante las actividades y su desarrollo en la XIV Semana Minuto de Dios.</p> <p>Surge la idea del desarrollo de una actividad innovadora para la XIV Semana Minuto de Dios.</p>	<p>Tiempos de ejecución para la realización de las actividades</p> <p>Puesta en común y acuerdos de ideas para desarrollar una actividad</p> <p>Aportes de ideas o juicios de integrantes del comité sin soportes</p> <p>Demora en tomar decisiones para la realización de las actividades</p>	Mejor comprensión y aceptación en incluir innovación, tecnología y dinámica en las actividades por realizar
Reuniones, ejercicios y actividades con los funcionarios del área de la Dirección de Tesorería	<p>Exposición de la retroalimentación de las reuniones del comité de la Fraternidad Minuto de Dios</p> <p>Propuesta de realizar un juego en conmemoración a la vida y obra del padre Rafael García-Herreros</p> <p>Aportes y</p>	<i>Brainstorming, storytelling</i> (recuento de juegos didácticos de mesa: escalera, parques, concéntrese)	<p>Nace la idea de realizar un juego en conmemoración a la vida y obra del padre Rafael García-Herreros.</p> <p>Aceptación, aprobación y participación de los integrantes del área de Tesorería en la puesta en</p>	Limitación de tiempo para elaboración del juego	Diferentes propuestas de dinámicas de juegos de mesa

	apreciaciones de los integrantes del área de Tesorería de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO		marchas de la realización de un juego para la XIV Semana Minuto de Dios Posibles alternativas para la elaboración y construcción de un juego para la XIV Semana Minuto De Dios		
Prototipo I: Ideación y desarrollo del juego en conmemoración a la vida y obra del padre Rafael García-Herreros (Gonzalo González Celis)	Exposición sobre la elección, creación e impresión de un juego de cartas en conmemoración a la vida y obra del padre Rafael García-Herreros Pruebas y ensayos sobre la metodología del juego Comentarios y opiniones sobre la dinámica del juego	<i>Design thinking</i> Prototipo I: Juego de cartas en conmemoración a la vida y obra del padre Rafael García-Herreros Libros: <i>Rafael García-Herreros: una vida y una obra</i> , autor: padre Diego Jaramillo Cuartas <i>Innovaciones Sociales para la equidad y la inclusión social: el caso del Minuto de Dios</i> , autor: María Teresa Gnecco de Ruiz	Aceptación de la ideación Definición de la temática del juego basado en los libros: <i>Rafael García-Herreros: una vida y una obra</i> , autor: padre Diego Jaramillo Cuartas <i>Innovaciones Sociales para la equidad y la inclusión social: el caso del Minuto de Dios</i> , autor: María Teresa Gnecco de Ruiz Avance en la metodología y reglas del juego Creación y definición de las cartas de reflexión para el juego en conmemoración a la vida y obra del padre Rafael García-Herreros	La no aceptación de algunas imágenes para la metodología del juego Las opiniones subjetivas en la dinámica del juego referente a los avances de las reglas del juego	

	<p>Presentación de prototipo I del juego en conmemoración a la vida y obra del padre Rafael García-Herreros</p> <p>Revisión de las imágenes y temática de las cartas</p> <p>Planes de comunicación y divulgación para la Semana Minuto de Dios y el juego</p>	<p>Cartas prototipo I del juego en conmemoración a la vida y obra del padre Rafael García-Herreros</p>	<p>Propuesta de imágenes y eslogan para la XIV Semana Minuto de Dios (<i>¡Siguiendo a Rafael!</i>)</p> <p>Campaña de divulgación y comunicación para la XIV Semana Minuto de Dios</p> <p>Selección de la imagen original del padre Rafael García-Herreros para el juego</p> <p>Aceptación de la temática, el objetivo, las reglas y la dinámica del juego</p> <p>Definición del formato y tamaño de las cartas para el juego</p> <p>Definición del tipo y tamaño de letra para las cartas del juego</p> <p>Impresión de las cartas prototipo II del juego en conmemoración a la vida y obra del padre Rafael García-Herreros</p> <p>Campaña de divulgación y comunicación para la Semana Minuto de Dios y la actividad del</p>	<p>Presupuesto para la campaña de comunicación de la XIV Semana Minuto de Dios y actividad del juego en conmemoración a la vida y obra del padre Rafael García-Herreros</p> <p>Solicitud de involucrar un ilustrador para las imágenes de las cartas del juego</p>	<p>No aprobación y aceptación de las imágenes de las cartas del prototipo I por temas de derechos de autor</p>
--	---	--	--	--	--

			juego de cartas		
Prototipo II: Reunión con los Hermanos Fraternos para la organización de la Semana Minuto de Dios	Presentación de imágenes y eslogan para la Semana Minuto Dios Presentación del prototipo II del juego conmemorativo del padre Rafael García-Herreros Comentarios y opiniones sobre la dinámica del juego	Cartas prototipo II del juego en conmemoración a la vida y obra del padre Rafael García-Herreros Libro: <i>Rafael García- Herreros: una vida y una obra,</i> autor: padre Diego Jaramillo Cuartas	Se escogió la imagen y el eslogan para la semana Minuto de Dios Se escogió el nombre <i>¡Sigamos a Rafael!</i> para el juego de cartas en Conmemoración a la vida y obra del padre Rafael García-Herreros. Aceptación de la dinámica y temática del juego de cartas <i>¡Sigamos a Rafael!</i> Aprobación del juego de cartas <i>¡Sigamos a Rafael!</i> por parte del padre Diego Jaramillo para su desarrollo y divulgación	La relación de las imágenes de las cartas para el juego <i>¡Sigamos a Rafael!</i> del Prototipo II Tiempo y presupuesto para la ejecución y desarrollo del juego <i>¡Sigamos a Rafael!</i>	
Asesorías y consultoría sobre materiales e implementos a proveedores	Contactar al ilustrador de las imágenes de las cartas del Juego <i>¡Sigamos a Rafael!</i> y explicarle el juego y cotizar su elaboración. Contactar al proveedor para impresión de las cartas y cotizarla. Asesoría, revisión y corrección de estilo de las frases	Libro: <i>Rafael García- Herreros: una vida y una obra,</i> autor: padre Diego Jaramillo Cuartas Tecnología digital y simulación virtual Equipos de computo	Originalidad en cada una de las imágenes de las cartas del juego <i>¡Sigamos a Rafael!</i> , respetando los derechos de autor Corrección de estilo del juego <i>¡Sigamos a Rafael!</i> Aceptación de la temática del	Tiempos de entrega de los materiales e implementos solicitados a los proveedores Déficit de recursos para pago a proveedores Espacios físicos habilitados para el desarrollo del juego <i>¡Sigamos</i>	Envío prototipo SRVI video de simulación para la final del juego <i>¡Sigamos a Rafael!</i>

	<p>y textos de las cartas del juego <i>¡Sigamos a Rafael!</i></p> <p>Contactar a los expertos, explicar el diseño y cotizar la realización de una actividad dinámica, digital de interacción y simulación virtual para la final de la competencia del juego <i>¡Sigamos a Rafael!</i></p> <p>Definición de espacios físicos para la presentación y ejecución del juego interactivo <i>¡Sigamos a Rafael!</i></p>	<p>Proyectores</p> <p>Tarima física</p>	<p>juego, el objetivo, las reglas y la dinámica del juego</p> <p>Innovación para la final del juego <i>¡Sigamos a Rafael!</i>, combinando tecnología digital, dinámica, y simulación virtual</p>	<i>a Rafael!</i>	
<p>Divulgación del Prototipo II y Prototipo SRVI a los padres eudistas, gerentes de las instituciones de la Organización Minuto de Dios y comité de los Hermanos Fraternos</p>	<p>Presentación, descripción y desarrollo del juego de cartas <i>¡Sigamos a Rafael!</i>, prototipo II</p> <p>Presentación y descripción del prototipo SRI simulador final juego <i>¡Sigamos a Rafael!</i></p>	<p>Prototipo II del juego de cartas <i>¡Sigamos a Rafael!</i></p> <p>Prototipo SRI, simulador juego <i>¡Sigamos a Rafael!</i></p>	<p>Aceptación y aprobación de las temáticas, el diseño, las imágenes, los textos, las reglas y la dinámica del juego de cartas <i>¡Sigamos a Rafael!</i>, prototipo II</p> <p>Aval para la impresión del producto final: cartas del juego <i>¡Sigamos a Rafael!</i></p> <p>Aceptación y aprobación prototipo SRVI simulador para la final del juego virtual <i>¡Sigamos a Rafael!</i></p> <p>Aval para el</p>		

			desarrollo del producto Final SRV simulador virtual juego Sigamos a Rafael Virtual		
--	--	--	--	--	--

3.3 Fase 3: Análisis

A continuación, en las tablas 12, 13 y 14, se presentan los parámetros “1: Participación”, “2: Sostenibilidad de las actividades del Proyecto”, y “3: Impacto cultural y social”, respectivamente.

Tabla 12. Parámetro 1: Participación

Indicadores	Aspectos positivos	Aspectos negativos	Aspectos desconocidos
Trabajo en equipo: colaboración con otros	Participación de diferentes áreas, personas y equipos en el enfoque y desarrollo de la idea	Diversidad de opiniones y puesta en común de ideas sin criterios	
Comité de la semana Minuto de Dios, Hermanos Fraternos	Enfoques, ideas y retroalimentaciones desde las experiencias de ediciones anteriores de la Semana Minuto de Dios	Disponibilidad de tiempo y ayuda de las personas del comité	Aceptación de romper esquemas tradicionales y dar entrada al concepto de <i>innovación</i>
Consultorías	Participación de expertos en los diferentes temas (ilustrador, corrector de estilo, comunicación, otros) Captación y cumplimiento en el desarrollo de la ideación del proyecto	Recursos económicos Tiempos de entrega	

Tabla 13. Parámetro 2: Sostenibilidad de las actividades del proyecto

Indicadores	Aspectos positivos	Aspectos negativos	Aspectos desconocidos
Documentación y sistematización	Se dejaron soportes y evidencia de las actividades realizadas. Se enfatizó en la generación y muestra de prototipos utilizados.		
Institucionalización	El proyecto siempre formó parte de la Organización Minuto de Dios, incluyente con las entidades que la conforman.		Nunca se apartó de la filosofía y cultura misional de la obra Minuto de Dios.

Tabla 14. Parámetro 3: Impacto cultural y social

Indicadores	Aspectos positivos	Aspectos negativos	Aspectos desconocidos
Personas y comunidad	Conocimiento a través de la didáctica de la vida y obra del padre Rafael García-Herreros Participación masiva de la comunidad en las actividades de la Semana Minuto de Dios. Mayor pertinencia, identidad, principios y valores de la misionalidad de la Organización. Conocimiento adquirido basado en la cultura de la innovación.		

3.4 Fase 4: Matriz de Análisis

3.4.1 Dimensión

- Entendemos por *dimensión* cada una de las grandes áreas de análisis de la innovación sociotécnica: Sociocultural, productiva, ambiental, financiera, legal.

- *Atributos*: Son cada una de las características desde las que se analiza la dimensión.
- *Indicadores*: Corresponden a las evidencias en que se expresa el atributo (expresiones verificables y medibles de cada atributo).
- *Fortalezas*: Son los factores propulsores que favorecen el buen desempeño del atributo (expresado en los indicadores) desde la propia percepción de los protagonistas de la innovación sociotécnica que se está sistematizando.
- *Oportunidades de mejora*: Son los factores que han limitado el desempeño o que representan un potencial para mejorar el desempeño del atributo que se está analizando (ver tabla 15).

Tabla 15. Dimensión

Atributo	Indicadores (medidas-evidencias)	Fortalezas del atributo	Oportunidades de mejora
1. Impacto cultural en la Organización	I ₁ Criterios de expertos (entrevista, documentos)		
	I _n Encuestas a participantes		
2. Innovación	I ₁ Videos realidad virtual		
	I _n Listado de participantes con opiniones, mensajes y retroalimentaciones		

4. EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA - ENCUESTA

¡Sigamos a Rafael! es una experiencia de “juego serio”, diseñado para que los colaboradores de la Organización Minuto de Dios se pudiesen familiarizar con la vida y obra del padre Rafael García-Herreros y así identificarse con la misión y cultura organizacional de la Organización.

El instrumento consta de dieciocho ítems, distribuidos en partes iguales, para medir aspectos tales como el conocimiento y la percepción de la cultura organizacional, así como la participación y percepción sobre la experiencia de gamificación.

El presente informe pretende dar conocer los resultados obtenidos tras la realización de la encuesta de percepción sobre la experiencia *¡Sigamos a Rafael!*, que tenía como objetivo conocer el impacto que ha tenido su desarrollo.

Para esto, se dividió en dos partes: en la primera se presentan los resultados obtenidos con respecto a los aspectos generales de la cultura organizacional, con el fin de identificar la percepción de la población evaluada, su conocimiento y su participación en la cultura de la organización. En la segunda parte se trata a profundidad la experiencia de gamificación, presentándola y mostrando la participación en el juego serio *¡Sigamos a Rafael!*

Es importante aclarar que este instrumento fue aplicado vía *online*, y constó de un total de dieciocho preguntas de selección múltiple con única respuesta; las opciones de respuesta variaron entre tres y cinco opciones, y se trataron escalas de *frecuencia, cantidad, satisfacción y motivación*.

4.1 Participación

En total participaron 517 personas; de estas, el 58,99 % pertenece a la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO; siguiendo en representación, está la Corporación Minuto de Dios, con el 17,79 %, distancia significativamente elevada para poder afirmar representatividad entre las diferentes organizaciones, por lo que se recomienda, en próximos estudios, obtener pruebas más representativas para generalizar los datos. Es importante aclarar que la calidad de los datos de carácter cualitativo, en el momento en que el ejercicio permitió conocer la percepción y el conocimiento de los evaluados sobre la cultura organizacional con base en la significancia de los datos obtenidos, permite el desarrollo del siguiente análisis por pregunta (ver figura 7).



Figura 7. Distribución porcentual de la participación. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

4.2 Generalidades de la Cultura Organizacional

A continuación se presentan las preguntas realizadas, cada una con los resultados en porcentajes y con su tabla y su gráfica respectivas, en las que se evidencia la cantidad acumulada en cada opción de respuesta.

La primera pregunta tiene como respuesta “Conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal en todos los niveles de la empresa, así como en la propia presentación de la imagen”; es decir, la opción B. De acuerdo con lo observado en la selección de la respuesta, la mayoría de los colaboradores que participaron en la encuesta tienen claridad sobre el concepto de *cultura organizacional*; no obstante, se recomienda hacer una campaña informativa al respecto (ver figura 8).



RESPUESTAS	
	Porcentaje
Respuesta A	13,4 %
Respuesta B	63,7 %
Respuesta C	22,8 %
Sin responder	0,0 %
Total	100,0 %

Figura 8. Pregunta 1: Definición. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

En cuanto a construcción del instrumento, se hace necesario modificar las opciones de respuesta revisando que estas no estén provocando confusión en el lector, razón por la cual pudieron optar por un distractor y no por la respuesta correcta (ver tabla 16).

Tabla 16. Respuestas

Respuesta A	Conjunto de directrices de una organización para mejorar el rendimiento de su personal, en procura del cumplimiento de metas.
Respuesta B	Conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal en todos los niveles de la empresa, así como en la propia presentación de la imagen.
Respuesta C	Patrón general de comportamientos, creencias compartidas y valores comunes de los miembros.

En cuanto a la pregunta 2, ¿está usted familiarizado con la vida y obra del padre Rafael García-Herreros?, los encuestados respondieron que se encuentran suficientemente familiarizados (47,7 %); teniendo en cuenta que esta es una de las preguntas de la variable de percepción, esto refleja el esfuerzo que se hace en la organización por mantener vigente la vida y obra del padre García-Herreros (ver figura 9).

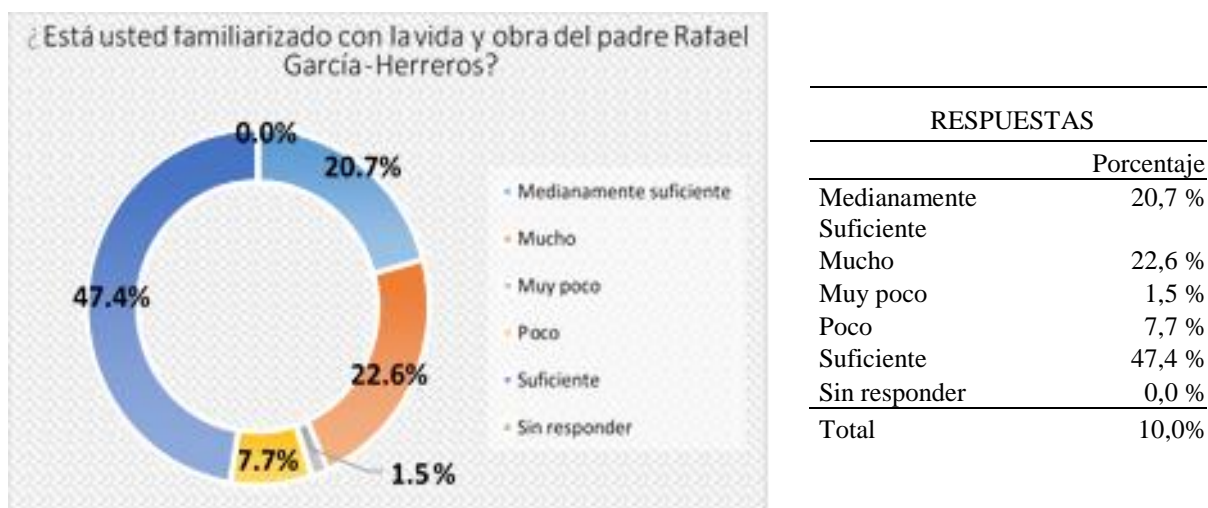


Figura 9. Pregunta 2: Familiarización con la vida y obra del padre Rafael García-Herreros. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

En la pregunta 3, ¿considera que los ideales del padre Rafael están enmarcados en la cultura de la Organización Minuto de Dios?, el 48,4 % de los respondientes perciben que los ideales están latentes en la cultura de la organización (ver figura 10).



Figura 10. Pregunta 3: Ideales enmarcados en la cultura. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

La pregunta cuatro, ¿conoce la historia de la entidad (empresa) a la cual está vinculado?, hace referencia básicamente al “conocimiento”; de acuerdo con las respuestas, el 51,6 % de los encuestados afirman que la conocen de manera suficiente. Esto apoya las respuestas anteriores, pues al conocer la historia de la entidad, se entienden los ideales y la misionalidad de la misma. Estos son puntos a favor, ya que los colaboradores se pueden sentir identificados más fácilmente con la razón de ser de sus labores y asumir un mayor compromiso social al desempeñarlas (ver figura 11).



RESPUESTAS	
	Porcentaje
Medianamente suficiente	15,4 %
Mucho	31,1 %
Muy poco	0,8 %
Poco	1,2 %
Suficiente	51,6 %
Sin responder	0,0 %
Total	100,0 %

Figura 11. Pregunta 4: Historia de la entidad. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

La pregunta cinco de la evaluación, ¿la entidad lo ha involucrado en procesos de inmersión sobre los valores y principios de la entidad?, mide el grado de participación; con base en las respuestas, se observa que las entidades sí involucran a los colaboradores en aspectos de conocimiento y adopción de los valores y principios institucionales (ver figura 12).



RESPUESTAS	
	Porcentaje
Generalmente	41,3 %
No observado	0,4 %
Nunca	0,8 %
Ocasionalmente	19,6 %
Siempre	38,0 %
Sin responder	0,0 %
Total	100,0 %

Figura 12. Pregunta 5: Valores y principios. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

La pregunta 6, ¿la misión y la visión de la entidad en que trabaja es conocida por usted?, A lo cual el 92,7 % respondió como mucho y suficiente, lo cual indica que tanto el marco axiológico como los valores institucionales son claros para los colaboradores que participaron de la evaluación (ver figura 13).

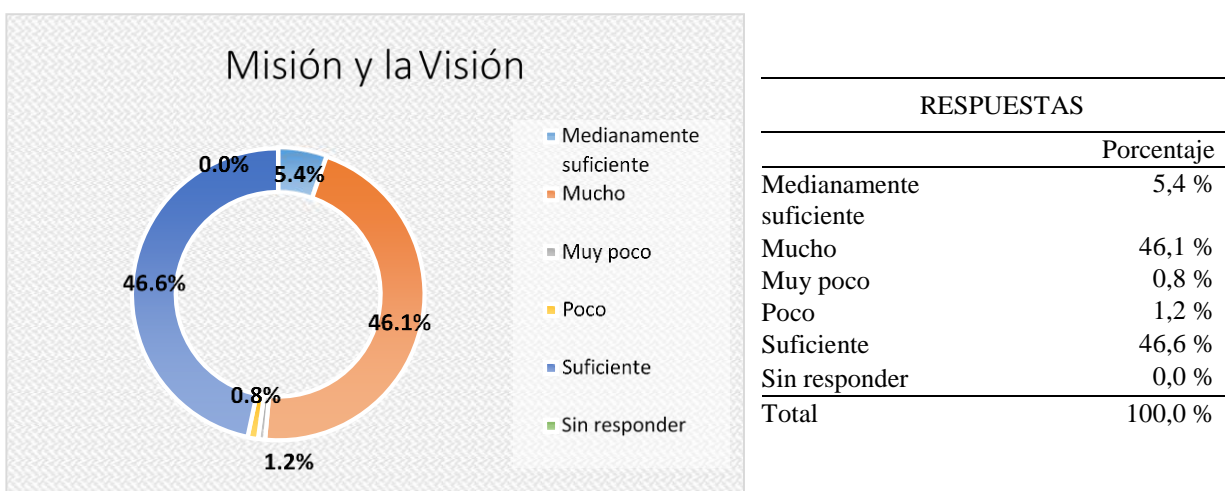


Figura 13. Pregunta 6: Claridad en la Misión y Visión. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

Predominan las respuestas positivas a este tipo de preguntas, lo cual quiere decir que los funcionarios conocen y reconocen la filosofía institucional; este es el caso de las preguntas de la 2 a la 6.

En la pregunta 7 se indaga sobre si los colaboradores han recibido la socialización del código de ética organizacional, a lo cual, en su mayoría, respondieron que no lo han recibido (40,5 %) o no lo han realizado (15,7 %), lo que lleva a concluir que el 56,2 % no lo conocen. El 43,8 % afirma haber participado de la socialización (ver figura 14).



RESPUESTAS	
	Porcentaje
No	40,5 %
No realizado o constatado	15,7 %
Si	43,8 %
Sin responder	0,0 %
Total	100,0 %

Figura 14. Pregunta 7: Socialización código. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

En la pregunta 8, ¿ha recibido algún programa sobre cultura organizacional Minuto de Dios?, el 59,5 % de los evaluados respondieron que sí lo han recibido, lo cual demuestra el empeño de la Organización para que sus colaboradores conozcan y se identifiquen con la cultura organizacional (ver figura 15).



RESPUESTAS	
	Porcentaje
No	31,7 %
No realizado o constatado	8,8 %
Sí	59,5 %
Sin responder	0,0 %
Total	100,0 %

Figura 15. Pregunta 8: Programa cultura organizacional. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

En la pregunta de percepción ubicada en la posición nueve, ¿considera que el tiempo que le brinda la entidad para conocer la cultura organizacional del Minuto de Dios es suficiente?, los colaboradores respondieron que el tiempo es suficiente (38,4 %) y medianamente suficiente 32,4 %, lo que permite concluir que hay una percepción positiva hacia el tiempo y dedicación que se brinda la tema (ver figura 16).

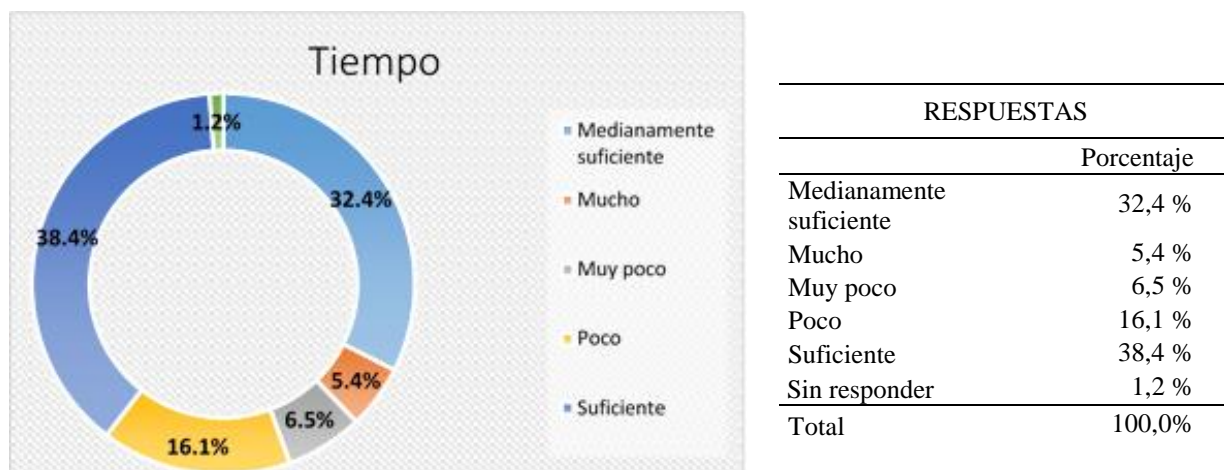


Figura 16. Pregunta 9: Tiempo para conocer la cultura organizacional. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

En la pregunta diez, ¿ha escuchado a los líderes de la organización hablar sobre la cultura organizacional Minuto de Dios?, cerca del 94 % de los participantes afirman haber escuchado a los líderes sobre la cultura organizacional con frecuencia (ver figura 17).



RESPUESTAS	
	Porcentaje
Generalmente	37,2 %
No observado	1,2 %
Nunca	4,0 %
Ocasionalmente	37,0 %
Siempre	19,8 %
Sin responder	0,8 %
Total	100,0 %

Figura 17. Pregunta 10: Ha escuchado a los líderes de la organización. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

Frente a la pregunta 11, ¿los estímulos existentes para los miembros de la Organización Minuto de Dios que aplican la cultura organizacional de su entidad son ampliamente divulgados?, el 73,7 % de las personas que dieron respuesta creen que la divulgación es adecuada. Esto se corrobora con el hecho analizado de que los colaboradores conocen ampliamente las características y el marco axiológico de la Organización (ver figura 18).



RESPUESTAS	
	Porcentaje
Medianamente suficiente	31,3 %
Mucho	8,8 %
Muy poco	4,8 %
Poco	20,7 %
Suficiente	33,6 %
Sin responder	0,8 %
Total	100,0 %

Figura 18. Pregunta 11: Estímulos. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

La pregunta 12, ¿son conocidos los espacios donde la cultura de la Organización Minuto de Dios se puede evidenciar?, los colaboradores que participaron piensan que los espacios donde se evidencia la cultura organizacional son suficientes.

La anterior pregunta se correlaciona con la pregunta once, dónde se tratan los procesos de socialización de los estímulos; en esta, el 20,7 % de las personas que respondieron afirman que estos se socializan muy poco. Pasando a la pregunta 12, se observa un valor similar que informa que son pocos los espacios de promoción de la cultura; por esta razón, aunque hay un número significativo de respondientes que se encuentran satisfechos con lo indagado, se hace necesario explorar las razones por las cuales entre el 15 % y 20 % de la población afirman no contar con la información necesaria sobre estímulos y espacios de promoción de la cultura organizacional (ver figura 19).

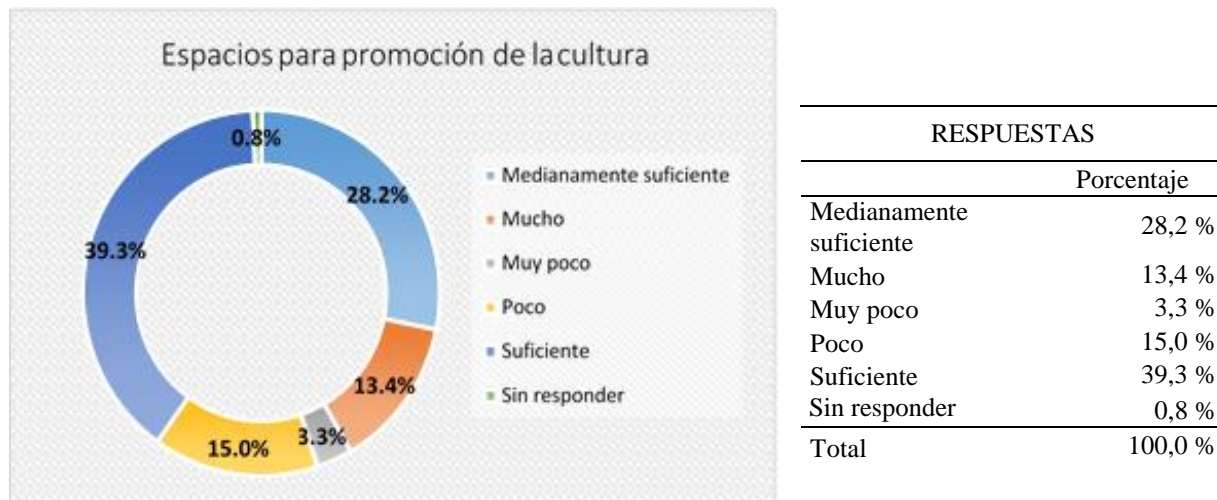


Figura 19. Pregunta 12: Espacios. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

En la pregunta 13, ¿Tiene conocimiento de que existan eventos que fomenten la cultura organizacional Minuto de Dios?, se observa la misma tendencia de una porción de la población (24,2 %) que no ha sido impactada por las actividades de socialización; el 65,6 % afirman conocer los eventos de fomento (ver figura 20).



RESPUESTAS	
	Porcentaje
No	24,2 %
No realizado o constatado	9,4 %
Si	65,6 %
Sin responder	0,8 %
Total	100,0 %

Figura 20. Pregunt 13: Eventos. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

En la pregunta catorce de esta evaluación aplicada, ¿ha participado en alguna de las ediciones de la Semana Minuto de Dios?, se observa que el 60,9 % de la población evaluada participó con algún grado de frecuencia en esta actividad, superando el porcentaje de no participación (34,5 %); igualmente, es importante ampliar la posibilidad de participación en esta actividad al total de la comunidad, como parte de la adopción de los valores institucionales (ver figura 21).



RESPUESTAS	
	Porcentaje
Generalmente	24,0 %
No observado	3,8 %
Nunca	34,5 %
Ocasionalmente	26,5 %
Siempre	10,4 %
Sin responder	0,8 %
Total	100,0 %

Figura 21. Pregunt 14. Semana Minuto de Dios: Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

A continuación se presentan las respuestas del grupo de preguntas sobre el juego *¡Sigamos a Rafael!*

Cómo primer aspecto por resaltar, es que se indagó sobre la participación en el juego y, a partir de la respuesta, se podía continuar o abandonar la evaluación. En esta segunda etapa se contó con un 54 % del total de colaboradores que no participaron de la experiencia de gamificación, el 45,3 % participó de la actividad y es la muestra poblacional con la cual se continua el estudio (ver figura 22).



Figura 22. Participación segunda parte de la evaluación. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

Las preguntas que se realizaron van enfocadas a conocer aspectos sobre el juego y sobre la percepción de los jugadores; de acuerdo con esto, los hallazgos fueron:

La primera pregunta de esta aparte fue ¿cómo clasifica la forma en que se dieron las instrucciones del juego *¡Sigamos a Rafael!* a través de las cartas?; la mayoría de los asistentes al evento afirmaron que fueron claras en algún nivel de intensidad (ver figura 23).

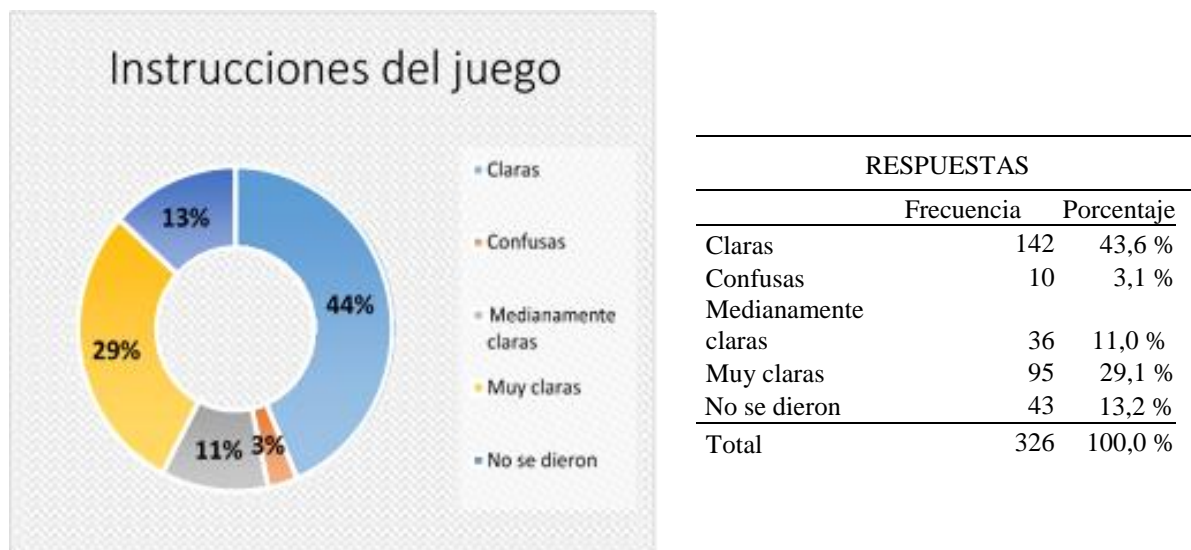


Figura 23. Instrucciones del juego. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

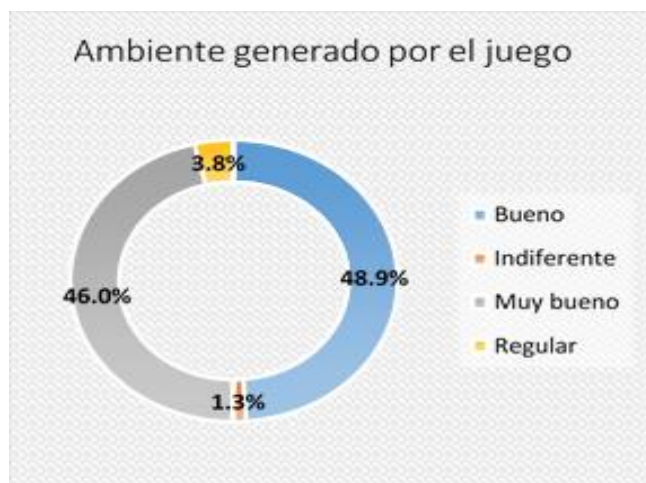
En la pregunta sobre ¿cómo considera el diseño de las cartas del juego *¡Sigamos a Rafael!?*, el 90,6 % de los evaluados valoraron como excelente y bueno el diseño de las cartas, por lo que se concluye que este cumplió a satisfacción con las expectativas de los jugadores (ver figura 24).



RESPUESTAS		
Frecuencia	Porcentaje	
Buena	114	37,87 %
Excelente	159	52,82 %
Malo	4	1,33 %
Muy malo	2	0,66 %
Regular	22	7,31 %
Total	301	100,00 %

Figura 24. Diseño. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

Al indagarse sobre el ambiente que se había generado al relacionarse con personas de otras áreas y organizaciones durante la experiencia del juego serio, el 94,9 % lo calificaron como bueno y muy bueno, demostrando que el juego promueve la generación de un ambiente adecuado que apoya la adopción de la cultura organizacional (ver figura 25).



RESPUESTAS		
	Frecuencia	Porcentaje
Buena	154	48,9 %
Indiferente	4	1,3 %
Muy bueno	145	46,0 %
Regular	12	3,8 %
Total	315	100,0 %

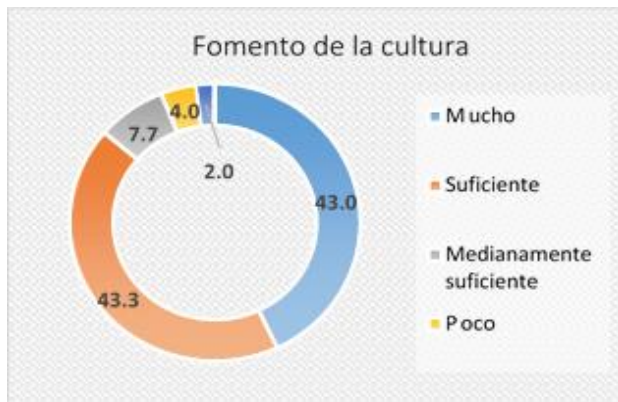
Figura 25. Ambiente. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

Al evaluar la percepción que tuvieron los participante durante el juego, estos afirmaron sentirse muy motivados hacia la actividad, lo cual demuestra la efectividad de la dinámica y el impacto positivo en la percepción de la comunidad intervenida (ver figura 26).



Figura 26. Motivación hacia el juego. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

En la pregunta sobre si considera que aprendió sobre la Organización Minuto de Dios a través de la dinámica *¡Sigamos a Rafael!*, la respuesta general fue que esta actividad contribuyó mucho al fomento de la cultura organizacional, apoyando el cumplimiento de la meta del juego serio (ver figura 27).



RESPUESTAS		
	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	128	43,0 %
Suficiente	129	43,3 %
Medianamente suficiente	23	7,7 %
Poco	12	4,0 %
Muy poco		2,0 %
Total	298	100,0 %

Figura 28. Fomento de la cultura a través del juego. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

En la pregunta, ¿cómo considera la premiación a los dos primeros lugares? –primer lugar, viaje con sus familias incluyendo hospedaje y recreación junto con productos y servicios que ofrecieron cada una de las instituciones de la Organización Minuto de Dios; segundo lugar, viaje con un familiar incluyendo hospedaje y recreación–, el 92,3 % los consideraron como buenos y muy buenos (ver figura 28).



RESPUESTAS		
	Frecuencia	Porcentaje
Buenos	163	51,7 %
Malos	2	0,6 %
Muy buenos	128	40,6 %
Muy malos	2	0,6 %
Regular	20	6,3 %
Total	315	100,0 %

Figura 27. Premios. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

Al solicitar a los participantes que calificaran la actividad del juego final en la que se utilizó realidad virtual, los asistentes encontraron esta parte del juego como bueno y muy bueno en un 89,69 % (ver figura 29).

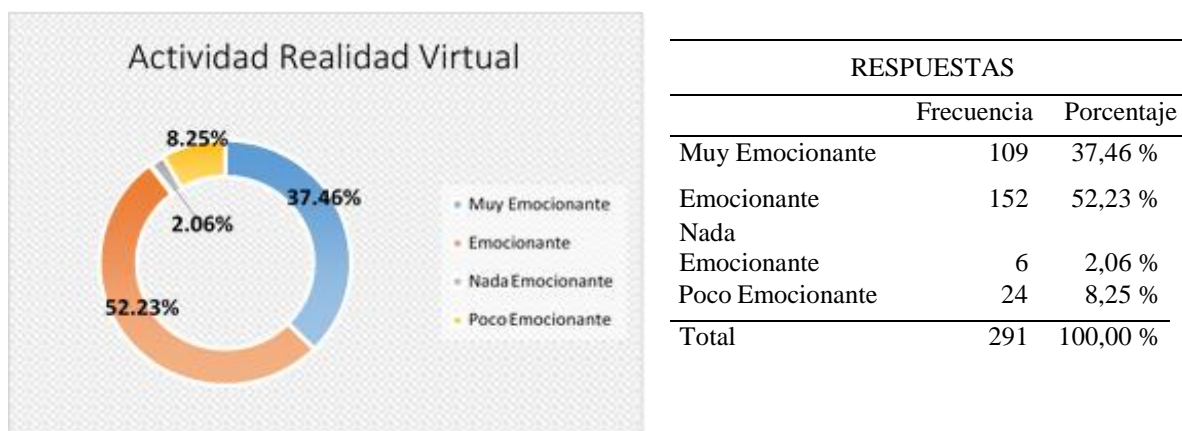


Figura 29. Actividad realidad virtual. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

Para finalizar el análisis, se hizo un sondeo general a los participantes sobre aspectos por mejorar dentro del juego serio *¡Sigamos a Rafael!*, tales como las instrucciones, los premios, las reglas, el acompañamiento y el contenido, a lo que en su mayoría respondieron que no era necesario cambiar o mejorar nada en esos aspectos, lo cual demuestra la satisfacción general con el ejercicio y la actividad realizada (ver figura 30).

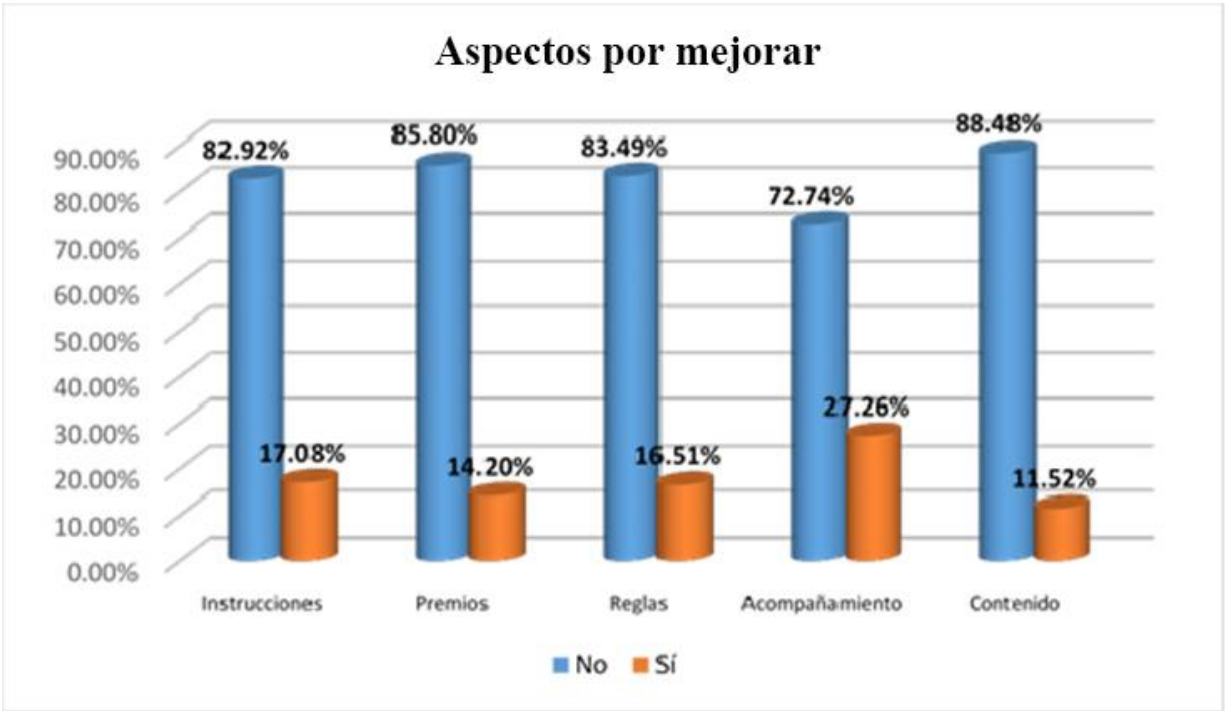


Figura 30. Aspectos por mejorar. Centro de Evaluación Educativa UNIMINUTO UVD (2018).

5. CONCLUSIONES

Al terminar con la experiencia de la gamificación, representada en el juego *¡Sigamos a Rafael!* y el estudio (investigación) sobre la cultura organizacional de la Organización Minuto de Dios, se concluye que se lograron aplicar metodologías y conocimiento adquirido, basados en la cultura de la innovación, que permitieron elaborar, diseñar y crear el juego, involucrando masivamente a la comunidad e interactuando de manera positiva, lo que permitió dar a conocer, de una manera lúdica y dinámica, la vida y obra del padre Rafael García-Herreros, quien como fundador de la Organización delineó la filosofía de la cultura Minuto de Dios, orientada a los valores y principios que se ven reflejados en la misionalidad de todas las entidades que forman parte de ella y su visión de ayudar a construir un mejor país.

Las entidades deben apoyar, invirtiendo tiempo y recursos, estas actividades que permiten impartir y aumentar el conocimiento y aprendizaje de la cultura organizacional, sus valores e historia; conscientes de ello, en la Organización Minuto de Dios, mediante la aplicación de la estrategia de gamificación *¡Sigamos a Rafael!* se desarrolló una experiencia que hizo evidente la importancia de continuar promocionando y desarrollando este tipo de actividades, como metodologías que permiten a los colaboradores identificarse y fortalecer los valores institucionales.

Cabe destacar, que mediante el estudio de la encuesta realizado, se logró determinar la importancia de incentivar la participación de todos los colaboradores o, por lo menos de un grupo representativo. Para la mayoría de los encuestados, asistentes al evento, fueron claras las instrucciones, la ambientación y la metodología del juego con final de realidad virtual, lo que le dio un alto grado de aceptación a la experiencia *¡Sigamos a Rafael!*

Asimismo, según los aportes y las conclusiones de los entrevistados al final de la experiencia del juego, fue posible identificar un alto y positivo grado de satisfacción de los participantes, además de su motivación hacia la actividad y experiencia desarrollada.

También, como conclusión, se verificó la importancia de la innovación, que permite crear herramientas de gamificación para enseñar y aprender a través de juegos que provocan cambios favorables en las personas, organizaciones y comunidades.

6. BIBLIOGRAFIA

- Adecco Colombia. (2018). *Adecco online* [Página web]. Recuperado de <https://www.adecco.com.co/nuestro-enfoque/acerca-de-adecco/>
- Albarracín, Y. (2014). *¿Cómo crear la cultura de la innovación en la empresa?* Recuperado de <https://yesid-albarracin-jaime.webnode.es/cultura-de-la-innovacion/>
- Así los colombianos califican el ambiente laboral. (2 de junio de 2015). *Portafolio*, Finanzas. Recuperado de <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/colombianos-califican-ambiente-laboral-33284>
- Cámara de Comercio de Bogotá. (2018a). *Certificado de existencia y representación legal de la entidad sin ánimo de lucro: Corporación Industrial Minuto de Dios - CIMD*. Recuperado el 20 de mayo de 2018, de https://mdc.org.co/wp-content/uploads/2018/04/Camara%20de%20Comercio%2024%20Abr_.PDF
- Cámara de Comercio de Bogotá. (2018b). *Certificado de existencia y representación legal de la entidad sin ánimo de lucro: Fundación de Asesorías para el Sector Rural Ciudad de Dios - FUNDASES*. Recuperado el 20 de mayo de 2018, de https://docs.wixstatic.com/ugd/133dba_668cc0b14f1a4c6ba0c6ed8ab43b625a.pdf
- Cancillería República de Colombia. (2014). *Asociaciones de colombianos en el exterior: Minuto de Dios Corporation*. Recuperado el 20 de mayo de 2018, de <http://www.colombianosune.com/ejes/plancomunidad/asociaciones/minuto-de-dios-corporation>
- Casa Editorial El Tiempo - Leadearesearch S.A.S. (14 de julio de 2014). Bancolombia, la mejor empresa privada para trabajar en el país. *Elempleo*, Noticias. Recuperado de <http://www.elempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/bancolombia-la-mejor-empresa-privada-para-trabajar-en-el-pais-4512>
- Castilla, H. (2017). *De la visión a la acción, de las Palabras a los Hechos*. Bogotá, D. C.: UNIMININUTO Cundinamarca.

- Chaves, J. (2006). *Aprender de la experiencia: Una metodología para la sistematización* (1ª ed.). Lima, Perú: Bellido.
- Collins Dictionary. (S. f.). Definición de –fication. En HarperCollins Publishers Ltd. (Ed.). *Collins Diccionario Inglés*. Recuperado de <https://www.collinsdictionary.com/es/diccionario/ingles/fication>
- Consejo Europeo. (2002). *Marco común europeo de referencia para las lenguas: Aprendizaje, enseñanza, evaluación* (Instituto Cervantes, trad.). Madrid: Instituto Cervantes - Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España - Anaya. (Obra original *Common European Framework for Languages: Learning, Teaching, Assessment*, 2002).
- Cooperativa UNIMINUTO. (2017). *Cooperativa UNIMINUTO, empresa solidaria al servicio de todos: Estatuto aprobado por la Asamblea General Extraordinaria de delegados del día 2 de noviembre de 2017*. Recuperado de <https://coopuniminuto.com/index.php/documentos-de-interes/documentos-institucionales?download=115:estatutos-aprobados-nov-02-2017>
- Cooperativa UNIMINUTO. (S. f.a). *Código de Ética y Buen Gobierno de la Cooperativa Multiactiva de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Cooperativa UNIMINUTO*. Recuperado de <https://coopuniminuto.com/index.php/documentos-de-interes/documentos-institucionales?download=20:descarga-aqui>
- Cooperativa UNIMINUTO. (S. f.b). *Portafolio de servicios misionales*. Recuperado el 20 de mayo de 2018, de <https://coopuniminuto.com/>
- Cooperativa UNIMINUTO. (S. f.c). *Quiénes somos: Elementos estratégicos*. Recuperado de <https://coopuniminuto.com/index.php/quienes-somos/nuestra-mision>
- Corporación Centro Carismático Minuto de Dios - CCCMD. (2018a). *Corporación Centro Carismático Minuto de Dios: Direccionamiento Gerencial*. Bogotá, D. C.: CCCMD.
- Corporación Centro Carismático Minuto de Dios - CCCMD. (2018b). *Corporación Centro Carismático Minuto de Dios: Política de Tratamiento de Datos Personales*. Recuperado de <https://minutodedios.fm/wp->

[content/uploads/2018/10/politica_tratamiento_de_datos_ccc_minuto_de_dios.pdf](http://www.colegiosminutodedios.edu.co/content/uploads/2018/10/politica_tratamiento_de_datos_ccc_minuto_de_dios.pdf)

Corporación Educativa Minuto de Dios - CEMID. (2014). *Política de Tratamiento para la Protección de Datos Personales*. Recuperado de

<http://www.colegiosminutodedios.edu.co/cemid/images/documentos/politicas-contacto/Politica-Tratamiento-datos-personales.pdf>

Corporación Educativa Minuto de Dios – CEMID. (2016a). *Colegios Minuto de Dios: Informe de Gestión 2016*. Recuperado de

http://www.colegiosminutodedios.edu.co/cemid/images/informe_de_gesti%C3%B3n/2017/Informe_de_Gesti%C3%B3n.pdf

Corporación Educativa Minuto de Dios - CEMID. (2016b). *Corporación Educativa Minuto de Dios: Informe de Gestión 2015*. Recuperado de

www.colegiosminutodedios.edu.co/cemid/images/informe_de_gesti%C3%B3n/2016/Informe_de_Gesti%C3%B3n_2015.compressed.pdf

Corporación Educativa Minuto de Dios - CEMID. (2018). *Corporación Educativa Minuto de Dios: Brochure Corporativo*. Recuperado el 14 de mayo de 2018, de

<https://www.colegiosminutodedios.co/images/BROCHURE-CORPORATIVO-WEB-ENERO-2018.pdf>

Corporación Industrial Minuto de Dios - CIMD. (2016). *Quiénes somos: Consultaría y formación especializada enfocada en la industria* [página web]. Recuperado de

<https://mdc.org.co/quienes-somos/>

Corporación Industrial Minuto de Dios - CIMD. (2018). *Revisión Gerencial*. Bogotá, D. C.: CIMD

Corporación Industrial Minuto de Dios - MD Confecciones. (1994). *Corporación Industrial Confecciones Minuto de Dios - MD Confecciones: Acta de Constitución*. Recuperado de

<https://mdc.org.co/wp-content/uploads/2018/04/ACTA%20DE%20CONSTITUCION%20-%20CIMD.PDF>

- Corporación Industrial Minuto de Dios. (S. f.). *Corporación Industrial Minuto de Dios: Régimen Tributario Especial - ESAL*. Recuperado de <https://mdc.org.co/esal/>
- Corporación Minuto de Dios. (2016). *Corporación Minuto de Dios* [Página web]. Recuperado el 19 de mayo de 2018, de <http://www.minutodedios.org/>
- Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. (2014). *Código de Buen Gobierno y de Ética*. Recuperado el 20 de mayo de 2018, de <https://www.uniminuto.edu/documents/941377/941434/Acuerdo+211+del+24+de+Enero+de+2014+Se+expide+el+C%C3%B3digo+de+Buen+Gobierno+y+%C3%89tica.pdf/ae2abd34-b016-46de-8f8d-c37077aa6875>
- Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. (2016). *Apoyos educativos vía titulaciones formación profesoral y/o profesional a junio 30 de 2016* [Presentación PDF]. Recuperado el 20 de mayo de 2018, de <http://www.uniminuto.edu/documents/1722904/6706488/Unicorporativa+OK+indicador/bfc4c726-5103-4b76-9afc-6619295d3264>
- Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. (2017a). *Centro Rafael García Herreros: Un programa radial*. Recuperado de <http://www.uniminuto.edu/web/centro-rafael-garcia-herreros/un-programa-radial>
- Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. (2017b). *Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO: Informe anual de resultados*. Recuperado de <http://www.uniminuto.edu/documents/10181/0/10.+INFORME+ANUAL+DE+RESULTADOS.pdf/dd61a57a-df15-4918-8c33-2a73bd13df9e>
- Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. (2017c). *Misión, Mega y Principios*. Recuperado el 20 de mayo de 2018, de <http://www.uniminuto.edu/-/principios?inheritRedirect=true&redirect=%2Fsistema-uniminuto>
- Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO - Gerencia de Planeación y Desarrollo Institucional. (2017). *Informe de Gestión UNIMINUTO 2017*. Recuperado de

http://www.uniminuto.edu/inicioa?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximize&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_assetEntryId=13752102&_101_type=document&inheritRedirect=false

Díaz, M. (30 de agosto de 2016). Empleados felices son más productivos. *El Espectador*, Salud <https://www.elespectador.com/noticias/salud/empleados-felices-son-mas-productivos-articulo-651501>

El juego de motivar a los empleados. (20 de enero de 2014). *Semana*, Tendencia. Recuperado de <https://www.semana.com/vida-moderna/articulo/gamificacion-el-juego-de-motivar-los-empleados/371459-3>

Emisora El Minuto de Dios. (S. f.). Emisora el Minuto de Dios. En *Online Radio Box* [Portal web]. Recuperado de <https://onlineradiobox.com/co/minutodedios/>

Florida Department of State - Division of Corporations. (28 de julio de 2003). Electronic Articles of Incorporation No. 3000006411, Filed July 28, 2003, Secretary of State: Articles of Amendment to Articles of incorporation.

Fundación de Asesorías para el Sector Rural Ciudad de Dios - FUNDASES. (2018a). *Acerca de nosotros: Somos Minuto de Dios desde 1988*. Recuperado de <https://www.fundases.net/acercadenosotros>

Fundación de Asesorías para el Sector Rural Ciudad de Dios - FUNDASES. (2018b). *FUNDASES* [Página web]. Recuperado de www.fundases.net

‘Gamificación’, el arte de aprender y trabajar jugando. (05 de mayo de 2015). *Semana*, Desarrollo. Recuperado de <https://www.semana.com/tecnologia/articulo/gamificacion-el-arte-de-aprender-trabajar-jugando/426519-3>

Gnecco, M. T. (2014). *Innovaciones sociales para la equidad y la inclusión social*. Bogotá, D. C.: UNIMINUTO.

Hamburger, A. (2008). *Humanización de la empresa: Hacia una ética aplicada en las organizaciones*. Bogotá, D. C.: Bonaventuriana.

- Hamburger, Á. A. y Cortés, J. E. (2017). *Liderazgo ético corporativo*. Bogotá, D. C.: Bonaventuriana - UNIMINUTO.
- Huotari, K., & Hamari, J. (2012). Defining gamification - A service marketing perspective. *Proceedings of the 16th International Academic MindTrek Conference 2012*, Finlandia. doi: 10.1145/2393132.2393137
- Innovation Factory Institute. (1 de octubre de 2012). Re: ¿Qué es el *design thinking*? [Entrada en un blog]. Recuperado de <http://www.innovationfactoryinstitute.com/blog/que-es-el-design-thinking/>
- Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey – ITSM. (S. f.). *Cómo citar en formato APA*. Recuperado de http://www.cva.itesm.mx/biblioteca/pagina_con_formato_version_oct/apa.htm
- iPhoneros. (24 de octubre de 2016). Re: *El iPod cumple hoy 15 años, así fue su primer anuncio de TV* [Entrada en un blog]. Recuperado de <https://iphoneros.com/55966/el-ipod-cumple-hoy-15-anos-asi-fue-su-primer-anuncio-de-tv>
- Jaramillo, D. (2017). *Rafael García-Herreros: Una vida y una obra* (4ª ed.). Bogotá, D. C.: Minuto de Dios.
- López, C. y Jiménez, M. (2017). Tema 1. Introducción al diseño dinámico de presentaciones en la educación universitaria: Estructura de contenidos y enfoque de *storytelling*. En Universidad Internacional de Andalucía – Repositorio Abierto (Ed.), *Diseño y creación de presentaciones eficaces: Herramientas y recursos*. Recuperado de http://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/3860/01_Matbas_tema1_storytelling.pdf?sequence=1
- Mäckelmann, M. (Julio-diciembre, 2017). Los cuentos de los presidentes. *Storytelling e historias biográficas en el mensaje de Pedro Pablo Kuczynski*. *Contratexto* 28, 173-195. doi: 10.26439/contratexto2017.n028.1540
- Mera, J. A. (Octubre-diciembre, 2016). Gamificación, una estrategia de fortalecimiento en el aprendizaje de la ingeniería de sistemas: Experiencia significativa en la Universidad

Cooperativa de Colombia sede Popayán. *Revista Científica*, 26, 3-11.
doi:0.14483/udistrital.jour.RC.2016.26.a1

Ministerio de Educación Colombia - Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN.
(2018). *Formulario de Registro Único Tributario / Certificado de Existencia y Representación Legal: Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO*.
Recuperado el 20 de Mayo de 2018, de

<http://www.uniminuto.edu/documents/10181/0/1.+DENOMINACION%2C+IDENTIFICACION+Y+DOICILIO+DE+LA+ENTIDAD.pdf/d269046b-3132-4247-9f4f-eb2009f8ea5d>

Minuto de Dios. (12 de julio de 2016). *La Corporación Centro Carismático Minuto de Dios* [Canal de YouTube]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=y_vanRh1Qzs

Mootee, I. (2014). *Design Thinking for Strategic Innovation - What They Can't Teach You at Business or Design School*. Hoboken NJ: Wiley

Morales, M. y León, A. (2013). *Adiós a los mitos de la innovación: Una guía práctica para innovar en América Latina*. Bogotá, D. C.: Innovare.

Ortega, M. y Luque, F. J. (2009). Obama es el mensaje: Una interpretación macluhaniana del nuevo liderazgo presidencial estadounidense. *Psicología Política*, 39, 19-38.
Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3225809>

Olaya, M. (2017). *Memoria Económica: Corporación Industrial Minuto de Dios* (s.f.).
Recuperado el 20 de mayo de 2018, de <https://mdc.org.co/wp-content/uploads/2018/04/2017%20memoria%20economica%20CIMD.pdf>

Olaya, M. (2018). *Corporación Industrial Minuto de Dios: Informe de Gestión 2017*.
Recuperado de <https://mdc.org.co/wp-content/uploads/2018/04/2017%20Informe%20Gesti%C3%B3n%20CIMD.pdf>

Osborn, A. F. (1960). *Imaginación aplicada: Principios y procedimientos para pensar creando*. Madrid: Velflex.

- Ponce, M. (20 de febrero de 2018). *¿Cómo crear la cultura de la innovación en la empresa?*
Recuperado de <http://manuelponcepolanco.blogspot.com>
- Ramírez, J. L. (2014). *Gamificación: Mecánicas de juegos en tu vida personal y profesional*.
México, D. F.: Alfaomega.
- Real Academia Española - RAE. (2018). Motivación. En *Diccionario de la Lengua Española - DEL*. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=Pw7w4i0>
- Resolución 1034 de 1990: Personería Jurídica Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Ministerio de Educación Nacional - Colombia. Recuperado de <http://www.uniminuto.edu/documents/10181/0/Resoluci%C3%B3n+No.+14812+de+2012/ae1290a0-2637-4aaf-911f-5f2b3c2b8743>
- Resolución 14812 de 2012: Por la cual ratifica una reforma estatutaria a la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Ministerio de Educación Nacional Colombia. Recuperado el 20 de mayo de 2018, de <http://www.uniminuto.edu/documents/10181/0/Resoluci%C3%B3n+No.+14812+de+2012/ae1290a0-2637-4aaf-911f-5f2b3c2b8743>
- RHHR Group. (2016). *Pinceladas de 100 líderes empresariales* (1ª ed.). México, D. F.: El Trébol.
- Rodríguez, D. (2015). *Diagnóstico organizacional* (8ª ed.). Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Salazar, J. G., Guerrero, J. C., Machado, Y. B. y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4).
Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol20_4_09/aci041009.htm
- Secretaría de Educación - Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C. (2018). *Certificado de Existencia y Representación Legal Corporación Educativa Minuto de Dios – CEMID*. Recuperado el 19 de Mayo de 2018, de <http://intranet.cemid.org/InformacionESAL/Representaci%C3%B3n+Legal+CEMID%202018-04-2018.pdf>

Serrano, M. y Blázquez, P. (2016). *Design thinking: Lidera el presente, crea el futuro*. Madrid, España: ESIC.

Tecno Media Comunicación. (S. f.). *Revista Educativa 3.0*. [Página web]. Recuperado de <https://www.educaciontrespuntocero.com/>

Valera, J. J. (2015). *Gamificación en la empresa: Lo que los videojuegos nos enseñan sobre gestionar personas* [e-Book]. Madrid: FC Editorial.

Vallejo, G. y Sánchez, F. (2017). *Servicio con pasión* (1ª ed.). Bogotá, D. C.: Penguin Random House.

Varannai, I., Savari, P., & Urbanovics, A. (2017). The Use of Gamification in Higher Education: An Empirical Study. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications - IJACSA*, 8(10). Recuperado de http://thesai.org/Downloads/Volume8No10/Paper_1-The_Use_of_Gamification_in_Higher_Education_an_Empirical_Study.pdf

ANEXOS

Anexo 1

González, G. (10 de diciembre de 2018). *Video ¡Sigamos a Rafael! 2017- 1* [Archivo de video].

Recuperado de <https://youtu.be/Kf4DWgZjn84>

Anexo 2

Sistema Nacional de Bibliotecas UMININUTO. (2018). Encuesta de percepción sobre la experiencia ¡Sigamos a Rafael! (ID 294293). Disponible en

<http://biblioteca.uniminuto.edu/encuestas/index.php/294293?lang=es>